



LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Rapport annuel
2022

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 2022

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

© Sa Majesté le Roi du Chef du Canada, 2023

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

PDF

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

TABLE DES MATIÈRES

1	Liste des abréviations
2	Message du ministre
4	Introduction
5	À propos du secteur privé relevant de la compétence fédérale
6	À propos des données
7	À propos du terme « employeur »
8	Section 1 ■ Employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale assujettis à la Loi
16	Section 2 ■ Profils sectoriels
16	Employeurs et employés du secteur
21	Représentation sectorielle et taux d'atteinte des groupes désignés
32	Section 3 ■ Profils des groupes désignés
32	Les femmes
35	Les Autochtones
38	Les personnes handicapées
41	Les personnes qui font partie des minorités visibles
44	Section 4 ■ Profils d'écart de rémunération des groupes désignés
45	Qu'est-ce qu'un écart de rémunération?
48	Les femmes
54	Les Autochtones
60	Les personnes handicapées
66	Les personnes qui font partie des minorités visibles
73	Conclusion
75	Annexe A ■ Tableaux des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale
140	Annexe B ■ Notes techniques
140	Employeurs assujettis à la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>
141	Limites des données sur l'équité en matière d'emploi



LISTE DES ABRÉVIATIONS

- La Loi** *Loi sur l'équité en matière d'emploi*
- DMT** *Disponibilité du marché du travail*
- LGFP** *Loi sur la gestion des finances publiques*

2022



MESSAGE DU MINISTRE

Tout le monde mérite une chance juste et égale de réussir au sein de la main-d'œuvre. Parce que si l'on n'inclut pas tout le monde, on n'obtient pas le meilleur. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* nous aide à atteindre cet objectif dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, parce que personne ne devrait se rendre au travail dans la crainte de subir de la discrimination.

Le document *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel de 2022* montre les progrès que nous avons accomplis dans la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Il reste toutefois du travail à faire pour augmenter encore la représentation pour tous les groupes désignés, en l'occurrence les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les membres des minorités visibles.

En 2021, le Canada est devenu le premier pays à mettre en place un rapport sur l'écart salarial pour tous les groupes désignés. Dans le rapport de cette année, nous partageons la première ronde de renseignements sur l'écart salarial. Connaître les faits sur l'écart salarial aidera les milieux de travail à changer leur culture d'entreprise et leurs attentes en ce qui a trait à une meilleure équité. Plus on en sait, mieux on agit.

L'expansion du programme de financement Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité nous a également permis de soutenir partout au Canada un plus grand nombre de projets visant à éliminer les obstacles à l'équité. Comprendre les défis auxquels sont confrontés les travailleurs est pour nous un moyen de promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion dans nos milieux de travail.

Dans le cadre de l'examen continu de *la Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le gouvernement se réjouit à la perspective d'étudier les recommandations du Groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, un groupe indépendant, au cours des prochains mois. Le Groupe de travail a lancé un processus de consultation à grande échelle dans le cadre de cet examen, qui est guidé par les expériences vécues des membres du public et des intervenants issus d'un éventail de groupes en quête d'équité au Canada. Ces recommandations nous aideront à demeurer en phase avec la société canadienne, qui a grandement évolué depuis l'entrée en vigueur de la *Loi* en 1986.

Chacun de nous doit se mettre à l'œuvre pour bâtir un pays meilleur où nos milieux de travail célèbrent la diversité qui font de nous qui nous sommes. Ce n'est pas une mince affaire, mais ensemble, nous pouvons y arriver.



L'honorable Seamus O'Regan Jr.
Ministre du Travail

INTRODUCTION

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (la *Loi*) vise à instaurer l'égalité sur le lieu de travail afin que personne ne se voie refuser des opportunités ou des avantages en matière d'emploi pour des raisons qui ne sont pas liées à ses capacités.

Pour atteindre cet objectif, la *Loi* cherche à corriger les conditions de désavantage dans l'emploi subies par les quatre groupes désignés :

- les femmes;
- les Autochtones¹;
- les personnes handicapées;
- les personnes qui font partie des minorités visibles.

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

En vertu de cette *Loi*, les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale² qui emploient 100 salariés ou plus doivent présenter un rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au ministre du Travail. Le ministre doit ensuite préparer et déposer au Parlement un rapport annuel qui consolide et analyse ces rapports des employeurs. Conformément à la *Loi*, ce rapport présente les données sur l'équité en matière d'emploi des employeurs pour l'année civile 2021.

En plus de présenter des données consolidées pour 2021, le rapport présente également des données pour 2020 afin de permettre des comparaisons d'une année sur l'autre.

¹ Aux fins de la présentation des données collectées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le terme « Autochtones » est utilisé tout au long du présent rapport, car il s'agit du terme juridique actuel requis par la *Loi* et les *Règlements*.

² En vertu de la *Loi*, les employeurs du secteur privé comprennent les sociétés d'État fédérales, les autres entités fédérales consolidées (à savoir l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada, l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public et la Corporation de gestion de la Voie maritime du Saint-Laurent) et les autres entreprises commerciales du gouvernement fédéral (à savoir l'Administration portuaire de Montréal, Ports Toronto et l'Administration portuaire Vancouver-Fraser).

À propos du secteur privé relevant de la compétence fédérale

Le secteur privé relevant de la compétence fédérale comprend environ 19 000 employeurs et 945 000 employés. Les employeurs sont regroupés par secteur, en fonction de l'industrie qui compte le plus grand nombre de salariés au sein de leur effectif, en utilisant le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). La main-d'œuvre du secteur privé relevant de la compétence fédérale comprend quatre secteurs industriels :

- **Services bancaires et financiers :** 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 :** Entreprises qui exploitent des studios et des installations de radiodiffusion et de télévision, ainsi que des fournisseurs de services de télécommunications.
- **Transport :** Établissements dont l'activité principale consiste à transporter des passagers et des marchandises, à entreposer et stocker des marchandises et à fournir des services à ces établissements. Ces établissements sont engagés dans :
 - Industries du transport aérien, ferroviaire, par autobus, par voie d'eau et par pipeline
 - Transport routier interprovincial
 - Service postal
 - Courriers
 - Entreposage et stockage
- **Autres :** Entités relevant de la compétence fédérale non incluses dans les trois autres secteurs. Il s'agit notamment de :
 - Entreprises des industries de production, y compris la construction, l'industrie manufacturière, les ressources naturelles et la production d'énergie nucléaire
 - Entreprises du secteur des services, y compris les services de santé, les arts et le patrimoine, l'architecture, l'immobilier et d'autres services professionnels.
 - Prestataires de services dans le domaine de l'administration publique, y compris les services de défense.

À propos des données

Les employeurs utilisent leurs données pour évaluer les écarts de représentation, déterminer les obstacles, fixer des objectifs et suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi. En vertu de la *Loi*, les rapports des employeurs comprennent les éléments suivants :

- Des formulaires statistiques contenant des données sur le nombre d'employés et de membres des groupes désignés, organisées par sexe, catégorie professionnelle, échelles de rémunération et données sur les écarts de rémunération, statut d'emploi (permanent à temps plein, permanent à temps partiel et temporaire), industrie et géographie, ainsi que des données sur les recrutements, les promotions et les cessations d'emploi.
- Des rapports narratifs fournissant des informations sur les consultations avec les représentants des travailleurs, les mesures prises pour mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi et les résultats obtenus.

L'une des principales mesures de performance 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 (DMT) respective. Le taux d'atteinte est utilisé pour identifier les écarts entre la représentation et la disponibilité sur le marché du travail d'un groupe désigné. Un taux de réalisation inférieur à 100 % indique que la représentation d'un groupe désigné est inférieure à sa DMT. On considère que des progrès ont été réalisés 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 de la main-d'œuvre est considéré comme représentatif lorsque la représentation d'un groupe désigné est égale à sa DMT.

³ Le taux d'atteinte, exprimé en pourcentage, indique dans quelle mesure la représentation des groupes désignés dans une population active donnée approche, atteint ou dépasse leur représentation dans une population active donnée, ou leur disponibilité sur le marché du travail (DMT). Il est calculé en divisant la représentation par la DMT.

⁴ La représentation, exprimée en pourcentage, est la part des membres d'un groupe désigné dans un effectif donné (par exemple, un employeur individuel, un secteur ou l'ensemble du secteur privé relevant de la compétence fédérale).

⁵ La DMT, exprimée en pourcentage, correspond à la part des membres des groupes désignés dans la population active que les employeurs pourraient embaucher, d'après les données de Statistique Canada.

Pour ce rapport, la DMT est basée sur les données de Statistique Canada au niveau canadien (national) ou sectoriel. Les données sur les employeurs pour 2020 et 2021 sont comparées aux données du recensement de 2016 pour les femmes, les Autochtones et les personnes qui font partie des minorités visibles. Pour les personnes handicapées, les données de l'Enquête canadienne sur le handicap (ECD) de 2017 sont utilisées.

À propos du terme « employeur »

Dans ce rapport, le terme « employeur » se réfère uniquement aux employeurs du secteur privé assujettis à la *Loi*, c'est-à-dire les employeurs des secteurs réglementés par le gouvernement fédéral qui emploient au moins 100 personnes. Tout employeur ne répondant pas à cette définition — c'est-à-dire les employeurs d'autres secteurs, les employeurs comptant moins de 100 salariés ou les employeurs du secteur public — n'est pas pris en compte dans ce rapport.

SECTION 1

Employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale assujettis à la *Loi*

En 2021, 551 employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale comptant au moins 100 salariés ont présenté un rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi. À titre de comparaison, 575 employeurs ont présenté un rapport en 2020. Ensemble, les rapports de 2021 couvraient 742 506 employés au Canada (soit une augmentation de 0,5 % par rapport aux 739 067 employés déclarés en 2020), ce qui représente environ 3,6 % de la main-d'œuvre canadienne⁶.

Les données de tous les employeurs (**tableau 1A**) montrent que la représentation des femmes est passée de 39,0 % en 2020 à 39,2 % en 2021, et que le taux d'atteinte basé sur la DMT canadienne est passé de 80,9 % à 81,3 %.

TABLEAU 1A

Taux de représentation et d'atteinte des femmes, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Année	Représentation	DMT (canadien)*	Taux d'atteinte
2020 pour les 575 employeurs	39,0	48,2	80,9
2021 pour les 551 employeurs	39,2	48,2	81,3

* Source : Statistique Canada, Recensement 2016.

En 2021, les soumissions comprenaient 21 employeurs qui déclaraient pour la première fois. Ces 21 employeurs avaient un effectif combiné de 3 903 employés. Étant donné qu'il s'agit de leur première année, ces employeurs n'ont fourni que des données statistiques sur les hommes et les femmes et fourniront des données sur les quatre groupes désignés dans leurs rapports pour l'année de déclaration 2022 et les années suivantes.

⁶ Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0287-02 Statistique Canada, [tableau 14-10-0287-02 Caractéristiques de la population active selon le groupe d'âge, mensuel, désaisonnalisé](#) (personnes âgées de 15 ans et plus qui étaient occupées ou au chômage en décembre 2021).

À des fins de continuité et de comparabilité, le présent rapport portera sur les données soumises par les 530 employeurs qui ont déclaré des données sur les quatre groupes désignés pour 2021. Ces employeurs ont déclaré des données sur 738 356 salariés, soit un gain de 2 566 salariés (ou une augmentation de 0,3 %) par rapport aux 735 790 salariés déclarés par 562 employeurs pour 2020. Dans l'ensemble, 146 197 personnes sont entrées et 140 557 ont quitté le marché du travail (soit un gain net de 5 640 personnes). Seules les personnes handicapées ont quitté la population active en plus grand nombre que celles qui y sont entrées – 4 284 ont quitté la population active, contre 3 755 embauchés (une perte nette de 529 employés). Tous les groupes désignés ont vu leur taux de représentation et d'atteinte dépasser leur niveau de 2020 en 2021, comme le montre le tableau 1B.

Le **tableau 1B** montre qu'entre 2020 et 2021, la représentation et le taux d'atteinte de tous les groupes désignés ont augmenté. Les personnes qui font partie des minorités visibles ont connu la plus forte hausse, leur représentation ayant augmenté de 1,4 point de pourcentage. Il s'agit du seul groupe désigné dont la représentation dépasse la DMT canadienne (c'est-à-dire le seul groupe désigné dont le taux d'atteinte est supérieur à 100 %).

TABLEAU 1B

Représentation des groupes désignés et taux d'atteinte, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation de 562 employeurs en 2020	Représentation pour 530 employeurs en 2021	Variation* de la représentation de 2020 à 2021	DMT (canadien)**	Taux d'atteinte en 2020	Taux d'atteinte en 2021
Les femmes	39,1	39,3	+0,3	48,2	81,0	81,5
Les Autochtones	2,4	2,4	+0,1	4,0	59,9	60,0
Les personnes handicapées	3,9	4,4	+0,5	9,1	43,0	48,4
Les personnes qui font partie des minorités visibles	26,0	27,4	+1,4	21,3	122,1	128,6

* Les valeurs de changement peuvent ne pas être égales aux différences entre les taux de représentation en raison des arrondis.

** Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur le handicap de 2017 Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur le handicap de 2017.

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

Pour les femmes, le taux d'atteinte est en baisse depuis le sommet atteint en 1990 (99,4 %). Pour 2021, il y a eu une augmentation de 81,0 % à 81,6 %.

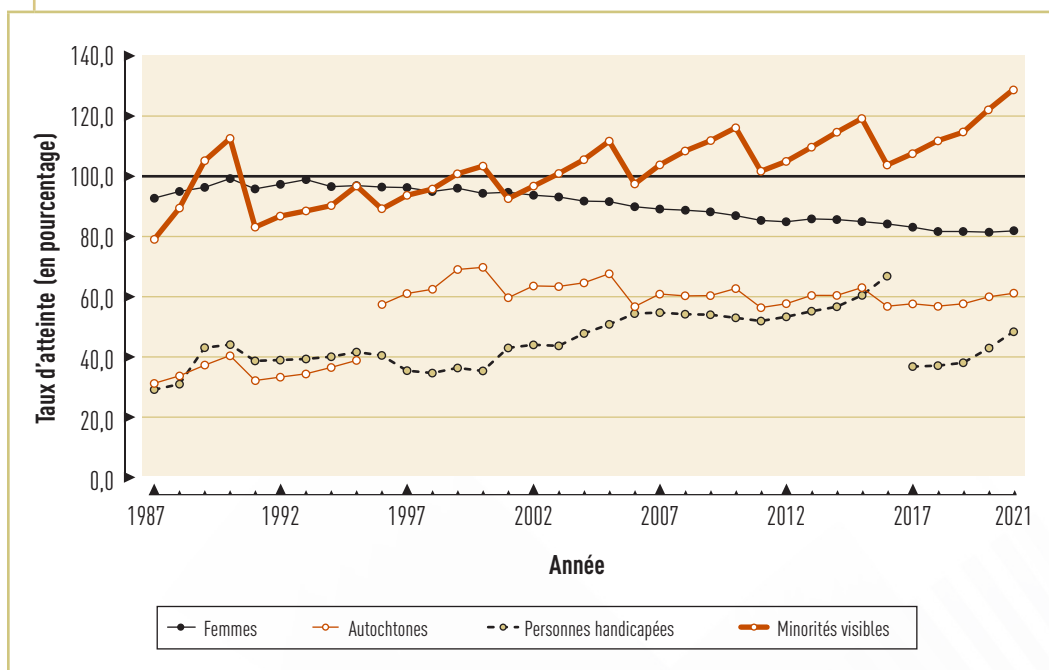
De 1987 à 2000, le taux d'atteinte des Autochtones a affiché une tendance à la hausse. La forte augmentation de 18,8 points de pourcentage affichée entre 1995 (39,1 %) et 1996 (57,9 %) est due aux changements apportés aux calculs de la DMT. Depuis 2001, le taux d'atteinte est resté stable et, pour 2021, il était de 61,2 %.

Le taux d'atteinte des personnes handicapées a plus que doublé, passant de 29,4 % en 1987 à 67,0 % en 2016. En 2017, Statistique Canada a modifié sa méthode de collecte de données sur les personnes handicapées, ce qui a entraîné une augmentation de la DMT de 4,9 % à 9,1 %. Cette redéfinition de la DMT a eu pour conséquence que le taux d'atteinte des personnes handicapées a chuté à 36,4 % en 2017, mais qu'il a depuis suivi une tendance à la hausse pour atteindre 48,1 % en 2021.

Pour les personnes qui font partie des minorités visibles, le taux d'atteinte est supérieur à 100 % depuis 2007. Bien que des ajustements aient été apportés aux taux d'atteinte en raison des changements apportés à la DMT, la tendance reste positive, le taux d'atteinte pour 2021 s'établissant à 128,5 %.

GRAPHIQUE 1

Taux d'atteinte des groupes désignés (DMT canadienne*) de 1987 à 2021 (en pourcentage)



* Sources : Statistique Canada, recensements 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; et Enquête canadienne sur le handicap de 2012 et 2017.

Note : En 1996, la méthodologie du recensement pour le calcul de la DMT des Autochtones a changé, ce qui a entraîné 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 le handicap plutôt que la *Classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps* de 1980, ce qui a entraîné une baisse de la DMT pour les personnes handicapées. En 2017, Statistique Canada a introduit une nouvelle méthodologie pour recueillir des données sur les personnes handicapées, ce qui a entraîné une augmentation significative de la DMT pour ce groupe désigné.

Les **tableaux 2A, 2B, 2C et 2D** indiquent le nombre de salariés permanents à temps plein de chaque groupe désigné qui se situent dans chacune des 13 échelles de rémunération.

Les colonnes « distribution » indiquent le pourcentage d'un groupe donné gagnant le montant indiqué — par exemple, 38,2 % des femmes ont été payées entre 50 000 et 74 999 dollars. La colonne « distribution cumulative » indique le pourcentage d'un groupe donné dont la rémunération est inférieure au montant indiqué — par exemple, 65,8 % des femmes ont reçu une rémunération égale ou inférieure à 74 999 \$. Chaque groupe désigné est également comparé au groupe non désigné qui représente le reste de la population : les femmes sont comparées aux hommes, les Autochtones aux non-Autochtones, etc.

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

- La proportion de femmes (15,2 %) qui gagnaient 100 000 \$ et plus était la plus faible, par rapport à 24,1 % des hommes, 16,9 % des Autochtones, 20,8 % des non-Autochtones, 18,0 % des personnes handicapées, 20,9 % des personnes non handicapées, 18,5 % des personnes qui font partie des minorités visibles et 21,6 % des personnes n'appartenant pas à une minorité visible.
- La proportion de femmes (27,7 %) ayant un salaire inférieur à 50 000 \$ était la plus élevée, par rapport à 17,6 % des hommes, 24,3 % des Autochtones, 21,4 % des non-Autochtones, 21,8 % des personnes handicapées, 21,4 % des personnes non handicapées, 24,1 % des personnes qui font partie des minorités visibles et 20,4 % des personnes n'appartenant pas à une minorité visible.
- La proportion d'Autochtones (5,5 %) ayant un salaire inférieur à 35 000 \$ était la plus élevée, contre 3,8 % de non-Autochtones, 5,0 % de femmes, 3,1 % d'hommes, 2,9 % de personnes handicapées, 3,9 % de personnes non handicapées, 3,8 % de membres de minorités visibles et 3,8 % de personnes n'appartenant pas à une minorité visible.
- La proportion de femmes (60,9 %) ayant un salaire compris entre 35 000 et 74 999 dollars était la plus élevée, contre 48,5 % des hommes, 55,2 % des Autochtones, 53,2 % des non-Autochtones, 55,5 % des personnes qui font partie des minorités visibles et 52,4 % des personnes n'appartenant pas à une minorité visible.
- La proportion de femmes (30,8 %) ayant un salaire compris entre 75 000 et 149 999 \$ était la plus faible, par rapport à 41,8 % des hommes, 35,9 % des Autochtones, 37,7 % des non-Autochtones, 36,9 % des personnes handicapées, 37,7 % des personnes non handicapées, 37,2 % des personnes qui font partie des minorités visibles et 37,8 % des personnes n'appartenant pas à une minorité visible.

TABLEAU 2A

Répartition des femmes et des hommes occupant un emploi permanent à temps plein par l'échelle de rémunération au 31 décembre 2021 (en pourcentage)

Échelle de rémunération (en dollars)	Femmes		Hommes	
	Répartition	Distribution cumulative*	Répartition	Distribution cumulative*
Moins de 5 000 \$	0,1	0,1	0,1	0,1
5 000 \$ - 9 999 \$	0,1	0,1	0,1	0,1
10 000 \$ - 14 999 \$	0,1	0,3	0,1	0,3
15 000 \$ - 19 999 \$	0,2	0,4	0,2	0,4
20 000 \$ - 24 999 \$	0,4	0,8	0,3	0,8
25 000 \$ - 34 999 \$	4,2	5,0	2,4	3,1
35 000 \$ - 49 999 \$	22,7	27,7	14,5	17,6
50 000 \$ - 74 999 \$	38,2	65,8	34,0	51,7
75 000 \$ - 99 999 \$	18,9	84,8	24,2	75,9
100 000 \$ - 149 999 \$	11,9	96,6	17,6	93,5
150 000 \$ - 199 999 \$	2,1	98,7	4,1	97,6
200 000 \$ - 249 999 \$	0,5	99,2	1,0	98,6
250 000 \$ et plus	0,8	100,0	1,4	100,0

* Chaque chiffre dans les colonnes de pourcentage cumulé représente le pourcentage total cumulé de salariés dans l'échelle de rémunération identifiée ou en dessous.

TABLEAU 2B

Répartition des Autochtones et des non-Autochtones occupant un emploi permanent à temps plein, par échelle salariale, au 31 décembre 2021 (en pourcentage)

Échelle de rémunération (en dollars)	Autochtones		Non-Autochtones	
	Répartition	Répartition cumulative*	Répartition	Distribution cumulative*
Moins de 5 000 \$	0,1	0,1	0,1	0,1
5 000 \$ - 9 999 \$	0,1	0,2	0,1	0,1
10 000 \$ - 14 999 \$	0,3	0,5	0,1	0,3
15 000 \$ - 19 999 \$	0,3	0,8	0,2	0,4
20 000 \$ - 24 999 \$	0,4	1,2	0,3	0,8
25 000 \$ - 34 999 \$	4,3	5,5	3,0	3,8
35 000 \$ - 49 999 \$	18,8	24,3	17,6	21,4
50 000 \$ - 74 999 \$	36,4	60,7	35,6	57,0
75 000 \$ - 99 999 \$	22,4	83,1	22,2	79,2
100 000 \$ - 149 999 \$	13,5	96,6	15,5	94,6
150 000 \$ - 199 999 \$	2,3	99,0	3,3	98,0
200 000 \$ - 249 999 \$	0,5	99,5	0,8	98,8
250 000 \$ et plus	0,5	100,0	1,2	100,0

* Chaque chiffre dans les colonnes de pourcentage cumulé représente le pourcentage total cumulé de salariés dans l'échelle de rémunération identifiée ou en dessous.

TABLEAU 2C

Répartition des personnes handicapées et non handicapées occupant un emploi permanent à temps plein, par l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2021 (en pourcentage)

Échelle de rémunération (en dollars)	Personnes handicapées		Personnes sans handicap	
	Distribution	Répartition cumulative*	Distribution	Répartition cumulative*
Moins de 5 000 \$	0,0	0,0	0,1	0,1
5 000 \$ - 9 999 \$	0,1	0,1	0,1	0,1
10 000 \$ - 14 999 \$	0,1	0,2	0,1	0,3
15 000 \$ - 19 999 \$	0,1	0,3	0,2	0,4
20 000 \$ - 24 999 \$	0,2	0,5	0,3	0,8
25 000 \$ - 34 999 \$	2,4	2,9	3,1	3,9
35 000 \$ - 49 999 \$	18,9	21,8	17,6	21,4
50 000 \$ - 74 999 \$	37,7	59,6	35,5	56,9
75 000 \$ - 99 999 \$	22,4	82,0	22,2	79,1
100 000 \$ - 149 999 \$	14,5	96,4	15,5	94,6
150 000 \$ - 199 999 \$	2,4	98,8	3,4	98,0
200 000 \$ - 249 999 \$	0,5	99,3	0,8	98,8
250 000 \$ et plus	0,7	100,0	1,2	100,0

* Chaque chiffre dans les colonnes de pourcentage cumulé représente le pourcentage total cumulé de salariés dans l'échelle de rémunération identifiée ou en dessous.

TABLEAU 2D

Répartition des minorités visibles et des personnes ne faisant pas partie des minorités visibles occupant un emploi permanent à temps plein selon l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2021 (en pourcentage)

Échelle de rémunération (en dollars)	Minorités visibles		Personnes ne faisant pas partie des minorités visibles	
	Répartition	Répartition cumulative*	Répartition	Répartition cumulative*
Moins de 5 000 \$	0,1	0,1	0,1	0,1
5 000 \$ - 9 999 \$	0,1	0,1	0,1	0,1
10 000 \$ - 14 999 \$	0,1	0,2	0,1	0,3
15 000 \$ - 19 999 \$	0,2	0,4	0,2	0,5
20 000 \$ - 24 999 \$	0,3	0,7	0,3	0,8
25 000 \$ - 34 999 \$	3,1	3,8	3,0	3,8
35 000 \$ - 49 999 \$	20,3	24,1	16,6	20,4
50 000 \$ - 74 999 \$	35,2	59,3	35,8	56,2
75 000 \$ - 99 999 \$	22,2	81,5	22,2	78,4
100 000 \$ - 149 999 \$	15,0	96,5	15,6	94,0
150 000 \$ - 199 999 \$	2,2	98,7	3,8	97,7
200 000 \$ - 249 999 \$	0,5	99,2	1,0	98,7
250 000 \$ et plus	0,8	100,0	1,3	100,0

* Chaque chiffre dans les colonnes de pourcentage cumulé représente le pourcentage total cumulé des employés dans l'échelle de rémunération identifiée ou en dessous.

SECTION 2

Profils sectoriels

Employeurs et employés du secteur

Cette section présente une analyse combinée de tous les employeurs du secteur privé assujettis à la *Loi*, ainsi que des quatre secteurs privés relevant de la compétence fédérale et de leurs sous-secteurs, pour 2020 et 2021.

Entre 2020 et 2021, le nombre total d'employeurs a diminué de 5,3 %, mais le nombre total de salariés a augmenté de 0,4 % (voir respectivement les **tableaux 3A** et **3B**).

Bien qu'il représente moins de 10,0 % de la population des employeurs, le **secteur des services bancaires et financiers** emploie plus d'un tiers de tous les salariés du secteur privé relevant de la compétence fédérale, ce qui indique une concentration de grands employeurs dans ce secteur. Pour 2021, le nombre d'employeurs du secteur de la banque et des services financiers est resté inchangé, mais le nombre de salariés a augmenté (+1,1 %).

Le **secteur des communications** reste le troisième secteur le plus important, représentant 10,9 % de la population des employeurs et 15,9 % de la main-d'œuvre combinée en 2021. Le nombre d'employeurs et de salariés dans ce secteur a diminué respectivement de 4,9 % et de 1,5 % depuis 2020. C'est le seul secteur à connaître une diminution du nombre de salariés en 2021.

Le **secteur des transports** enregistre la plus forte baisse du nombre d'employeurs (-7,9 %), mais le nombre de salariés a augmenté de 0,3 %. Avec 65,4 % de la population des employeurs et 41,2 % de la main-d'œuvre combinée, le secteur reste celui qui compte le plus grand nombre d'employeurs et de salariés en 2021.

Le **secteur « autres »** a connu la seule augmentation du nombre d'employeurs (+3,8 %) et la plus forte hausse en points de pourcentage du nombre de salariés (+1,4 %).

TABLEAU 3A

Nombre et répartition en pourcentage des employeurs* par secteur, en 2020 et 2021

Secteur	Nombre d'employeurs		Variation en pourcentage du nombre d'employeurs entre 2020 et 2021	Répartition en pourcentage des employeurs**	
	2020	2021		2020	2021
Services bancaires et financiers	43	43	0,0	7,7	8,1
Communications	61	58	-4,9	10,9	10,9
Transport	378	346	-8,5	67,3	65,3
Autres	80	83	+3,8	14,2	15,7
Tous les secteurs	562	530	-5,7	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 en raison de fusions, d'acquisitions, de fermetures, de créations d'entreprises ou d'organisations fluctuant au-dessus ou au-dessous du seuil de 100 employés.

** Le total peut ne pas être égal à la somme des composants en raison des arrondis.

TABLEAU 3B

Nombre et répartition en pourcentage des salariés par secteur, en 2020 et 2021

Secteur	Nombre de salariés		Variation en pourcentage du nombre d'employeurs entre 2020 et 2021	Répartition en pourcentage des salariés*	
	2020	2021		2020	2021
Services bancaires et financiers	255 560	258 291	+1,1	34,7	35,0
Communications	118 905	117 123	-1,5	16,2	15,9
Transport	303 071	303 859	+0,3	41,2	41,2
Autres	58 254	59 083	+1,4	7,9	8,0
Tous les secteurs	735 790	738 356	+0,3	100,0	100,0

* Le total peut ne pas correspondre à la somme des composants en raison des arrondis.

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

Les **tableaux 3C et 3D** montrent le nombre et la répartition des employeurs et des salariés dans les sous-secteurs aérien, terrestre et maritime du secteur des transports pour 2020 et 2021.

Le **sous-secteur du transport aérien** représentait 25,0 % des employeurs et des salariés du secteur des transports en 2021. Il a connu une diminution du nombre d'employeurs de 8,4 %, mais une augmentation du nombre de salariés de 12,3 %.

Parmi les sous-secteurs, le **transport terrestre** était le plus important, représentant 63,2 % des employeurs et 68,8 % des employés du secteur des transports en 2021. Il a connu une diminution de 9,5 % de sa population d'employeurs et est le seul sous-secteur à avoir enregistré une baisse du nombre de salariés (-3,6 %).

Le **sous-secteur du transport par voie d'eau** était le plus petit, avec 11,8 % de la population des employeurs et 6,2 % de la main-d'œuvre du transport. C'est le seul sous-secteur qui a connu une augmentation du nombre d'employeurs (+2,5 %) et du nombre de salariés (+2,3 %).

TABLEAU 3C

Nombre et répartition en pourcentage des employeurs* par sous-secteurs du secteur des transports en 2020 et 2021

Sous-secteurs du secteur des transports	Nombre d'employeurs		Variation en pourcentage du nombre d'employeurs entre 2020 et 2021	Répartition en pourcentage des employeurs dans le secteur**	
	2020	2021		2020	2021
Transport aérien	95	87	-8,4	25,1	25,1
Transport terrestre	243	218	-10,3	64,3	63,0
Transport par voie d'eau	40	41	+2,5	10,6	11,8
Secteur des transports	378	346	-8,5	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 en raison de fusions, d'acquisitions, de fermetures, de créations d'entreprises ou d'organisations fluctuant au-dessus ou au-dessous du seuil de 100 employés.

** Le total peut ne pas être égal à la somme des composants en raison des arrondis.

TABLEAU 3D

Nombre et répartition en pourcentage des salariés par sous-secteurs du secteur des transports en 2020 et 2021

Sous-secteurs du secteur des transports	Nombre de salariés		Variation en pourcentage du nombre d'employeurs entre 2020 et 2021	Répartition en pourcentage des salariés par secteur*	
	2020	2021		2020	2021
Transport aérien	67 787	76 100	+12,3	22,4	25,0
Transport terrestre	216 884	208 945	-3,7	71,6	68,8
Transport par voie d'eau	18 400	18 814	+2,3	6,1	6,2
Secteur des transports	303 071	303 859	+0,3	100,0	100,0

* Le total peut ne pas correspondre à la somme des composants en raison des arrondis.

Les **tableaux 3E** et **3F** montrent le nombre et la répartition des employeurs et des salariés dans les deux sous-secteurs du secteur « autres » pour 2020 et 2021. 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, y compris des musées.

Le **sous-secteur des industries de production** a connu une diminution du nombre d'employeurs (-2,4 %) mais une augmentation du nombre de salariés (+0,9 %). Ce sous-secteur représentait 48,2 % de la population des employeurs et 54,6 % des salariés du secteur « autres » en 2021.

Dans le **sous-secteur des services**, le nombre d'employeurs a augmenté de 10,3 % et le nombre de salariés de 2,1 % en 2021. Ce sous-secteur représentait 51,8 % de la population des employeurs et 45,4 % de la main-d'œuvre des « autres » secteurs.

TABLEAU 3E

Nombre et répartition en pourcentage des employeurs* par sous-secteurs du secteur « autres » en 2020 et 2021

Sous-secteurs du secteur « autres »	Nombre d'employeurs		Variation en pourcentage du nombre d'employeurs entre 2020 et 2021	Répartition en pourcentage des employeurs dans le secteur**	
	2020	2021		2020	2021
Industries de production	41	40	-2,4	51,3	48,2
Industries de services	39	43	+10,3	48,8	51,8
Secteur « autres »	80	83	+3,8	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 en raison de fusions, d'acquisitions, de fermetures, de créations d'entreprises ou d'organisations fluctuant au-dessus ou au-dessous du seuil de 100 employés.

** Le total peut ne pas correspondre à la somme des composants en raison des arrondis.

TABLEAU 3F

Nombre et répartition en pourcentage des salariés par sous-secteurs du secteur « autres » en 2020 et 2021

Sous-secteurs du secteur « autres »	Nombre de salariés		Variation en pourcentage du nombre d'employeurs entre 2020 et 2021	Répartition en pourcentage des salariés par secteur*	
	2020	2021		2020	2021
Industries de production	31 961	32 239	+0,9	54,9	54,6
Industries de services	26 293	26 844	+2,1	45,1	45,4
Secteur « autres »	58 254	59 083	+1,4	100,0	100,0

* Le total peut ne pas correspondre à la somme des composants en raison des arrondis.

Représentation sectorielle et taux d'atteinte des groupes désignés

Cette section présente une analyse de la représentation des groupes désignés et des taux d'atteinte pour les quatre secteurs industriels et leurs sous-secteurs en 2020 et 2021. Les taux d'atteinte sont présentés de deux façons :

- Les taux d'atteinte basés sur la DMT canadienne montrent la représentation d'un groupe désigné dans le secteur, par rapport à sa DMT dans l'ensemble de la population active canadienne. Il s'agit de la même DMT que celle utilisée dans les tableaux 1A et 1B et dans le graphique 1.
- Les taux d'atteinte fondés sur la DMT sectorielle indiquent la représentation d'un groupe désigné dans le secteur, par rapport à sa DMT dans ce secteur. Cela comprend les parties de chaque secteur privé relevant de la compétence fédérale et celles qui ne le sont pas. La DMT sectorielle ne comprend que les personnes faisant partie de la population active et ayant une expérience de travail pertinente dans les secteurs pertinents. Les membres des groupes désignés de la population active canadienne ne sont pas représentés au même taux dans tous les secteurs. Ainsi, les DMT sectorielles diffèrent de la DMT canadienne pour chaque groupe désigné.

Secteur des services bancaires et financiers

Le **tableau 4A** présente des données sur la représentation globale et les taux d'atteinte (selon la DMT canadienne et sectorielle) des groupes désignés dans le **secteur des services bancaires et financiers** entre 2020 et 2021.

- **Les femmes** : La représentation dans ce secteur a diminué de 0,6 point de pourcentage, mais a continué à dépasser la DMT canadienne de 48,2 %, pour un taux d'atteinte de 113,6 %. Par rapport à la DMT sectorielle de 58,9 %, le taux d'atteinte est de 93,0 %.
- **Les Autochtones** : La représentation dans ce secteur a légèrement augmenté, mais est restée inférieure à la DMT canadienne de 4,0 %, avec un taux d'atteinte de 36,1 %. Par rapport à la DMT sectorielle de 1,7 %, le taux d'atteinte est de 84,8 %.
- **Les personnes handicapées** : La représentation dans ce secteur a légèrement augmenté mais est restée inférieure à la DMT canadienne de 9,1 %, avec un taux d'atteinte de 64,4 %. Par rapport à la DMT sectorielle de 9,2 %, le taux d'atteinte est de 63,7 %.

- **Les personnes qui font partie des minorités visibles :** La représentation dans ce secteur a augmenté de 1,0 point de pourcentage et a continué de dépasser la DMT canadienne de 21,3 %, pour un taux d'atteinte de 185,4 %. Par rapport à la DMT sectorielle de 31,2 %, le taux d'atteinte est de 126,6 %.

TABLEAU 4A

Taux de représentation et d'atteinte des membres des groupes désignés dans le secteur des services bancaires et financiers, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Variation* de la représentation de 2020 à 2021	DMT (canadien)**	Taux d'atteinte en 2020 basé sur la DMT (canadien)	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (canadien)	DMT (secteur)**	Taux d'atteinte en 2020 basé sur la DMT (secteur)	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (secteur)
Les femmes	55,4	54,8	-0,6	48,2	114,9	113,6	58,9	94,0	93,0
Les Autochtones	1,4	1,4	+0,0	4,0	35,4	36,1	1,7	83,3	84,8
Les personnes handicapées	5,8	5,9	+0,0	9,1	64,0	64,4	9,2	63,3	63,7
Les personnes qui font partie des minorités visibles	38,5	39,5	+1,0	21,3	180,9	185,4	31,2	123,5	126,6

* Les valeurs de changement peuvent ne pas être égales aux différences entre les taux de représentation en raison des arrondis.

** Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur le handicap de 2017 Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur le handicap 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 2020 et 2021.

- **Les femmes :** La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,7 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT canadienne de 48,2 %, pour un taux d'atteinte de 74,4 %. Par rapport à la DMT sectorielle de 44,1 %, le taux d'atteinte est de 81,3 %.
- **Les Autochtones :** La représentation dans ce secteur a légèrement augmenté et est restée inférieure à la DMT canadienne de 4,0 %, pour un taux d'atteinte de 55,3 %. Par rapport à la DMT sectorielle de 2,5 %, le taux d'atteinte est de 88,4 %.

- **Les personnes handicapées** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,5 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT canadienne de 9,1 %, pour un taux d'atteinte de 54,2 %. Par rapport à la DMT sectorielle de 11,0 %, le taux d'atteinte est de 44,9 %.
- **Les personnes qui font partie des minorités visibles** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 1,0 point de pourcentage et a continué à dépasser la DMT canadienne de 21,3 %, pour un taux d'atteinte de 120,2 %. Par rapport à la DMT sectorielle de 24,8 %, le taux d'atteinte est de 103,2 %.

TABLEAU 4B

Taux de représentation et d'atteinte des membres des groupes désignés dans le secteur des communications, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Variation* de la représentation de 2020 à 2021	DMT (canadien)**	Taux d'atteinte en 2020 basé sur la DMT (canadien)	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (canadien)	DMT (secteur)**	Taux d'atteinte en 2020 basé sur la DMT (secteur)	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (secteur)
Les femmes	35,7	35,9	+0,2	48,2	74,0	74,4	44,1	80,9	81,3
Les Autochtones	2,2	2,2	+0,0	4,0	55,2	55,3	2,5	88,3	88,4
Les personnes handicapées	4,4	4,9	+0,5	9,1	48,5	54,2	11,0	40,2	44,9
Les personnes qui font partie des minorités visibles	24,6	25,6	+1,0	21,3	115,5	120,2	24,8	99,2	103,2

* Les valeurs de changement peuvent ne pas être égales aux différences entre les taux de représentation en raison des arrondis.

** Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur le handicap de 2017 Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur le handicap de 2017.

Secteur et sous-secteurs des transports

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 2020 et 2021.

- **Les femmes** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,9 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT canadienne de 48,2 %, pour un taux d'atteinte de 60,5 %. Par rapport à la DMT sectorielle de 25,3 %, le taux d'atteinte est passé de 111,9 % l'année précédente à 115,2 %.
- **Les Autochtones** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,1 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT canadienne de 4,0 %, pour un taux d'atteinte de 76,4 %. Par rapport à la DMT sectorielle de 3,9 %, le taux d'atteinte a augmenté pour atteindre 78,4 %.
- **Les personnes handicapées** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,7 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT canadienne de 9,1 %, pour un taux d'atteinte de 34,7 %. Par rapport à la DMT sectorielle de 9,8 %, le taux d'atteinte est passé à 32,2 %.
- **Les personnes qui font partie des minorités visibles** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 1,9 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT canadienne de 21,3 %, pour un taux d'atteinte de 92,5 %. Par rapport à la DMT sectorielle de 25,1 %, le taux d'atteinte est passé à 78,5 %.

TABLEAU 4C

Taux de représentation et d'atteinte des membres des groupes désignés dans le secteur des transports, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Variation* de la représentation de 2020 à 2021	DMT (canadien)**	Taux d'atteinte en 2020 basé sur la DMT (canadien)	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (canadien)	DMT (secteur)**	Taux d'atteinte en 2020 basé sur la DMT (secteur)	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (secteur)
Les femmes	28,3	29,2	+0,9	48,2	58,7	60,5	25,3	111,9	115,3
Les Autochtones	3,0	3,1	+0,1	4,0	74,2	76,5	3,9	76,1	78,4
Les personnes handicapées	2,4	3,2	+0,7	9,1	26,9	34,7	9,8	24,9	32,3
Les personnes qui font partie des minorités visibles	17,8	19,7	+1,9	21,3	83,7	92,5	25,1	71,0	78,5

* Les valeurs de changement peuvent ne pas être égales aux différences entre les taux de représentation en raison des arrondis.

** Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur le handicap de 2017 Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur le handicap de 2017.

Le **tableau 4D.1** présente des données sur la représentation globale et les taux d'atteinte des groupes désignés dans le **sous-secteur du transport aérien** entre 2020 et 2021. La DMT sectorielle utilisée dans le tableau 4D.1 est la DMT pour l'ensemble du secteur des transports, et non seulement pour le sous-secteur du transport aérien.

- **Les femmes** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 2,3 points de pourcentage, restant supérieure à la DMT du secteur de 25,3 %, ce qui porte le taux d'atteinte à 145,8 %.
- **Les Autochtones** : La représentation dans ce sous-secteur a diminué de 0,3 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 3,9 %, ce qui a fait baisser le taux d'atteinte à 76,0 %.
- **Les personnes handicapées** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,2 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 9,8 %, portant le taux d'atteinte à 19,4 %.
- **Les personnes qui font partie des minorités visibles** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 3,6 points de pourcentage et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 25,1 %, ce qui a fait passer le taux d'atteinte à 84,9 %.

TABLEAU 4D.1

Taux de représentation et d'atteinte des membres des groupes désignés dans le sous-secteur du transport aérien, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Variation* de la représentation de 2020 à 2021	DMT (secteur)**	Taux d'atteinte en 2020 sur la base de la DMT (secteur)	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (secteur)
Les femmes	34,5	36,9	+2,3	25,3	136,5	145,8
Les Autochtones	3,2	3,0	-0,3	3,9	82,9	76,0
Les personnes handicapées	1,7	1,9	+0,2	9,8	17,2	19,4
Les personnes qui font partie des minorités visibles	17,7	21,3	+3,6	25,1	70,6	84,9

* Les valeurs de changement peuvent ne pas être égales aux différences entre les taux de représentation en raison des arrondis.

** Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur le handicap de 2017 Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur le handicap de 2017.

Le **tableau 4D.2** présente des données sur la représentation globale et les taux d'atteinte des groupes désignés dans le **sous-secteur du transport terrestre** entre 2020 et 2021. Il est à noter qu'en 2021, des augmentations du taux d'atteinte pour tous les groupes désignés ont été identifiées. La DMT sectorielle utilisée dans le tableau 4D.1 est la DMT pour l'ensemble du secteur des transports, et non seulement pour le sous-secteur du transport terrestre.

- **Les femmes** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,1 point de pourcentage et est restée supérieure à la DMT sectorielle de 25,3 %, portant le taux d'atteinte à 108,3 %.
- **Les Autochtones** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,3 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 3,9 %, ce qui a porté le taux d'atteinte à 76,2 %.
- **Les personnes handicapées** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 1,0 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 9,8 %, portant le taux d'atteinte à 37,9 %.
- **Les personnes qui font partie des minorités visibles** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 1,5 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 25,1 %, ce qui a porté le taux d'atteinte à 77,6 %.

TABLEAU 4D.2

Taux de représentation et d'atteinte des membres des groupes désignés dans le sous-secteur du transport terrestre, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Variation* de la représentation de 2020 à 2021	DMT (secteur)**	Taux d'atteinte en 2020 sur la base de la DMT (secteur)	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (secteur)
Les femmes	27,3	27,4	+0,1	25,3	107,9	108,4
Les Autochtones	2,7	3,0	+0,3	3,9	69,5	76,3
Les personnes handicapées	2,7	3,7	+1,0	9,8	27,5	38,0
Les personnes qui font partie des minorités visibles	18,0	19,5	+1,5	25,1	71,8	77,7

* Les valeurs de changement peuvent ne pas être égales aux différences entre les taux de représentation en raison des arrondis.

** Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur le handicap de 2017 Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur le handicap de 2017.

Le **tableau 4D.3** présente des données sur la représentation globale et les taux d'atteinte des groupes désignés dans le **sous-secteur du transport par voie d'eau** entre 2020 et 2021. La RMR sectorielle utilisée dans le tableau 4D.1 est la RMR pour l'ensemble du secteur des transports, et non seulement pour le sous-secteur du transport par eau.

- **Les 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 %, ce qui a porté le taux d'atteinte à 68,3 %.
- **Les Autochtones** : La représentation dans ce sous-secteur a diminué de 0,7 point de pourcentage et est restée supérieure à la DMT sectorielle de 3,9 %, ce qui a fait baisser le taux d'atteinte à 112,2 %.
- **Les personnes handicapées** : La représentation dans ce sous-secteur a diminué de 0,2 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 9,8 %, ce qui a fait baisser le taux d'atteinte à 20,9 %.
- **Les personnes qui font partie des minorités visibles** : La représentation dans ce sous-secteur a légèrement diminué et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 25,1 %, ce qui a fait baisser le taux d'atteinte à 62,4 %.

TABLEAU 4D.3

Taux de représentation et d'atteinte des membres des groupes désignés dans le sous-secteur du transport par voie d'eau, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Variation* de la représentation de 2020 à 2021	DMT (secteur)**	Taux d'atteinte en 2020 sur la base de la DMT (secteur)	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (secteur)
Les femmes	17,2	17,3	+0,1	25,3	68,0	68,3
Les Autochtones	5,0	4,4	-0,7	3,9	128,9	112,2
Les personnes handicapées	2,3	2,1	-0,2	9,8	23,5	20,9
Les personnes qui font partie des minorités visibles	15,7	15,7	-0,0	25,1	62,5	62,4

* Les valeurs de changement peuvent ne pas être égales aux différences entre les taux de représentation en raison des arrondis.

** Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur le handicap de 2017 Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur le handicap de 2017.

Secteur et sous-secteurs « autres »

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 2020 et 2021. Les taux d'atteinte ont augmenté pour les quatre groupes désignés dans ce secteur, les gains les plus importants ayant été enregistrés dans le sous-secteur des industries de production.

- **Les femmes** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,4 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT canadienne de 48,2 %, pour un taux d'atteinte de 64,1 %. Par rapport à la DMT sectorielle de 34,5 %, le taux d'atteinte a augmenté pour atteindre 89,6 %.
- **Les Autochtones** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,1 point de pourcentage et a dépassé la DMT canadienne de 4,0 %, pour un taux d'atteinte de 104,6 %. Par rapport à la DMT sectorielle de 4,6 %, le taux d'atteinte est passé à 90,9 %.
- **Les personnes handicapées** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,8 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT canadienne de 9,1 %, pour un taux de réalisation de 33,0 %. Par rapport à la DMT sectorielle de 8,3 %, le taux d'atteinte a augmenté à 36,2 %.
- **Les personnes qui font partie des minorités visibles** : La représentation dans ce secteur a augmenté de 0,8 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT canadienne de 21,3 %, pour un taux d'atteinte de 81,8 %. Par rapport à la DMT sectorielle de 16,0 %, le taux d'atteinte est passée à 108,9 %.

TABLEAU 4E

Taux de représentation et d'atteinte des membres des groupes désignés dans le secteur « autres » en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Variation* de la représentation de 2020 à 2021	DMT (canadien)**	Taux d'atteinte en 2020 basé sur la DMT (canadien)	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (canadien)	DMT (secteur)**	Taux d'atteinte en 2020 basé sur la DMT (secteur)	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (secteur)
Les femmes	30,5	30,9	+0,4	48,2	63,3	64,1	34,5	88,4	89,6
Les Autochtones	4,1	4,2	+0,1	4,0	102,0	104,6	4,6	88,7	90,9
Les personnes handicapées	2,2	3,0	+0,8	9,1	23,7	33,0	8,3	26,0	36,2
Les personnes qui font partie des minorités visibles	16,6	17,4	+0,8	21,3	77,9	81,8	16,0	103,7	108,9

* Les valeurs de changement peuvent ne pas être égales aux différences entre les taux de représentation en raison des arrondis.

** Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur le handicap de 2017 Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur le handicap de 2017.

Le **tableau 4F.1** présente des données sur la représentation globale et les taux d'atteinte (selon la DMT du secteur « autre ») des groupes désignés dans le **sous-secteur des industries de production** entre 2020 et 2021.

- **Les femmes** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,4 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 34,5 %, ce qui a porté le taux d'atteinte à 70,6 %.
- **Les Autochtones** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,4 point de pourcentage et est restée supérieure à la DMT sectorielle de 4,6 %, ce qui a porté le taux d'atteinte à 113,6 %.
- **Les personnes handicapées** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 1,6 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 8,3 %, portant le taux d'atteinte à 44,7 %.
- **Les personnes qui font partie des minorités visibles** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 2,7 points de pourcentage et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 16,0 %, portant le taux d'atteinte à 95,9 %.

TABLEAU 4F.1

Taux de représentation et d'atteinte des membres des groupes désignés dans le sous-secteur des industries de production, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Variation* de la représentation de 2020 à 2021	DMT (secteur)**	Taux d'atteinte en 2020 basé sur la DMT (secteur)	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (secteur)
Les femmes	24,0	24,4	+0,4	34,5	69,5	70,6
Les Autochtones	4,8	5,2	+0,4	4,6	104,1	113,6
Les personnes handicapées	2,1	3,7	+1,6	8,3	25,1	44,7
Les personnes qui font partie des minorités visibles	12,6	15,3	+2,7	16,0	78,8	95,9

* Les valeurs de changement peuvent ne pas être égales aux différences entre les taux de représentation en raison des arrondis.

** Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur le handicap de 2017 Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur le handicap de 2017.

Le **tableau 4F.2** présente des données sur la représentation globale et les taux d'atteinte (selon la DMT du secteur « autres ») des groupes désignés dans le **sous-secteur des industries de services** entre 2020 et 2021.

- **Les femmes** : La représentation dans ce sous-secteur a augmenté de 0,4 point de pourcentage et est restée supérieure à la DMT sectorielle de 34,5 %, ce qui a porté le taux d'atteinte à 112,4 %.
- **Les Autochtones** : La représentation dans ce sous-secteur a diminué de 0,3 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 4,6 %, ce qui a fait baisser le taux d'atteinte à 63,7 %.
- **Les personnes handicapées** : La représentation dans ce sous-secteur a diminué de 0,1 point de pourcentage et est restée inférieure à la DMT sectorielle de 8,3 %, ce qui a fait baisser le taux d'atteinte à 26,0 %.
- **Les personnes qui font partie des minorités visibles** : La représentation dans ce sous-secteur a diminué de 1,5 point de pourcentage et a continué d'être supérieure à la DMT sectorielle de 16,0 %, ce qui a fait baisser le taux d'atteinte à 124,5 %.

TABLEAU 4F.2

Taux de représentation et d'atteinte des membres des groupes désignés dans le sous-secteur des industries de services, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Variation* de la représentation de 2020 à 2021	DMT (secteur)**	Taux d'atteinte en 2020 basé sur la DMT (secteur)	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (secteur)
Les femmes	38,4	38,8	+0,4	34,5	111,3	112,4
Les Autochtones	3,2	2,9	-0,3	4,6	69,9	63,7
Les personnes handicapées	2,2	2,2	-0,1	8,3	27,1	26,0
Les personnes qui font partie des minorités visibles	21,4	19,9	-1,5	16,0	133,9	124,5

* Les valeurs de changement peuvent ne pas être égales aux différences entre les taux de représentation en raison des arrondis.

** Sources : Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur le handicap de 2017 Statistique Canada, Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur le handicap de 2017.

L'annexe A fournit 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.

SECTION 3

Profils des groupes désignés

Les femmes

Le nombre de femmes employées par des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale est passé de 287 425 en 2020 à 290 341 en 2021, soit une augmentation de 1,0 %. Cette augmentation a fait passer la représentation des femmes de 39,1 % à 39,3 %. Ces tendances représentent un changement par rapport aux baisses observées pour les femmes en 2020, mais elles ne sont pas suffisantes pour atteindre les niveaux de 2019 (304 895 femmes; représentation de 39,5 %).

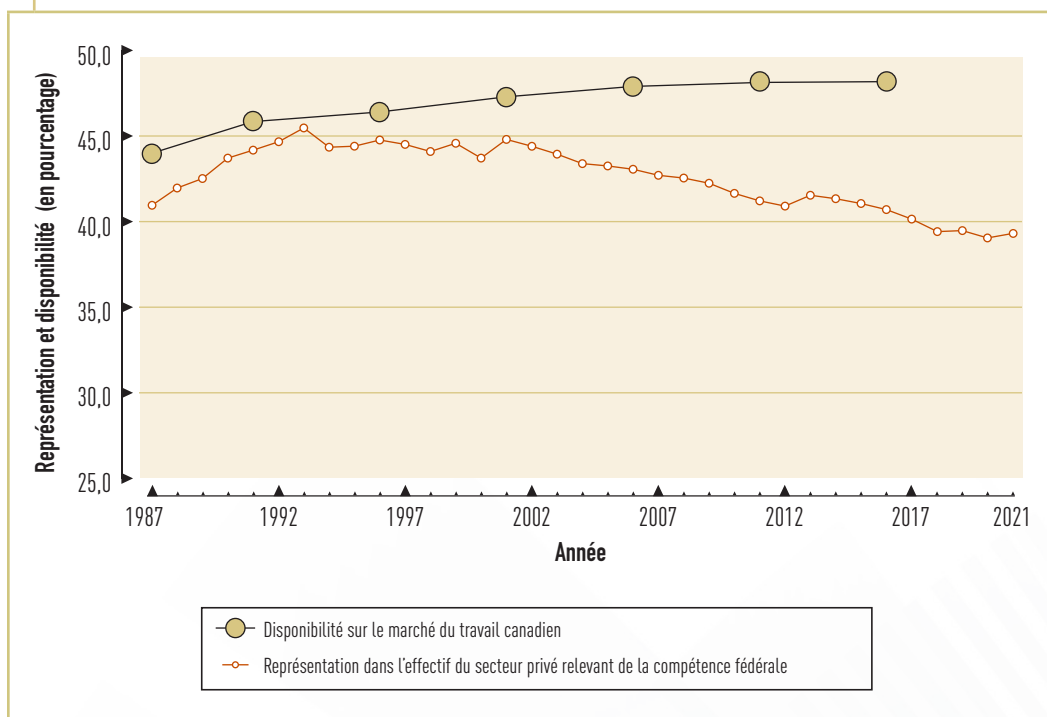
En 2021, la part des femmes dans les recrutements était plus élevée que leur part dans les cessations d'emploi, globalement et dans trois des quatre secteurs. La seule exception est le secteur de la banque et des services financiers, où la part des cessations d'emploi des femmes est supérieure à celle des recrutements. La part des femmes dans les promotions au niveau de l'effectif combiné a augmenté de 45,0 % en 2020 à 49,4 % en 2021, et est restée supérieure à leur niveau de représentation, ce qui signifie que les femmes au sein de l'effectif relevant de la compétence fédérale sont plus susceptibles d'être promues que les hommes.

Les femmes ont progressé dans certaines professions. Entre 2020 et 2021, les taux de représentation et d'atteinte des femmes ont augmenté dans 9 des 14 catégories professionnelles. Il s'agit notamment des cadres supérieurs et des cadres intermédiaires et autres cadres; dans ces catégories professionnelles, le taux d'atteinte des femmes (sur la base de la DMT canadienne) était supérieur à 100 %. Bien que la représentation des femmes ait diminué chez les surveillants, elle a continué à dépasser la DMT canadienne des femmes dans cette catégorie professionnelle.

Le **graphique 2** montre que la représentation des femmes a augmenté de 1987 jusqu'à son apogée en 1993 et a eu tendance à diminuer depuis le début des années 2000. La représentation des femmes en 2021 (39,1 %) était inférieure de 1,9 point de pourcentage à ce qu'elle était en 1987 (40,9 %).

GRAPHIQUE 2

Représentation des femmes dans la DMT canadienne*, de 1987 à 2021 (en pourcentage)



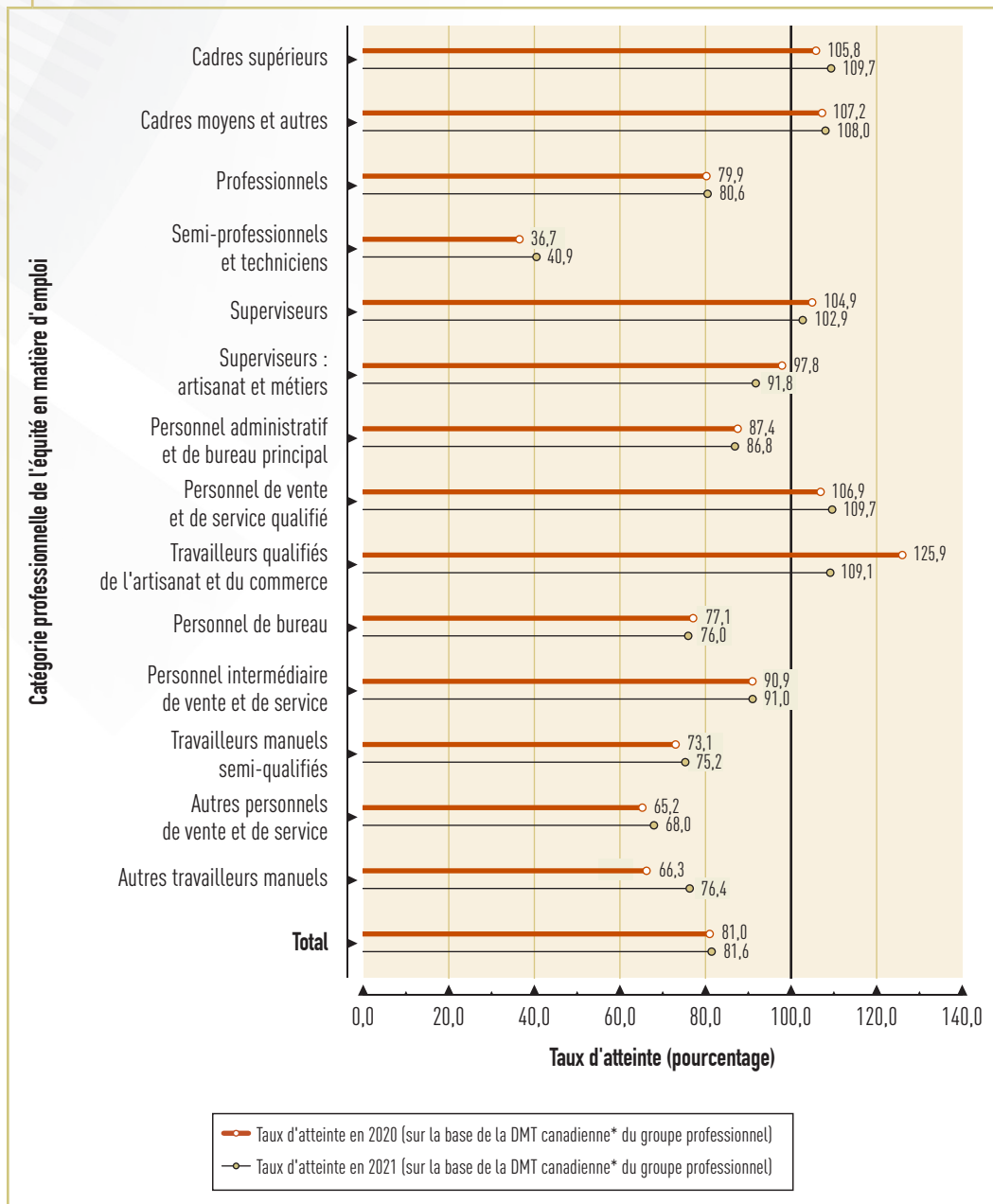
* Sources : Statistique Canada, Recensements de 1986 à 2016 et Enquête nationale auprès des ménages de 2011 ; Statistique Canada, recensements de 1986 à 2016 et Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Catégorie professionnel

Le **graphique 3** montre qu'entre 2020 et 2021, la représentation des femmes dans les catégories professionnelles de gestion et de personnel qualifié a continué de dépasser la DMT canadienne dans ces catégories professionnelles (cadres supérieurs, cadres intermédiaires et autres administrateurs, surveillants, personnel spécialisé de la vente et des services, et travailleurs qualifiés et artisans). Le taux d'atteinte dans le groupe des personnel semi-professionnel et technique a augmenté mais est resté particulièrement faible, avec un taux d'atteinte de 40,9 % (par rapport à la DMT canadienne). Parmi tous les catégories professionnelles, le taux d'atteinte était le plus élevé pour les femmes de la catégorie des cadres supérieurs.

GRAPHIQUE 3

Taux d'atteinte (par rapport à la DMT canadienne pour chaque catégorie professionnelle) des femmes, en 2020 et 2021 (en pourcentage)



* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

Les Autochtones

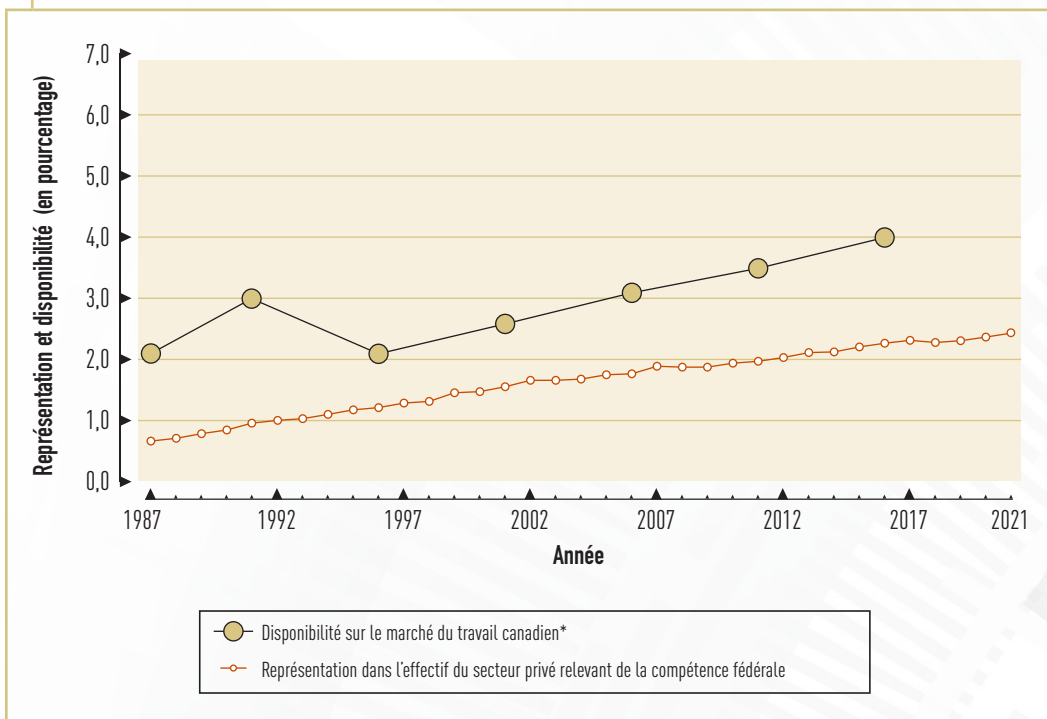
Entre 2020 et 2021, le nombre d'Autochtones employés par des employeurs relevant de la compétence fédérale est passé de 17 616 à 18 081, soit une hausse de 2,6 %. Au cours de la même période, le taux d'atteinte des Autochtones est passé de 59,9 % à 61,2 %.

En 2021, la part des cessations d'emploi des Autochtones était légèrement supérieure à leur part des recrutements, dans l'ensemble et dans trois des quatre secteurs. La seule exception était le secteur « autres », où la part des recrutements des Autochtones dépassait leur part des cessations d'emploi. Au niveau de la main-d'œuvre combinée, la part des Autochtones dans les promotions a diminué, passant de 2,1 % en 2020 à 2,0 % en 2021, et est restée inférieure à leur représentation.

Le **graphique 4** montre que la représentation des Autochtones est restée inférieure à la DMT canadienne de 4,0 %; toutefois, la représentation des Autochtones a augmenté régulièrement depuis son niveau le plus bas de 0,7 % lorsque les données sur l'équité en matière d'emploi ont été publiées pour la première fois en 1987.

GRAPHIQUE 4

Représentation et DMT canadienne* des Autochtones, de 1987 à 2021 (en pourcentage)



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

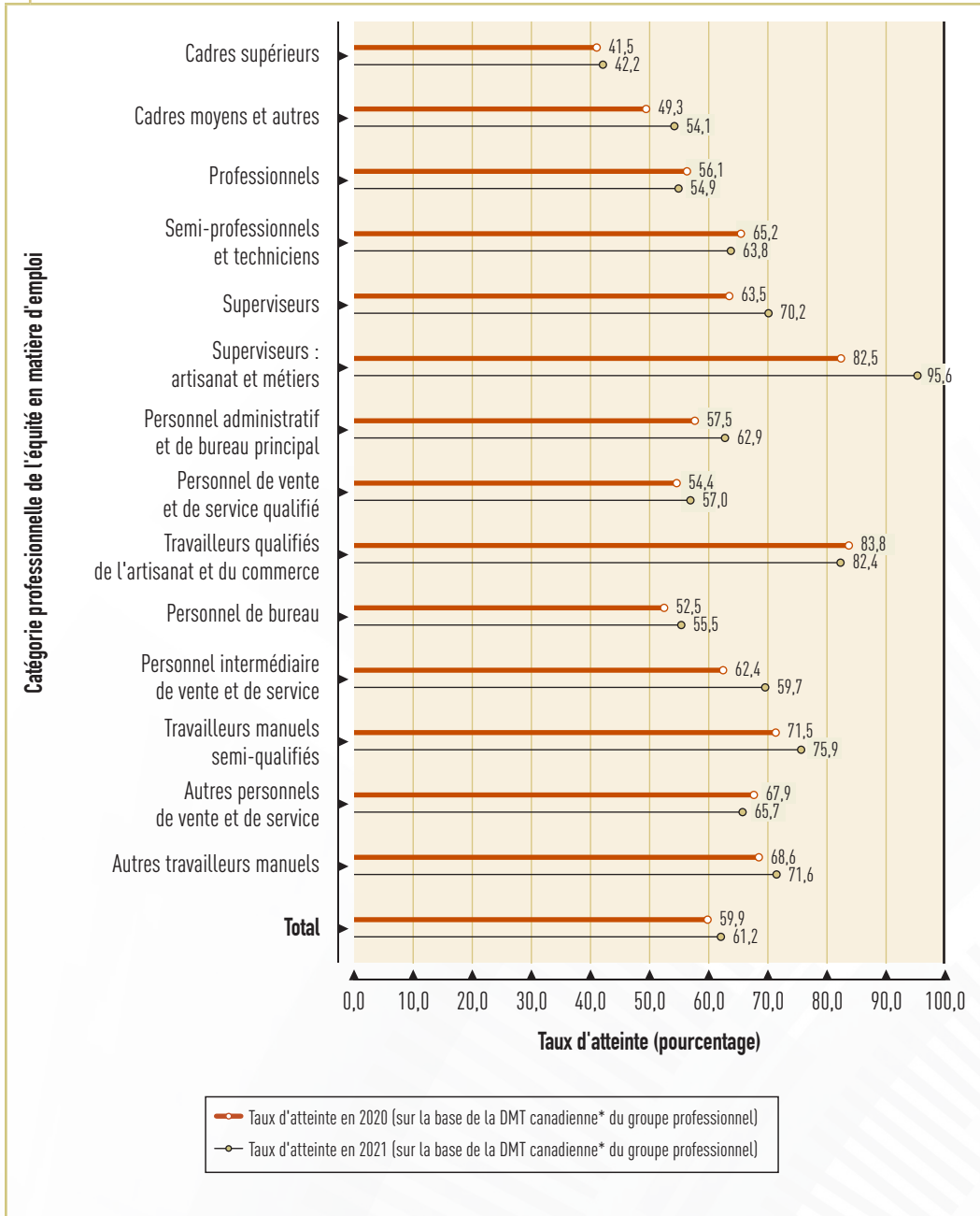
Note : En 1996, la méthodologie du recensement pour le calcul de la DMT des Autochtones a été modifiée, ce qui a entraîné une baisse de la DMT.

Groupe professionnel

Le **graphique 5** montre qu'entre 2020 et 2021, les taux de représentation et d'atteinte des Autochtones ont augmenté dans 9 des 14 catégories professionnelles. Toutefois, la représentation des Autochtones demeure inférieure à la DMT canadienne dans les 14 catégories professionnelles. Le taux d'atteinte des Autochtones était nettement inférieur à 100 % dans la catégorie des cadres supérieurs, mais il a augmenté de 0,7 point de pourcentage entre 2020 et 2021. Les taux d'atteinte étaient les plus élevés pour les Autochtones dans les catégories des contremaîtres et des travailleurs qualifiés et artisans.

GRAPHIQUE 5

Taux d'atteinte (par rapport à la DMT canadienne pour chaque catégorie professionnelle) des Autochtones, en 2020 et 2021 (en pourcentage)



* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

Les personnes handicapées

Le nombre de personnes handicapées employées par des employeurs relevant de la compétence fédérale est passé de 28 811 en 2020 à 32 299 en 2021, soit une croissance de 12,1 %. La représentation des personnes handicapées a également augmenté, passant de 3,9 % en 2020 à 4,4 % en 2021.

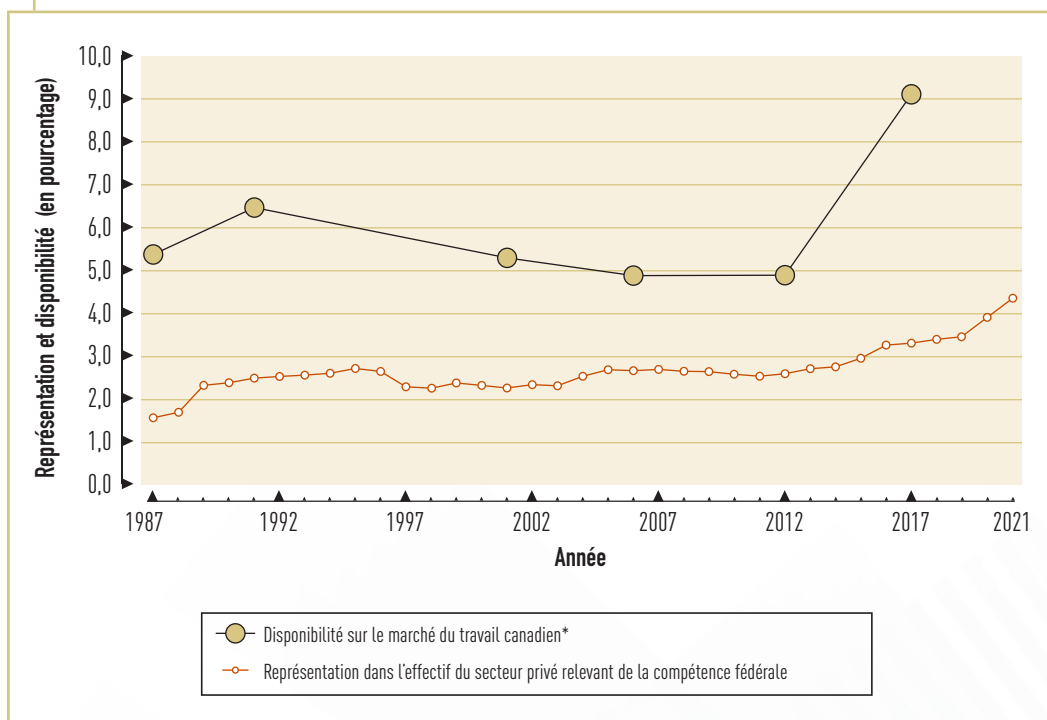
Au cours de la dernière décennie, les personnes handicapées ont été plus nombreuses à quitter la main-d'œuvre du secteur privé relevant de la compétence fédérale qu'à y entrer. Cette tendance s'est poursuivie en 2021 : 3 755 personnes handicapées ont été recrutées et 4 284 sont parties, soit une perte nette de 529 employés.

Les personnes handicapées ont quitté plus qu'elles n'ont été recrutées dans trois des quatre secteurs; le secteur bancaire et financier a connu un léger gain net de cinq employés. Au niveau global, la part des promotions de ce groupe désigné a augmenté, passant de 3,9 % en 2020 à 4,8 % en 2021, ce qui est maintenant supérieur à leur représentation.

Le **graphique 6** montre que la représentation des personnes handicapées a atteint un nouveau sommet de 4,4 % en 2021, une augmentation par rapport au point initial de 1,6 % en 1987. Le taux de représentation en 2021 est inférieur de 4,7 points de pourcentage à la DMT canadienne de 9,1 %.

GRAPHIQUE 6

Représentation et DMT canadienne* des personnes handicapées, de 1987 à 2021 (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 le handicap de 2012 et 2017.

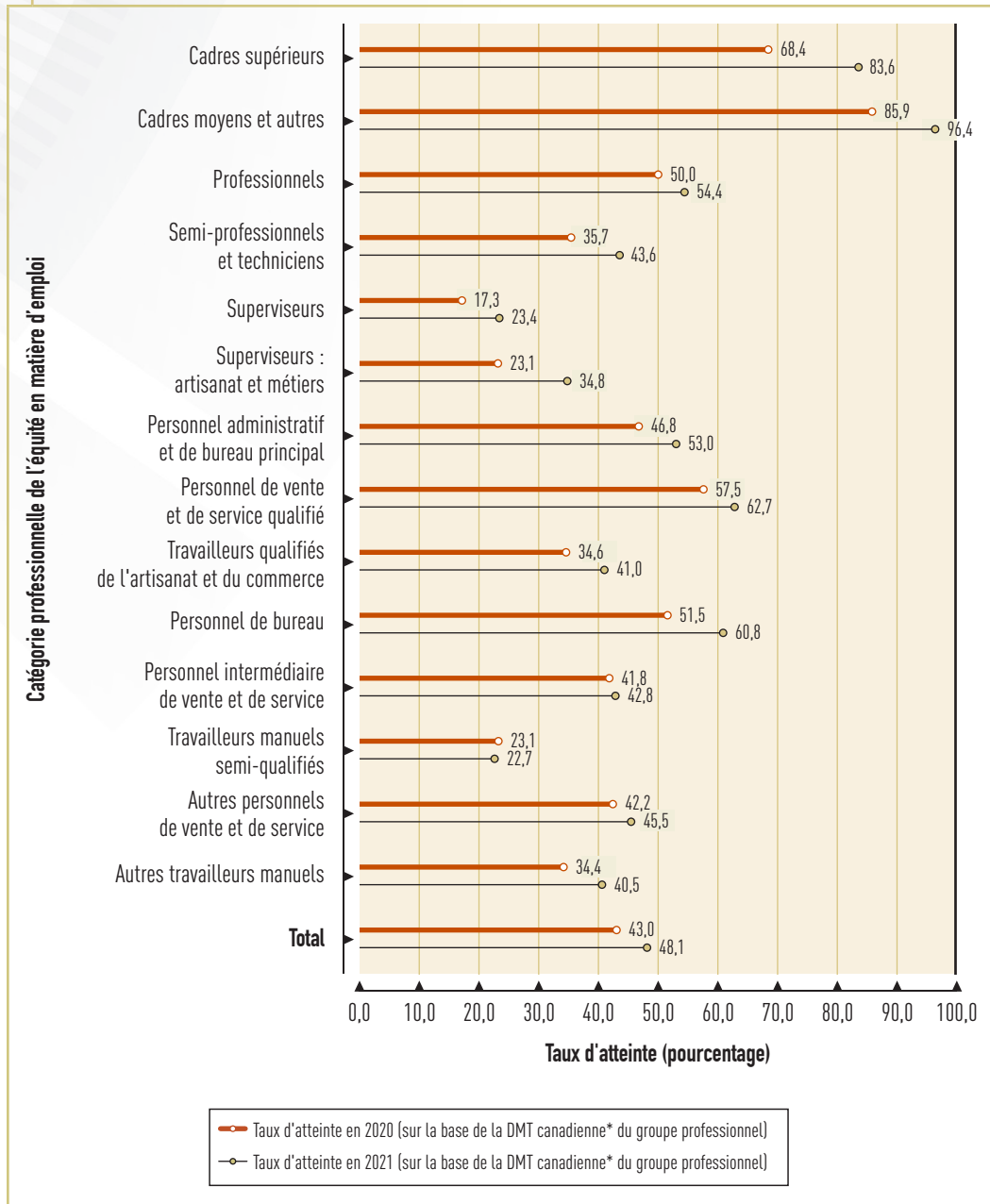
Note : En 2001, Statistique Canada a commencé à utiliser la *Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé* de l'Organisation mondiale de la santé pour définir le handicap plutôt que la *Classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps* de 1980, ce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

Groupe professionnel

Le **graphique 7** montre qu'entre 2020 et 2021, la représentation des personnes handicapées a augmenté dans 13 des 14 catégories professionnelles. Bien que cela signifie que les taux d'atteinte se sont également améliorés, ils restent inférieurs à 100 % dans les 14 catégories professionnelles. La seule catégorie professionnelle dans laquelle la représentation et les taux d'atteinte ont diminué est celle des travailleurs manuels semi-qualifiés, qui est également celle dans laquelle les personnes handicapées ont le taux d'atteinte le plus faible. C'est dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres administrateurs que le taux d'atteinte des personnes handicapées est le plus élevé (96,4 %).

GRAPHIQUE 7

Taux d'atteinte (par rapport à la DMT canadienne pour chaque catégorie professionnelle) des personnes handicapées, en 2020 et 2021 (en pourcentage)



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

Les personnes qui font partie des minorités visibles

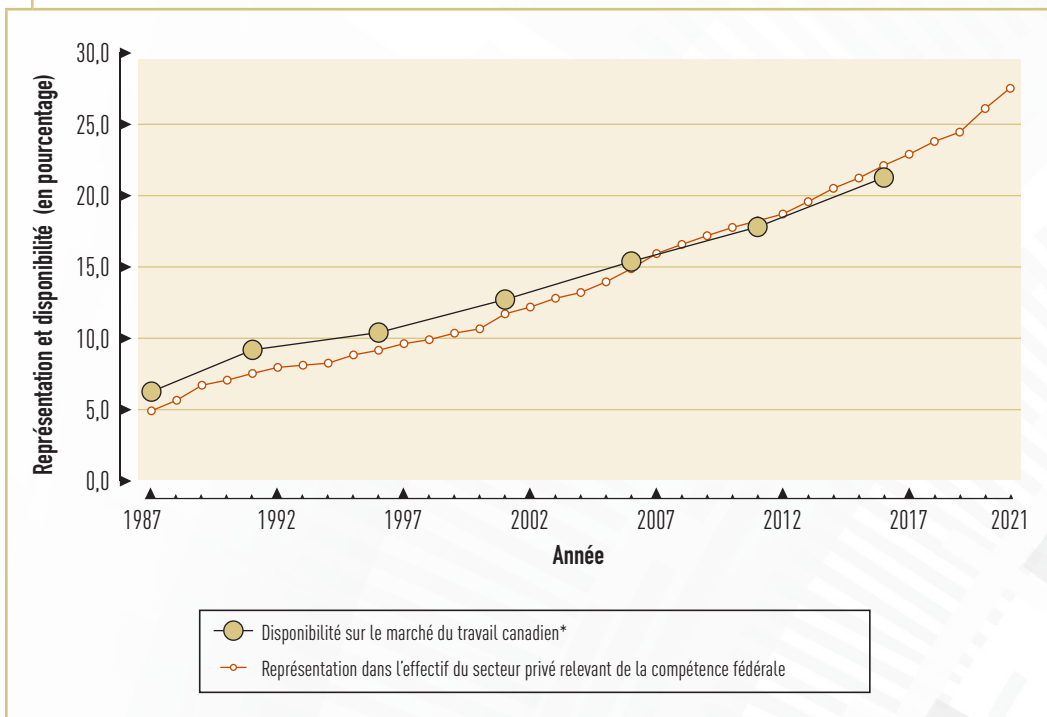
Le nombre de personnes qui font partie des minorités visibles employés par des employeurs relevant de la compétence fédérale est passé de 191 389 en 2020 à 202 180 en 2021, soit une augmentation de 5,6 %. La représentation des personnes qui font partie des minorités visibles a également augmenté, passant de 26,0 % à 27,4 %.

En 2021, les personnes qui font partie des minorités visibles ont été embauchés plus souvent qu'ils n'ont quitté leur emploi ou qu'ils n'ont été licenciés, dans l'ensemble et dans chacun des quatre secteurs. Les personnes qui font partie des minorités visibles ont également continué à recevoir une part plus importante de promotions par rapport à leur représentation, à la fois dans l'ensemble et dans chacun des secteurs, à l'exception du secteur « autres ».

Le **graphique 8** montre que depuis 1987, la représentation des personnes qui font partie des minorités visibles a augmenté de façon constante. Des quatre groupes désignés, ce sont les personnes qui font partie des minorités visibles qui ont le plus progressé dans la représentation globale depuis 1987.

GRAPHIQUE 8

Représentation et DMT canadienne* des personnes qui font partie des minorités visibles, de 1987 à 2021 (en pourcentage)



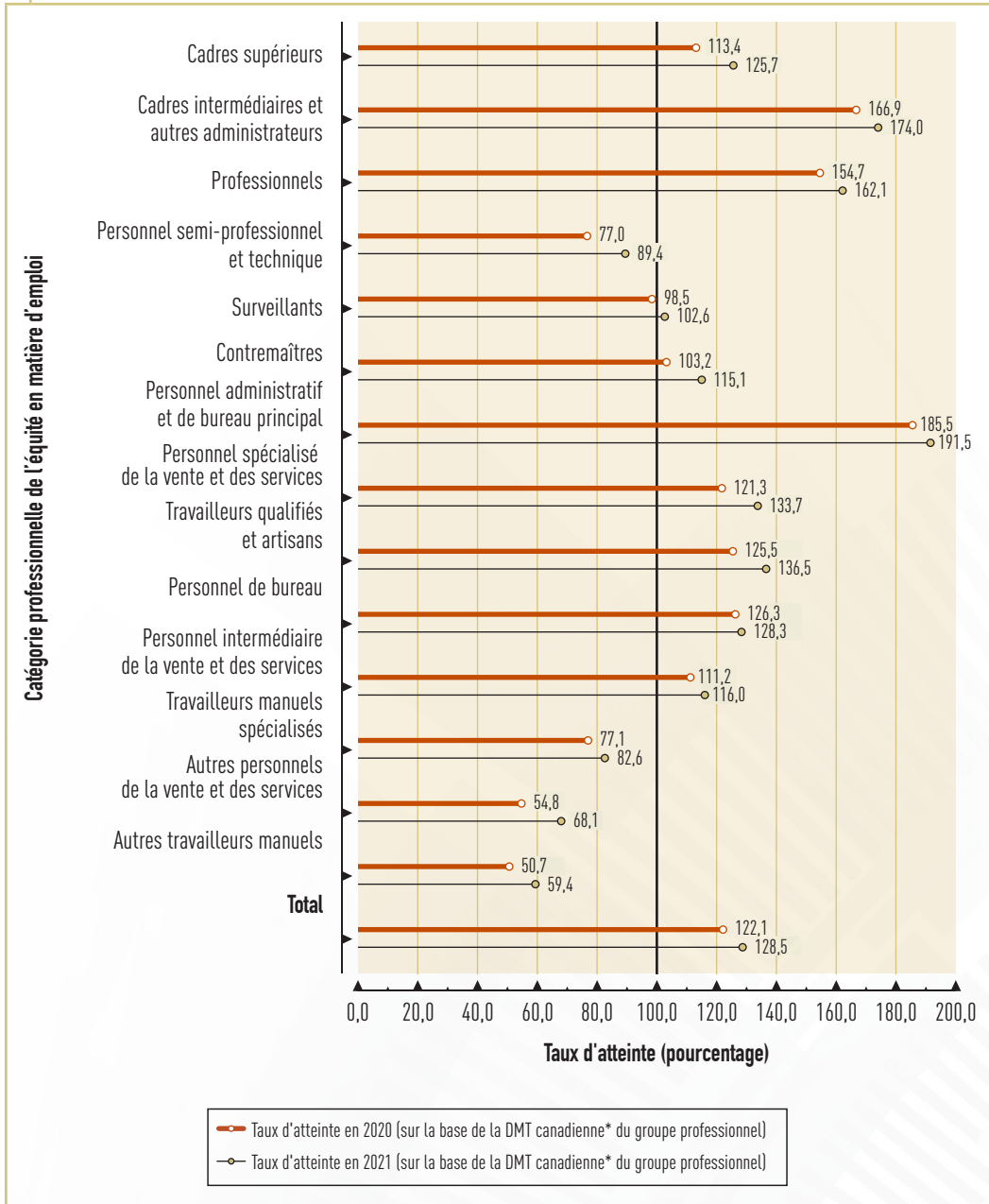
* Sources : Statistique Canada, Recensements de 1986 à 2016 et Enquête nationale auprès des ménages de 2011 ; Statistique Canada, recensements de 1986 à 2016 et Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Groupe professionnel

Le **graphique 9** montre qu'entre 2020 et 2021, la représentation des personnes qui font partie des minorités visibles a augmenté dans tous les catégories professionnelles. Les minorités visibles se situent maintenant au-dessus de la DMT canadienne dans 10 des 14 catégories. C'est dans la catégorie professionnelle du personnel administratif et de bureau principal que le taux d'atteinte est le plus élevé. Le taux d'atteinte des minorités visibles est plus élevé chez les cadres supérieurs que chez tout autre groupe désigné. La représentation de ce groupe désigné continue de dépasser la DMT canadienne chez les cadres supérieurs, les cadres et autres administrateurs, les professionnels et les surveillants.

GRAPHIQUE 9

Taux d'atteinte (par rapport à la DMT canadienne pour chaque catégorie professionnelle) des personnes qui font partie des minorités visibles, en 2020 et 2021 (en pourcentage)



* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

SECTION 4

Profils d'écart de rémunération des groupes désignés

En 2018, le gouvernement du Canada a introduit une nouvelle mesure pour exiger que les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale assujettis à la *Loi* incluent des renseignements sur les écarts de rémunération dans leurs rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi. Le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* a été modifié en 2020 et la nouvelle mesure est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021. En conséquence, les employeurs du secteur privé assujettis à la *Loi* ont communiqué pour la première fois des informations sur les écarts de rémunération dans leurs rapports annuels de 2021. En plus des données consolidées contenues dans ce rapport, les informations sur l'écart de rémunération seront disponibles sur un nouveau site web du gouvernement. Le lancement de ce nouveau site est prévu pour la fin de l'année 2023.

Le rapport sur les écarts de rémunération ne se limite pas à l'écart salarial entre les hommes et les femmes, mais met en évidence les écarts de rémunération qui affectent les quatre groupes désignés, faisant du Canada le premier pays à rendre ce niveau d'information accessible au public. Les employeurs auront ainsi l'occasion de revoir leurs pratiques, de faire preuve de leadership dans la réduction des écarts de rémunération et d'améliorer les résultats en matière d'emploi. Elle contribuera à faire évoluer la culture et les attentes des entreprises vers une plus grande égalité.

Cette section présente les points saillants de la consolidation des informations sur l'écart de rémunération communiquées par les employeurs en vertu de la *Loi*. Des données supplémentaires sont fournies dans les tableaux 7 à 10.7 de l'annexe A. Les données sur les écarts de rémunération sont présentées pour l'ensemble de la main-d'œuvre permanente et temporaire des employeurs. Les informations relatives à l'écart salarial pour des catégories professionnelles spécifiques de l'équité en matière d'emploi, le statut de l'emploi, le secteur ou la région seront disponibles sur le nouveau site web.

Qu'est-ce qu'un écart de rémunération?

Un écart de rémunération est la différence entre ce que deux groupes gagnent habituellement. Cette différence est représentée par le montant qu'un groupe gagne pour chaque dollar gagné par l'autre groupe. Les employeurs du secteur privé assujettis à la *Loi* déclarent les écarts de salaire horaire, les écarts des primes, les écarts des paies d'heures supplémentaires et les écarts des heures supplémentaires qui affectent les quatre groupes désignés. Ils déclarent également la proportion d'employés ayant reçu une prime ou la rémunération pour les heures supplémentaires.

Écarts de rémunération médians

Les écarts de rémunération médians comparent les salaires des employés situés au milieu de la distribution des salaires de chaque groupe. Par exemple, si un groupe compte 11 salariés, le salaire du sixième salarié le mieux payé est utilisé pour calculer l'écart de rémunération médian. Les médianes n'étant pas influencées par les salariés très bien payés ou très mal payés, elles sont utiles pour étudier la situation des salariés situés au milieu de la distribution. Cette section du rapport utilise les écarts médians pour examiner les données consolidées sur l'écart de rémunération.

Écarts de rémunération moyens

Les écarts de rémunération moyens mesurent les différences de salaire en comparant la rémunération moyenne dans chaque groupe. Ils prennent en compte les montants versés à tous les salariés et sont sensibles à la présence d'un petit groupe de personnes très bien rémunérées. Les écarts moyens sont utiles pour comprendre les différences entre les montants globaux versés aux deux groupes. Les données sur les écarts moyens sont présentées dans les tableaux 7.1 à 10.7 de l'annexe A.

Écarts de salaires horaires

Un salaire horaire représente la rémunération d'une heure de travail. Le calcul des écarts de salaire horaire permet de comparer les salaires entre les employés. Les salaires horaires sont utilisés plutôt que les salaires hebdomadaires ou annuels afin que les résultats ne soient pas affectés par les différences dans le nombre d'heures travaillées.

Informations sur les primes

Les rapports sur les primes comprennent :

- les écarts moyens et médians dans les montants annuels des primes parmi les salariés qui ont reçu des primes au cours de l'année de référence;
- une proportion de salariés ayant reçu une prime au cours de l'année de référence.

Les écarts de primes ne sont calculés et déclarés que pour les salariés qui ont reçu une prime.

Informations sur les écarts en matière des heures supplémentaires

Le rapport sur les écarts en matière des heures supplémentaires comprend :

- les écarts moyens et médians dans les montants annuels de paie d'heures supplémentaires parmi les salariés qui ont été rémunérés pour les heures supplémentaires effectuées au cours de l'année de référence;
- les écarts moyens et médians dans le nombre d'heures supplémentaires annuelles effectuées par les salariés qui ont été rémunérés pour les heures supplémentaires effectuées au cours de l'année de référence;
- une proportion de salariés ayant reçu une rémunération pour les heures supplémentaires effectuées au cours de l'année de référence.

Les écarts d'heures supplémentaires ne sont calculés et déclarés que pour les salariés pour lesquelles une paie d'heures supplémentaires a été versée.

Données consolidées

Ces données sur les écarts de rémunération ne permettent pas de calculer les écarts de rémunération pour tous les employeurs assujettis à la *Loi*, ni pour l'ensemble des secteurs. Les employeurs déclarent des pourcentages d'écart de rémunération qui représentent les écarts de rémunération de leur organisation. Ils ne déclarent pas les salaires individuels de leurs employés. Étant donné que les écarts de rémunération moyens et médians dépendent du nombre de salariés et des montants versés à ces salariés, aucun écart de rémunération moyen ou médian ne peut être calculé pour les salariés de tous les employeurs ou de secteurs spécifiques pris dans leur ensemble lorsque les salaires individuels de chaque salarié ne sont pas inclus dans les rapports des employeurs individuels.

Les données consolidées présentées dans cette section se concentrent donc sur les écarts des employeurs médians et sur la manière dont les employeurs sont répartis autour des écarts de ces employeurs médians. Cela permet d'avoir une vue d'ensemble des écarts de rémunération parmi tous les employeurs assujettis à la *Loi*, ainsi que parmi les employeurs de secteurs spécifiques, en attirant l'attention sur l'écart de rémunération au milieu de la distribution et en examinant comment les autres employeurs se répartissent autour de ce point médian.

Dans les tableaux ci-dessous, les employeurs assujettis à la *Loi* sont répartis en huit groupes en fonction de l'ampleur de l'écart salarial pour chaque groupe désigné. L'écart salarial de l'employeur médian est également présenté, ainsi que le pourcentage d'employeurs pour lesquels aucun écart salarial n'a pu être calculé.

Les femmes

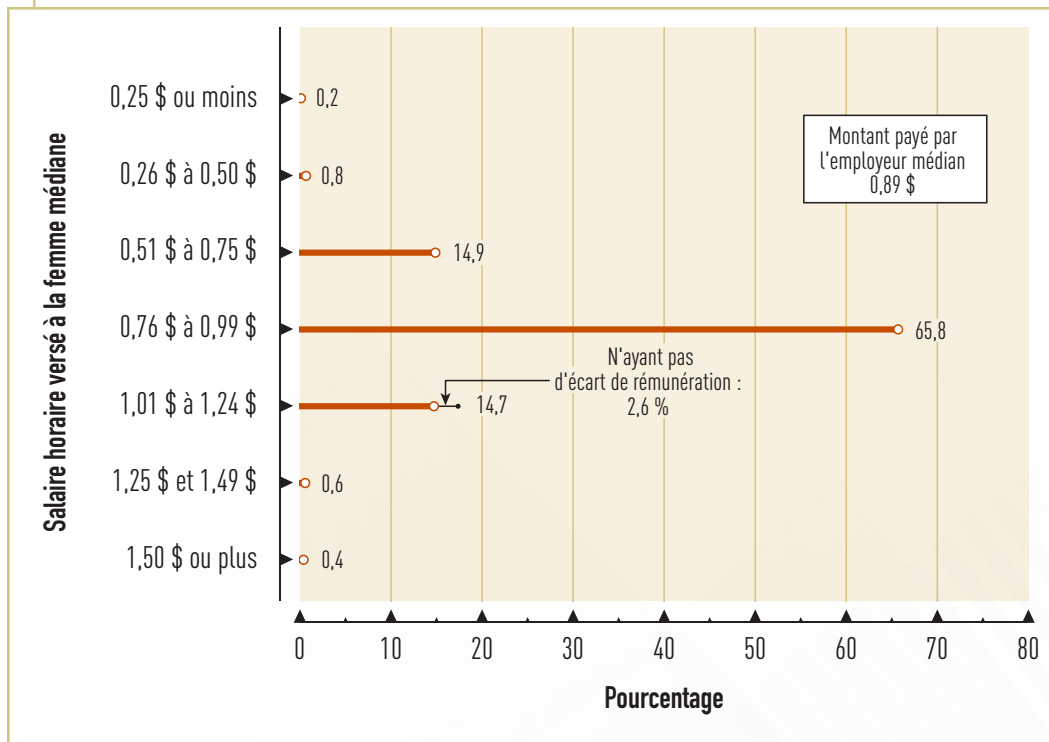
Écarts de salaires horaires

En 2021, pour l'employeur médian assujettis à la *Loi*, la femme médiane gagnait 0,89 \$ pour chaque dollar versé à l'homme médian. Les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale présentaient un large éventail d'écart de salaire horaire médian :

- 18,3 % des employeurs n'avaient pas d'écart de salaire horaire médian ou avaient un écart en faveur des femmes (c'est-à-dire qu'ils payaient la femme médiane plus que l'homme médian).
- Près des deux tiers des employeurs (65,8 %) versent à la femme médiane entre 0,76 \$ et 0,99 \$ pour chaque dollar versé à l'homme médian.
 - Pour 34,0 % des employeurs, ce chiffre se situe entre 0,76 \$ et 0,88 \$, c'est-à-dire qu'il est au moins égal à 0,76 \$ mais inférieur à la médiane.
 - Pour 34,0 % des employeurs, ce chiffre se situe entre 0,90 \$ et 0,99 \$, c'est-à-dire qu'il est supérieur à la médiane mais inférieur à 1,00 \$.
- 15,8 % des employeurs versent à la femme médiane 0,75 \$ ou moins pour chaque 1,00 \$ versé à l'homme médian.

GRAPHIQUE 10

Répartition des employeurs en fonction du salaire horaire versé à la femme médiane pour chaque dollar versé à l'homme médian



Les écarts de salaire horaire médian varient selon les secteurs :

- Le **secteur des services bancaires et financiers** présentait l'écart de salaire horaire le plus important; l'employeur médian payait la femme médiane 0,80 \$ pour chaque 1,00 \$ qu'il payait à l'homme médian. C'est également dans ce secteur que l'on trouve le plus faible pourcentage d'employeurs (2,3 %) n'affichant aucun écart ou des écarts en faveur des femmes (ce qui signifie que la femme médiane est mieux payée que l'homme médian).
- L'écart médian dans le **secteur des communications** est similaire à l'écart global, avec un chiffre de 0,90 \$.
- C'est dans le **secteur des transports** que l'on trouve le plus grand pourcentage d'employeurs n'ayant aucun écart ou un écart en faveur des femmes, soit 21,5 %, dont 3,2 % n'ayant aucun écart.
- L'employeur médian du **secteur « autres »** affichait l'écart de salaire horaire le plus faible, payant la femme médiane 0,91 \$ pour chaque 1,00 \$ versé à l'homme médian. Toutefois, c'est également dans ce secteur que l'on trouve le plus grand pourcentage (8,8 %) d'employeurs versant à la femme médiane 0,50 \$ ou moins pour chaque dollar versé à l'homme médian.

Les écarts de salaire horaire moyen présentent des tendances similaires, bien que les écarts soient généralement plus importants. Ces chiffres figurent dans le tableau 8.1 de l'annexe A.

TABLEAU 5A

Salaire horaire versé à la femme médiane pour chaque dollar versé à l'homme médian, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur médian	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	0,80 \$	0,0	0,0	23,3	74,4	0,0	2,3	0,0	0,0	0,0
Communications	0,90 \$	0,0	0,0	6,9	79,3	1,7	10,3	1,7	0,0	0,0
Transport	0,89 \$	0,3	0,9	17,3	60,1	3,2	17,1	0,6	0,6	0,0
Autres	0,91 \$	0,0	1,2	6,0	75,9	2,4	14,5	0,0	0,0	0,0
Tous les secteurs	0,89 \$	0,2	0,8	14,9	65,8	2,6	14,7	0,6	0,4	0,0

Les écarts entre les primes

En 2021, 78,1 % des employeurs assujettis à la *Loi* ont versé une prime aux hommes et aux femmes de leur organisation. Pour l'employeur médian, la prime versée à la femme médiane était de 0,89 \$ pour chaque 1,00 \$ versé par l'homme médian. Les écarts de rémunération médiane entre les hommes et les femmes étaient plus uniformes que les écarts de salaire horaire médian :

- 31,7 % des employeurs n'avaient pas d'écart de rémunération ou avaient un écart en faveur des femmes (c'est-à-dire que la femme médiane gagnait plus que l'homme médian en termes de rémunération).
- Chez 17,2 % des employeurs, la prime versée à la femme médiane était comprise entre 0,76 \$ et 0,99 \$ pour chaque dollar versé à l'homme médian.
- Pour 29,2 % des employeurs, ce chiffre était de 0,75 \$ ou moins.

Les écarts de rémunération médiane varient considérablement d'un secteur à l'autre :

- L'employeur médian du **secteur des services bancaires et financiers** présentait l'écart de rémunération le plus important; la rémunération de la femme médiane n'était que de 0,64 \$ pour chaque 1,00 \$ versé à l'homme médian.
 - C'est dans ce secteur que l'on trouve le plus grand pourcentage d'employeurs (20,9 %) pour lesquels ce chiffre est de 0,50 \$ ou moins.
 - C'est également dans cette région que l'on trouve le plus faible pourcentage (6,9 %) d'employeurs n'affichant aucun écart ou un écart en faveur des femmes (ce qui signifie que la rémunération de la femme médiane est supérieure à celle de l'homme médian).
- C'est dans le **secteur des communications** que l'on trouve le pourcentage le plus élevé d'employeurs ne présentant aucun écart de rémunération (ce qui signifie que le salaire de la femme médiane est identique à celui de l'homme médian). Les 12,1 % de ce secteur sont légèrement supérieurs aux 12,0 % du secteur « autres ».
- Le **secteur des transports** et le **secteur « autres »** sont à égalité pour ce qui est de l'écart de rémunération le plus important. Pour l'employeur médian de chaque secteur, la prime versée à la femme médiane était de 0,98 \$ pour chaque 1,00 \$ versé à l'homme médian.
- C'est également dans le secteur « autres » que l'on trouve le plus faible pourcentage d'employeurs (7,2 %) pour lesquels ce chiffre est inférieur ou égal à 0,50 \$, et le plus grand pourcentage (39,8 %) où il n'y a pas d'écart de rémunération ou un écart en faveur des femmes (ce qui signifie que la rémunération de la femme médiane est supérieure à celle de l'homme médian).

Des tendances similaires peuvent être observées pour les écarts moyens de rémunération des primes, mais les écarts sont généralement plus importants (voir le tableau 8.2 de l'annexe A).

Les données sur les proportions d'hommes et de femmes ayant reçu une prime (voir les tableaux 8.3 et 8.4 de l'annexe A) fournissent un contexte supplémentaire.

TABLEAU 5B

Primes versées à la femme médiane pour chaque dollar versé à l'homme médian, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur médian	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	0,64 \$	0,0	20,9	48,8	20,9	0,0	2,3	2,3	2,3	2,3
Communications	0,82 \$	5,2	6,9	17,2	37,9	12,1	5,2	0,0	6,9	8,6
Transport	0,98 \$	5,8	10,4	10,4	11,3	8,7	6,6	6,9	11,8	28,0
Autres	0,98 \$	2,4	4,8	12,0	25,3	12,0	10,8	6,0	10,8	15,7
Tous les secteurs	0,89 \$	4,7	10,0	14,5	17,2	8,9	6,8	5,7	10,4	21,9

Les écarts des heures supplémentaires

En 2021, 83,4 % des employeurs assujettis à la *Loi* ont payé des heures supplémentaires aux hommes et aux femmes de leur organisation. Pour l'employeur médian, la paie d'heures supplémentaires de la femme médiane était de 0,57 \$ pour chaque dollar gagné par l'homme médian. Les écarts de la paie d'heures supplémentaires étaient plus concentrés dans la partie supérieure de la fourchette que les autres écarts :

- 15,7 % des employeurs n'avaient pas d'écart ou avaient un écart en faveur des femmes (ce qui signifie que la paie d'heures supplémentaires de la femme médiane était supérieure à celle de l'homme médian).
 - Seuls 13,4 % des employeurs ont versé à la femme médiane entre 0,76 \$ et 0,99 \$ de la paie d'heures supplémentaires pour chaque dollar versé à l'homme médian.
- Pour 54,3 % des employeurs, ce chiffre était de 0,75 \$ ou moins.

Dans le **secteur de la banque et des services financiers**, les écarts de rémunération médians pour les heures supplémentaires étaient généralement plus faibles que dans les trois autres secteurs :

- L'employeur médian a versé à la femme médiane 0,84 \$ en la paie d'heures supplémentaires pour chaque 1,00 \$ versé à l'homme médian.
- Ce chiffre était de 0,50 \$ ou moins chez seulement 14,0 % des employeurs.
- 30,2 % des employeurs de ce secteur n'avaient pas d'écart ou avaient un écart en faveur des femmes (ce qui signifie que la la paie d'heures supplémentaires de la femme médiane était supérieure à celle de l'homme médian).

Les écarts de rémunération médiane pour les heures supplémentaires étaient répartis de manière similaire dans les **secteurs des communications, des transports** et « **autres** » :

- Parmi les employeurs médians de ces secteurs, la paie d'heures supplémentaires de la femme médiane se situait entre 0,53 \$ et 0,56 \$ pour chaque dollar versé à l'homme médian.
- Chez de nombreux employeurs (entre 34,4 % et 44,6 %) de ces secteurs, ce chiffre était de 0,50 \$ ou moins.
- Relativement peu d'employeurs (entre 10,3 % et 15,7 %) dans ces secteurs n'avaient pas d'écart ou des écarts en faveur des femmes (ce qui signifie que la paie d'heures supplémentaires de la femme médiane était plus élevée que celle de l'homme médian).

Des tendances similaires peuvent être observées pour les écarts moyens de la paie d'heures supplémentaires (voir le tableau 8.5 de l'annexe A).

Pour l'employeur médian, la femme médiane a effectué 16 heures supplémentaires de moins par an que l'homme médian; dans le secteur de la banque et des services financiers, ce chiffre n'était que de 3 heures de moins. Un contexte supplémentaire est fourni par les données sur les écarts d'heures supplémentaires et les proportions d'hommes et de femmes ayant reçu une rémunération pour les heures supplémentaires (voir les tableaux 8.6 à 8.9 de l'annexe A).

TABLEAU 5C

La paie d'heures supplémentaires de la femme médiane pour chaque dollar versé à l'homme médian, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur médian	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	0,84 \$	7,0	7,0	20,9	25,6	0,0	16,3	4,7	9,3	9,3
Communications	0,53 \$	12,1	25,9	20,7	12,1	0,0	5,2	3,4	1,7	19,0
Transport	0,56 \$	13,6	20,8	19,9	11,0	0,0	6,1	2,6	6,1	19,9
Autres	0,55 \$	16,9	27,7	16,9	18,1	0,0	6,0	6,0	3,6	4,8
Tous les secteurs	0,57 \$	13,4	21,3	19,6	13,4	0,0	6,8	3,4	5,5	16,6

Les Autochtones

Écarts de salaires horaires

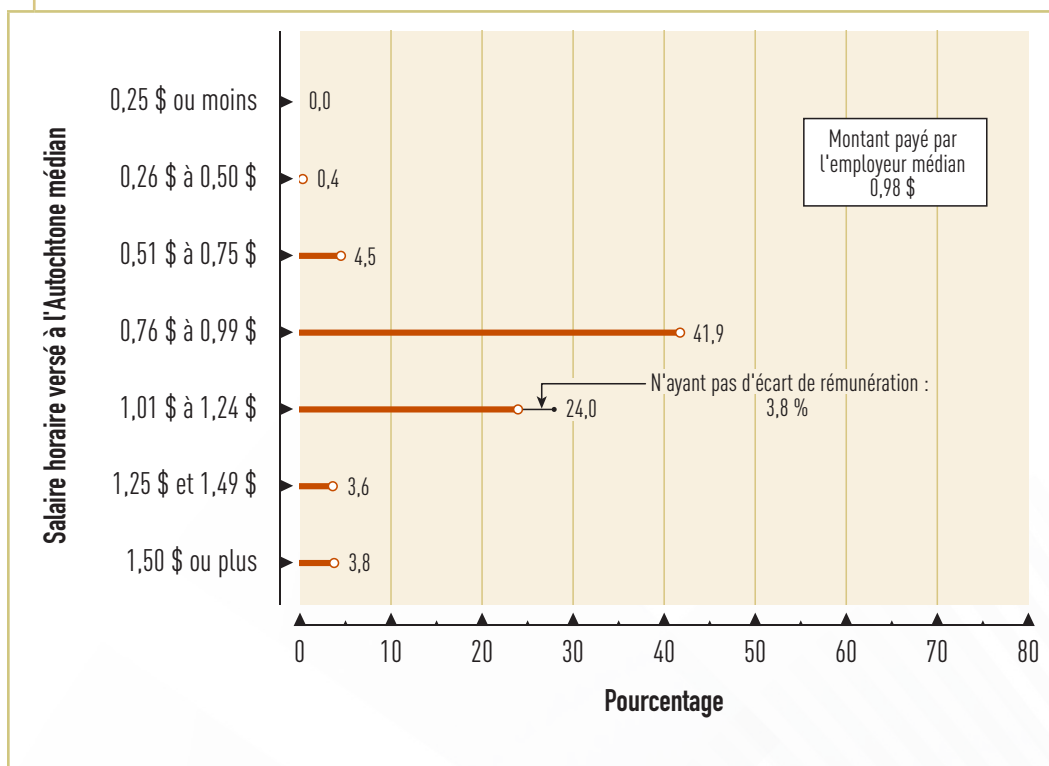
En 2021, pour l'employeur médian assujéti à la Loi, l'employé autochtone médian gagnait 0,98 \$ de l'heure pour chaque 1,00 \$ versé à l'employé non autochtone médian.

- 35,1 % des employeurs n'avaient pas d'écart de salaire horaire, ou un écart en faveur des Autochtones (c'est-à-dire que la personne autochtone médiane gagnait plus que la personne non autochtone médiane).
- Près de 7 employeurs sur 10 (69,6 %) ont versé à l'Autochtone médian entre 0,76 \$ et 1,24 \$ pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian.
- Chez 36,0 % des employeurs, ce chiffre se situe entre 0,76 \$ et 0,97 \$, c'est-à-dire entre 0,76 \$ et la médiane de 0,98 \$.
 - Seuls 5,8 % des employeurs affichent un chiffre de 0,99 \$, c'est-à-dire supérieur à la médiane mais inférieur à 1,00 \$.
- Pour 4,9 % des employeurs, ce chiffre était de 0,75 \$ ou moins.

Il convient de noter que 18,1 % des employeurs n'ont pas déclaré avoir d'employés autochtones et n'ont donc pas constaté d'écart de salaire horaire pour les Autochtones.

GRAPHIQUE 11

Répartition des employeurs en fonction du salaire horaire versé à l'Autochtone médian pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian



Les écarts de salaire horaire médian varient selon les secteurs :

- L'employeur médian du **secteur des services bancaires et financiers** affichait l'écart de salaire horaire le plus important, payant l'employé autochtone médian 0,91 \$ pour chaque 1,00 \$ versé à l'employé non autochtone médian.
- C'est dans le **secteur des communications** que l'on trouve le plus faible pourcentage d'employeurs (22,4 %) n'affichant aucun écart ou un écart en faveur des Autochtones.
- Pour l'employeur médian du **secteur des transports**, ce chiffre était de 0,99 \$, ce qui donne à ce secteur l'écart de salaire horaire le plus faible.
- C'est dans le **secteur « autres »** que la répartition des employeurs est la plus homogène pour l'ensemble des écarts de salaire horaire.
 - C'est dans ce secteur que l'on trouve le plus grand pourcentage d'employeurs (38,6 %) n'affichant aucun écart ou un écart en faveur des Autochtones (ce qui signifie que la personne autochtone médiane gagne plus que la personne non autochtone médiane).

- C'est également dans ce secteur que l'on trouve le plus grand pourcentage d'employeurs (10,8 %) qui versent à l'Autochtone médian 0,75 \$ ou moins pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian.

Des tendances similaires pour l'ensemble des employeurs peuvent être observées en ce qui concerne les écarts de salaire horaire moyen, mais les écarts sont généralement plus importants (voir le tableau 9.1 de l'annexe A).

TABLEAU 6A

Salaire horaire versé à l'Autochtone médian pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur médian	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	0,91 \$	0,0	0,0	4,7	46,5	0,0	18,6	4,7	4,7	20,9
Communications	0,95 \$	0,0	0,0	1,7	53,4	3,4	8,6	5,2	5,2	22,4
Transport	0,99 \$	0,0	0,3	3,8	39,9	4,6	26,3	3,2	3,2	18,8
Autres	0,96 \$	0,0	1,2	9,6	39,8	2,4	27,7	3,6	4,8	10,8
Tous les secteurs	0,98 \$	0,0	0,4	4,5	41,9	3,8	24,0	3,6	3,8	18,1

Les écarts entre les primes

En 2021, 55,8 % des employeurs assujettis à la *Loi* ont versé des primes aux employés autochtones et non autochtones. Pour l'employeur médian, la prime versée à l'Autochtone médian était de 0,93 \$ pour chaque 1,00 \$ versé au non-Autochtone. Les écarts médians de primes étaient plus uniformément répartis que les écarts médians de salaire horaire :

- Chez 17,0 % des employeurs, la prime versée à l'Autochtone médian était de 0,75 \$ ou moins pour chaque 1,00 \$ versé au non-Autochtone médian.
- Pour seulement 15,1 % des employeurs, ce chiffre se situe entre 0,76 \$ et 0,99 \$.

- 23,8 % des employeurs n'avaient pas d'écart ou avaient un écart en faveur des Autochtones (ce qui signifie que la prime salariale de la personne autochtone médiane était plus élevée que celle de la personne non autochtone médiane).

Les écarts de rémunération médiane varient considérablement d'un secteur à l'autre :

- Le **secteur des services bancaires et financiers** présentait l'écart de rémunération le plus important; l'employeur médian versait à l'employé autochtone médian 0,82 \$ en prime pour chaque 1,00 \$ versé à l'employé non autochtone médian. C'est également dans ce secteur que l'on trouve le plus grand pourcentage d'employeurs (27,9 %) n'ayant aucun écart ou un écart en faveur des Autochtones (ce qui signifie que la prime versée à l'Autochtone médian est plus élevée que celle versée au non-Autochtone médian).
- C'est dans le **secteur des communications** que ce pourcentage est le plus faible (19,0 %).
- Dans le **secteur des transports**, l'employeur médian a versé 0,98 \$ à l'Autochtone médian pour chaque 1,00 \$ qu'il a versé au non-Autochtone médian, ce qui donne à ce secteur l'écart de rémunération le plus faible.
- Dans le **secteur « autres »**, ce chiffre était de 0,86 \$ et 20,4 % des employeurs n'avaient pas d'écart ou avaient un écart en faveur des Autochtones, deux statistiques similaires à celles du secteur des communications.

Les écarts moyens entre les primes ont tendance à être plus importants (voir le tableau 9.2 de l'annexe A). Pour l'employeur médian, la prime de l'Autochtone moyen n'était que de 0,64 \$ pour chaque 1,00 \$ versé au non-Autochtone moyen. Les tendances entre les secteurs étaient également différentes pour les écarts moyens, ce qui suggère que les tendances chez les Autochtones moyennement rémunérés ne se reflètent pas chez les Autochtones très bien rémunérés.

Un contexte supplémentaire est fourni par les données sur les proportions d'employés autochtones ayant reçu une prime (voir le tableau 9.3 de l'annexe A).

TABLEAU 6B

Prime versée à l'Autochtone médian pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur médian	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	0,82 \$	0,0	7,0	23,3	16,3	0,0	9,3	4,7	14,0	25,6
Communications	0,84 \$	1,7	5,2	12,1	20,7	3,4	6,9	1,7	6,9	41,4
Transport	0,98 \$	2,0	4,9	5,2	14,2	8,4	4,9	4,0	7,5	48,8
Autres	0,86 \$	7,2	10,8	10,8	14,5	3,6	6,0	1,2	9,6	36,1
Tous les secteurs	0,93 \$	2,6	6,0	8,3	15,1	6,4	5,7	3,4	8,3	44,2

Les écarts des heures supplémentaires

En 2021, 60,0 % des employeurs assujettis à la *Loi* ont payé des heures supplémentaires aux employés autochtones et non autochtones de leur organisation. Pour l'employeur médian, la paie d'heures supplémentaires de l'employé autochtone médian était de 0,97 \$ pour chaque dollar versé à l'employé non autochtone médian. Les écarts de rémunération médians pour les heures supplémentaires étaient relativement bien répartis :

- 28,5 % des employeurs n'avaient pas d'écart ou avaient un écart en faveur des Autochtones (ce qui signifie que la paie d'heures supplémentaires de la personne autochtone médiane était supérieure à celle de la personne non autochtone médiane).
- Chez 17,2 % des employeurs, la paie d'heures supplémentaires de l'Autochtone médian était de 1,50 \$ pour chaque 1,00 \$ versé au non-Autochtone médian.
- Pour 21,5 % des employeurs, ce chiffre était de 0,75 \$ ou moins.
- Seuls 10,0 % des employeurs avaient des chiffres compris entre 0,76 \$ et 0,99 \$.

Dans les quatre secteurs, l'employeur médian versait à l'Autochtone médian au moins 0,90 \$ en paie d'heures supplémentaires pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian. Ce chiffre était le plus bas dans le **secteur des banques et des services financiers** (0,92 \$); le **secteur des communications** et le **secteur des transports** présentaient les écarts les plus faibles, avec des chiffres de 0,97 \$ et 0,98 \$ respectivement.

C'est dans le **secteur « autres »** que l'on trouve le plus grand pourcentage d'employeurs (36,1 %) n'ayant aucun écart ou un écart en faveur des Autochtones (ce qui signifie que la paie d'heures supplémentaires de l'Autochtone médian est plus élevée que celle du non-Autochtone médian). Toutefois, ce secteur comptait également le plus grand pourcentage d'employeurs (14,5 %) qui versaient à l'Autochtone médian 0,50 \$ ou moins en paie d'heures supplémentaires pour chaque 1,00 \$ versé au non-Autochtone médian.

Des tendances similaires peuvent être observées dans les écarts de rémunération moyens pour les heures supplémentaires, bien que les écarts soient généralement plus importants (voir le tableau 9.4 de l'annexe A).

Chez l'employeur médian, l'Autochtone médian a effectué le même nombre d'heures supplémentaires que le non-Autochtone médian. Dans le secteur des services bancaires et financiers, il a fait 5 heures supplémentaires de plus par an. Les données sur les écarts en matière d'heures supplémentaires et les proportions d'employés autochtones qui ont reçu une rémunération pour les heures supplémentaires (voir les tableaux 9.5 à 9.7 de l'annexe A) fournissent un contexte supplémentaire.

TABLEAU 6C

Paie d'heures supplémentaires de l'Autochtone médian pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur médian	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	0,92 \$	2,3	9,3	11,6	4,7	0,0	4,7	0,0	18,6	48,8
Communications	0,98 \$	3,4	5,2	3,4	17,2	0,0	5,2	3,4	13,8	48,3
Transport	0,97 \$	5,5	6,1	9,2	9,8	0,0	7,2	3,5	17,6	41,0
Autres	0,94 \$	4,8	9,6	15,7	8,4	0,0	13,3	6,0	16,9	25,3
Tous les secteurs	0,97 \$	4,9	6,8	9,8	10,0	0,0	7,7	3,6	17,2	40,0

Les personnes handicapées

Écarts de salaires horaires

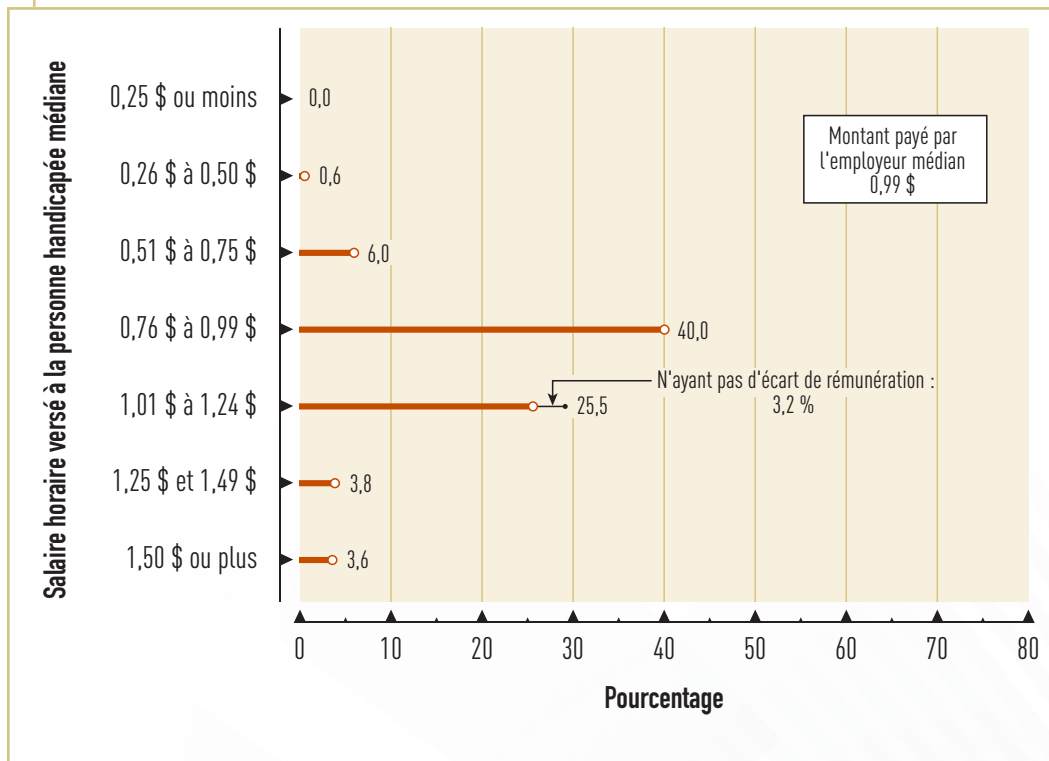
En 2021, l'employeur médian assujettis à la *Loi* a versé à la personne handicapée médiane 0,99 \$ de l'heure pour chaque dollar versé à une personne non handicapée.

- Pour près de 7 employeurs sur 10 (69,6 %), ce chiffre se situe entre 0,75 \$ et 1,25 \$.
- 34,7 % des employeurs avaient des chiffres compris entre 0,76 \$ et 0,98 \$, c'est-à-dire au moins 0,76 \$ mais moins que la médiane.
- Pour 6,6 % des employeurs, ce chiffre est inférieur à 0,75 \$.
- 35,1 % des employeurs n'avaient pas d'écart de salaire horaire ou avaient un écart en faveur des personnes handicapées (c'est-à-dire que la personne handicapée médiane gagnait plus que la personne non handicapée médiane).

Il convient de noter que 17,4 % des employeurs n'ont pas déclaré avoir de salariés handicapés et n'ont donc pas constaté d'écart de salaire horaire pour les personnes handicapées.

GRAPHIQUE 12

Répartition des employeurs en fonction du salaire horaire versé à la personne handicapée médiane pour chaque dollar versé à la personne médiane non handicapée



Les écarts de salaire horaire médian varient légèrement d'un secteur à l'autre :

- Le **secteur des services bancaires et financiers** comptait le plus grand pourcentage d'employeurs (16,3 %) qui versaient à la personne handicapée médiane 0,50 \$ ou moins par heure pour chaque 1,00 \$ versé à la personne médiane non handicapée.
- L'employeur médian du **secteur des communications** présentait l'écart de salaire horaire le plus important; l'employeur médian payait la personne handicapée médiane 0,93 \$ de l'heure pour chaque 1,00 \$ qu'il payait à la personne médiane non handicapée.
- L'employeur médian du **secteur des transports** n'a effectivement pas d'écart de salaire horaire.
- L'écart dans le **secteur « autres »** était similaire à l'écart global; l'employeur médian dans ce secteur payait la personne handicapée médiane 0,97 \$ pour chaque 1,00 \$ qu'il payait à la personne médiane non handicapée.

Des tendances similaires pour l'ensemble des employeurs peuvent être observées en ce qui concerne les écarts de salaire horaire moyen, bien que les écarts soient généralement plus importants (voir le tableau 10.1 de l'annexe A). L'employeur médian versait à la personne handicapée moyenne 0,92 \$ de l'heure pour chaque 1,00 \$ versé à la personne non handicapée moyenne. Les tendances entre les secteurs étaient également différentes pour les écarts moyens, ce qui suggère que les tendances chez les personnes handicapées moyennement rémunérées ne se reflètent pas chez les personnes handicapées très bien rémunérées.

TABLEAU 7A

Salaire horaire versé à la personne handicapée médiane pour chaque dollar versé à la personne non handicapée médiane, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur médian	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	0,97 \$	0,0	0,0	16,3	44,2	0,0	20,9	7,0	7,0	4,7
Communications	0,93 \$	0,0	0,0	5,2	56,9	3,4	19,0	3,4	1,7	10,3
Transport	1,00 \$	0,0	0,6	4,9	35,0	3,5	27,7	3,5	4,0	20,8
Autres	0,97 \$	0,0	1,2	6,0	47,0	3,6	22,9	3,6	1,2	14,5
Tous les secteurs	0,99 \$	0,0	0,6	6,0	40,0	3,2	25,5	3,8	3,6	17,4

Les écarts entre les primes

En 2021, 55,7 % des employeurs assujettis à la *Loi* ont versé une prime à la fois aux employés handicapés et aux employés non handicapés de leur organisation. Pour l'employeur médian, la prime versée à la personne handicapée médiane était la même que celle versée à la personne non handicapée médiane. Les écarts médians de rémunération sous forme de prime étaient plus uniformément répartis dans l'éventail que les écarts médians de salaire horaire :

- 30,2 % des employeurs n'avaient pas d'écart ou avaient un écart en faveur des personnes handicapées (c'est-à-dire que la personne handicapée médiane gagnait plus que la personne non handicapée médiane).
- Seulement 13,0 % des employeurs payaient la personne handicapée médiane entre 0,76 \$ et 0,99 \$ de l'heure pour chaque 1,00 \$ payé à la personne médiane non handicapée.
- Pour 12,5 % des employeurs, ce chiffre était de 0,75 \$ ou moins.

L'écart entre les primes varie peu d'un secteur à l'autre. Dans le **secteur des services bancaires et financiers** et dans celui des **communications**, l'employeur médian versait à la personne handicapée médiane 0,95 \$ de prime pour chaque 1,00 \$ versé à la personne médiane non handicapée. Dans le **secteur des transports** et dans le **secteur « autres »**, l'employeur médian versait le même montant de prime aux personnes handicapées et non handicapées.

Le pourcentage d'employeurs ne présentant aucun écart de rémunération ou un écart en faveur des personnes handicapées (c'est-à-dire que la rémunération de la personne handicapée médiane est plus élevée que celle de la personne non handicapée médiane) varie également peu. Ce pourcentage était de 32,7 % dans les **services bancaires et financiers**, de 21 % dans les **communications**, de 29,2 % dans les transports et de 32,4 % dans le **secteur « autres »**.

Les écarts de rémunération moyens sont généralement plus importants que les écarts de rémunération médians (voir le tableau 10.2 de l'annexe A). L'employeur médian versait à la personne handicapée moyenne 0,73 \$ en prime pour chaque 1,00 \$ versé à la personne médiane non handicapée.

Un contexte supplémentaire est fourni par les données sur les proportions de salariés ayant reçu une prime (voir le tableau 10.3 de l'annexe A).

TABLEAU 7B

Primes versées à la personne handicapée médiane pour chaque dollar versé à la personne non handicapée médiane, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur médian	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	0,95 \$	9,3	7,0	9,3	23,3	4,7	14,0	4,7	9,3	18,6
Communications	0,95 \$	3,4	6,9	8,6	27,6	8,6	5,2	3,4	13,8	22,4
Transport	1,00 \$	1,7	4,0	4,3	8,1	8,1	7,2	4,3	9,5	52,6
Autres	1,00 \$	4,8	4,8	1,2	18,1	10,8	8,4	2,4	10,8	38,6
Tous les secteurs	1,00 \$	3,0	4,7	4,7	13,0	8,3	7,7	4,0	10,2	44,3

Les écarts des heures supplémentaires

En 2021, 61,1 % des employeurs assujettis à la *Loi* ont payé des heures supplémentaires à la fois aux employés handicapés et aux employés non handicapés de leur organisation. L'employeur médian a versé à l'employé handicapé médian 0,86 \$ en paie d'heures supplémentaires pour chaque 1,00 \$ versé à l'employé médian non handicapé.

Les écarts médians de paie d'heures supplémentaires étaient relativement bien répartis :

- Pour 26,0 % des employeurs, la paie d'heures supplémentaires de la personne handicapée médiane était de 0,75 \$ ou moins pour chaque 1,00 \$ versé à la personne médiane non handicapée.
- Pour seulement 10,6 % des employeurs, ce chiffre se situe entre 0,76 \$ et 0,99 \$.
- 24,5 % des employeurs n'avaient pas d'écart ou avaient un écart en faveur des personnes handicapées (ce qui signifie que la paie d'heures supplémentaires de la personne handicapée médiane était plus élevée que celle de la personne médiane non handicapée).

Les écarts de rémunération médians pour les heures supplémentaires étaient répartis de manière similaire dans les **secteurs de la banque et des services financiers**, des **communications** et des **transports**. L'employeur médian dans ces secteurs payait la personne handicapée médiane entre 0,88 \$ et 0,95 \$ pour chaque 1,00 \$ payé à la personne médiane non handicapée. Le pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart ou ayant un écart en faveur des personnes handicapées (ce qui signifie que la paie d'heures supplémentaires de la personne handicapée médiane est supérieure à celle de la personne non handicapée médiane) variait entre 23,3 % et 25,8 %.

Toutefois, pour l'employeur médian du **secteur « autres »**, la paie d'heures supplémentaires de la personne handicapée médiane était de 0,71 \$ pour chaque 1,00 \$ payé à la personne médiane non handicapée. C'est également dans ce secteur que l'on trouve le plus grand pourcentage d'employeurs (27,7 %) pour lesquels ce chiffre est de 0,50 \$ ou moins.

Des tendances similaires peuvent être observées dans les écarts de rémunération moyens pour les heures supplémentaires, bien que les écarts soient généralement plus importants (voir le tableau 10.4 de l'annexe A).

Pour l'employeur médian, la personne handicapée médiane a effectué 4 heures supplémentaires de moins par an que la personne médiane non handicapée. Dans le secteur « autre », c'était 14 heures de moins. Un contexte supplémentaire est fourni par les données sur les écarts en matière d'heures supplémentaires et les proportions d'employés handicapés ayant reçu une rémunération pour leurs heures supplémentaires (voir les tableaux 10.5 à 10.7 de l'annexe A).

TABLEAU 7C

Paie d'heures supplémentaires de la personne handicapée médiane pour chaque dollar versé à la personne non handicapée médiane, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur médian	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	0,90 \$	4,7	7,0	11,6	14,0	0,0	4,7	7,0	11,6	39,5
Communications	0,95 \$	3,4	8,6	10,3	12,1	0,0	6,9	3,4	15,5	39,7
Transport	0,88 \$	6,6	6,6	10,4	10,1	0,0	7,5	4,0	12,7	41,9
Autres	0,71 \$	9,6	18,1	12,0	9,6	0,0	10,8	3,6	10,8	25,3
Tous les secteurs	0,86 \$	6,6	8,7	10,8	10,6	0,0	7,7	4,2	12,6	38,9

Les personnes qui font partie des minorités visibles

Écarts de salaires horaires

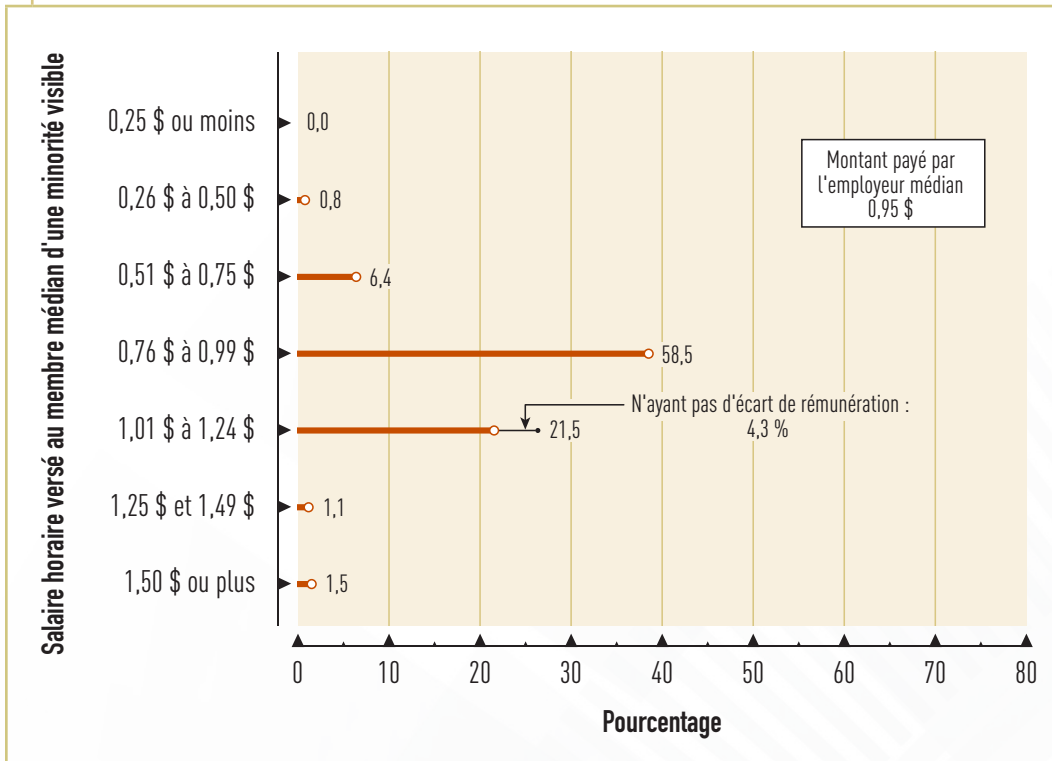
En 2021, l'employeur médian assujéti à la Loi a versé au membre médian d'une minorité visible 0,95 \$ de l'heure pour chaque 1,00 \$ versé au non-membre médian d'une minorité visible.

- Pour 85,0 % des employeurs, ce chiffre se situe entre 0,75 \$ et 1,25 \$.
- 39,4 % avaient des chiffres compris entre 0,76 \$ et 0,94 \$, c'est-à-dire au moins 0,76 \$ mais inférieurs à la médiane.
 - 17,9 % avaient des chiffres compris entre 0,95 \$ et 0,99 \$, c'est-à-dire inférieurs à 1,00 \$ mais supérieurs à la médiane.
- Pour 7,2 % des employeurs, ce chiffre était de 0,75 \$ ou moins.
- 28,5 % des employeurs n'avaient pas d'écart de salaire horaire médian ou un écart en faveur des personnes qui font partie des minorités visibles (c'est-à-dire que le membre médian d'une minorité visible gagnait plus par heure que le non-membre médian d'une minorité visible).

Il convient de noter que 5,8 % des employeurs n'employaient pas à la fois des membres de minorités visibles et des personnes n'appartenant pas à des minorités visibles et ne pouvaient donc pas présenter d'écart de salaire horaire pour les membres de minorités visibles.

GRAPHIQUE 13

Répartition des employeurs selon le salaire horaire versé au membre médian d'une minorité visible pour chaque dollar versé au non-membre médian d'une minorité visible



Les salaires horaires médians varient légèrement d'un secteur à l'autre :

- Le **secteur des services bancaires et financiers** affiche le plus faible pourcentage d'employeurs (23,2 %) ne présentant aucun écart ou un écart en faveur des personnes qui font partie des minorités visibles (ce qui signifie que le membre médian d'une minorité visible a un salaire horaire plus élevé que le non-membre médian d'une minorité visible).
- Les **secteurs des communications** et des **transports** sont à égalité pour ce qui est de l'écart salarial le plus faible. L'employeur médian de chaque secteur versait au membre médian d'une minorité visible 0,96 \$ pour chaque 1,00 \$ versé au non-membre médian d'une minorité visible.

- C'est également dans le secteur des communications que l'on trouve le plus grand pourcentage d'employeurs (36,2 %) n'affichant aucun écart ou un écart en faveur des personnes qui font partie des minorités visibles (ce qui signifie que le membre médian d'une minorité visible gagne plus par heure que le non-membre médian d'une minorité visible).
- C'est dans le **secteur « autres »** que l'écart de salaire horaire est le plus important; l'employeur médian verse au membre médian d'une minorité visible 0,92 \$ de l'heure pour chaque 1,00 \$ versé au non-membre médian d'une minorité visible.

Des tendances similaires peuvent être observées dans les écarts de salaire horaire moyen, bien que les écarts soient généralement plus importants (voir le tableau 11.1 de l'annexe A). Les tendances entre les secteurs sont également différentes en ce qui concerne les écarts moyens, ce qui suggère que les tendances observées chez les personnes qui font partie des minorités visibles moyennement rémunérées ne se reflètent pas chez les personnes qui font partie des minorités visibles fortement rémunérées.

TABLEAU 8A

Salaire horaire versé au membre médian d'une minorité visible pour chaque 1,00 \$ versé au non-membre médian d'une minorité visible, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur médian	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	0,94 \$	0,0	4,7	4,7	65,1	0,0	20,9	0,0	2,3	2,3
Communications	0,96 \$	0,0	1,7	5,2	51,7	6,9	27,6	0,0	1,7	5,2
Transport	0,96 \$	0,0	0,3	6,1	58,1	4,6	21,7	1,4	1,2	6,6
Autres	0,92 \$	0,0	0,0	9,6	61,4	3,6	16,9	1,2	2,4	4,8
Tous les secteurs	0,95 \$	0,0	0,8	6,4	58,5	4,3	21,5	1,1	1,5	5,8

Les écarts entre les primes

En 2021, 69,6 % des employeurs assujettis à la *Loi* ont versé une prime à la fois aux employés appartenant à une minorité visible et à ceux n'appartenant pas à une minorité visible dans leur organisation. L'employeur médian a versé au membre médian d'une minorité visible 0,92 \$ pour chaque dollar versé au non-membre médian d'une minorité visible. Les écarts de rémunération médiane sous forme de prime étaient plus uniformément répartis dans l'éventail que les écarts de salaire horaire médian :

- Chez 23,6 % des employeurs, la prime versée au membre médian d'une minorité visible était de 0,75 \$ ou moins pour chaque dollar versé au non-membre médian d'une minorité visible.
- Pour 19,1 % des employeurs, ce chiffre se situe entre 0,76 \$ et 0,99 \$.
- 27,0 % des employeurs n'avaient pas d'écart de rémunération ou avaient un écart en faveur des minorités visibles (c'est-à-dire que le membre médian d'une minorité visible gagnait plus que le non-membre médian).

Les écarts de rémunération médiane varient d'un secteur à l'autre :

- Le **secteur des services bancaires et financiers** présente l'écart le plus important; l'employeur médian verse au membre médian d'une minorité visible 0,85 \$ pour chaque 1,00 \$ qu'il verse au non-membre médian d'une minorité visible. C'est également dans ce secteur que l'on trouve le plus grand pourcentage d'employeurs (34,9 %) pour lesquels ce chiffre est de 0,75 \$ ou moins.
- Le chiffre pour le **secteur des communications** était de 0,88 \$, légèrement derrière les services bancaires et financiers. Le secteur des communications se situe également légèrement derrière celui des services bancaires et financiers en ce qui concerne le pourcentage d'employeurs (25,8 %) pour lesquels le chiffre est inférieur ou égal à 0,75 \$.
- Le **secteur des transports** affiche le pourcentage le plus élevé d'employeurs (11,8 %) n'ayant pas d'écart de rémunération (c'est-à-dire où la prime salariale du membre médian d'une minorité visible est la même que celle du non-membre médian d'une minorité visible).

- Dans le **secteur « autres »**, ce chiffre était de 0,96 \$, ce qui donne à ce secteur l'écart le plus faible. C'est également dans ce secteur que l'on trouve le plus grand pourcentage d'employeurs (32,5 %) n'affichant aucun écart ou un écart en faveur des minorités visibles (c'est-à-dire que le membre médian d'une minorité visible gagne plus que le non-membre médian).

Des tendances similaires peuvent être observées dans les écarts de salaire horaire moyen, bien que les écarts soient généralement plus importants (voir le tableau 11.2 de l'annexe A). L'employeur médian verse au membre moyen d'une minorité visible 0,62 \$ pour chaque dollar versé au non-membre médian d'une minorité visible. Des tendances similaires peuvent être observées dans les écarts de salaire horaire moyen, bien que les écarts soient généralement plus importants (voir le tableau 11.2 de l'annexe A). Pour l'employeur médian, la prime versée au membre moyen d'une minorité visible était de 0,62 \$ pour chaque dollar versé au non-membre moyen d'une minorité visible. Les tendances entre les secteurs étaient également différentes pour les écarts moyens, ce qui laisse entendre que les tendances chez les personnes qui font partie des minorités visibles moyennement rémunérées ne se reflètent pas chez les personnes qui font partie des minorités visibles très bien rémunérées.

Un contexte supplémentaire est fourni par les données sur les proportions de salariés appartenant à une minorité visible qui ont reçu une prime (voir le tableau 11.3 de l'annexe A).

TABLEAU 8B

Prime versée au membre médian d'une minorité visible pour chaque dollar versé au non-membre médian d'une minorité visible, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur médian	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	0,85 \$	4,7	9,3	20,9	41,9	0,0	7,0	2,3	7,0	7,0
Communications	0,88 \$	3,4	6,9	15,5	27,6	10,3	10,3	0,0	5,2	20,7
Transport	0,94 \$	2,3	9,8	9,8	15,0	11,8	7,2	2,6	5,5	35,8
Autres	0,96 \$	3,6	8,4	10,8	18,1	9,6	12,0	3,6	7,2	26,5
Tous les secteurs	0,92 \$	2,8	9,2	11,5	19,1	10,4	8,3	2,5	5,8	30,4

Les écarts des heures supplémentaires

En 2021, 77,3 % des employeurs assujettis à la *Loi* ont payé des heures supplémentaires à la fois aux employés appartenant à une minorité visible et à ceux n'appartenant pas à une minorité visible. L'employeur médian a versé au membre médian d'une minorité visible 1,04 \$ pour chaque 1,00 \$ versé au non-membre médian d'une minorité visible. Les écarts de paie d'heures supplémentaires étaient relativement bien répartis, avec une légère concentration au bas de l'échelle :

- Chez 22,3 % des employeurs, la paie d'heures supplémentaires du membre médian d'une minorité visible était de 0,75 \$ ou moins pour chaque dollar versé au non-membre médian d'une minorité visible.
- Pour seulement 14,5 % des employeurs, ce chiffre se situe entre 0,76 \$ et 0,99 \$.
- 40,8 % des employeurs n'avaient pas d'écart ou avaient un écart en faveur des personnes qui font partie des minorités visibles (c'est-à-dire que le membre médian d'une minorité visible gagnait plus que le non-membre médian d'une minorité visible).

Dans trois des quatre secteurs, l'employeur médian a payé plus d'heures supplémentaires au membre médian d'une minorité visible qu'au non-membre médian d'une minorité visible.

- Pour l'employeur médian du **secteur des services bancaires et financiers**, la prime versée au membre médian d'une minorité visible était de 1,05 \$ pour chaque 1,00 \$ versé au non-membre médian d'une minorité visible.
 - C'est également dans ce secteur que l'on trouve le plus grand pourcentage d'employeurs (48,8 %) n'affichant aucun écart ou un écart en faveur des personnes qui font partie des minorités visibles (c'est-à-dire que le membre médian d'une minorité visible gagne plus que le non-membre médian d'une minorité visible).
- Pour l'employeur médian du **secteur des communications**, la prime versée au membre médian d'une minorité visible était de 1,14 \$ pour chaque 1,00 \$ versé au non-membre médian d'une minorité visible. C'est donc dans le secteur des communications que l'écart en faveur des personnes qui font partie des minorités visibles est le plus important.
- Dans le **secteur des transports**, le chiffre était de 1,05 \$.
- Le **secteur « autres »** est le seul où les personnes qui font partie des minorités visibles reçoivent moins de primes que les non-personnes qui font partie des minorités visibles. Pour l'employeur médian de ce secteur, la paie d'heures supplémentaires du membre médian d'une minorité visible était de 0,96 \$ pour chaque 1,00 \$ versé au non-membre médian d'une minorité visible.

Des tendances similaires peuvent être observées dans les écarts de rémunération moyens pour les heures supplémentaires, bien que les écarts soient généralement plus importants (voir le tableau 11.4 de l'annexe A). Les tendances entre les secteurs sont également différentes en ce qui concerne les écarts moyens, ce qui laisse entendre que les tendances observées chez les personnes qui font partie des minorités visibles moyennement rémunérées ne se reflètent pas chez les personnes qui font partie des minorités visibles très bien rémunérées.

Pour l'employeur médian, le membre médian d'une minorité visible a effectué 2 heures supplémentaires de plus par an que le non-membre médian d'une minorité visible. Dans le secteur « autre », il s'agit de deux heures de moins. Un contexte supplémentaire est fourni par les données sur les écarts en matière d'heures supplémentaires et les proportions de salariés appartenant à une minorité visible qui ont reçu une rémunération pour les heures supplémentaires (voir les tableaux 11.5 à 11.7 de l'annexe A).

TABLEAU 8C

Paie d'heures supplémentaires du membre médian d'une minorité visible pour chaque dollar versé au non-membre médian d'une minorité visible, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur médian	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	1,05 \$	0,0	9,3	7,0	20,9	2,3	25,6	7,0	14,0	14,0
Communications	1,14 \$	1,7	6,9	8,6	15,5	0,0	6,9	15,5	19,0	25,9
Transport	1,05 \$	4,9	6,1	11,6	12,4	0,3	13,0	10,4	15,3	26,0
Autres	0,96 \$	6,0	8,4	13,3	19,3	0,0	12,0	8,4	22,9	9,6
Tous les secteurs	1,04 \$	4,3	6,8	11,1	14,5	0,4	13,2	10,4	16,8	22,5

CONCLUSION I

Ce rapport contient une analyse des données relatives à la représentation et à l'écart de rémunération que les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale ont communiquées pour l'année civile 2021. Le rapport de cette année porte sur 551 employeurs représentant un effectif total de 742 259 salariés, soit une augmentation de 0,9 % par rapport aux 735 790 salariés déclarés pour 2020. Dans l'ensemble, le total des effectifs pour 2021 représente une augmentation de 24,7 % par rapport au début de la collecte des données sur l'équité en matière d'emploi en 1987, où 373 employeurs avaient déclaré 595 417 salariés.

Entre 2020 et 2021, le nombre de salariés a augmenté dans trois des quatre secteurs. Le secteur des communications est le seul à avoir connu une diminution globale de ses effectifs. C'est dans le sous-secteur du transport aérien que le pourcentage d'augmentation du nombre de salariés a été le plus élevé.

Au niveau de l'ensemble de l'effectif, tous les groupes désignés ont augmenté leur représentation en 2021. La représentation des personnes qui font partie des minorités visibles a atteint 27,4 % en 2021, continuant de dépasser la DMT canadienne, une tendance amorcée en 2007. Les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées continuent d'être sous-représentés, avec des taux d'atteinte de 81,6 %, 61,2 % et 48,1 % respectivement.

Au niveau sectoriel, presque tous les groupes désignés ont vu leur représentation s'améliorer dans chacun des quatre secteurs. La seule exception concerne les femmes du secteur des services bancaires et financiers, dont la représentation a diminué, mais est restée supérieure à la DMT de 58,9 % pour le secteur canadien. Toutefois, certaines diminutions de la représentation ont été observées au niveau des sous-secteurs, ce qui signifie que la diminution n'a pas été uniforme dans l'ensemble du secteur. La représentation des Autochtones a diminué dans les sous-secteurs du transport aérien, du transport maritime et des industries de services. La représentation des personnes handicapées et des personnes qui font partie des minorités visibles a diminué dans les sous-secteurs du transport maritime et des industries de services.

Au niveau des groupes professionnels, des améliorations de la représentation ont été constatées pour tous les groupes désignés dans les postes de cadres supérieurs, de cadres intermédiaires et autres, de personnel de vente et de service qualifié et d'autres travailleurs manuels. Bien que le taux de représentation des femmes soit inférieur à la DMT au niveau global, il dépasse la DMT dans cinq groupes professionnels, dont les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et autres, et les superviseurs. Quant aux personnes qui font partie des minorités visibles, bien que leur taux de représentation dépasse la DMT au niveau global, ils sont encore sous-représentés dans quatre groupes professionnels, tels que les semi-professionnels et les techniciens, ainsi que les travailleurs manuels semi-qualifiés.

À la suite des modifications apportées au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*, les rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi de 2021 ont été les premiers à inclure des informations sur les écarts de rémunération. Ces informations sur les écarts de rémunération seront disponibles sur un nouveau site web du gouvernement d'ici la fin de l'année 2023. Les Canadiens disposeront ainsi d'un moyen convivial de visualiser et de comparer les écarts de rémunération entre les employeurs du secteur privé assujettis à la *Loi*.

Les données consolidées de cette première année de déclaration des écarts de rémunération par les employeurs montrent que, pour chacun des quatre groupes désignés, une majorité d'employeurs a déclaré que les membres des groupes désignés gagnent moins d'argent par heure que les autres employés. En ce qui concerne les écarts de rémunération sous forme de primes, la majorité des employeurs ont déclaré qu'il n'y avait pas d'écart ou qu'il y avait un écart en faveur de ce groupe désigné, lorsqu'on compare la rémunération sous forme de primes des employés médians, uniquement dans le cas des personnes handicapées. En ce qui concerne les écarts de rémunération pour les heures supplémentaires, seules les personnes qui font partie des minorités visibles ont eu le plus d'employeurs déclarant qu'il y avait des écarts en faveur de ce groupe désigné. En général, les écarts de rémunération moyens sont plus importants que les écarts de rémunération médians, ce qui indique l'effet amplificateur d'une rémunération supérieure ou inférieure à la médiane.

Alors que nous poursuivons la reprise et la croissance économiques du Canada, il est important de continuer à veiller à ce que chacun ait un accès égal aux possibilités d'emploi et aux avantages sociaux. Les employeurs sont encouragés à poursuivre leurs efforts pour éliminer les obstacles à l'emploi 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 consolident les données des rapports annuels soumis par les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale comptant au moins 100 employés et assujettis à la *Loi*. Pour permettre une analyse comparative, certaines données de 1987 (année où les données ont été collectées pour la première fois) sont incluses dans les données de 2020 et 2021.

Les tableaux 1.1 à 3.4 de cette annexe présentent les données agrégées pour inclure les salariés permanents à temps plein, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les tableaux 4.1 à 4.10 résument les informations pour les quatre secteurs industriels, notamment : le nombre, la représentation, la part des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi, ainsi que l'effet net des recrutements moins les cessations d'emploi. Les tableaux 5.1 à 6.4 présentent les données salariales pour les salariés permanents à temps plein et les salariés permanents à temps partiel, respectivement. Les tableaux 7 à 11.7 présentent les écarts des salaires horaires moyens et médians, des primes moyennes et médianes, des paies d'heures supplémentaires moyennes et médianes, et des heures supplémentaires effectuées moyennes et médianes, ainsi que la fréquence des primes et des heures supplémentaires effectuées, pour chacun des quatre groupes désignés.

Liste des tableaux

- TABLEAU 1.1** Représentation et disponibilité des femmes dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale par région métropolitaine de recensement, province et territoire en 1987, 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 1.2** Représentation et disponibilité des Autochtones dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale par région métropolitaine de recensement, province et territoire en 1987, 2020 et 2021 (en pourcentage)

- TABLEAU 1.3** Représentation et disponibilité des personnes handicapées dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale par région métropolitaine de recensement, province et territoire en 1987, 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 1.4** Représentation et disponibilité des personnes qui font partie des minorités visibles dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale par région métropolitaine de recensement, province et territoire en 1987, 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.1** Représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle) des femmes dans le secteur des services bancaires et financiers par groupe professionnel en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.2** Représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle) des femmes dans le secteur des communications par groupe professionnel en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.3** Taux de représentation et d'atteinte (disponibilité sectorielle) des femmes dans le secteur des transports par groupe professionnel en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.4** Représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle) des femmes dans le secteur « autres » par groupe professionnel en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.5** Représentation et taux d'atteinte (disponibilité dans le secteur) des Autochtones dans le secteur des services bancaires et financiers par groupe professionnel en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.6** Représentation et taux d'atteinte (disponibilité dans le secteur) des Autochtones dans le secteur des communications par groupe professionnel en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.7** Représentation et taux d'atteinte (disponibilité dans le secteur) des Autochtones dans le secteur des transports par groupe professionnel en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.8** Représentation et taux d'atteinte (disponibilité dans le secteur) des Autochtones dans le secteur « autre » par groupe professionnel en 2020 et 2021 (en pourcentage)

- TABLEAU 2.9** Représentation et taux d'atteinte (disponibilité dans le secteur) des personnes qui font partie des minorités visibles dans le secteur des services bancaires et financiers par groupe professionnel en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.10** Représentation et taux d'atteinte (disponibilité dans le secteur) des personnes qui font partie des minorités visibles dans le secteur des communications par groupe professionnel en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.11** Taux de représentation et d'atteinte (disponibilité dans le secteur) des personnes qui font partie des minorités visibles dans le secteur des transports, par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.12** Représentation et taux d'atteinte (disponibilité dans le secteur) des personnes qui font partie des minorités visibles dans le secteur « autres » par groupe professionnel en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.13** Taux de représentation et d'atteinte (disponibilité au Canada) des femmes dans tous les secteurs par groupe professionnel en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.14** Taux de représentation et d'atteinte (disponibilité au Canada) des Autochtones dans tous les secteurs, par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.15** Taux de représentation et d'atteinte (disponibilité au Canada) des personnes handicapées dans tous les secteurs, par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 2.16** Taux de représentation et d'atteinte (disponibilité au Canada) des personnes qui font partie des minorités visibles dans tous les secteurs, par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 3.1** Répartition des femmes et des hommes dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale par groupe professionnel en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 3.2** Répartition des Autochtones et des non-Autochtones dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale par groupe professionnel en 2020 et 2021 (en pourcentage)

- TABLEAU 3.3** Répartition des personnes handicapées et non handicapées dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale par groupe professionnel en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 3.4** Répartition des membres et des non-membres qui font partie des minorités visibles dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale par groupe professionnel en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 4.1** Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des membres des groupes désignés dans le secteur des services bancaires et financiers en 2020 et 2021
- TABLEAU 4.2** Représentation et parts des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans le secteur des services bancaires et financiers en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 4.3** Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des membres des groupes désignés dans le secteur des communications en 2020 et 2021
- TABLEAU 4.4** Représentation et parts des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans le secteur des communications en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 4.5** Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des membres des groupes désignés dans le secteur des transports en 2020 et 2021
- TABLEAU 4.6** Représentation et parts des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans le secteur des transports en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 4.7** Nombre, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des membres des groupes désignés dans le secteur « autres » en 2020 et 2021
- TABLEAU 4.8** Représentation et parts des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans le secteur « autre » en 2020 et 2021 (en pourcentage)
- TABLEAU 4.9** Nombre, recrutements, promotions, licenciements et effet net des membres des groupes désignés dans tous les secteurs en 2020 et 2021

- TABLEAU 4.10** Représentation et parts des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans tous les secteurs en 2020 et 2021 (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, par l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2021
- TABLEAU 5.2** Nombre et représentation des Autochtones occupant un emploi permanent à temps plein dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale, par échelle salariale, au 31 décembre 2021
- 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, par l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2021
- TABLEAU 5.4** Nombre et représentation des personnes qui font partie des minorités visibles occupant un emploi permanent à temps plein dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale, par échelle de rémunération, au 31 décembre 2021
- 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, par l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2021
- TABLEAU 6.2** Nombre et représentation des Autochtones occupant un emploi permanent à temps partiel dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale, par échelle de rémunération, au 31 décembre 2021
- 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, par l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2021
- TABLEAU 6.4** Nombre et représentation des personnes qui font partie des minorités visibles occupant un emploi permanent à temps partiel dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale, par échelle de rémunération, au 31 décembre 2021

TABLEAU 7	Répartition des employeurs et des salariés par secteur dans les données consolidées sur l'écart de rémunération
TABLEAU 8.1	Salaires horaires versés à la femme moyenne pour chaque 1,00 \$ versé à l'homme moyen, y compris la répartition des employeurs, par secteur
TABLEAU 8.2	Prime versée à la femme moyenne pour chaque dollar versé à l'homme moyen, y compris la répartition des employeurs, par secteur
TABLEAU 8.3	% de femmes recevant des primes, y compris la répartition des employeurs, par secteur
TABLEAU 8.4	% d'hommes recevant une prime, y compris la répartition des employeurs, par secteur
TABLEAU 8.5	Paie d'heures supplémentaires de la femme moyenne pour chaque dollar versé à l'homme moyen, y compris la répartition des employeurs, par secteur
TABLEAU 8.6	Heures supplémentaires annuelles effectuées par la femme moyenne par rapport à l'homme moyen, y compris la répartition des employeurs, par secteur
TABLEAU 8.7	Heures supplémentaires annuelles effectuées par la femme médiane par rapport à l'homme médian, y compris la répartition des employeurs, par secteur
TABLEAU 8.8	% de femmes recevant une rémunération pour leurs heures supplémentaires, y compris la répartition des employeurs, par secteur
TABLEAU 8.9	% d'hommes rémunérés pour leurs heures supplémentaires, y compris la répartition des employeurs, par secteur
TABLEAU 9.1	Salaires horaires versés à l'Autochtone moyen pour chaque dollar versé au non-Autochtone moyen, y compris la répartition des employeurs, par secteur
TABLEAU 9.2	Primes versées à l'Autochtone moyen pour chaque dollar versé au non-Autochtone moyen, y compris la répartition des employeurs, par secteur

- TABLEAU 9.3** % d'Autochtones recevant une prime, y compris la répartition des employeurs, par secteur
- TABLEAU 9.4** Paie d'heures supplémentaires de l'Autochtone moyen pour chaque dollar versé au non-Autochtone moyen, y compris la répartition des employeurs, par secteur
- TABLEAU 9.5** Heures supplémentaires annuelles effectuées par l'Autochtone moyen par rapport au non-Autochtone moyen, y compris la répartition des employeurs, par secteur
- TABLEAU 9.6** Heures supplémentaires annuelles effectuées par l'Autochtone médian par rapport au non-Autochtone médian, y compris la répartition des employeurs, par secteur
- TABLEAU 9.7** % d'Autochtones rémunérés pour leurs heures supplémentaires, y compris la répartition des employeurs, par secteur
- TABLEAU 10.1** Salaire horaire versé à la personne handicapée moyenne pour chaque dollar versé à la personne non handicapée moyenne, y compris la répartition des employeurs, par secteur
- TABLEAU 10.2** Prime versée à la personne handicapée moyenne pour chaque dollar versé à la personne non handicapée moyenne, y compris la répartition des employeurs, par secteur
- TABLEAU 10.3** % d'Autochtones recevant une prime, y compris la répartition des employeurs, par secteur
- TABLEAU 10.4** Paie d'heures supplémentaires de la personne handicapée moyenne pour chaque dollar versé à la personne non handicapée moyenne, y compris la répartition des employeurs, par secteur
- TABLEAU 10.5** Heures supplémentaires annuelles effectuées par la personne handicapée moyenne par rapport à la personne non handicapée moyenne, y compris la répartition des employeurs, par secteur
- TABLEAU 10.6** Heures supplémentaires annuelles effectuées par la personne handicapée médiane par rapport à la personne non handicapée médiane, y compris la répartition des employeurs, par secteur
- TABLEAU 10.7** % d'Autochtones rémunérés pour leurs heures supplémentaires, y compris la répartition des employeurs, par secteur

- TABLEAU 11.1** Salaire horaire versé à une personne moyen qui fait partie des minorités visibles pour chaque 1,00 \$ versé à une personne moyen qui ne fait pas partie des minorités visibles, y compris la répartition des employeurs, par secteur
- TABLEAU 11.2** Prime versée à une personne moyen qui fait partie des minorités visibles pour chaque dollar versé à une personne moyen qui ne fait pas partie des minorités visibles, y compris la répartition des employeurs, par secteur
- TABLEAU 11.3** % de minorités visibles recevant une prime, y compris la répartition des employeurs, par secteur
- TABLEAU 11.4** Paie d'heures supplémentaires d'une personne moyen qui fait partie des minorités visibles pour chaque dollar versé à une personne moyen qui ne fait pas partie des minorités visibles, y compris la répartition des employeurs, par secteur
- TABLEAU 11.5** Heures supplémentaires annuelles effectuées par une personne moyen qui fait partie des minorités visibles par rapport à une personne moyen qui ne fait pas partie des minorités visibles, y compris la répartition des employeurs, par secteur
- TABLEAU 11.6** Heures supplémentaires annuelles effectuées par une personne médian qui fait partie des minorités visibles par rapport à une personne médian qui ne fait pas partie des minorités visibles, y compris la répartition des employeurs, par secteur
- TABLEAU 11.7** % de minorités visibles bénéficiant du paiement d'heures supplémentaires, y compris la répartition des employeurs, par secteur

TABLEAU 1.1

Représentation et disponibilité* des femmes dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale par région métropolitaine de recensement, province et territoire en 1987, 2020 et 2021 (en pourcentage)

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Représentation en 1987	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Disponibilité en 2016*
Halifax	41,2	40,5	41,5	49,6
Montréal	39,0	39,3	39,6	48,5
Toronto	47,1	43,7	44,1	48,7
Winnipeg	32,7	31,9	32,3	48,6
Regina	42,9	47,3	46,2	48,1
Calgary	47,6	41,3	41,0	47,2
Edmonton	44,5	37,2	38,0	47,1
Vancouver	40,4	37,2	37,8	48,5
Terre-Neuve-et-Labrador	38,4	42,9	42,0	48,2
Île-du-Prince-Édouard	38,0	31,7	32,0	49,4
Nouvelle-Écosse	34,4	41,1	41,6	49,2
Nouveau-Brunswick	32,2	45,8	46,6	48,5
Québec	39,8	37,7	37,8	48,1
Ontario	44,2	41,4	41,6	48,6
Manitoba	30,5	31,4	31,3	47,9
Saskatchewan	35,1	36,7	36,6	47,5
Alberta	45,3	39,2	39,7	46,7
Colombie-Britannique	41,5	36,4	36,8	48,4
Yukon	31,4	38,9	40,1	49,7
Territoires du Nord-Ouest	21,9	27,7	25,4	47,8
Nunavut	S.O.	22,8	23,2	48,4
Canada	40,9	39,1	39,3	48,2

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

TABLEAU 1.2

Représentation et disponibilité* des Autochtones dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale par région métropolitaine de recensement, province et territoire en 1987, 2020 et 2021 (en pourcentage)

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Représentation en 1987	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Disponibilité en 2016*
Halifax	0,5	2,7	3,0	3,8
Montréal	0,3	0,9	0,9	0,8
Toronto	0,6	1,1	1,2	0,8
Winnipeg	0,8	7,3	7,3	9,8
Regina	0,4	3,6	4,2	6,8
Calgary	0,5	2,0	2,2	2,7
Edmonton	0,7	3,2	3,4	5,0
Vancouver	0,5	2,0	2,0	2,3
Terre-Neuve-et-Labrador	0,6	6,3	6,5	8,7
Île-du-Prince-Édouard	0,2	0,9	0,8	1,8
Nouvelle-Écosse	0,4	2,8	2,9	5,3
Nouveau-Brunswick	0,4	1,7	1,7	3,6
Québec	0,4	1,2	1,2	2,1
Ontario	0,7	1,6	1,7	2,5
Manitoba	1,0	8,3	8,6	13,2
Saskatchewan	1,4	6,7	7,6	11,1
Alberta	0,7	2,8	3,0	5,2
Colombie-Britannique	0,7	3,5	3,5	5,2
Yukon	3,8	6,0	6,2	19,9
Territoires du Nord-Ouest	9,6	9,7	12,1	41,7
Nunavut	S.O.	33,0	34,2	75,6
Canada	0,7	2,4	2,4	4,0

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

TABLEAU 1.3

Représentation et disponibilité* des personnes handicapées dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale par région métropolitaine de recensement, province et territoire en 1987, 2020 et 2021 (en pourcentage)

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Représentation en 1987	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Disponibilité en 2017*
Halifax	1,6	7,0	7,3	S.O.
Montréal	1,1	2,6	2,9	S.O.
Toronto	1,5	4,3	4,8	S.O.
Winnipeg	1,8	3,7	4,4	S.O.
Regina	2,4	3,9	4,6	S.O.
Calgary	1,9	3,8	4,4	S.O.
Edmonton	2,0	4,1	5,3	S.O.
Vancouver	1,5	3,3	3,6	S.O.
Terre-Neuve-et-Labrador	1,0	3,5	3,8	8,9
Île-du-Prince-Édouard	1,2	2,3	3,5	10,2
Nouvelle-Écosse	3,5	6,7	7,2	13,1
Nouveau-Brunswick	1,8	5,3	5,5	10,7
Québec	1,1	2,4	2,7	6,1
Ontario	1,6	4,5	5,0	9,6
Manitoba	1,7	3,5	4,2	10,1
Saskatchewan	1,8	3,6	4,1	9,1
Alberta	1,9	3,9	4,7	9,9
Colombie-Britannique	1,7	3,6	4,1	11,0
Yukon	0,8	4,8	6,0	11,3
Territoires du Nord-Ouest	1,4	2,5	2,1	9,8
Nunavut	S.O.	1,9	3,3	8,2
Canada	1,6	3,9	4,4	9,1

* Source : Statistique Canada : Statistique Canada, Enquête canadienne sur le handicap 2017.

TABLEAU 1.4

Représentation et disponibilité* des personnes qui font partie des minorités visibles dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale par région métropolitaine de recensement, province et territoire en 1987, 2020 et 2021 (en pourcentage)

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Représentation en 1987	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Disponibilité en 2016*
Halifax	1,9	10,7	12,1	9,7
Montréal	3,0	20,0	21,1	20,7
Toronto	12,0	39,6	43,4	48,8
Winnipeg	2,9	22,2	23,9	25,2
Regina	1,6	17,1	19,2	16,9
Calgary	5,6	26,0	26,8	31,3
Edmonton	4,4	24,9	26,1	26,5
Vancouver	7,9	37,4	39,1	45,9
Terre-Neuve-et-Labrador	0,7	3,4	3,4	2,3
Île-du-Prince-Édouard	1,0	3,1	3,3	4,2
Nouvelle-Écosse	1,3	9,1	10,2	5,8
Nouveau-Brunswick	1,1	6,4	8,0	3,0
Québec	2,6	15,9	16,4	12,1
Ontario	7,3	30,4	33,0	27,9
Manitoba	2,6	18,6	19,9	17,8
Saskatchewan	1,2	11,2	12,5	10,7
Alberta	4,0	22,1	23,2	22,3
Colombie-Britannique	6,2	29,8	30,4	29,2
Yukon	1,4	12,3	16,5	8,5
Territoires du Nord-Ouest	2,5	16,2	15,9	10,5
Nunavut	S.O.	8,8	10,6	4,0
Canada	5,0	24,4	26,0	21,3

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

TABLEAU 2.1

Taux de représentation et d'atteinte (disponibilité sectorielle)* des femmes dans le secteur des services bancaires et financiers, par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Disponibilité en 2016 (secteur)*	Taux d'atteinte en 2020	Taux d'atteinte en 2021
Cadres supérieurs	37,5	38,0	29,1	128,7	130,5
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	48,1	48,2	53,4	89,9	90,2
Professionnels	46,5	46,6	44,9	103,5	103,7
Personnel semi-professionnel et technique	32,3	36,3	40,2	80,4	90,4
Surveillants	70,2	69,5	70,9	98,9	98,0
Contremaîtres	21,4	21,4	32,7	65,5	65,5
Personnel administratif et de bureau principal	72,2	71,8	76,3	94,6	94,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	59,9	59,5	63,2	94,8	94,2
Travailleurs qualifiés et artisans	6,7	7,7	10,3	64,8	74,8
Personnel de bureau	66,0	66,7	76,0	86,9	87,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	74,7	72,6	77,7	96,2	93,5
Travailleurs manuels spécialisés	14,5	17,0	24,2	59,6	70,2
Autre personnel de la vente et des services	26,4	26,0	50,2	52,6	51,7
Autres travailleurs manuels	100,0	100,0	26,6	375,9	375,9
Total	55,4	54,8	58,9	94,0	93,0

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

TABLEAU 2.2

Taux de représentation et d'atteinte (disponibilité sectorielle)* des femmes dans le secteur des communications, par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Disponibilité en 2016 (secteur)*	Taux d'atteinte en 2020	Taux d'atteinte en 2021
Cadres supérieurs	29,3	29,9	21,8	134,4	137,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	37,3	37,6	38,6	96,7	97,5
Professionnels	39,1	39,4	44,7	87,5	88,1
Personnel semi-professionnel et technique	27,0	31,2	31,4	86,1	99,5
Surveillants	45,3	45,1	57,7	78,6	78,2
Contremaîtres	19,6	20,5	27,1	72,4	75,6
Personnel administratif et de bureau principal	75,1	74,3	77,0	97,5	96,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	33,1	35,0	38,6	85,9	90,7
Travailleurs qualifiés et artisans	5,8	4,1	6,6	87,4	62,2
Personnel de bureau	64,0	60,5	78,0	82,1	77,6
Personnel intermédiaire de la vente et des services	47,1	49,6	51,9	90,6	95,5
Travailleurs manuels spécialisés	36,4	41,0	18,2	200,4	225,5
Autre personnel de la vente et des services	56,7	50,3	41,4	136,8	121,4
Autres travailleurs manuels	0,0	0,0	17,3	0,0	0,0
Total	35,7	35,9	44,1	80,9	81,4

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

TABLEAU 2.3

Taux de représentation et d'atteinte (disponibilité sectorielle)* des femmes dans le secteur des transports, par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Disponibilité en 2016 (secteur)*	Taux d'atteinte en 2020	Taux d'atteinte en 2021
Cadres supérieurs	22,0	23,1	17,0	129,2	135,8
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	31,3	32,0	28,7	109,3	111,6
Professionnels	40,5	40,3	39,2	103,1	102,7
Personnel semi-professionnel et technique	12,0	11,9	14,2	84,0	83,7
Surveillants	51,7	50,7	45,1	114,8	112,5
Contremaîtres	10,4	9,4	12,7	81,7	73,9
Personnel administratif et de bureau principal	69,8	69,1	80,3	86,9	86,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	26,1	25,1	33,8	77,0	74,2
Travailleurs qualifiés et artisans	4,2	4,1	3,2	130,4	128,1
Personnel de bureau	46,0	45,6	48,8	94,2	93,4
Personnel intermédiaire de la vente et des services	68,4	68,8	65,2	104,9	105,5
Travailleurs manuels spécialisés	12,4	12,8	11,0	112,6	116,3
Autre personnel de la vente et des services	34,4	36,0	33,2	103,5	108,3
Autres travailleurs manuels	15,4	17,4	24,7	62,6	70,5
Total	28,3	29,2	25,3	111,9	115,4

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

TABLEAU 2.4

Taux de représentation et d'atteinte (disponibilité sectorielle)* des femmes dans le secteur « autre », par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Disponibilité en 2016 (secteur)*	Taux d'atteinte en 2020	Taux d'atteinte en 2021
Cadres supérieurs	26,6	31,3	23,3	114,2	134,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	27,4	28,0	29,5	93,1	95,0
Professionnels	39,8	40,1	41,6	95,7	96,3
Personnel semi-professionnel et technique	24,3	24,2	36,8	66,0	65,8
Surveillants	44,9	43,6	44,8	100,0	97,2
Contremaîtres	6,9	7,3	9,1	75,4	80,0
Personnel administratif et de bureau principal	73,2	73,1	75,5	97,0	96,9
Personnel spécialisé de la vente et des services	15,0	23,4	39,2	38,2	59,7
Travailleurs qualifiés et artisans	6,9	6,0	3,4	206,1	178,5
Personnel de bureau	70,0	65,4	71,0	98,5	92,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	39,6	37,3	43,8	90,4	85,2
Travailleurs manuels spécialisés	12,5	12,2	21,5	57,9	56,7
Autre personnel de la vente et des services	36,2	37,9	36,7	98,8	103,4
Autres travailleurs manuels	12,9	15,9	22,1	58,6	72,0
Total	30,5	30,9	34,5	88,4	89,6

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

TABLEAU 2.5

Représentation et taux d'atteinte (disponibilité dans le secteur)* des Autochtones dans le secteur des services bancaires et financiers, par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Disponibilité en 2016 (secteur)*	Taux d'atteinte en 2020	Taux d'atteinte en 2021
Cadres supérieurs	0,7	0,8	1,2	58,7	65,3
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,1	1,2	1,5	75,4	82,5
Professionnels	1,0	1,0	1,1	95,5	93,0
Personnel semi-professionnel et technique	1,7	1,4	1,6	106,7	86,0
Surveillants	1,9	1,8	2,4	79,6	76,4
Contremaîtres	0,0	0,0	3,8	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	1,8	1,8	2,0	90,0	90,2
Personnel spécialisé de la vente et des services	2,0	2,1	2,1	93,2	99,3
Travailleurs qualifiés et artisans	6,7	7,7	5,9	113,3	130,9
Personnel de bureau	1,5	1,5	2,0	75,8	74,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2,4	2,5	2,7	87,6	92,9
Travailleurs manuels spécialisés	1,7	1,9	2,7	64,4	70,6
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	1,4	1,4	1,7	83,3	82,4

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

TABLEAU 2.6

Taux de représentation et d'atteinte (disponibilité dans le secteur)* des Autochtones dans le secteur des communications, par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Disponibilité en 2016 (secteur)*	Taux d'atteinte en 2020	Taux d'atteinte en 2021
Cadres supérieurs	1,9	1,9	1,0	193,4	192,7
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,4	1,5	1,8	77,6	81,6
Professionnels	1,9	1,8	1,6	117,1	113,4
Personnel semi-professionnel et technique	2,1	2,1	3,5	61,1	60,4
Surveillants	2,2	2,0	1,0	215,4	195,3
Contremaîtres	2,3	2,4	2,1	107,8	113,1
Personnel administratif et de bureau principal	1,9	2,7	2,7	69,8	101,2
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,9	1,9	2,2	86,7	86,3
Travailleurs qualifiés et artisans	3,5	3,4	3,1	113,3	110,9
Personnel de bureau	2,3	2,4	2,9	79,9	83,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2,4	2,3	3,0	79,8	76,9
Travailleurs manuels spécialisés	2,3	4,0	3,7	63,0	108,3
Autre personnel de la vente et des services	0,5	2,3	3,4	13,9	67,1
Autres travailleurs manuels	0,0	0,0	5,5	0,0	0,0
Total	2,2	2,2	2,5	88,3	88,0

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

TABLEAU 2.7

Représentation et taux d'atteinte (disponibilité dans le secteur)* des Autochtones dans le secteur des transports, par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Disponibilité en 2016 (secteur)*	Taux d'atteinte en 2020	Taux d'atteinte en 2021
Cadres supérieurs	1,7	1,5	2,3	74,4	66,5
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,7	2,1	2,7	63,7	76,6
Professionnels	1,5	1,7	1,6	93,8	105,9
Personnel semi-professionnel et technique	2,7	2,7	3,7	71,8	72,6
Surveillants	3,0	3,6	3,6	83,1	100,5
Contremaîtres	3,7	4,3	4,9	76,6	88,4
Personnel administratif et de bureau principal	1,8	1,8	3,2	56,4	57,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,9	1,9	3,6	51,8	53,1
Travailleurs qualifiés et artisans	4,2	4,3	4,7	90,1	91,8
Personnel de bureau	2,3	2,6	3,5	67,1	74,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	3,8	3,1	3,6	104,2	85,4
Travailleurs manuels spécialisés	3,2	3,3	4,0	80,0	82,3
Autre personnel de la vente et des services	4,6	3,8	5,0	90,1	75,2
Autres travailleurs manuels	3,9	4,2	9,5	40,5	44,0
Total	3,0	3,1	3,9	76,1	79,5

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

TABLEAU 2.8

Représentation et taux d'atteinte (disponibilité dans le secteur)* des Autochtones dans le secteur « autre », par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Disponibilité en 2016 (secteur)*	Taux d'atteinte en 2020	Taux d'atteinte en 2021
Cadres supérieurs	1,4	2,2	6,4	21,3	34,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2,0	2,3	2,6	76,4	87,2
Professionnels	2,3	2,1	2,4	95,3	88,0
Personnel semi-professionnel et technique	4,7	4,7	4,2	109,6	110,8
Surveillants	2,3	2,6	4,5	50,7	57,3
Contremaîtres	3,7	4,3	5,2	71,9	83,4
Personnel administratif et de bureau principal	3,4	3,8	5,0	67,7	76,8
Personnel spécialisé de la vente et des services	3,2	4,3	4,4	73,8	98,0
Travailleurs qualifiés et artisans	7,2	6,9	5,5	130,1	124,6
Personnel de bureau	4,9	3,4	6,3	78,0	54,3
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2,7	2,6	5,0	53,4	51,8
Travailleurs manuels spécialisés	7,9	9,7	5,7	138,3	169,4
Autre personnel de la vente et des services	4,0	4,5	8,4	47,7	53,5
Autres travailleurs manuels	6,5	6,3	8,7	74,5	72,6
Total	4,1	4,2	4,6	88,7	91,3

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

TABLEAU 2.9

Taux de représentation et d'atteinte (disponibilité dans le secteur)* des personnes qui font partie des minorités visibles dans le secteur des services bancaires et financiers, par groupe professionnel en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Disponibilité en 2016 (secteur)*	Taux d'atteinte en 2020	Taux d'atteinte en 2021
Cadres supérieurs	20,8	21,9	15,3	135,8	142,9
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	36,2	36,8	27,8	130,2	132,5
Professionnels	40,9	42,0	34,9	117,3	120,4
Personnel semi-professionnel et technique	44,3	44,9	35,7	124,0	125,7
Surveillants	37,1	37,3	25,1	147,7	148,7
Contremaîtres	64,3	64,3	13,5	477,6	477,7
Personnel administratif et de bureau principal	41,0	41,4	24,3	168,8	170,6
Personnel spécialisé de la vente et des services	38,0	40,9	32,9	115,7	124,5
Travailleurs qualifiés et artisans	13,3	7,7	13,2	100,7	58,2
Personnel de bureau	44,1	44,2	33,6	131,2	131,4
Personnel intermédiaire de la vente et des services	32,1	33,2	32,2	99,8	103,3
Travailleurs manuels spécialisés	58,4	59,1	26,5	220,0	222,7
Autre personnel de la vente et des services	39,6	32,0	25,5	155,2	125,4
Autres travailleurs manuels	0,0	0,0	25,7	0,0	0,0
Total	38,5	39,5	31,2	123,5	126,6

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

TABLEAU 2.10

Taux de représentation et d'atteinte (disponibilité dans le secteur)* des personnes qui font partie des minorités visibles dans le secteur des communications, par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Disponibilité en 2016 (secteur)*	Taux d'atteinte en 2020	Taux d'atteinte en 2021
Cadres supérieurs	11,0	12,1	11,7	94,2	103,5
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	23,9	26,4	21,3	112,6	124,2
Professionnels	28,0	29,6	27,2	103,2	108,9
Personnel semi-professionnel et technique	18,7	21,8	21,4	87,3	101,7
Surveillants	24,4	25,3	27,5	88,7	92,1
Contremaîtres	20,7	20,9	20,3	102,0	103,0
Personnel administratif et de bureau principal	24,3	24,8	20,4	119,0	121,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	23,4	22,6	32,2	72,9	70,3
Travailleurs qualifiés et artisans	18,7	18,5	20,6	91,1	89,9
Personnel de bureau	23,5	22,2	20,9	112,4	106,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	29,8	31,0	36,3	82,2	85,5
Travailleurs manuels spécialisés	31,4	29,7	28,1	111,6	105,6
Autre personnel de la vente et des services	22,9	36,4	28,7	79,8	127,0
Autres travailleurs manuels	0,0	0,0	20,9	0,0	0,0
Total	24,6	25,6	24,8	99,2	103,2

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

TABLEAU 2.11

Taux de représentation et d'atteinte (disponibilité dans le secteur)* des personnes qui font partie des minorités visibles dans le secteur des transports, par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Disponibilité en 2016 (secteur)*	Taux d'atteinte en 2020	Taux d'atteinte en 2021
Cadres supérieurs	7,8	9,5	10,8	71,9	87,8
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	15,8	17,6	19,0	83,0	92,7
Professionnels	27,7	29,1	31,3	88,5	92,9
Personnel semi-professionnel et technique	9,9	11,2	12,9	76,6	86,8
Surveillants	14,1	15,9	22,8	61,8	69,8
Contremaîtres	11,6	13,3	13,9	83,3	95,7
Personnel administratif et de bureau principal	21,7	23,2	19,1	113,4	121,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	6,5	9,0	23,2	27,9	38,7
Travailleurs qualifiés et artisans	13,6	15,6	13,8	98,7	112,9
Personnel de bureau	22,1	23,7	24,7	89,3	95,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	22,3	26,7	28,3	78,9	94,2
Travailleurs manuels spécialisés	17,5	18,8	28,6	61,1	65,6
Autre personnel de la vente et des services	14,5	14,5	31,2	46,3	46,4
Autres travailleurs manuels	10,6	12,4	20,6	51,3	60,1
Total	17,8	19,7	25,1	71,0	78,5

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

TABLEAU 2.12

Taux de représentation et d'atteinte (disponibilité sectorielle)* des personnes qui font partie des minorités visibles dans le secteur « autres », par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Disponibilité en 2016 (secteur)*	Taux d'atteinte en 2020	Taux d'atteinte en 2021
Cadres supérieurs	7,0	9,4	10,7	65,2	87,5
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	13,4	15,0	9,6	140,2	156,6
Professionnels	23,7	27,4	23,6	100,3	115,9
Personnel semi-professionnel et technique	10,9	11,5	16,0	67,9	71,8
Surveillants	9,3	11,0	17,5	53,1	62,9
Contremaîtres	6,9	8,2	7,6	91,2	108,1
Personnel administratif et de bureau principal	16,8	18,1	15,0	112,3	121,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	8,2	13,3	17,7	46,0	75,0
Travailleurs qualifiés et artisans	12,1	13,8	9,2	130,5	149,2
Personnel de bureau	15,9	18,8	17,9	88,6	105,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	26,5	22,8	25,2	105,0	90,3
Travailleurs manuels spécialisés	10,0	10,1	15,0	66,6	67,2
Autre personnel de la vente et des services	10,6	16,2	15,4	68,6	105,2
Autres travailleurs manuels	10,8	12,7	16,2	66,8	78,4
Total	16,6	17,4	16,0	103,7	108,8

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

TABLEAU 2.13

Taux de représentation et d'atteinte (disponibilité au Canada)* des femmes dans tous les secteurs, par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Disponibilité en 2016 (au Canada)*	Taux d'atteinte en 2020	Taux d'atteinte en 2021
Cadres supérieurs	29,2	30,3	27,6	105,8	109,7
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	42,3	42,6	39,4	107,2	108,1
Professionnels	43,9	44,3	55,0	79,9	80,5
Personnel semi-professionnel et technique	19,7	21,9	53,5	36,7	40,9
Surveillants	58,2	57,1	55,5	104,9	102,9
Contremaîtres	10,5	9,9	10,8	97,8	92,1
Personnel administratif et de bureau principal	72,0	71,5	82,4	87,4	86,8
Personnel spécialisé de la vente et des services	53,1	54,6	49,7	106,9	109,8
Travailleurs qualifiés et artisans	5,0	4,4	4,0	125,9	110,2
Personnel de bureau	53,0	52,2	68,7	77,1	76,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	62,1	62,2	68,4	90,9	90,9
Travailleurs manuels spécialisés	12,5	12,8	17,1	73,1	75,0
Autre personnel de la vente et des services	36,7	38,3	56,3	65,2	68,0
Autres travailleurs manuels	14,7	16,9	22,1	66,3	76,4
Total	39,1	39,3	48,2	81,0	81,5

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

TABLEAU 2.14

Taux de représentation et d'atteinte (disponibilité au Canada)* des Autochtones dans tous les secteurs, par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Disponibilité en 2016 (au Canada)*	Taux d'atteinte en 2020	Taux d'atteinte en 2021
Cadres supérieurs	1,3	1,3	3,2	41,4	40,7
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,3	1,4	2,7	49,3	52,6
Professionnels	1,3	1,3	2,4	56,1	55,0
Personnel semi-professionnel et technique	2,7	2,6	4,2	65,2	62,6
Surveillants	2,5	2,7	3,9	63,5	69,8
Contremaîtres	3,6	4,1	4,3	82,5	94,6
Personnel administratif et de bureau principal	2,0	2,2	3,5	57,5	63,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	2,0	2,1	3,7	54,4	56,2
Travailleurs qualifiés et artisans	4,4	4,3	5,2	83,8	82,4
Personnel de bureau	2,2	2,3	4,2	52,5	55,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2,8	2,7	4,5	62,4	60,4
Travailleurs manuels spécialisés	3,4	3,6	4,8	71,5	75,3
Autre personnel de la vente et des services	3,9	3,8	5,8	67,9	65,4
Autres travailleurs manuels	4,7	4,9	6,8	68,6	72,1
Total	2,4	2,4	4,0	59,9	60,0

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

TABLEAU 2.15

Taux de représentation et d'atteinte (disponibilité au Canada)* des personnes handicapées dans tous les secteurs, par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Disponibilité en 2017 (au Canada)*	Taux d'atteinte en 2020	Taux d'atteinte en 2021
Cadres supérieurs	3,4	4,2	5,0	68,4	84,4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4,3	4,8	5,0	85,9	96,4
Professionnels	4,5	4,9	8,9	50,0	54,8
Personnel semi-professionnel et technique	2,7	3,3	7,6	35,7	43,7
Surveillants	4,7	6,4	27,5	17,3	23,3
Contremaîtres	2,3	3,5	10,1	23,1	34,7
Personnel administratif et de bureau principal	4,7	5,3	10,0	46,8	52,9
Personnel spécialisé de la vente et des services	4,6	5,0	8,0	57,5	62,3
Travailleurs qualifiés et artisans	2,7	3,2	7,8	34,6	41,0
Personnel de bureau	4,8	5,6	9,3	51,5	60,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	4,5	4,6	10,8	41,8	42,8
Travailleurs manuels spécialisés	2,4	2,3	10,3	23,1	22,4
Autre personnel de la vente et des services	4,5	4,9	10,7	42,2	45,8
Autres travailleurs manuels	2,3	2,8	6,8	34,4	41,0
Total	3,9	4,4	9,1	43,0	48,4

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

TABLEAU 2.16

Taux de représentation et d'atteinte (disponibilité au Canada)* des personnes qui font partie des minorités visibles dans tous les secteurs, par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2020	Représentation en 2021	Disponibilité en 2016 (au Canada)*	Taux d'atteinte en 2020	Taux d'atteinte en 2021
Cadres supérieurs	13,0	14,4	11,5	113,4	125,5
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	29,4	30,6	17,6	166,9	173,9
Professionnels	35,9	37,7	23,2	154,7	162,4
Personnel semi-professionnel et technique	14,7	17,1	19,1	77,0	89,6
Surveillants	23,7	24,7	24,0	98,5	102,8
Contremaîtres	11,5	12,8	11,1	103,2	115,1
Personnel administratif et de bureau principal	30,4	31,4	16,4	185,5	191,9
Personnel spécialisé de la vente et des services	33,6	37,1	27,7	121,3	134,0
Travailleurs qualifiés et artisans	15,0	16,4	12,0	125,5	136,9
Personnel de bureau	27,7	28,2	21,9	126,3	128,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	28,2	29,5	25,4	111,2	116,1
Travailleurs manuels spécialisés	17,3	18,5	22,4	77,1	82,6
Autre personnel de la vente et des services	14,5	18,1	26,5	54,8	68,2
Autres travailleurs manuels	10,6	12,5	21,0	50,7	59,6
Total	26,0	27,4	21,3	122,1	128,6

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016 Statistique Canada, Recensement 2016.

TABLEAU 3.1

Répartition des femmes et des hommes dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale, par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	2020		2021	
	Répartition des femmes	Répartition des hommes	Répartition des femmes	Répartition des hommes
Cadres supérieurs	0,7	1,1	0,7	1,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	12,7	11,1	12,9	11,3
Professionnels	23,5	19,2	23,2	18,9
Personnel semi-professionnel et technique	3,1	8,2	3,8	8,8
Surveillants	5,1	2,4	5,1	2,5
Contremaîtres	0,4	2,4	0,4	2,3
Personnel administratif et de bureau principal	4,8	1,2	4,6	1,2
Personnel spécialisé de la vente et des services	5,0	2,8	5,3	2,9
Travailleurs qualifiés et artisans	1,0	11,8	0,8	11,5
Personnel de bureau	18,3	10,4	17,1	10,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	20,3	7,9	20,9	8,2
Travailleurs manuels spécialisés	4,4	19,9	4,5	19,7
Autre personnel de la vente et des services	0,3	0,3	0,4	0,4
Autres travailleurs manuels	0,4	1,3	0,4	1,2
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, par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	2020		2021	
	Répartition des Autochtones	Répartition des non-Autochtones	Répartition des Autochtones	Répartition des non-Autochtones
Cadres supérieurs	0,5	0,9	0,5	0,9
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6,4	11,8	7,0	12,0
Professionnels	11,6	21,1	10,9	20,9
Personnel semi-professionnel et technique	7,0	6,2	7,4	6,8
Surveillants	3,5	3,4	3,9	3,5
Contremaîtres	2,4	1,6	2,7	1,5
Personnel administratif et de bureau principal	2,2	2,6	2,3	2,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	3,1	3,7	3,3	3,8
Travailleurs qualifiés et artisans	13,8	7,4	12,9	7,2
Personnel de bureau	12,3	13,5	12,2	12,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	14,8	12,7	14,4	13,2
Travailleurs manuels spécialisés	19,8	13,7	20,3	13,5
Autre personnel de la vente et des services	0,6	0,3	0,7	0,4
Autres travailleurs manuels	1,9	0,9	1,7	0,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLEAU 3.3

Répartition des personnes handicapées et non handicapées dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale, par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	2020		2021	
	Répartition des personnes handicapées	Répartition des personnes sans handicap	Distribution aux personnes handicapées	Distribution aux personnes sans handicap
Cadres supérieurs	0,8	0,9	0,9	0,9
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	12,8	11,7	13,1	11,9
Professionnels	23,8	20,7	22,9	20,5
Personnel semi-professionnel et technique	4,3	6,3	5,1	6,9
Surveillants	4,2	3,4	5,2	3,4
Contremaîtres	1,0	1,6	1,3	1,6
Personnel administratif et de bureau principal	3,1	2,6	3,1	2,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	4,4	3,7	4,4	3,8
Travailleurs qualifiés et artisans	5,2	7,7	5,4	7,4
Personnel de bureau	16,5	13,3	16,6	12,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	14,6	12,7	13,9	13,2
Travailleurs manuels spécialisés	8,4	14,1	7,3	14,0
Autre personnel de la vente et des services	0,4	0,3	0,5	0,4
Autres travailleurs manuels	0,6	1,0	0,5	0,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLEAU 3.4

Répartition des membres et des non-membres qui font partie des minorités visibles dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale, par groupe professionnel, en 2020 et 2021 (en pourcentage)

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	2020		2021	
	Distribution des membres qui font partie des minorités visibles	Distribution des membres qui font partie des minorités visibles	Distribution des membres qui font partie des minorités visibles	Distribution des membres qui font partie des minorités visibles
Cadres supérieurs	0,5	1,1	0,5	1,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	13,2	11,2	13,3	11,4
Professionnels	28,8	18,1	28,3	17,7
Personnel semi-professionnel et technique	3,5	7,2	4,2	7,8
Surveillants	3,1	3,6	3,2	3,6
Contremaîtres	0,7	1,9	0,7	1,9
Personnel administratif et de bureau principal	3,1	2,5	2,9	2,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	4,8	3,3	5,2	3,3
Travailleurs qualifiés et artisans	4,4	8,7	4,4	8,4
Personnel de bureau	14,4	13,2	13,2	12,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	13,8	12,4	14,2	12,8
Travailleurs manuels spécialisés	9,2	15,5	9,3	15,4
Autre personnel de la vente et des services	0,2	0,4	0,3	0,5
Autres travailleurs manuels	0,4	1,2	0,4	1,0
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 2020 et 2021**

Groupes désignés	Nombre de salariés		Nombre de recrutements		Nombre de promotions		Nombre de cessations d'emploi		Effet net*	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Les femmes	141 488	141 444	14 095	24 960	13 237	25 139	15 881	20 768	-1 786	4 192
Les Autochtones	3 619	3 725	339	684	312	704	398	558	-59	126
Les personnes handicapées	14 891	15 139	910	1 926	1 155	2 408	1 536	1 921	-626	5
Les personnes qui font partie des minorités visibles	98 463	102 002	10 302	20 226	10 408	18 041	9 554	14 389	748	5 837
Tous les employés	255 560	258 291	28 129	49 031	24 617	43 436	28 986	39 952	-857	9 079

* Le nombre d'employés embauchés est réduit par le nombre d'employés licenciés.

** Le nombre de salariés couvre les salariés permanents à temps plein, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les données sur les recrutements, les promotions, les cessations d'emploi et l'effet net ne concernent que les salariés permanents à temps plein et à temps partiel.

TABLEAU 4.2

Représentation et parts des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans le secteur des services bancaires et financiers, en 2020 et 2021* (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation		Part des recrutements		Part des promotions		Part des cessations d'emploi	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Les femmes	55,4	54,8	50,1	50,9	53,8	57,9	54,8	52,0
Les Autochtones	1,4	1,4	1,2	1,4	1,3	1,6	1,4	1,4
Les personnes handicapées	5,8	5,9	3,2	3,9	4,7	5,5	5,3	4,8
Les personnes qui font partie des minorités visibles	38,5	39,5	36,6	41,3	42,3	41,5	33,0	36,0
Tous les employés	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 couvrent les salariés permanents à temps plein, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les données sur la part des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi ne concernent que les salariés permanents à temps plein et les 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 2020 et 2021**

Groupes désignés	Nombre de salariés		Nombre de recrutements		Nombre de promotions		Nombre de cessations d'emploi		Effet net*	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Les femmes	42 406	42 006	3 661	5 984	1 918	4 045	6 222	6 658	-2 561	-674
Les Autochtones	2 625	2 589	143	237	107	179	354	349	-211	-112
Les personnes handicapées	5 253	5 779	272	590	198	493	735	805	-463	-215
Les personnes qui font partie des minorités visibles	29 262	29 983	2 512	4 403	1 369	3 360	4 419	4 891	-1 907	-488
Tous les employés	118 905	117 123	9 297	15 126	5 023	9 899	18 090	18 078	-8 793	-2 952

* Le nombre d'employés embauchés est réduit par le nombre d'employés licenciés.

** Le nombre de salariés couvre les salariés permanents à temps plein, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les données sur les recrutements, les promotions, les cessations d'emploi et l'effet net ne concernent que les salariés permanents à temps plein et à temps partiel.

TABLEAU 4.4

Représentation et parts des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans le secteur des communications, en 2020 et 2021* (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation		Part des recrutements		Part des promotions		Part des cessations d'emploi	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Les femmes	35,7	35,9	39,4	39,6	38,2	40,9	34,4	36,8
Les Autochtones	2,2	2,2	1,5	1,6	2,1	1,8	2,0	1,9
Les personnes handicapées	4,4	4,9	2,9	3,9	3,9	5,0	4,1	4,5
Les personnes qui font partie des minorités visibles	24,6	25,6	27,0	29,1	27,3	33,9	24,4	27,1
Tous les employés	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 couvrent les salariés permanents à temps plein, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les données sur la part des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi ne concernent que les salariés permanents à temps plein et les 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 2020 et 2021**

Groupes désignés	Nombre de salariés		Nombre de recrutements		Nombre de promotions		Nombre de cessations d'emploi		Effet net*	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Les femmes	85 767	88 602	13 370	20 379	2 885	3 864	17 746	19 478	-4 376	901
Les Autochtones	8 995	9 295	1 513	2 267	323	319	1 982	2 264	-469	3
Les personnes handicapées	7 410	9 605	792	1 090	221	353	1 579	1 399	-787	-309
Les personnes qui font partie des minorités visibles	54 002	59 893	10 850	15 148	2 042	2 867	12 668	13 000	-1 818	2 148
Tous les employés	303 071	303 859	56 838	73 574	9 779	12 457	66 292	74 462	-9 454	-888

* Le nombre d'employés embauchés est réduit par le nombre d'employés licenciés.

** Le nombre de salariés couvre les salariés permanents à temps plein, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les données sur les recrutements, les promotions, les cessations d'emploi et l'effet net ne concernent que les salariés permanents à temps plein et à temps partiel.

TABLEAU 4.6

Représentation et parts des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans le secteur des transports, en 2020 et 2021* (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation		Part des recrutements		Part des promotions		Part des cessations d'emploi	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Les femmes	28,3	29,2	23,5	27,7	29,5	31,0	26,8	26,2
Les Autochtones	3,0	3,1	2,7	3,1	3,3	2,6	3,0	3,0
Les personnes handicapées	2,4	3,2	1,4	1,5	2,3	2,8	2,4	1,9
Les personnes qui font partie des minorités visibles	17,8	19,7	19,1	20,6	20,9	23,0	19,1	17,5
Tous les employés	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 couvrent les salariés permanents à temps plein, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les données sur la part des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi ne concernent que les salariés permanents à temps plein et les 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 2020 et 2021**

Groupes désignés	Nombre de salariés		Nombre de recrutements		Nombre de promotions		Nombre de cessations d'emploi		Effet net*	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Les femmes	17 764	18 264	1 922	2 886	744	956	2 851	2 387	-929	499
Les Autochtones	2 377	2 471	449	414	150	184	358	365	91	49
Les personnes handicapées	1 257	1 776	92	149	40	78	169	159	-77	-10
Les personnes qui font partie des minorités visibles	9 662	10 291	1 470	1 682	359	516	1 760	1 514	-290	168
Tous les employés	58 254	59 083	6 769	8 466	2 365	3 055	9 883	8 065	-3 114	401

* Le nombre d'employés embauchés est réduit par le nombre d'employés licenciés.

** Le nombre de salariés couvre les salariés permanents à temps plein, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les données sur les recrutements, les promotions, les cessations d'emploi et l'effet net ne concernent que les salariés permanents à temps plein et à temps partiel.

TABLEAU 4.8

Représentation et parts des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans le secteur « autre », en 2020 et 2021* (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation		Part des recrutements		Part des promotions		Part des cessations d'emploi	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Les femmes	30,5	30,9	28,4	34,1	31,5	31,3	28,8	29,6
Les Autochtones	4,1	4,2	6,6	4,9	6,3	6,0	3,6	4,5
Les personnes handicapées	2,2	3,0	1,4	1,8	1,7	2,6	1,7	2,0
Les personnes qui font partie des minorités visibles	16,6	17,4	21,7	19,9	15,2	16,9	17,8	18,8
Tous les employés	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 couvrent les salariés permanents à temps plein, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les données sur la part des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi ne concernent que les salariés permanents à temps plein et les 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 2020 et 2021**

Groupes désignés	Nombre de salariés		Nombre de recrutements		Nombre de promotions		Nombre de cessations d'emploi		Effet net*	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Les femmes	287 425	290 316	33 048	54 209	18 784	34 004	42 700	49 291	-9 652	4 918
Les Autochtones	17 616	18 080	2 444	3 602	892	1 386	3 092	3 536	-648	66
Les personnes handicapées	28 811	32 299	2 066	3 755	1 614	3 332	4 019	4 284	-1 953	-529
Les personnes qui font partie des minorités visibles	191 389	202 169	25 134	41 459	14 178	24 784	28 401	33 794	-3 267	7 665
Tous les employés	735 790	738 356	101 033	146 197	41 784	68 847	123 251	140 557	-22 218	5 640

* Le nombre d'employés embauchés est réduit par le nombre d'employés licenciés.

** Le nombre de salariés couvre les salariés permanents à temps plein, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les données sur les recrutements, les promotions, les cessations d'emploi et l'effet net ne concernent que les salariés permanents à temps plein et à temps partiel.

TABLEAU 4.10

Représentation et parts des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans tous les secteurs, en 2020 et 2021* (en pourcentage)

Groupes désignés	Représentation		Part des recrutements		Part des promotions		Part des cessations d'emploi	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Les femmes	39,1	39,3	32,7	37,1	45,0	49,4	34,6	35,1
Les Autochtones	2,4	2,4	2,4	2,5	2,1	2,0	2,5	2,5
Les personnes handicapées	3,9	4,4	2,0	2,6	3,9	4,8	3,3	3,0
Les personnes qui font partie des minorités visibles	26,0	27,4	24,9	28,4	33,9	36,0	23,0	24,0
Tous les employés	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 couvrent les salariés permanents à temps plein, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les données sur la part des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi ne concernent que les salariés permanents à temps plein et les 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, par l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2021

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre d'hommes	Représentation des hommes (en pourcentage)	Nombre de femmes	Représentation des femmes (en pourcentage)
Moins de 5 000 \$	398	253	63,6	145	36,4
5 000 \$ - 9 999 \$	469	310	66,1	159	33,9
10 000 \$ - 14 999 \$	774	450	58,1	324	41,9
15 000 \$ - 19 999 \$	1 192	754	63,3	438	36,7
20 000 \$ - 24 999 \$	2 112	1 218	57,7	894	42,3
25 000 \$ - 34 999 \$	19 530	9 417	48,2	10 113	51,8
35 000 \$ - 49 999 \$	112 750	57 412	50,9	55 340	49,1
50 000 \$ - 74 999 \$	227 869	134 865	59,2	93 004	40,8
75 000 \$ - 99 999 \$	142 091	95 931	67,5	46 160	32,5
100 000 \$ - 149 999 \$	98 697	69 801	70,7	28 896	29,3
150 000 \$ - 199 999 \$	21 263	16 268	76,5	4 995	23,5
200 000 \$ - 249 999 \$	5 236	3 946	75,4	1 290	24,6
250 000 \$ et plus	7 525	5 607	74,5	1 918	25,5
Total	639 906	396 232	61,9	243 676	38,1

TABLEAU 5.2

Nombre et représentation des Autochtones occupant un emploi permanent à temps plein dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale, par l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2021

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre d'Autochtones	Représentation des Autochtones (en pourcentage)	Nombre d'hommes Autochtones	Nombre de femmes Autochtones
Moins de 5 000 \$	398	12	3,0	11	1
5 000 \$ - 9 999 \$	469	19	4,1	13	6
10 000 \$ - 14 999 \$	774	40	5,2	30	10
15 000 \$ - 19 999 \$	1 192	44	3,7	33	11
20 000 \$ - 24 999 \$	2 112	64	3,0	34	30
25 000 \$ - 34 999 \$	19 530	651	3,3	339	312
35 000 \$ - 49 999 \$	112 750	2 841	2,5	1 433	1 408
50 000 \$ - 74 999 \$	227 869	5 509	2,4	3 347	2 162
75 000 \$ - 99 999 \$	142 091	3 381	2,4	2 460	921
100 000 \$ - 149 999 \$	98 697	2 046	2,1	1 579	467
150 000 \$ - 199 999 \$	21 263	355	1,7	293	62
200 000 \$ - 249 999 \$	5 236	78	1,5	54	24
250 000 \$ et plus	7 525	80	1,1	58	22
Total	639 906	15 120	2,4	9 684	5 436

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, par l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2021

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre de personnes handicapées	Représentation des personnes handicapées (en pourcentage)	Nombre d'hommes handicapés	Nombre de femmes handicapées
Moins de 5 000 \$	398	3	0,8	3	0
5 000 \$ - 9 999 \$	469	16	3,4	7	9
10 000 \$ - 14 999 \$	774	29	3,7	13	16
15 000 \$ - 19 999 \$	1 192	36	3,0	24	12
20 000 \$ - 24 999 \$	2 112	67	3,2	35	32
25 000 \$ - 34 999 \$	19 530	667	3,4	305	362
35 000 \$ - 49 999 \$	112 750	5 336	4,7	2 212	3 124
50 000 \$ - 74 999 \$	227 869	10 637	4,7	5 194	5 443
75 000 \$ - 99 999 \$	142 091	6 322	4,4	3 749	2 573
100 000 \$ - 149 999 \$	98 697	4 076	4,1	2 510	1 566
150 000 \$ - 199 999 \$	21 263	666	3,1	439	227
200 000 \$ - 249 999 \$	5 236	146	2,8	94	52
250 000 \$ et plus	7 525	191	2,5	130	61
Total	639 906	28 192	4,4	14 715	13 477

TABLEAU 5.4

Nombre et représentation des personnes qui font partie des minorités visibles occupant un emploi permanent à temps plein dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale, par l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2021

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre de membres de minorités visibles	Représentation des personnes qui font partie des minorités visibles (en pourcentage)	Nombre d'hommes appartenant à une minorité visible	Nombre de femmes appartenant à une minorité visible
Moins de 5 000 \$	398	108	27,1	62	46
5 000 \$ - 9 999 \$	469	118	25,2	74	44
10 000 \$ - 14 999 \$	774	183	23,6	101	82
15 000 \$ - 19 999 \$	1 192	316	26,5	202	114
20 000 \$ - 24 999 \$	2 112	539	25,5	282	257
25 000 \$ - 34 999 \$	19 530	5 471	28,0	2 591	2 880
35 000 \$ - 49 999 \$	112 750	35 921	31,9	17 786	18 135
50 000 \$ - 74 999 \$	227 869	62 372	27,4	35 956	26 416
75 000 \$ - 99 999 \$	142 091	39 416	27,7	24 773	14 643
100 000 \$ - 149 999 \$	98 697	26 571	26,9	17 730	8 841
150 000 \$ - 199 999 \$	21 263	3 893	18,3	2 725	1 168
200 000 \$ - 249 999 \$	5 236	818	15,6	559	259
250 000 \$ et plus	7 525	1 489	19,8	940	549
Total	639 906	177 215	27,7	103 781	73 434

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, par l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2021

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre d'hommes	Représentation des hommes (en pourcentage)	Nombre de femmes	Représentation des femmes (en pourcentage)
Moins de 5 000 \$	1 545	895	57,9	650	42,1
5 000 \$ - 9 999 \$	2 992	1 682	56,2	1 310	43,8
10 000 \$ - 14 999 \$	6 326	3 311	52,3	3 015	47,7
15 000 \$ - 19 999 \$	14 928	8 155	54,6	6 773	45,4
20 000 \$ - 24 999 \$	10 162	4 753	46,8	5 409	53,2
25 000 \$ - 34 999 \$	18 762	8 422	44,9	10 340	55,1
35 000 \$ - 49 999 \$	21 980	10 832	49,3	11 148	50,7
50 000 \$ - 74 999 \$	9 616	5 175	53,8	4 444	46,2
75 000 \$ - 99 999 \$	1 406	866	61,6	540	38,4
100 000 \$ - 149 999 \$	712	468	65,7	244	34,3
150 000 \$ - 199 999 \$	87	64	73,6	23	26,4
200 000 \$ - 249 999 \$	24	17	70,8	7	29,2
250 000 \$ et plus	56	47	83,9	9	16,1
Total	88 596	44 687	50,4	43 912	49,6

TABLEAU 6.2

Nombre et représentation des Autochtones occupant un emploi permanent à temps partiel dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale, par l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2021

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre d'Autochtones	Représentation des Autochtones (en pourcentage)	Nombre d'hommes autochtones	Nombre de femmes autochtones
Moins de 5 000 \$	1 545	39	2,5	15	0
5 000 \$ - 9 999 \$	2 992	80	2,7	30	0
10 000 \$ - 14 999 \$	6 326	208	3,3	77	0
15 000 \$ - 19 999 \$	14 928	441	3,0	200	0
20 000 \$ - 24 999 \$	10 162	329	3,2	123	0
25 000 \$ - 34 999 \$	18 762	654	3,5	319	0
35 000 \$ - 49 999 \$	21 980	609	2,8	268	0
50 000 \$ - 74 999 \$	9 616	273	2,8	152	0
75 000 \$ - 99 999 \$	1 406	80	5,7	46	0
100 000 \$ - 149 999 \$	712	49	6,9	38	0
150 000 \$ - 199 999 \$	87	5	5,7	4	0
200 000 \$ - 249 999 \$	24	1	4,2	1	0
250 000 \$ et plus	56	0	0,0	0	0
Total	88 596	2 768	3,1	1 273	0

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, par l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2021

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre de personnes handicapées	Représentation des personnes handicapées (en pourcentage)	Nombre d'hommes handicapés	Nombre de femmes handicapées
Moins de 5 000 \$	1 545	49	3,2	33	16
5 000 \$ - 9 999 \$	2 992	82	2,7	38	44
10 000 \$ - 14 999 \$	6 326	218	3,4	72	146
15 000 \$ - 19 999 \$	14 928	485	3,2	179	306
20 000 \$ - 24 999 \$	10 162	451	4,4	165	286
25 000 \$ - 34 999 \$	18 762	939	5,0	316	623
35 000 \$ - 49 999 \$	21 980	1 122	5,1	387	735
50 000 \$ - 74 999 \$	9 616	409	4,3	178	231
75 000 \$ - 99 999 \$	1 406	54	3,8	22	32
100 000 \$ - 149 999 \$	712	28	3,9	18	10
150 000 \$ - 199 999 \$	87	3	3,4	2	1
200 000 \$ - 249 999 \$	24	0	0,0	0	0
250 000 \$ et plus	56	0	0,0	0	0
Total	88 596	3 840	4,3	1 410	2 430

TABLEAU 6.4

Nombre et représentation des personnes qui font partie des minorités visibles occupant un emploi permanent à temps partiel dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale, par l'échelle de rémunération, au 31 décembre 2021

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre de membres de minorités visibles	Représentation des personnes qui font partie 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 \$	1 545	333	21,6	213	120
5 000 \$ - 9 999 \$	2 992	599	20,0	351	248
10 000 \$ - 14 999 \$	6 326	1 569	24,8	886	683
15 000 \$ - 19 999 \$	14 928	4 114	27,6	2 406	1 708
20 000 \$ - 24 999 \$	10 162	2 643	26,0	1 323	1 320
25 000 \$ - 34 999 \$	18 762	5 300	28,2	2 666	2 634
35 000 \$ - 49 999 \$	21 980	6 152	28,0	3 364	2 788
50 000 \$ - 74 999 \$	9 616	2 190	22,8	1 416	774
75 000 \$ - 99 999 \$	1 406	245	17,4	177	68
100 000 \$ - 149 999 \$	712	134	18,8	98	36
150 000 \$ - 199 999 \$	87	15	17,2	13	2
200 000 \$ - 249 999 \$	24	0	0,0	0	0
250 000 \$ et plus	56	4	7,1	3	1
Total	88 596	23 298	26,3	12 916	10 382

TABLEAU 7

Répartition des employeurs et des salariés par secteur dans les données consolidées sur l'écart de rémunération

Secteur	Nombre d'employeurs	% d'employeurs couverts par le LEEP	% d'employés du PLEME
Services bancaires et financiers	43	8 %	35 %
Communications	58	11 %	16 %
Transport	346	65 %	41 %
Autres	83	16 %	8 %
Total	530	100 %	100 %

TABLEAU 8.1

Salaire horaire versé à la femme moyenne pour chaque 1,00 \$ versé à l'homme moyen, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur moyen	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus
Services bancaires et financiers	0,82 \$	0,0	0,0	16,3	79,1	0,0	4,7	0,0	0,0
Communications	0,89 \$	0,0	0,0	12,1	75,9	0,0	8,6	3,4	0,0
Transport	0,86 \$	0,9	2,3	19,7	60,1	0,0	14,5	0,9	1,7
Autres	0,89 \$	2,4	3,6	8,4	75,9	0,0	7,2	1,2	1,2
Tous les secteurs	0,87 \$	0,9	2,1	16,8	65,8	0,0	11,9	1,1	1,3

TABLEAU 8.2

Prime versée à la femme moyenne pour chaque dollar versé à l'homme moyen, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur moyen	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus
Services bancaires et financiers	0,53 \$	4,7	34,9	37,2	16,3	0,0	2,3	0,0	2,3
Communications	0,71 \$	6,9	15,5	24,1	22,4	0,0	6,9	1,7	13,8
Transport	0,77 \$	5,2	12,1	16,8	14,2	0,0	9,0	3,8	11,0
Autres	0,87 \$	2,4	12,0	14,5	25,3	0,0	16,9	8,4	4,8
Tous les secteurs	0,76 \$	4,9	14,3	18,9	17,0	0,0	9,4	4,0	9,6

TABLEAU 8.3

% de femmes recevant des primes, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	% de personnes recevant une prime dans l'employeur médian	% d'employeurs où 0 % des salariés perçoivent des primes	% d'employeurs où 1 % à 25 % des salariés perçoivent des primes	% d'employeurs où 26 % à 50 % reçoivent des primes	% d'employeurs où les primes sont comprises entre 51 % et 75 %	% d'employeurs où les primes sont comprises entre 76 % et 99 %	% d'employeurs où 100 % des salariés reçoivent une prime	% d'employeurs ne disposant pas de données
Services bancaires et financiers	86	2,3	4,7	0,0	16,3	76,7	0,0	0,0
Communications	49	8,6	25,9	17,2	13,8	34,5	0,0	0,0
Transport	17	26,3	29,8	11,0	10,1	19,7	3,2	0,0
Autres	25	15,7	34,9	8,4	12,0	26,5	2,4	0,0
Tous les secteurs	27	20,8	28,1	10,4	11,3	27,0	2,5	0,0

TABLEAU 8.4

% d'hommes recevant une prime, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	% de personnes recevant une prime dans l'employeur médian	% d'employeurs où 0 % des salariés reçoivent une prime	% d'employeurs où 1 % à 25 % des salariés perçoivent des primes	% d'employeurs où 26 % à 50 % reçoivent des primes	% d'employeurs où les primes sont comprises entre 51 % et 75 %	% d'employeurs où les primes sont comprises entre 76 % et 99 %	% d'employeurs où 100 % des salariés reçoivent une prime	% d'employeurs ne disposant pas de données
Services bancaires et financiers	85	2,3	4,7	2,3	14,0	76,7	0,0	0,0
Communications	59	3,4	27,6	13,8	19,0	36,2	0,0	0,0
Transport	23	23,7	27,5	14,2	11,3	22,5	0,9	0,0
Autres	27	9,6	34,9	14,5	13,3	27,7	0,0	0,0
Tous les secteurs	35	17,5	26,8	13,2	12,6	29,2	0,6	0,0

TABLEAU 8.5

Paie d'heures supplémentaires de la femme moyenne pour chaque dollar versé à l'homme moyen, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur moyen	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus
Services bancaires et financiers	0,78 \$	2,3	11,6	23,3	37,2	0,0	7,0	2,3	7,0
Communications	0,55 \$	8,6	24,1	31,0	8,6	0,0	5,2	0,0	3,4
Transport	0,56 \$	9,2	24,6	21,1	11,0	0,3	7,5	1,7	4,6
Autres	0,57 \$	10,8	27,7	21,7	20,5	0,0	2,4	4,8	7,2
Tous les secteurs	0,57 \$	8,9	24,0	22,5	14,3	0,2	6,4	2,1	5,1

TABLEAU 8.6

Heures supplémentaires annuelles effectuées par la femme moyenne par rapport à l'homme moyen, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Différence dans l'employeur médian	% d'employeurs où les femmes effectuent au moins 100 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les femmes effectuent 50 à 99 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les femmes effectuent de 1 à 49 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les femmes effectuent le même nombre d'heures supplémentaires	% d'employeurs où les femmes effectuent de 1 à 49 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs où les femmes effectuent 50 à 99 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs où les femmes effectuent au moins 100 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart en matière d'heures supplémentaires
Services bancaires et financiers	6 heures en moins	0,0	4,7	55,8	0,0	25,6	4,7	0,0	9,3
Communications	22 heures en moins	5,2	5,2	62,1	0,0	8,6	0,0	0,0	19,0
Transport	37 heures en moins	16,5	14,5	33,5	0,0	11,8	2,3	1,4	19,9
Autres	40 heures en moins	20,5	18,1	42,2	0,0	12,0	0,0	2,4	4,8
Tous les secteurs	31 heures en moins	14,5	13,2	39,8	0,0	12,6	1,9	1,3	16,6

TABLEAU 8.7

Heures supplémentaires annuelles effectuées par la femme médiane par rapport à l'homme médian, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Différence dans l'employeur moyen	% d'employeurs où les femmes effectuent au moins 100 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les femmes effectuent 50 à 99 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les femmes effectuent de 1 à 49 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les femmes effectuent le même nombre d'heures supplémentaires	% d'employeurs où les femmes effectuent de 1 à 49 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs où les femmes effectuent 50 à 99 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs où les femmes effectuent au moins 100 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart en matière d'heures supplémentaires
Services bancaires et financiers	3 moins d'heures	0,0	0,0	51,2	0,0	39,5	0,0	0,0	9,3
Communications	16 heures en moins	1,7	5,2	62,1	1,7	10,3	0,0	0,0	19,0
Transport	22 heures en moins	10,4	11,8	40,2	0,6	13,6	2,6	0,9	19,9
Autres	20 heures en moins	16,9	15,7	43,4	0,0	15,7	0,0	3,6	4,8
Tous les secteurs:	16 heures en moins	9,6	10,8	44,0	0,6	15,7	1,7	1,1	16,6

TABLEAU 8.8

% de femmes recevant une rémunération pour leurs heures supplémentaires, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	% de personnes rémunérées pour les heures supplémentaires dans l'employeur médian	% d'employeurs où 0 % des salariés sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires	% d'employeurs où 1 % à 25 % des salariés sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires	% d'employeurs où 26 % à 50 % des salariés sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires	% d'employeurs où les heures supplémentaires sont rémunérées à hauteur de 51 % à 75 %	% d'employeurs où les heures supplémentaires sont rémunérées entre 76 % et 99 %	% d'employeurs où 100 % des salariés sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires	% d'employeurs ne disposant pas de données
Services bancaires et financiers	20	7,0	58,1	30,2	4,7	0,0	0,0	0,0
Communications	26	17,2	31,0	27,6	22,4	1,7	0,0	0,0
Transport	33	18,8	23,4	24,9	25,4	6,6	0,9	0,0
Autres	33	4,8	27,7	42,2	18,1	7,2	0,0	0,0
Tous les secteurs	31	15,5	27,7	28,3	22,3	5,7	0,6	0,0

TABLEAU 8.9

% d'hommes rémunérés pour leurs heures supplémentaires, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	% de personnes rémunérées pour les heures supplémentaires dans l'employeur médian	% d'employeurs où 0 % des salariés sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires	% d'employeurs où 1 % à 25 % des salariés sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires	% d'employeurs où 26 % à 50 % des salariés sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires	% d'employeurs où les heures supplémentaires sont rémunérées à hauteur de 51 % à 75 %	% d'employeurs où les heures supplémentaires sont rémunérées entre 76 % et 99 %	% d'employeurs où 100 % des salariés sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires	% d'employeurs ne disposant pas de données
Services bancaires et financiers	20	7,0	58,1	30,2	4,7	0,0	0,0	0,0
Communications	26	17,2	31,0	27,6	22,4	1,7	0,0	0,0
Transport	33	18,8	23,4	24,9	25,4	6,6	0,9	0,0
Autres	33	4,8	27,7	42,2	18,1	7,2	0,0	0,0
Tous les secteurs	31	15,5	27,7	28,3	22,3	5,7	0,6	0,0

TABLEAU 9.1

Salaires horaires versés à l'Autochtone moyen pour chaque dollar versé au non-Autochtone moyen, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur moyen	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	0,89 \$	0,0	0,0	9,3	51,2	0,0	14,0	2,3	2,3	20,9
Communications	0,91 \$	0,0	1,7	8,6	41,4	0,0	15,5	1,7	8,6	22,4
Transport	0,93 \$	0,6	2,0	9,0	44,8	0,3	19,1	3,2	2,3	18,8
Autres	0,89 \$	0,0	8,4	12,0	47,0	0,0	16,9	2,4	2,4	10,8
Tous les secteurs	0,92 \$	0,4	2,8	9,4	45,3	0,2	17,9	2,8	3,0	18,1

TABLEAU 9.2

Primes versées à l'Autochtone moyen pour chaque dollar versé au non-Autochtone moyen, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur moyen	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	0,70 \$	7,0	16,3	18,6	20,9	0,0	2,3	2,3	7,0	25,6
Communications	0,59 \$	13,8	13,8	15,5	5,2	0,0	3,4	1,7	5,2	41,4
Transport	0,67 \$	8,4	11,0	11,8	7,2	0,0	6,1	2,3	4,3	48,8
Autres	0,55 \$	9,6	14,5	19,3	6,0	0,0	6,0	2,4	6,0	36,1
Tous les secteurs	0,64 \$	9,1	12,3	14,0	7,9	0,0	5,5	2,3	4,9	44,2

TABLEAU 9.3

% d'Autochtones recevant une prime, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	% de personnes recevant une prime dans l'employeur médian	% d'employeurs où 0 % des salariés reçoivent une prime	% d'employeurs où 1 % à 25 % des salariés perçoivent des primes	% d'employeurs où 26 % à 50 % reçoivent des primes	% d'employeurs où les primes sont comprises entre 51 % et 75 %	% d'employeurs où les primes sont comprises entre 76 % et 99 %	% d'employeurs où 100 % des salariés reçoivent une prime	% d'employeurs ne disposant pas de données
Services bancaires et financiers	84	25,6	0,0	4,7	14,0	30,2	25,6	0,0
Communications	17	41,4	10,3	6,9	15,5	8,6	17,2	0,0
Transport	4	48,6	13,0	9,0	9,5	7,2	12,7	0,0
Autres	21	34,9	24,1	7,2	9,6	12,0	12,0	0,0
Tous les secteurs	12	43,8	13,4	8,1	10,6	10,0	14,2	0,0

TABLEAU 9.4

Paie d'heures supplémentaires de l'Autochtone moyen pour chaque dollar versé au non-Autochtone moyen, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur moyen	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	0,92 \$	7,0	2,3	7,0	16,3	0,0	7,0	0,0	11,6	48,8
Communications	0,93 \$	3,4	6,9	6,9	10,3	0,0	10,3	3,4	10,3	48,3
Transport	0,89 \$	7,2	6,4	10,1	11,8	0,0	7,8	5,8	9,8	41,0
Autres	0,77 \$	8,4	7,2	21,7	12,0	0,0	6,0	13,3	6,0	25,3
Tous les secteurs	0,89 \$	7,0	6,2	11,3	12,1	0,0	7,7	6,2	9,4	40,0

TABLEAU 9.5

Heures supplémentaires annuelles effectuées par l'Autochtone moyen par rapport au non-Autochtone moyen, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Différence dans l'employeur moyen	% d'employeurs où les femmes effectuent au moins 100 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les femmes effectuent 50 à 99 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les femmes effectuent de 1 à 49 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les femmes effectuent le même nombre d'heures supplémentaires	% d'employeurs où les femmes effectuent de 1 à 49 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs où les femmes effectuent 50 à 99 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs où les femmes effectuent au moins 100 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart en matière d'heures supplémentaires
Services bancaires et financiers	4 heures de plus	2,3	0,0	14,0	0,0	30,2	4,7	0,0	48,8
Communications	2 heures de plus	1,7	3,4	17,2	0,0	24,1	5,2	0,0	48,3
Transport	6 heures en moins	4,0	6,9	22,5	0,0	13,6	4,9	6,9	41,0
Autres	10 heures en moins	9,6	10,8	22,9	0,0	19,3	3,6	8,4	25,3
Tous les secteurs	4 heures en moins	4,5	6,6	21,3	0,0	17,0	4,7	5,8	40,0

TABLEAU 9.6

Heures supplémentaires annuelles effectuées par l'Autochtone médian par rapport au non-Autochtone médian, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Différence dans l'employeur médian	% d'employeurs où les Autochtones effectuent au moins 100 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les Autochtones effectuent 50 à 99 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les Autochtones effectuent de 1 à 49 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les Autochtones effectuent le même nombre d'heures supplémentaires	% d'employeurs où les Autochtones effectuent de 1 à 49 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs où les Autochtones effectuent de 50 à 99 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs où les Autochtones effectuent au moins 100 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart en matière d'heures supplémentaires
Services bancaires et financiers	5 heures de plus	0,0	2,3	20,9	0,0	25,6	2,3	0,0	48,8
Communications	1 heure de moins	0,0	0,0	27,6	0,0	20,7	3,4	0,0	48,3
Transport	1 heure de plus	2,6	2,9	22,8	0,6	16,2	5,8	8,1	41,0
Autres	1 heure de moins	7,2	8,4	22,9	0,0	19,3	7,2	9,6	25,3
Tous les secteurs	0 heures supplémentaires	2,8	3,4	23,2	0,4	17,9	5,5	6,8	40,0

TABLEAU 9.7

% d'Autochtones rémunérés pour leurs heures supplémentaires, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	% de personnes rémunérées pour les heures supplémentaires dans l'employeur médian	% d'employeurs où 0 % des salariés sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires	% d'employeurs où 1 % à 25 % des salariés sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires	% d'employeurs où 26 % à 50 % des salariés sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires	% d'employeurs où les heures supplémentaires sont rémunérées à hauteur de 51 % à 75 %	% d'employeurs où les heures supplémentaires sont rémunérées entre 76 % et 99 %	% d'employeurs où 100 % des travailleurs sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires	% d'employeurs ne disposant pas de données
Services bancaires et financiers	7	48,8	20,9	23,3	7,0	0,0	0,0	0,0
Communications	8	48,3	10,3	6,9	24,1	5,2	5,2	0,0
Transport	35	40,5	4,9	12,1	17,1	15,3	10,1	0,0
Autres	50	24,1	12,0	14,5	19,3	16,9	13,3	0,0
Tous les secteurs	33	39,4	7,9	12,8	17,4	13,2	9,2	0,0

TABLEAU 10.1

Salaire horaire versé à la personne handicapée moyenne pour chaque dollar versé à la personne non handicapée moyenne, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur moyen	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	0,97 \$	0,0	2,3	14,0	44,2	0,0	25,6	4,7	4,7	4,7
Communications	0,88 \$	0,0	1,7	17,2	50,0	0,0	19,0	0,0	1,7	10,3
Transport	0,92 \$	0,9	2,3	10,1	40,5	0,6	18,8	3,8	2,3	20,8
Autres	0,93 \$	2,4	3,6	14,5	43,4	0,0	19,3	2,4	0,0	14,5
Tous les secteurs	0,92 \$	0,9	2,5	11,9	42,3	0,4	19,4	3,2	2,1	17,4

TABLEAU 10.2

Prime versée à la personne handicapée moyenne pour chaque dollar versé à la personne non handicapée moyenne, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur moyen	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	0,86 \$	11,6	4,7	16,3	20,9	0,0	9,3	11,6	7,0	18,6
Communications	0,53 \$	19,0	19,0	19,0	12,1	1,7	0,0	1,7	5,2	22,4
Transport	0,76 \$	5,5	6,9	11,0	7,8	0,0	5,5	2,3	8,4	52,6
Autres	0,74 \$	7,2	9,6	14,5	7,2	0,0	10,8	3,6	8,4	38,6
Tous les secteurs	0,73 \$	7,7	8,5	12,8	9,2	0,2	6,0	3,2	7,9	44,3

TABLEAU 10.3

% d'Autochtones recevant une prime, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	% de personnes recevant une prime dans l'employeur médian	% d'employeurs où 0 % des salariés reçoivent une prime	% d'employeurs où 1 % à 25 % des salariés perçoivent des primes	% d'employeurs où 26 % à 50 % reçoivent des primes	% d'employeurs où les primes sont comprises entre 51 % et 75 %	% d'employeurs où les primes sont comprises entre 76 % et 99 %	% d'employeurs où 100 % des salariés reçoivent une prime	% d'employeurs ne disposant pas de données
Services bancaires et financiers	86	18,6	0,0	7,0	14,0	41,9	18,6	0,0
Communications	45	22,4	22,4	10,3	8,6	19,0	17,2	0,0
Transport	0	52,6	8,7	9,5	6,6	9,0	13,6	0,0
Autres	18	37,3	20,5	9,6	4,8	14,5	13,3	0,0
Tous les secteurs	14	44,2	11,3	9,4	7,2	13,6	14,3	0,0

TABLEAU 10.4

Paie d'heures supplémentaires de la personne handicapée moyenne pour chaque dollar versé à la personne non handicapée moyenne, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur moyen	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	0,81 \$	2,3	9,3	14,0	14,0	0,0	4,7	2,3	14,0	39,5
Communications	0,80 \$	3,4	3,4	15,5	20,7	0,0	6,9	0,0	10,3	39,7
Transport	0,79 \$	10,7	9,0	8,1	11,3	0,0	8,1	4,0	6,9	41,9
Autres	0,66 \$	14,5	12,0	19,3	3,6	0,0	13,3	4,8	7,2	25,3
Tous les secteurs	0,77 \$	9,8	8,9	11,1	11,3	0,0	8,5	3,6	7,9	38,9

TABLEAU 10.5

Heures supplémentaires annuelles effectuées par la personne handicapée moyenne par rapport à la personne non handicapée moyenne, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Différence dans l'employeur moyen	% d'employeurs où les personnes handicapées effectuent au moins 100 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les personnes handicapées effectuent de 50 à 99 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les personnes handicapées effectuent de 1 à 49 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les personnes handicapées effectuent le même nombre d'heures supplémentaires	% d'employeurs où les personnes handicapées effectuent de 1 à 49 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs où les personnes handicapées effectuent de 50 à 99 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs où les personnes handicapées effectuent au moins 100 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart en matière d'heures supplémentaires
Services bancaires et financiers	7 heures en moins	0,0	4,7	37,2	0,0	9,3	4,7	4,7	39,5
Communications	7 heures en moins	0,0	3,4	39,7	0,0	13,8	3,4	0,0	39,7
Transport	17 heures en moins	6,4	9,5	22,3	0,0	13,9	2,9	3,2	41,9
Autres	23 heures en moins	12,0	14,5	24,1	0,0	15,7	3,6	4,8	25,3
Tous les secteurs:	14 heures en moins	6,0	9,2	25,7	0,0	13,8	3,2	3,2	38,9

TABLEAU 10.6

Heures supplémentaires annuelles effectuées par la personne handicapée médiane par rapport à la personne non handicapée médiane, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Différence dans l'employeur médian	% d'employeurs où les Autochtones effectuent au moins 100 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les Autochtones effectuent 50 à 99 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les Autochtones effectuent de 1 à 49 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les Autochtones effectuent le même nombre d'heures supplémentaires	% d'employeurs où les Autochtones effectuent de 1 à 49 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs où les Autochtones effectuent de 50 à 99 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs où les Autochtones effectuent au moins 100 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart en matière d'heures supplémentaires
Services bancaires et financiers	2 heures en moins	0,0	0,0	37,2	0,0	16,3	4,7	2,3	39,5
Communications	2 heures en moins	0,0	1,7	32,8	1,7	17,2	5,2	1,7	39,7
Transport	3 moins d'heures	3,5	4,9	25,1	0,9	14,2	4,0	5,5	41,9
Autres	14 heures en moins	8,4	6,0	34,9	0,0	15,7	3,6	6,0	25,3
Tous les secteurs	4 heures en moins	3,6	4,3	28,5	0,8	14,9	4,2	4,9	38,9

TABLEAU 10.7

% d'Autochtones rémunérés pour leurs heures supplémentaires, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	% de personnes rémunérées pour les heures supplémentaires dans l'employeur médian	% d'employeurs où 0 % des salariés sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires	% d'employeurs où 1 % à 25 % des salariés sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires	% d'employeurs où 26 % à 50 % des salariés sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires	% d'employeurs où les heures supplémentaires sont rémunérées à hauteur de 51 % à 75 %	% d'employeurs où les heures supplémentaires sont rémunérées entre 76 % et 99 %	% d'employeurs où 100 % des salariés sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires	% d'employeurs ne disposant pas de données
Services bancaires et financiers	14	39,5	30,2	23,3	7,0	0,0	0,0	0,0
Communications	23	39,7	12,1	15,5	19,0	8,6	5,2	0,0
Transport	33	41,3	6,4	16,8	16,2	9,2	10,1	0,0
Autres	50	24,1	13,3	16,9	21,7	13,3	10,8	0,0
Tous les secteurs	33	38,3	10,0	17,2	16,6	9,1	8,9	0,0

TABLEAU 11.1

Salaire horaire versé à une personne moyen qui fait partie des minorités visibles pour chaque 1,00 \$ versé à une personne moyen qui ne fait pas partie des minorités visibles, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur moyen	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	0,89 \$	0,0	4,7	4,7	76,7	0,0	11,6	0,0	0,0	2,3
Communications	0,94 \$	0,0	1,7	12,1	55,2	0,0	24,1	0,0	1,7	5,2
Transport	0,92 \$	0,3	1,7	10,4	61,6	0,3	16,5	1,4	1,2	6,6
Autres	0,91 \$	1,2	3,6	12,0	63,9	0,0	10,8	1,2	2,4	4,8
Tous les secteurs	0,91 \$	0,4	2,3	10,4	62,5	0,2	16,0	1,1	1,3	5,8

TABLEAU 11.2

Prime versée à une personne moyen qui fait partie des minorités visibles pour chaque dollar versé à une personne moyen qui ne fait pas partie des minorités visibles, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur moyen	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	0,65 \$	7,0	20,9	37,2	18,6	0,0	4,7	0,0	4,7	7,0
Communications	0,58 \$	15,5	15,5	25,9	12,1	0,0	3,4	0,0	6,9	20,7
Transport	0,61 \$	7,8	15,0	19,9	11,8	0,0	3,8	2,9	2,9	35,8
Autres	0,78 \$	1,2	15,7	18,1	16,9	0,0	12,0	3,6	6,0	26,5
Tous les secteurs	0,62 \$	7,5	15,7	21,7	13,2	0,0	5,1	2,5	4,0	0,0

TABLEAU 11.3

% de minorités visibles recevant une prime, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	% de personnes recevant une prime dans l'employeur médian	% d'employeurs où 0 % des salariés reçoivent une prime	% d'employeurs où 1 % à 25 % des salariés reçoivent des primes	% d'employeurs où 26 % à 50 % reçoivent des primes	% d'employeurs où les primes sont comprises entre 51 % et 75 %	% d'employeurs où les primes sont comprises entre 76 % et 99 %	% d'employeurs où 100 % des salariés reçoivent une prime	% d'employeurs ne disposant pas de données
Services bancaires et financiers	87	4,7	2,3	4,7	18,6	69,8	0,0	0,0
Communications	47	17,2	24,1	12,1	17,2	25,9	3,4	0,0
Transport	14	35,3	20,5	15,9	7,8	15,6	4,9	0,0
Autres	18	24,1	30,1	8,4	14,5	18,1	4,8	0,0
Tous les secteurs	25	29,1	20,9	13,4	10,8	21,5	4,3	0,0

TABLEAU 11.4

Paie d'heures supplémentaires d'une personne moyen qui fait partie des minorités visibles pour chaque dollar versé à une personne moyen qui ne fait pas partie des minorités visibles, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur moyen	% d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	% d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	% d'employeurs payant de 0,51 \$ à 0,75 \$	% d'employeurs payant de 0,76 \$ à 0,99 \$	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	% d'employeurs payant de 1,01 \$ à 1,24 \$	% d'employeurs payant de 1,25 \$ à 1,49 \$	% d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération applicable
Services bancaires et financiers	1,00 \$	2,3	0,0	20,9	20,9	0,0	18,6	9,3	14,0	14,0
Communications	1,05 \$	3,4	5,2	12,1	12,1	0,0	17,2	13,8	10,3	25,9
Transport	1,01 \$	3,8	8,4	9,0	15,3	0,0	18,2	10,4	9,0	26,0
Autres	0,93 \$	3,6	4,8	12,0	28,9	0,0	15,7	9,6	15,7	9,6
Tous les secteurs	1,00 \$	3,6	6,8	10,8	17,5	0,0	17,7	10,6	10,6	0,0

TABLEAU 11.5

Heures supplémentaires annuelles effectuées par une personne moyen qui fait partie des minorités visibles par rapport à une personne moyen qui ne fait pas partie des minorités visibles, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Différence dans l'employeur moyen	% d'employeurs où les personnes qui font partie des minorités visibles effectuent au moins 100 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les personnes qui font partie des minorités visibles effectuent de 50 à 99 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les personnes qui font partie des minorités visibles effectuent de 1 à 49 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les personnes qui font partie des minorités visibles effectuent le même nombre d'heures supplémentaires	% d'employeurs où les personnes qui font partie des minorités visibles effectuent de 1 à 49 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs où les personnes qui font partie des minorités visibles effectuent de 50 à 99 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs où les personnes qui font partie des minorités visibles effectuent au moins 100 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart en matière d'heures supplémentaires
Services bancaires et financiers	0 moins d'heures	0,0	2,3	41,9	0,0	41,9	0,0	0,0	14,0
Communications	4 heures de plus	0,0	0,0	29,3	1,7	36,2	5,2	1,7	25,9
Transport	2 heures de plus	4,9	6,1	23,1	0,0	28,0	6,6	5,2	26,0
Autres	2 heures en moins	7,2	2,4	38,6	0,0	25,3	8,4	8,4	9,6
Tous les secteurs	2 heures de plus	3,0	4,0	27,9	0,6	32,1	5,1	4,9	22,5

TABLEAU 11.6

Heures supplémentaires annuelles effectuées par une personne médian qui fait partie des minorités visibles par rapport à une personne médian qui ne fait pas partie des minorités visibles, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Différence dans l'employeur médian	% d'employeurs où les Autochtones effectuent au moins 100 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les Autochtones effectuent 50 à 99 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les Autochtones effectuent de 1 à 49 heures supplémentaires en moins	% d'employeurs où les Autochtones effectuent le même nombre d'heures supplémentaires	% d'employeurs où les Autochtones effectuent de 1 à 49 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs où les Autochtones effectuent de 50 à 99 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs où les Autochtones effectuent au moins 100 heures supplémentaires de plus	% d'employeurs n'ayant pas d'écart en matière d'heures supplémentaires
Services bancaires et financiers	1 heure de plus	0,0	0,0	37,2	0,0	48,8	0,0	0,0	14,0
Communications	3 heures de plus	0,0	0,0	27,6	1,7	39,7	3,4	1,7	25,9
Transport	4 heures de plus	2,9	5,5	24,3	0,6	30,3	5,2	5,2	26,0
Autres	2 heures en moins	7,2	2,4	38,6	0,0	25,3	8,4	8,4	9,6
Tous les secteurs	2 heures de plus	3,0	4,0	27,9	0,6	32,1	5,1	4,9	22,5

TABLEAU 11.7

% de minorités visibles bénéficiant du paiement d'heures supplémentaires, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	% de personnes rémunérées pour les heures supplémentaires dans l'employeur médian	% d'employeurs où 0 % des salariés sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires	% d'employeurs où 1 % à 25 % des salariés sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires	% d'employeurs où 26 % à 50 % des salariés sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires	% d'employeurs où les heures supplémentaires sont rémunérées à hauteur de 51 % à 75 %	% d'employeurs où les heures supplémentaires sont rémunérées entre 76 % et 99 %	% d'employeurs où 100 % des salariés sont rémunérés pour leurs heures supplémentaires	% d'employeurs ne disposant pas de données
Services bancaires et financiers	20	4,7	55,8	34,9	4,7	0,0	0,0	0,0
Communications	35	22,4	20,7	25,9	22,4	6,9	1,7	0,0
Transport	44	25,1	12,7	16,5	26,9	15,0	3,8	0,0
Autres	50	8,4	16,9	25,3	31,3	15,7	2,4	0,0
Tous les secteurs	39	20,6	17,7	20,4	25,3	13,0	3,0	0,0

ANNEXE B

Notes techniques

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

La *Loi* s'applique :

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

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

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

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