

LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

**RAPPORT ANNUEL
DE 2016**

PROGRAMME DU TRAVAIL
travail.gc.ca



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Canada

Loi sur l'équité en matière d'emploi: Rapport annuel de 2016

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

Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY) auprès du 1 800 0-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2016

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

PDF

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

EDSC

N° de cat. : LT-185-12-16

2016

MESSAGE DE LA MINISTRE

Le Canada est une nation au sein de laquelle nous veillons à ce que tous les membres aient une chance véritable de réussir, où les possibilités reposent uniquement sur les compétences et les habiletés, où il n'y a pas d'obstacle aux milieux de travail inclusifs et où l'effectif est à l'image de la société canadienne.

En tant que ministre responsable de l'équité en matière d'emploi, c'est dans cet esprit que je dépose le document *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel de 2016*. Ce rapport fait état des progrès qu'ont réalisés les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale afin d'intégrer l'équité et l'égalité dans les milieux de travail partout au Canada.

Je suis heureuse d'annoncer que nous avons observé des progrès. À titre d'exemple, de 2014 à 2015, la représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles a augmenté de façon générale, et ce, malgré la décroissance du nombre d'emplois disponibles dans les champs de compétence fédérale durant la période visée par le rapport.

De plus, chaque année, nos Prix de réalisation pour l'équité en emploi font honneur aux approches novatrices et aux pratiques exemplaires dans l'industrie visant à accroître l'inclusion et la diversité dans le secteur fédéral. Nous avons constaté que les employeurs manifestent un plus grand intérêt et se montrent plus engagés en ce sens.

Le rapport montre qu'il reste encore beaucoup à faire. En effet, le nombre de femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale a diminué, et la représentation des groupes sous représentés doit augmenter de façon plus marquée. Nous pouvons faire mieux.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à faire sa part et à agir en tant que modèle d'inclusion pour les employeurs. Par l'entremise du Programme du travail, nous continuerons à collaborer avec les employeurs pour repérer et éliminer les obstacles à l'emploi afin d'assurer que les milieux de travail du secteur privé sous réglementation fédérale soient inclusifs et que tous les Canadiens aient des possibilités d'emploi. L'équité constitue un droit universel, et nous en sommes tous responsables.

J'ai hâte de vous faire part des nouveaux progrès liés à ces engagements. Entre-temps, posez-vous la question suivante : l'équité en matière d'emploi est-elle présente dans mon milieu de travail? Si ce n'est pas le cas, je vous encourage à entreprendre des mesures en ce sens.

L'honorable Patricia A. Hajdu, C.P., députée

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

Table des matières

INTRODUCTION	1
À propos des données	2
Secteurs du secteur privé sous réglementation fédérale	2
SECTION 1 BILAN DE L'ANNÉE	3
Survol du secteur privé sous réglementation fédérale	4
Résumé de l'effectif	5
SECTION 2 GROUPES DÉSIGNÉS	8
Les femmes	9
Les Autochtones	13
Les personnes handicapées	18
Les membres des minorités visibles	23
CONCLUSION	28
ANNEXE A	30
ANNEXE B	40

INTRODUCTION

La ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail est chargée en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (la *Loi*) de soumettre au Parlement un rapport sur l'état de l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale¹. Le document *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel de 2016* regroupe les résultats des employeurs durant l'année civile 2015 pour les quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Les indicateurs de progrès comprennent les échelles de rémunération, les parts de recrutement, de promotion et de cessation d'emploi. Cependant, le taux de représentation est l'indicateur de progrès le plus courant. La représentation de chaque groupe désigné est comparée à leur disponibilité sur le marché du travail. Des progrès sont réalisés lorsque l'écart entre la représentation d'un groupe et sa disponibilité sur le marché du travail diminue, ou lorsque la représentation d'un groupe surpasse sa disponibilité sur le marché du travail.

¹ Les employeurs du secteur privé comprennent les sociétés d'État et d'autres entreprises commerciales du gouvernement fédéral.

La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

– Article 2 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

La **REPRÉSENTATION**

correspond à la part occupée par les groupes désignés dans une portion de la population apte au travail (p. ex. l'effectif global du secteur privé sous réglementation fédérale, le secteur bancaire ou une banque en particulier).

La **DISPONIBILITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL** fait référence au pourcentage des membres des groupes désignés dans la population apte au travail qui pourraient être recrutés par les employeurs.

À propos des données

Les données sur la disponibilité sur le marché du travail concernant les femmes, les Autochtones et les membres des minorités visibles sont obtenues à partir de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) menée par Statistique Canada en 2011. Les données relatives aux personnes handicapées sont obtenues grâce à l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2012, également menée par Statistique Canada.

Il y a un décalage lorsqu'on mesure les écarts de représentation dans le présent rapport, car la représentation de 2015 est comparée aux données disponibles de l'ENM de 2011 et de l'ECI de 2012.

Secteurs du secteur privé sous réglementation fédérale

Le secteur privé sous réglementation fédérale est constitué de quatre secteurs :

- **Banques**
Toutes les grandes banques canadiennes.
- **Communications**
La radio et la télédiffusion, les télécommunications, les services postaux et les services de messagerie.
- **Transports**
Les employeurs dans les domaines du transport aérien, du transport ferroviaire, du transport par voie navigable, du transport par autobus; le camionnage interprovincial; les pipelines; et les services d'enquête et de sécurité.
- **« Autres »**
Groupe diversifié d'employeurs œuvrant dans plusieurs secteurs d'activités, par exemple la production d'énergie nucléaire; l'entreposage et le stockage; l'extraction des minerais métalliques; les services professionnels, scientifiques et techniques; les finances; la gestion de la construction; la fabrication de produits alimentaires, de produits du bois et d'équipement; le commerce de gros; les arts, le divertissement et les loisirs; et l'administration publique.



Section 1
Bilan de l'année

SURVOL DU SECTEUR PRIVÉ SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE

Au total, 486 employeurs ont soumis un rapport à la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail pour l'année civile 2015. Ensemble, ils emploient 730 485 personnes dans tout le Canada, ce qui représente environ 4 % de l'effectif canadien. Le tableau ci-dessous résume la composition de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale pour les années civiles 1987, 2014 et 2015 par secteur.

TABLEAU 1
Nombre d'employeurs et de salariés (1987, 2014 et 2015) dans le secteur privé sous réglementation fédérale

Secteur	Employeurs			Salariés		
	1987	2014	2015	1987	2014	2015
Banques	23	25	28	169 632	231 812	230 358
Communications	90	71	66	179 247	227 310	222 348
Transports	208	332	317	203 207	225 770	221 850
« Autres »	52	73	75	43 331	55 848	55 929
Tous les secteurs	373	501	486	595 417	740 740	730 485

Le nombre total d'employeurs a diminué de 15 de 2014 à 2015². Le secteur bancaire et le secteur « autres » ont gagné trois et deux employeurs respectivement. Le secteur des communications a perdu cinq employeurs et le secteur des transports en a perdu 15. Le secteur des transports continue à regrouper le plus grand nombre d'employeurs (317, soit 65,2 %).

² Le nombre d'employeurs peut varier à la suite des fusions, des acquisitions, des fermetures ou des démarrages d'entreprises, ou en raison de fluctuations du seuil de 100 employés (le nombre d'employés se situant parfois au-dessus ou en dessous du seuil).

De 2014 à 2015, le secteur privé sous réglementation fédérale a connu une diminution nette de 10 255 employés (-1,4 %). En 2015, la majorité des travailleurs du secteur privé sous réglementation fédérale étaient uniformément répartis entre le secteur bancaire (31,5 %), celui des communications (30,4 %) et celui des transports (30,4 %). Le secteur « autres », le plus petit, employait 7,7 % de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale. Le nombre de salariés a diminué dans le secteur bancaire (-0,6 %), dans le secteur des communications (-2,2 %) et dans le secteur des transports (-1,7 %).

RÉSUMÉ DE L'EFFECTIF

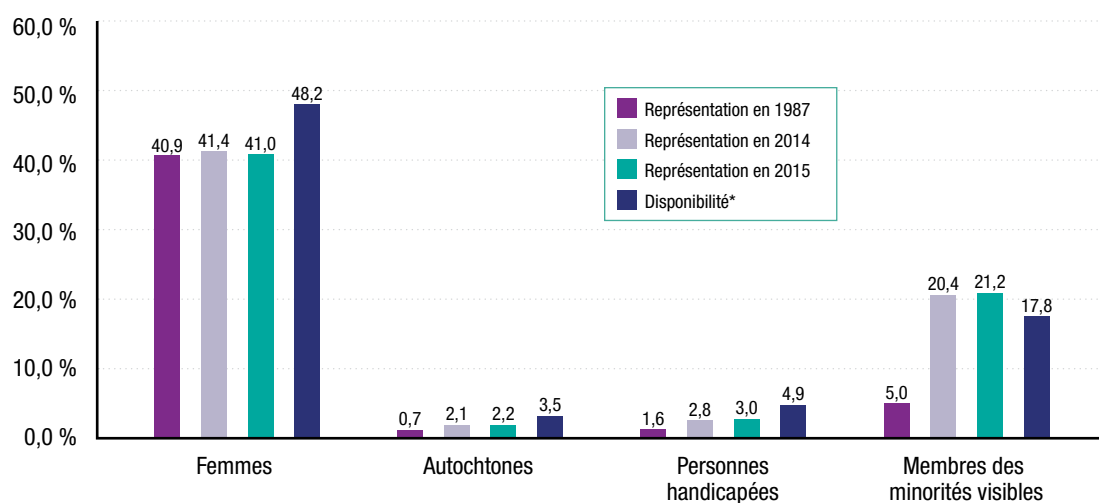
En 2015, les employeurs ont continué à réaliser des progrès pour obtenir un effectif pleinement représentatif³. La représentation des membres des minorités visibles reste supérieure à leur disponibilité sur le marché du travail. Le seul groupe désigné dont la représentation a diminué est celui des femmes, ce qui indique que ce groupe a été le plus durement touché par la diminution des effectifs en 2015. La représentation de trois des quatre groupes désignés (Autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles) a diminué de 2014 à 2015 et a atteint son plus haut niveau depuis l'adoption de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1987. Le diagramme n° 1 donne un aperçu des progrès en matière de représentation au cours des années.

Afin de permettre une analyse comparative, les données depuis 1987 (année où les premières données ont été recueillies) ont été incluses. Il faudrait noter que la représentation des femmes et des personnes handicapées a fluctué de 1987 à 2015 et n'a pas suivi un schéma de croissance linéaire.

³ Un effectif est pleinement représentatif lorsque la représentation des membres des groupes désignés est égale à leur disponibilité respective sur le marché du travail.

DIAGRAMME 1

Progrès en matière de représentation au cours des années dans le secteur privé sous réglementation fédérale (%)



* Sources : Statistique Canada, ENM de 2011 et ECI de 2012.

Le tableau 2 présente des données sur la représentation des groupes désignés dans chacun des secteurs composant le secteur privé sous réglementation fédérale en 2014 et en 2015.

TABLEAU 2
Représentation des groupes désignés par secteur (%)

Secteur	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Banques	61,5	60,2	1,3	1,3	4,0	4,0	30,2	30,6
Communications	37,4	37,3	1,8	1,9	2,3	2,7	18,6	19,9
Transports	27,2	27,4	2,8	3,0	2,0	2,3	14,2	14,9
« Autres »	30,9	31,1	4,5	4,3	2,6	2,6	12,2	12,5
Tous les secteurs	41,4	41,0	2,1	2,2	2,8	3,0	20,4	21,2
Disponibilité*	48,2		3,5		4,9		17,8	

* Sources : Statistique Canada, ENM de 2011 et ECI de 2012.

Tandis que la représentation globale dans le secteur privé sous réglementation fédérale est encore en dessous de la disponibilité sur le marché du travail pour tous les groupes désignés, à l'exception des membres des minorités visibles, des secteurs précis ont réalisé des progrès en 2015. Bien que la représentation des femmes ait diminué globalement, elle a augmenté dans les secteurs des transports et « autres ». De plus, le secteur des transports a été le seul à enregistrer une hausse de la représentation de tous les groupes désignés. Le nombre de personnes handicapées et de membres des minorités visibles a sensiblement augmenté dans le secteur des communications. Tandis que le secteur bancaire a connu une diminution du taux de représentation des femmes en 2015, il est encore supérieur à la disponibilité sur le marché du travail de ce groupe désigné. En 2015, les Autochtones ont un taux de représentation supérieur à leur disponibilité sur le marché du travail dans le secteur « autres », le seul secteur à y arriver.



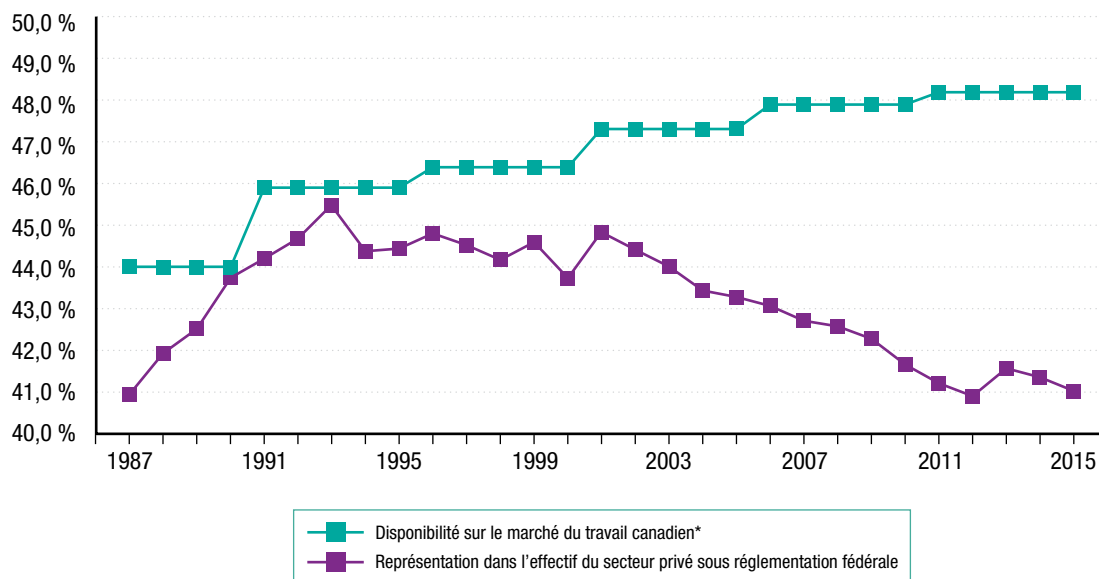
Section 2
Groupes désignés

LES FEMMES

De 2014 à 2015, le nombre total de femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale a diminué de 6 608 (-2,2 %), ce qui signifie que le nombre de femmes ayant intégré l'effectif était plus important que celui l'ayant quitté. La représentation des femmes a diminué pour la deuxième année d'affilée, passant de 41,4 % en 2014 à 41,0 % en 2015 (7,2 points de pourcentage en deçà de la disponibilité sur le marché du travail (48,2 %). Cela représente un taux d'atteinte de la disponibilité sur le marché du travail de 85,1 %, soit un écart de 14,9 %, comparativement à 14,1 % en 2014.

DIAGRAMME 2

Représentation et disponibilité des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale (%)



* Sources : Statistique Canada, Recensements de 1986 à 2006 et ENM de 2011.

La plus grande proportion de femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale continue à se concentrer dans le secteur bancaire (46,3 %). Viennent ensuite les secteurs des communications, des transports et « autres », qui affichent respectivement 27,6 %, 20,3 % et 5,8 %. Le tableau 3 présente la situation d'emploi des femmes dans sa globalité, ainsi que dans chacun des quatre secteurs du secteur privé sous réglementation fédérale.

TABLEAU 3

Nombre, représentation, recrutements, promotions et cessations d'emploi des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale, par secteur⁴

	Femmes									
	Tous les secteurs		Banques		Communications		Transports		« Autres »	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Salariés	306 397	299 789	142 643	138 774	84 981	82 885	61 502	60 717	17 271	17 413
Représentation	41,4 %	41,0 %	61,5 %	60,2 %	37,4 %	37,3 %	27,2 %	27,4 %	30,9 %	31,1 %
Recrutements	39 903	37 934	16 862	16 595	9 006	8 607	11 842	10 587	2 193	2 145
Promotions	22 716	22 915	16 189	16 030	3 408	3 582	1 814	1 810	1 305	1 493
Cessations d'emploi	41 128	44 377	17 681	19 270	12 154	12 415	9 135	10 441	2 158	2 251
Part des recrutements	35,0 %	35,7 %	51,7 %	50,7 %	32,0 %	33,7 %	25,6 %	25,7 %	31,1 %	31,2 %
Part des promotions	47,9 %	48,2 %	57,1 %	57,1 %	36,1 %	37,3 %	30,3 %	30,5 %	35,6 %	37,9 %
Part des cessations d'emploi	37,0 %	38,1 %	59,1 %	58,2 %	35,4 %	37,1 %	23,0 %	24,5 %	29,4 %	31,2 %

La représentation a augmenté de 0,2 point de pourcentage dans les secteurs des transports et « autres », mais elle a diminué dans le secteur bancaire et le secteur des communications par 1,3 point de pourcentage et 0,1 point de pourcentage respectivement. Tous secteurs confondus, les parts de cessation d'emploi des femmes sont encore supérieures aux parts de recrutement et le nombre de femmes ayant quitté l'effectif était plus important que celui l'ayant intégré. Les parts de promotion des femmes ont dépassé de 48,2 % leur disponibilité sur le marché du travail.

⁴ Pour obtenir plus de renseignements, consulter le tableau 4 à l'annexe A : Salariés du secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et le secteur : nombre, représentation, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net.

Secteur bancaire

- Tandis que les effectifs dans le secteur bancaire ont diminué de 0,6 % et que le nombre de femmes a chuté de 2,7 %, le secteur a continué à enregistrer le plus haut taux de représentation des femmes (60,2 %) en 2015, le seul secteur a surpassé 48,2 % de disponibilité sur le marché du travail. La décroissance du taux de représentation indique que les femmes ont été plus durement touchées par la diminution des effectifs que les personnes qui ne s'étaient pas auto-identifiées comme étant des femmes.
- Ce secteur a signalé des parts de cessation d'emploi⁵ supérieures aux parts de recrutement des femmes.

Secteur des communications

- Tandis que le secteur des communications a connu un déclin dans l'effectif total de 2,2 % de 2014 à 2015, le nombre de femmes a diminué de 2,5 %, entraînant une baisse du taux de représentation de 37,4 % à 37,3 %. Cela indique que les femmes ont été plus durement touchées par la diminution des effectifs que les personnes qui ne s'étaient pas auto-identifiées comme étant des femmes.
- Dans le secteur des communications, les parts de cessation d'emploi étaient supérieures aux parts de recrutement.

Secteur des transports

- Le nombre total d'employés dans le secteur des transports a diminué de 1,7 %, et le nombre de femmes de 1,3 %; cependant, la représentation des femmes a augmenté de 27,2 % en 2014 à 27,4 % en 2015, ce qui indique que la représentation des femmes n'a pas été défavorisée par la diminution des effectifs.
- Le secteur des transports a signalé un effet net entre les recrutements et les cessations d'emploi, ce qui signifie que le nombre de femmes ayant intégré l'effectif était plus important que celui l'ayant quitté.
- Le secteur des transports a signalé des parts de promotion pour les femmes supérieures à leur représentation interne.

⁵ On entend par « cessation d'emploi » la retraite, la démission, la mise à pied, le licenciement ou toute autre cessation de travail, qui n'inclut pas la mise à pied temporaire ou l'absence pour cause de maladie, de blessure ou de conflit de travail.

Secteur « autres »

- La représentation des femmes est demeurée relativement stable dans ce secteur en 2015, augmentant de 0,2 point de pourcentage, une augmentation marginale de 142 employées, reflétant la stabilité de la taille relative de l'effectif du secteur.
- Le secteur a signalé des parts de recrutement et de cessation d'emploi, et des parts de promotion pour les femmes qui ont surpassé leur représentation interne en 2015.

Comme le montre le tableau 4, une plus grande proportion de femmes occupant un poste permanent à temps plein ont gagné un salaire de 60 000 \$ et plus en 2015 qu'en 2014 (44,5 % comparativement à 41,5 %), tandis que 35,6 % des femmes sont demeurées dans l'échelle de rémunération de moins de 50 000 \$. En comparaison, 59,8 % des hommes se trouvent dans l'échelle de rémunération supérieure, contre 22,9 % des hommes dans l'échelle de rémunération de moins de 50 000 \$.

TABLEAU 4
Répartition de la rémunération par année et par genre (%)

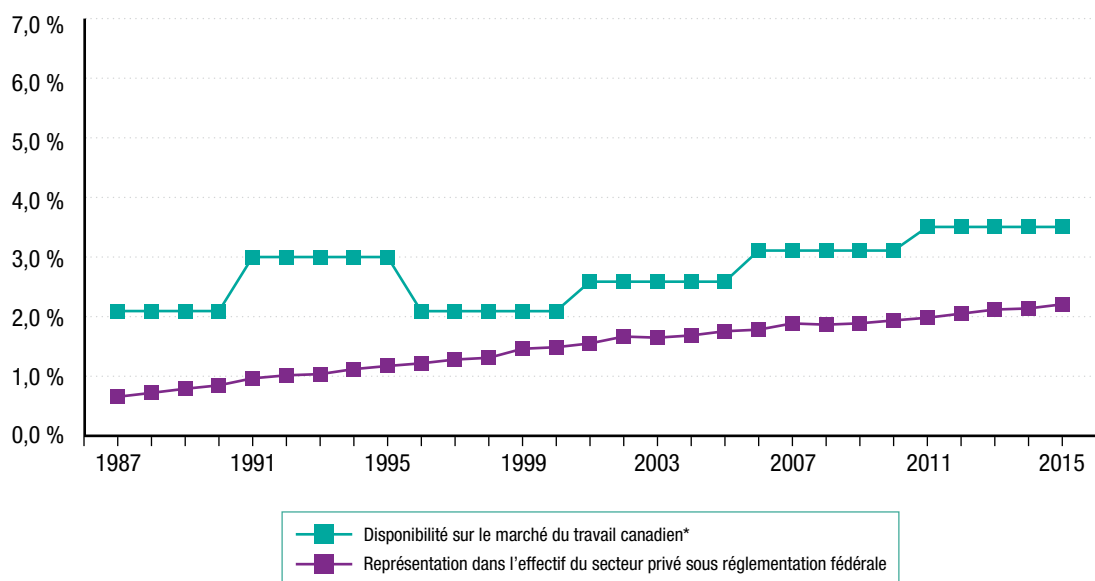
Échelle de rémunération	Répartition des salariés occupant un poste permanent à temps plein			
	2014		2015	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
60 000 \$ et plus	57,7	41,5	59,8	44,5
50 000 \$ à 59 999 \$	18,3	20,1	17,3	19,9
Moins de 50 000 \$	24,0	38,4	22,9	35,6

LES AUTOCHTONES

De 2014 à 2015, le nombre total d'employés autochtones a augmenté de 359 (+2,3 %) dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Cela a signifié une augmentation de la représentation des Autochtones de 2,1 % en 2014 à 2,2 % en 2015. Bien que le taux de représentation de ce groupe désigné demeure en deçà de son taux de disponibilité sur le marché du travail de 3,5 %, cela représente un taux d'atteinte de 62,9 %, un écart réduit de 37,1 % en 2014 par rapport à un écart de 40 % en 2014.

DIAGRAMME 3

Représentation et disponibilité des Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale (%)



* Sources : Statistique Canada, Recensements de 1986 à 2006 et ENM de 2011.

Remarque : En 1996, la méthode de calcul de la disponibilité sur le marché du travail des Autochtones dans le recensement a été modifiée, ce qui a généré une baisse de la disponibilité sur le marché du travail.

En 2015, la représentation des Autochtones demeure plus importante dans le secteur des transports du secteur privé sous réglementation fédérale (40,7 %). Viennent ensuite les secteurs des communications, bancaire, et « autres », qui affichent respectivement 26,5 %, 18,0 % et 14,8 %. Le tableau 5 présente la situation d'emploi des Autochtones dans sa globalité ainsi que dans chacun des quatre secteurs du secteur privé sous réglementation fédérale.

TABLEAU 5

Nombre, représentation, recrutements, promotions et cessations d'emploi des Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale, par secteur

	Autochtones									
	Tous les secteurs		Banques		Communications		Transports		« Autres »	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Salariés	15 786	16 145	2 934	2 899	4 009	4 280	6 345	6 570	2 498	2 396
Représentation	2,1 %	2,2 %	1,3 %	1,3 %	1,8 %	1,9 %	2,8 %	3,0 %	4,5 %	4,3 %
Recrutements	2 912	2 696	368	353	624	585	1 570	1 461	350	297
Promotions	913	925	360	375	193	231	202	170	158	149
Cessations d'emploi	2 907	3 032	447	514	733	701	1 468	1 454	259	363
Part des recrutements	2,6 %	2,5 %	1,1 %	1,1 %	2,2 %	2,3 %	3,4 %	3,5 %	5,0 %	4,3 %
Part des promotions	1,9 %	1,9 %	1,3 %	1,3 %	2,0 %	2,4 %	3,4 %	2,9 %	4,3 %	3,8 %
Part des cessations d'emploi	2,6 %	2,6 %	1,5 %	1,6 %	2,1 %	2,1 %	3,7 %	3,4 %	3,5 %	5,0 %

Le nombre d'employés autochtones a diminué de 35 (-1,2 %) dans le secteur bancaire et de 102 (-4,1 %) dans le secteur « autres ». Leur nombre s'est accru dans les secteurs des communications et des transports de 271 (+6,8 %) et de 225 (+3,5 %) respectivement. La représentation des Autochtones est demeurée plus importante dans le secteur « autres » et dans le secteur des transports (4,3 % et 3,0 % respectivement). En 2015, les parts de cessation d'emploi des Autochtones étaient supérieures aux parts de recrutement. Tous secteurs confondus, cela signifie que les Autochtones ont été plus nombreux à quitter l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale qu'à y entrer. De 2014 à 2015, leurs parts de promotion sont demeurées stables à 1,9 % et en deçà de leur représentation interne de 2,2 %.

Secteur bancaire

- Tandis que le nombre d'employés dans ce secteur a chuté de 0,6 %, le nombre d'Autochtones a diminué de 1,2 %. Néanmoins, la représentation des Autochtones dans le secteur bancaire est demeurée stable à 1,3 % de 2014 à 2015.
- Pour les employés autochtones, le secteur bancaire a signalé des parts de cessation d'emploi supérieures aux parts de recrutement et des parts de promotion au moins égales à la représentation interne.

Secteur des communications

- Tandis que le nombre total d'employés dans ce secteur a diminué de 2,2 %, le nombre d'Autochtones a augmenté de 6,8 %, et leur représentation s'est accrue de 1,8 % en 2014 à 1,9 % en 2015. Cela signifie que le secteur est parvenu à recruter et à maintenir en poste des employés autochtones.
- Le secteur des communications a signalé des parts de promotion pour les employés autochtones supérieures à leur représentation interne et des parts de recrutement supérieures à celles de cessation d'emploi.

Secteur des transports

- Tandis que le nombre total d'employés dans le secteur des transports a diminué de 1,7 %, le nombre d'Autochtones a augmenté de 3,5 % de 2014 à 2015. Cela a signifié une augmentation de la représentation dans ce secteur de 2,8 % en 2014 à 3,0 % en 2015, ce qui peut être attribuable à la capacité du secteur à recruter et à maintenir en poste des employés autochtones.
- Le secteur des transports a signalé un effet net entre les recrutements et les cessations d'emploi, ce qui signifie que le nombre d'Autochtones ayant intégré l'effectif était plus important que celui l'ayant quitté.
- Les parts de recrutement dans le secteur des transports ont atteint la disponibilité sur le marché du travail globale en 2015, ce qui a signifié que les Autochtones sont embauchés de manière équitable.

Secteur « autres »

- La représentation des Autochtones dans ce secteur a diminué de 4,5 % en 2014 à 4,3 % en 2015. Ce secteur étant le plus petit, la moindre fluctuation du nombre d'employés se répercute sur la représentation. Ce secteur a enregistré une baisse de 102 employés autochtones.
- La représentation des Autochtones dans ce secteur est demeurée bien au-delà de la disponibilité sur le marché du travail de 3,5 %, le seul secteur où ce fut le cas.
- Le secteur « autres » a signalé des parts de cessation d'emploi supérieures aux parts de recrutement en 2015, mais les parts de recrutement ont dépassé la disponibilité sur le marché du travail, ce qui signifie que les Autochtones ont été recrutés de manière équitable.

Comme l'indique le tableau 6, une plus grande proportion d'Autochtones occupant un poste à temps plein ont gagné un salaire de 60 000 \$ et plus en 2015 qu'en 2014. Toutefois, la proportion d'hommes et de femmes autochtones dans cette échelle de rémunération est restée inférieure à celles de l'ensemble des hommes et de l'ensemble des femmes. Les femmes autochtones sont particulièrement moins susceptibles (35,4 %) de gagner 60 000 \$ et plus par rapport aux hommes autochtones (57,5 %) et à l'ensemble des femmes (44,5 %). La plus grande proportion des femmes autochtones (43,7 %) gagne moins de 50 000 \$.

TABLEAU 6
Répartition de la rémunération par année et par genre (%)

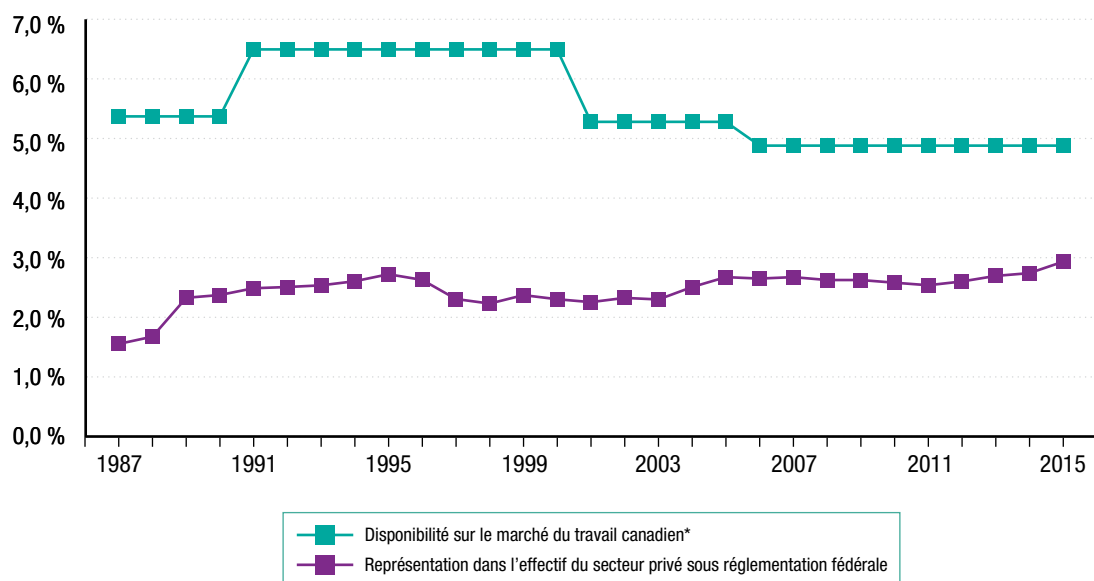
Échelle de rémunération	Répartition des salariés occupant un poste permanent à temps plein							
	2014				2015			
	Hommes	Femmes	Hommes autochtones	Femmes autochtones	Hommes	Femmes	Hommes autochtones	Femmes autochtones
60 000 \$ et plus	57,7	41,5	55,5	32,2	59,8	44,5	57,5	35,4
50 000 \$ à 59 999 \$	18,3	20,1	17,6	20,9	17,3	19,9	16,8	20,8
Moins de 50 000 \$	24,0	38,4	26,8	46,9	22,9	35,6	25,7	43,7

LES PERSONNES HANDICAPÉES

De 2014 à 2015, le nombre total d'employés handicapés a augmenté de 1 071 (+5,2 %) dans l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale, ce qui signifie une hausse de la représentation de 0,2 point de pourcentage de 2,8 % en 2014 à 3,0 % en 2015, demeurant en deçà de la disponibilité sur le marché du travail globale de 4,9 %. Bien que ce taux d'atteinte de 61,2 % en 2015 demeure le plus bas taux d'atteinte pour tous les groupes désignés, il marque une amélioration par rapport au taux de 57,1 % en 2014.

DIAGRAMME 4

Représentation et disponibilité des personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale (%)



* 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 ECI de 2012.

Remarque : En 2001, Statistique Canada a commencé à utiliser le cadre de la *Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé* de l'Organisation mondiale de la santé pour définir l'incapacité plutôt que la *Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages* de 1980, ce qui a fait chuter le taux de disponibilité sur le marché du travail.

La plus grande proportion de personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale continue à se concentrer dans le secteur bancaire (42,7 %). Viennent ensuite les secteurs des communications, des transports et « autres », qui affichent respectivement 27,5 %, 23,1 % et 6,7 %. Le tableau 7 présente la situation d'emploi des personnes handicapées dans sa globalité ainsi que dans chacun des quatre secteurs du secteur privé sous réglementation fédérale.

TABLEAU 7

Nombre, représentation, recrutements, promotions et cessations d'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale, par secteur

	Personnes handicapées									
	Tous les secteurs		Banques		Communications		Transports		« Autres »	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Salariés	20 556	21 627	9 307	9 242	5 224	5 942	4 599	5 002	1 426	1 441
Représentation	2,8 %	3,0 %	4,0 %	4,0 %	2,3 %	2,7 %	2,0 %	2,3 %	2,6 %	2,6 %
Recrutements	1 849	2 093	654	754	439	584	667	652	89	103
Promotions	1 202	1 200	848	821	187	199	92	100	75	80
Cessations d'emploi	2 793	3 336	1 078	1 364	828	881	695	905	192	186
Part des recrutements	1,6 %	2,0 %	2,0 %	2,3 %	1,6 %	2,3 %	1,4 %	1,6 %	1,3 %	1,5 %
Part des promotions	2,5 %	2,5 %	3,0 %	2,9 %	2,0 %	2,1 %	1,5 %	1,7 %	2,0 %	2,0 %
Part des cessations d'emploi	2,5 %	2,9 %	3,6 %	4,1 %	2,4 %	2,6 %	1,8 %	2,1 %	2,6 %	2,6 %

Le nombre de personnes handicapées a diminué de 65 (-0,7 %) dans le secteur bancaire. Leur nombre a augmenté dans les secteurs des communications, des transports, et « autres » de 718 (+13,7 %), 403 (+8,8 %) et 15 (+1,1 % respectivement). La représentation des personnes handicapées est demeurée stable dans le secteur bancaire et dans le secteur « autres », mais elle a augmenté de 0,4 point de pourcentage dans le secteur des communications et de 0,3 point de pourcentage dans le secteur des transports. Tous secteurs confondus, les parts de cessation d'emploi pour les personnes handicapées ont surpassé les parts de recrutement, tandis que les parts de promotion sont demeurées stables et inférieures à la représentation interne.

Secteur bancaire

- La majorité des personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale se trouve dans le secteur bancaire.
- Tandis que le nombre total d'employés dans le secteur bancaire a diminué de 0,6 %, le nombre de personnes handicapées a diminué de 0,7 %, ce qui signifie que la représentation est demeurée à 4,0 %. Ce taux a continué d'être le plus élevé dans le secteur bancaire, mais il est demeuré inférieur à la disponibilité sur le marché du travail global de 4,9 %.
- Les parts de cessation d'emploi pour les personnes handicapées continuent de dépasser les parts de recrutement. Cela signifie que les personnes handicapées quittent l'effectif à une cadence plus élevée qu'elles n'y entrent.
- Les parts de promotion des personnes handicapées ont continué d'être inférieures à leur représentation interne.

Secteur des communications

- Tandis que le secteur des communications a connu une baisse de 2,2 % de l'effectif total, le nombre de personnes handicapées s'est accru de 13,7 %, ce qui signifie une augmentation de la représentation de ce groupe de 2,3 % en 2014 à 2,7 % en 2015.
- Les parts de cessation d'emploi pour les personnes handicapées continuent de dépasser les parts de recrutement. Cela signifie que les personnes handicapées quittent l'effectif à une cadence plus élevée qu'elles n'y entrent.
- Les parts de promotion des personnes handicapées ont continué d'être inférieures à leur représentation interne en 2015, mais elles ont augmenté par rapport à l'année précédente.

Secteur des transports

- Tandis que le nombre total d'employés dans le secteur des transports a diminué de 1,7 %, le nombre de personnes handicapées a augmenté de 8,8 %, et leur représentation s'est accrue de 2,0 % en 2014 à 2,3 % en 2015.
- Les parts de cessation d'emploi pour les personnes handicapées continuent de dépasser les parts de recrutement. Cela signifie que les personnes handicapées quittent l'effectif à une cadence plus élevée qu'elles n'y entrent.
- Les parts de promotion des personnes handicapées ont continué d'être inférieures à leur représentation interne en 2015, mais elles ont augmenté par rapport à l'année précédente.

Secteur « autres »

- La représentation des personnes handicapées dans le secteur est demeurée à 2,6 %, avec une légère augmentation de 15 employés.
- Les parts de cessation d'emploi pour les personnes handicapées ont continué de dépasser les parts de recrutement, tandis que les parts de promotion sont demeurées stables et inférieures à leur représentation interne.

Comme l'indique le tableau 8, une plus grande proportion de personnes handicapées occupant un poste à temps plein ont gagné un salaire de 60 000 \$ et plus en 2015 qu'en 2014. Toutefois, la proportion d'hommes et de femmes handicapées dans cette échelle de rémunération est restée inférieure à celles de l'ensemble des hommes et de l'ensemble des femmes. Les femmes handicapées sont particulièrement moins susceptibles (40,9 %) de gagner 60 000 \$ et plus par rapport aux hommes handicapés (56,3 %) et à l'ensemble des femmes (44,5 %). Une plus grande proportion de femmes handicapées (36,8 %) ont gagné moins de 50 000 \$ que d'hommes handicapés (24,6 %) et que des femmes en général (35,6 %).

TABLEAU 8
Répartition de la rémunération par année et par genre (%)

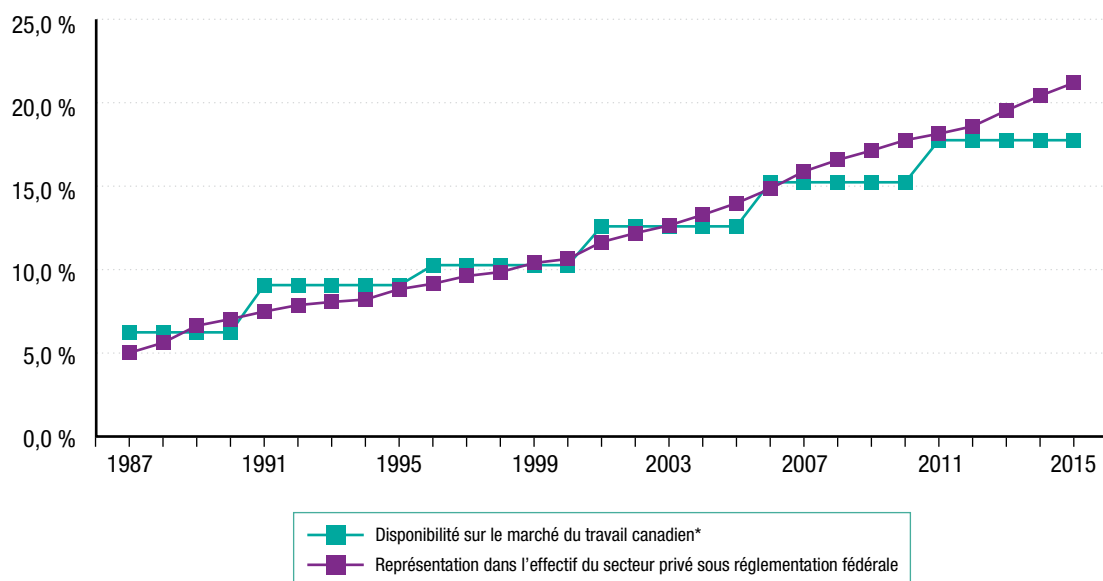
Échelle de rémunération	Répartition des salariés occupant un poste permanent à temps plein							
	2014				2015			
	Hommes	Femmes	Hommes handicapés	Femmes handicapées	Hommes	Femmes	Hommes handicapés	Femmes handicapées
60 000 \$ et plus	57,7	41,5	54,4	37,3	59,8	44,5	56,3	40,9
50 000 \$ à 59 999 \$	18,3	20,1	19,8	22,6	17,3	19,9	19,1	22,3
Moins de 50 000 \$	24,0	38,4	25,8	40,1	22,9	35,6	24,6	36,8

LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

De 2014 à 2015, le nombre total d'employés membres des minorités visibles a augmenté de 3 547 (+2,3 %) dans le secteur privé sous réglementation fédérale. La représentation des membres des minorités visibles est passée de 20,4 % en 2014 à 21,2 % en 2015, ce qui surpasse la disponibilité du groupe sur le marché du travail (17,8 %). Les membres des minorités visibles constituent le seul groupe désigné à être parvenu à un niveau de représentation supérieur à leur disponibilité sur le marché du travail, une tendance qui se confirme depuis 2007.

DIAGRAMME 5

Représentation et disponibilité des membres des minorités visibles dans le secteur privé sous réglementation fédérale (%)



* Sources : Statistique Canada, Recensements de 1986 à 2006 et ENM de 2011.

La plus grande proportion de membres des minorités visibles dans le secteur privé sous réglementation fédérale continue à se concentrer dans le secteur bancaire (45,5 %). Viennent ensuite les secteurs des communications, des transports, et « autres », qui affichent respectivement 28,6 %, 21,4 % et 4,5 %. Le tableau 9 présente la situation d'emploi des membres des minorités visibles dans sa globalité ainsi que dans chacun des quatre secteurs du secteur privé sous réglementation fédérale.

TABLEAU 9

Nombre, représentation, recrutements, promotions et cessations d'emploi des membres des minorités visibles dans le secteur privé sous réglementation fédérale, par secteur

	Membres des minorités visibles									
	Tous les secteurs		Banques		Communications		Transports		« Autres »	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Salariés	151 185	154 732	70 097	70 392	42 171	44 234	32 121	33 089	6 796	7 017
Représentation	20,4 %	21,2 %	30,2 %	30,6 %	18,6 %	19,9 %	14,2 %	14,9 %	12,2 %	12,5 %
Recrutements	26 101	24 893	8 689	8 086	7 439	7 272	8 924	8 541	1 049	994
Promotions	12 647	12 872	9 555	9 373	1 718	1 980	894	915	480	604
Cessations d'emploi	22 560	24 628	7 696	8 964	7 642	7 819	6 367	6 909	855	936
Part des recrutements	22,9 %	23,4 %	26,6 %	24,7 %	26,5 %	28,4 %	19,3 %	20,7 %	14,9 %	14,4 %
Part des promotions	26,7 %	27,1 %	33,7 %	33,4 %	18,2 %	20,6 %	14,9 %	15,4 %	13,1 %	15,3 %
Part des cessations d'emploi	20,3 %	21,2 %	25,7 %	27,1 %	22,3 %	23,4 %	16,0 %	16,2 %	11,7 %	13,0 %

La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans chacun des quatre secteurs. Elle continue d'être la plus élevée dans le secteur bancaire et dans le secteur des communications (30,6 % et 19,9 % respectivement), dépassant la disponibilité sur le marché du travail de 17,8 % de ce groupe. Tous secteurs confondus, les parts de recrutement des membres des minorités visibles ont continué de surpasser les parts de cessation d'emploi pour ce groupe. Cela signifie que de manière globale les membres des minorités visibles intègrent l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale plus qu'ils ne le quittent. Les parts de promotion de ce groupe désigné ont augmenté de 0,4 point de pourcentage à 27,1 % et elles se situent bien au-dessus du taux représentation interne de l'effectif combiné de 21,2 %.

Secteur bancaire

- Tandis que le nombre d'employés dans le secteur bancaire a chuté de 0,6 %, le nombre de membres des minorités visibles a diminué de 0,4 %. En 2015, le taux de représentation des membres des minorités visibles a continué à être le plus élevé dans le secteur bancaire (30,6 %) et à dépasser la disponibilité sur le marché du travail de 17,8 % de ce groupe.
- En 2015, le secteur bancaire a signalé des parts de cessation d'emploi supérieures aux parts de recrutement, ce qui signifie que les membres des minorités visibles quittent l'effectif plus qu'ils ne l'intègrent. La hausse de la représentation peut donc être attribuable à une augmentation du nombre de l'auto-identification pour ce groupe désigné.
- Ce secteur aussi a signalé des parts de recrutement supérieures à la disponibilité sur le marché du travail globale de ce groupe et des parts de promotion supérieures à la représentation interne.

Secteur des communications

- Tandis que le nombre total d'employés dans ce secteur a diminué de 2,2 %, le nombre de membres des minorités visibles a augmenté de 4,9 %, et leur représentation s'est accrue de 18,6 % en 2014 à 19,9 % en 2015 et continue à dépasser la disponibilité sur le marché du travail de 17,8 % de ce groupe.
- Le secteur des communications a signalé des parts de recrutement supérieures aux parts de cessation d'emploi, ce qui signifie que les membres des minorités visibles intègrent l'effectif à une cadence plus élevée qu'elles ne le quittent.
- Ce secteur a aussi signalé des parts de recrutement supérieures à la disponibilité sur le marché du travail globale de ce groupe et des parts de promotion supérieures à la représentation interne en 2015.

Secteur des transports

- Tandis que le nombre total d'employés dans ce secteur a diminué de 1,7 %, le nombre de membres des minorités visibles a augmenté de 3,0 %, signifiant une hausse de la représentation de 14,2 % en 2014 à 14,9 % en 2015, mais il demeure inférieur à la disponibilité sur le marché du travail globale.
- Le secteur des transports a signalé un effet net entre les recrutements et les cessations d'emploi, ce qui signifie que le nombre de membres des minorités visibles ayant intégré l'effectif était plus important que celui l'ayant quitté.
- Ce secteur a signalé des parts de recrutement supérieures à la disponibilité sur le marché du travail globale de ce groupe et des parts de promotion supérieures à la représentation des membres des minorités visibles.

Secteur « autres »

- Bien que le nombre total d'employés dans le secteur soit demeuré relativement stable, le nombre de membres des minorités visibles a augmenté de 3,3 %, rehaussant la représentation de 12,2 % à 12,5 %, il demeure néanmoins en dessous de la disponibilité sur le marché du travail globale.
- Ce secteur a signalé un effet net entre les recrutements et les cessations d'emploi, ce qui signifie que le nombre de membres des minorités visibles ayant intégré l'effectif était plus important que celui l'ayant quitté.
- Le secteur a signalé des parts de promotion supérieures à la représentation des membres des minorités visibles.

Comme l'indique le tableau 10, une plus grande proportion de membres des minorités visibles occupant un poste à temps plein ont gagné un salaire de 60 000 \$ et plus en 2015 qu'en 2014. Toutefois, la proportion d'hommes et de femmes membres des minorités visibles dans cette échelle de rémunération est restée inférieure à celles de l'ensemble des hommes et de l'ensemble des femmes. Les femmes membres des minorités visibles sont particulièrement moins susceptibles (43,7 %) de gagner 60 000 \$ et plus par rapport aux hommes membres des minorités visibles (55,3 %) et à l'ensemble des femmes (44,5 %). Une plus grande proportion de femmes membres des minorités visibles (38,1 %) ont gagné moins de 50 000 \$ que d'hommes membres des minorités visibles (28,3 %) et que de femmes en général (35,6 %).

TABLEAU 10
Répartition de la rémunération par année et par genre (%)

Échelle de rémunération	Répartition des salariés occupant un poste permanent à temps plein							
	2014				2015			
	Hommes	Femmes	Hommes des minorités visibles	Femmes des minorités visibles	Hommes	Femmes	Hommes des minorités visibles	Femmes des minorités visibles
60 000 \$ et plus	57,7	41,5	52,1	39,8	59,8	44,5	55,3	43,7
50 000 \$ à 59 999 \$	18,3	20,1	17,2	18,5	17,3	19,9	16,4	18,2
Moins de 50 000 \$	24,0	38,4	30,6	41,7	22,9	35,6	28,3	38,1



Conclusion

Le document *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel de 2016* présente les progrès réalisés par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale dans l'atteinte de l'équité en matière d'emploi. De 2014 à 2015, la représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles a augmenté au niveau global, en dépit de la diminution générale de la taille de l'effectif. Tandis que les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées continuent à être sous-représentées par rapport à leur disponibilité sur le marché du travail, les secteurs ont continué à progresser en dépit de la diminution des effectifs. Par exemple, le secteur des communications a été en mesure d'améliorer la représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles, bien qu'il ait été le secteur le plus durement touché par la diminution des effectifs. La capacité du secteur des transports à améliorer la représentation des quatre groupes désignés, malgré la diminution des effectifs, est digne de mention.

Les employeurs manifestent un intérêt et un engagement croissant envers la diversité et l'inclusion. Les employeurs adoptent des mesures spéciales, des politiques et des mesures positives afin de favoriser la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi, y compris de pratiques et politiques de recrutement et de maintien en poste, des programmes de formation sur la diversité et l'inclusion, des objectifs de rendement liés à la diversité à tous les échelons de l'organisation, la création de programmes de stage et d'apprentissage ciblés, l'échange de connaissances et de pratiques entre employeurs et des partenariats avec des intervenants communautaires. Même s'il reste encore des progrès à réaliser, ces pratiques positives permettront d'obtenir de meilleurs résultats d'équité en matière d'emploi pour les quatre groupes désignés.

Les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale sont encouragés à poursuivre leur travail afin de prendre des mesures dans leur milieu de travail pour éliminer les obstacles au recrutement, à la promotion et au maintien en poste de membres des groupes sous-représentés. Grâce aux efforts de promotion de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion, le Programme du travail et les employeurs contribueront à créer des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs pour tous les Canadiens.



Annexe A

TABLEAUX – EMPLOYEURS DU SECTEUR PRIVÉ SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE

Les tableaux suivants regroupent des données tirées des rapports annuels présentés par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale. Les données fournies ont été recueillies sur plusieurs années civiles afin de pouvoir mener une analyse comparative : 1987 (année où les premières données ont été recueillies), 2014 et 2015.

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

Liste des tableaux

- Tableau 1** Représentation (1987, 2014 et 2015) et disponibilité (2011 / 2012) des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, la région métropolitaine de recensement, la province et le territoire (%)
- Tableau 2** Représentation (2014 et 2015) et disponibilité (2011 / 2012) des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (%)
- Tableau 3** Répartition (2014 et 2015) des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (%)
- Tableau 4** Salariés du secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et le secteur : nombre, représentation, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net (1987, 2014 et 2015)
- Tableau 5** Salariés occupant un poste permanent à plein temps dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, le genre et l'échelle salariale au 31 décembre 2015
- Tableau 6** Salariés occupant un poste permanent à temps partiel dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, le genre et l'échelle salariale au 31 décembre 2015

TABLEAU 1

Représentation (1987, 2014 et 2015) et disponibilité (2011 / 2012) des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, la région métropolitaine de recensement, la province et le territoire (%)

Région métropolitaine de recensement et province/territoire	Femmes				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	Représentation			Disponibilité*	Représentation			Disponibilité*	Représentation			Disponibilité*	Représentation			Disponibilité*
	1987	2014	2015	2011	1987	2014	2015	2011	1987	2014	2015	2012	1987	2014	2015	2011
Halifax	41,2	42,6	42,8	49,6	0,5	2,1	2,2	2,6	1,6	4,2	5,0	s.o.	1,9	7,0	7,6	7,6
Montréal	39,0	41,6	40,9	48,4	0,3	0,7	0,8	0,7	1,1	1,7	2,0	s.o.	3,0	14,9	15,8	18,0
Toronto	47,1	44,8	44,4	48,7	0,6	0,9	1,0	0,6	1,5	2,8	3,0	s.o.	12,0	36,1	36,6	44,1
Winnipeg	32,7	33,7	33,3	48,8	0,8	6,7	6,8	9,0	1,8	3,2	3,4	s.o.	2,9	15,7	17,5	18,9
Regina	42,9	46,1	46,8	48,6	0,4	3,3	3,0	7,2	2,4	3,8	3,6	s.o.	1,6	11,5	13,2	9,8
Calgary	47,6	43,8	43,9	47,1	0,5	1,9	2,0	2,5	1,9	2,4	2,6	s.o.	5,6	20,6	21,4	25,7
Edmonton	44,5	40,8	40,1	47,1	0,7	2,7	2,7	4,5	2,0	2,6	2,7	s.o.	4,4	20,2	19,5	21,0
Vancouver	40,4	38,7	38,5	48,6	0,5	1,8	1,9	2,1	1,5	2,7	2,9	s.o.	7,9	34,7	34,7	41,8
Terre-Neuve-et-Labrador	38,4	47,2	46,1	48,2	0,6	5,6	5,7	6,7	1,0	2,7	3,2	5,6	0,7	2,0	2,2	1,3
Île-du-Prince-Édouard	38,0	34,8	34,4	49,5	0,2	0,5	0,8	1,4	1,2	1,6	2,0	5,7	1,0	1,2	2,7	2,4
Nouvelle-Écosse	34,4	44,4	44,6	49,2	0,4	2,1	2,3	3,4	3,5	4,3	5,0	7,2	1,3	5,9	6,7	4,5
Nouveau-Brunswick	32,2	49,5	48,8	48,3	0,4	1,2	1,3	2,6	1,8	3,3	3,3	5,3	1,1	2,9	3,2	2,2
Québec	39,8	40,8	40,2	47,9	0,4	0,9	1,0	1,6	1,1	1,6	1,8	3,0	2,6	12,2	13,1	9,8
Ontario	44,2	43,4	43,1	48,7	0,7	1,4	1,5	2,1	1,6	3,1	3,3	5,5	7,3	26,2	27,0	24,4
Manitoba	30,5	33,6	33,0	48,0	1,0	7,7	7,9	12,1	1,7	3,3	3,4	5,9	2,6	13,2	14,8	13,2
Saskatchewan	35,1	36,5	36,4	47,3	1,4	8,6	8,1	10,4	1,8	2,9	2,9	5,6	1,2	8,0	8,7	6,3
Alberta	45,3	41,7	41,7	46,6	0,7	2,5	2,5	4,7	1,9	2,6	2,7	4,9	4,0	18,1	18,5	17,3
Colombie-Britannique	41,5	39,0	38,6	48,5	0,7	2,6	2,7	4,6	1,7	2,9	3,0	5,8	6,2	27,0	27,2	25,8
Yukon	31,4	41,6	41,8	49,5	3,8	9,0	9,4	19,0	0,8	3,2	3,8	6,9	1,4	12,0	11,5	5,9
Territoires du Nord-Ouest	21,9	24,2	22,5	47,8	9,6	10,0	10,9	40,3	1,4	1,7	1,7	3,6	2,5	8,4	9,3	7,8
Nunavut	s.o.	26,0	24,9	46,9	s.o.	35,6	36,1	75,1	s.o.	2,8	2,2	2,6	s.o.	7,7	7,9	2,6
Canada	40,9	41,4	41,0	48,2	0,7	2,1	2,2	3,5	1,6	2,8	3,0	4,9	5,0	20,4	21,2	17,8

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

TABLEAU 2

Représentation (2014 et 2015) et disponibilité (2011 / 2012) des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (%)

Catégorie professionnelle	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Représentation	Disponibilité*		Représentation	Disponibilité*		Représentation	Disponibilité*		Représentation	Disponibilité*	
	2014	2015	2011	2014	2015	2011	2014	2015	2012	2014	2015	2011
Cadres supérieurs	24,8	25,5	27,4	0,8	1,0	2,9	2,6	2,9	4,3	8,1	8,8	10,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	42,0	42,1	38,9	1,2	1,2	2,2	2,9	3,1	4,3	20,4	21,5	15,0
Professionnels	45,5	44,5	55,0	1,1	1,1	2,1	2,7	2,9	3,8	28,3	28,8	19,9
Personnel semi-professionnel et technique	19,7	19,4	52,0	2,3	2,4	3,7	2,0	2,3	4,6	11,6	12,5	16,3
Surveillants	63,9	61,9	56,5	2,2	2,3	3,6	3,2	3,3	**13,9	18,8	20,2	18,5
Contremaîtres	8,1	8,3	11,2	3,2	3,5	3,7	2,0	2,1	**7,8	8,1	9,0	9,5
Personnel administratif et de bureau principal	76,8	77,4	82,6	1,9	1,9	3,0	3,1	3,4	3,4	24,7	24,7	14,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	55,6	55,0	49,9	1,7	1,6	3,2	3,2	3,0	3,5	26,9	26,9	22,8
Travailleurs qualifiés et artisans	4,7	4,8	3,9	3,6	3,6	4,5	2,0	2,4	3,8	11,8	12,6	10,3
Personnel de bureau	54,6	58,3	68,4	1,9	2,1	3,4	3,8	4,0	7,0	21,3	22,7	19,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	65,9	63,9	66,8	2,3	2,3	3,7	2,7	2,8	5,6	23,2	22,9	20,7
Travailleurs manuels spécialisés	13,3	13,3	17,9	3,1	3,3	4,1	2,3	2,6	4,8	16,3	17,3	18,7
Autres personnel de la vente de des services	40,2	41,5	57,5	5,0	4,3	5,1	3,9	3,8	6,3	13,3	13,8	21,9
Autres travailleurs manuels	11,3	10,9	22,7	5,6	6,2	6,0	2,7	3,1	**5,3	15,5	15,9	17,3
Total	41,4	41,0	48,2	2,1	2,2	3,5	2,8	3,0	4,9	20,4	21,2	17,8

* Sources : Statistique Canada, ENM de 2011 et ECI de 2012.

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

TABLEAU 3

Répartition (2014 et 2015) des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (%)

Catégorie professionnelle	Femmes		Hommes		Autochtones		Non-Autochtones	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Cadres supérieurs	0,5	0,5	1,1	1,1	0,3	0,4	0,8	0,9
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	10,0	10,9	9,8	10,5	5,4	6,0	10,0	10,8
Professionnels	18,6	19,8	15,7	17,2	8,4	9,1	17,1	18,5
Personnel semi-professionnel et technique	3,1	3,2	9,0	9,2	7,2	7,2	6,6	6,7
Surveillants	5,2	5,1	2,1	2,2	3,4	3,6	3,3	3,4
Contremaîtres	0,3	0,3	2,4	2,4	2,3	2,4	1,5	1,5
Personnel administratif et de bureau principal	5,3	5,4	1,1	1,1	2,6	2,5	2,9	2,9
Personnel spécialisé de la vente et des services	3,9	4,3	2,2	2,5	2,3	2,4	2,9	3,3
Travailleurs qualifiés et artisans	0,9	0,9	13,1	13,2	13,6	13,4	8,0	8,0
Personnel de bureau	21,9	19,0	12,8	9,5	14,8	12,6	16,6	13,4
Personnel intermédiaire de la vente et des services	25,3	25,4	9,2	10,0	16,9	17,0	15,9	16,3
Travailleurs manuels spécialisés	4,3	4,3	19,6	19,5	19,3	19,9	13,1	13,1
Autres personnel de la vente et des services	0,4	0,4	0,5	0,4	1,0	0,9	0,4	0,4
Autres travailleurs manuels	0,2	0,2	1,4	1,4	2,4	2,6	0,9	0,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Catégorie professionnelle	Personnes handicapées		Personnes non handicapées		Membres des minorités visibles		Non membres des minorités visibles	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Cadres supérieurs	0,8	0,8	0,8	0,8	0,3	0,4	1,0	1,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	10,3	11,2	9,9	10,6	9,9	10,8	9,9	10,6
Professionnels	16,4	17,6	17,0	18,3	23,5	24,8	15,3	16,5
Personnel semi-professionnel et technique	4,7	5,3	6,7	6,8	3,8	4,0	7,3	7,5
Surveillants	3,9	3,8	3,3	3,4	3,1	3,2	3,4	3,4
Contremaîtres	1,1	1,1	1,5	1,5	0,6	0,6	1,8	1,7
Personnel administratif et de bureau principal	3,2	3,3	2,9	2,9	3,5	3,4	2,7	2,8
Personnel spécialisé de la vente et des services	3,4	3,3	2,9	3,2	3,8	4,1	2,6	3,0
Travailleurs qualifiés et artisans	5,8	6,5	8,1	8,2	4,7	4,9	9,0	9,0
Personnel de bureau	22,5	18,3	16,4	13,2	17,4	14,4	16,4	13,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	15,4	15,6	15,9	16,4	18,0	17,7	15,3	16,0
Travailleurs manuels spécialisés	11,0	11,6	13,3	13,3	10,6	10,8	13,9	13,9
Autres personnel de la vente et des services	0,6	0,6	0,4	0,4	0,3	0,3	0,5	0,5
Autres travailleurs manuels	0,9	1,0	0,9	0,9	0,7	0,7	1,0	1,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLEAU 4

Salariés du secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et le secteur : nombre, représentation, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net (1987, 2014 et 2015)*

	Tous les salariés			Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles			
	1987	2014	2015	1987	2014	2015	1987	2014	2015	1987	2014	2015	1987	2014	2015	
BANQUES	(#)															
	Salariés	169 632	231 812	230 358	129 076	142 643	138 774	951	2 934	2 899	3 053	9 307	9 242	16 062	70 097	70 392
	Recrutements	21 879	32 617	32 734	16 704	16 862	16 595	109	368	353	158	654	754	2 211	8 689	8 086
	Promotions	39 456	28 349	28 081	27 599	16 189	16 030	204	360	375	607	848	821	3 778	9 555	9 373
	Cessations d'emploi	21 715	29 892	33 113	16 819	17 681	19 270	150	447	514	331	1 078	1 364	1 432	7 696	8 964
	Effet net**	164	2 725	-379	-115	-819	-2 675	-41	-79	-161	-173	-424	-610	779	993	-878
	(%)															
	Représentation	100,0	100,0	100,0	76,1	61,5	60,2	0,6	1,3	1,3	1,8	4,0	4,0	9,5	30,2	30,6
	Part des recrutements	100,0	100,0	100,0	76,3	51,7	50,7	0,5	1,1	1,1	0,7	2,0	2,3	10,1	26,6	24,7
	Part des promotions	100,0	100,0	100,0	69,9	57,1	57,1	0,5	1,3	1,3	1,5	3,0	2,9	9,6	33,7	33,4
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	100,0	77,5	59,1	58,2	0,7	1,5	1,6	1,5	3,6	4,1	6,6	25,7	27,1	
COMMUNICATIONS	(#)															
	Salariés	179 247	227 310	222 348	71 038	84 981	82 885	1 090	4 009	4 280	2 512	5 224	5 942	7 257	42 171	44 234
	Recrutements	17 416	28 120	25 568	7 515	9 006	8 607	49	624	585	129	439	584	975	7 439	7 272
	Promotions	11 099	9 444	9 591	4 900	3 408	3 582	55	193	231	112	187	199	445	1 718	1 980
	Cessations d'emploi	16 020	34 311	33 436	6 176	12 154	12 415	36	733	701	112	828	881	437	7 642	7 819
	Effet net**	1 396	-6 191	-7 868	1 339	-3 148	-3 808	13	-109	-116	17	-389	-297	538	-203	-547
	(%)															
	Représentation	100,0	100,0	100,0	39,6	37,4	37,3	0,6	1,8	1,9	1,4	2,3	2,7	4,0	18,6	19,9
	Part des recrutements	100,0	100,0	100,0	43,1	32,0	33,7	0,3	2,2	2,3	0,7	1,6	2,3	5,6	26,5	28,4
	Part des promotions	100,0	100,0	100,0	44,1	36,1	37,3	0,5	2,0	2,4	1,0	2,0	2,1	4,0	18,2	20,6
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	100,0	38,6	35,4	37,1	0,2	2,1	2,1	0,7	2,4	2,6	2,7	22,3	23,4	

	Tous les salariés			Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles			
	1987	2014	2015	1987	2014	2015	1987	2014	2015	1987	2014	2015	1987	2014	2015	
	(#)															
TRANSPORTS	Salariés	203 207	225 770	221 850	34 423	61 502	60 717	1 479	6 345	6 570	2 892	4 599	5 002	5 318	32 121	33 089
	Recrutements	33 535	46 326	41 175	7 316	11 842	10 587	211	1 570	1 461	118	667	652	691	8 924	8 541
	Promotions	14 723	5 992	5 941	2 655	1 814	1 810	123	202	170	198	92	100	376	894	915
	Cessations d'emploi	32 588	39 714	42 562	6 028	9 135	10 441	168	1 468	1 454	231	695	905	478	6 367	6 909
	Effet net**	947	6 612	-1 387	1 288	2 707	146	43	102	7	-113	-28	-253	213	2 557	1 632
	(%)															
	Représentation	100,0	100,0	100,0	16,9	27,2	27,4	0,7	2,8	3,0	1,4	2,0	2,3	2,6	14,2	14,9
	Part des recrutements	100,0	100,0	100,0	21,8	25,6	25,7	0,6	3,4	3,5	0,4	1,4	1,6	2,1	19,3	20,7
	Part des promotions	100,0	100,0	100,0	18,0	30,3	30,5	0,8	3,4	2,9	1,3	1,5	1,7	2,6	14,9	15,4
	Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	100,0	18,5	23,0	24,5	0,5	3,7	3,4	0,7	1,8	2,1	1,5	16,0	16,2
« AUTRES »	(#)															
	Salariés	43 331	55 848	55 929	9 207	17 271	17 413	401	2 498	2 396	983	1 426	1 441	1 123	6 796	7 017
	Recrutements	4 500	7 041	6 886	1 485	2 193	2 145	46	350	297	37	89	103	150	1 049	994
	Promotions	3 248	3 667	3 943	856	1 305	1 493	23	158	149	64	75	80	85	480	604
	Cessations d'emploi	5 080	7 339	7 220	1 402	2 158	2 251	40	259	363	93	192	186	86	855	936
	Effet net**	-580	-298	-334	83	35	-106	6	91	-66	-56	-103	-83	64	194	58
	(%)															
	Représentation	100,0	100,0	100,0	21,2	30,9	31,1	0,9	4,5	4,3	2,3	2,6	2,6	2,6	12,2	12,5
	Part des recrutements	100,0	100,0	100,0	33,0	31,1	31,2	1,0	5,0	4,3	0,8	1,3	1,5	3,3	14,9	14,4
	Part des promotions	100,0	100,0	100,0	26,4	35,6	37,9	0,7	4,3	3,8	2,0	2,0	2,0	2,6	13,1	15,3
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	100,0	27,6	29,4	31,2	0,8	3,5	5,0	1,8	2,6	2,6	1,7	11,7	13,0	

	Tous les salariés			Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles			
	1987	2014	2015	1987	2014	2015	1987	2014	2015	1987	2014	2015	1987	2014	2015	
	(#)															
TOUS LES SECTEURS	Salariés	595 417	740 740	730 485	243 744	306 397	299 789	3 921	15 786	16 145	9 440	20 556	21 627	29 760	151 185	154 732
	Recrutements	77 330	114 104	106 363	33 020	39 903	37 934	415	2 912	2 696	442	1 849	2 093	4 027	26 101	24 893
	Promotions	68 526	47 452	47 556	36 010	22 716	22 915	405	913	925	981	1 202	1 200	4 684	12 647	12 872
	Cessations d'emploi	75 403	111 256	116 331	30 425	41 128	44 377	394	2 907	3 032	767	2 793	3 336	2 433	22 560	24 628
	Effet net**	1 927	2 848	-9 968	2 595	-1 225	-6 443	21	5	-336	-325	-944	-1 243	1 594	3 541	265
		(%)														
	Représentation	100,0	100,0	100,0	40,9	41,4	41,0	0,7	2,1	2,2	1,6	2,8	3,0	5,0	20,4	21,2
	Part des recrutements	100,0	100,0	100,0	42,7	35,0	35,7	0,5	2,6	2,5	0,6	1,6	2,0	5,2	22,9	23,4
	Part des promotions	100,0	100,0	100,0	52,5	47,9	48,2	0,6	1,9	1,9	1,4	2,5	2,5	6,8	26,7	27,1
	Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	100,0	40,4	37,0	38,1	0,5	2,6	2,6	1,0	2,5	2,9	3,2	20,3	21,2

* Les données sur le nombre d'employés et sur la représentation des groupes désignés comprennent les employés permanents à plein temps, permanents à temps partiel et temporaires. Les données sur les recrutements, promotions et cessations d'emploi ainsi que les données de l'effet net ne comprennent que les employés permanents à plein temps et à temps partiel.

** Le nombre de salariés recrutés moins le nombre des salariés en cessation d'emploi.

TABLEAU 5

Salariés occupant un poste permanent à plein temps dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, le genre et l'échelle salariale au 31 décembre 2015

Échelle de rémunération	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	Total	Hommes	Femmes	(%)	Total	(%)	Hommes	Femmes	Total	(%)	Hommes	Femmes	Total	(%)	Hommes	Femmes
Moins de 15 000 \$	4 463	2 905	1 558	34,9	197	4,4	128	69	83	1,9	55	28	884	19,8	626	258
15 000 \$ – 19 999 \$	1 054	616	438	41,6	51	4,8	32	19	33	3,1	24	9	201	19,1	127	74
20 000 \$ – 24 999 \$	3 917	2 297	1 620	41,4	118	3,0	75	43	95	2,4	57	38	852	21,8	530	322
25 000 \$ – 29 999 \$	10 106	4 824	5 282	52,3	318	3,1	156	162	289	2,9	148	141	2 417	23,9	1 252	1 165
30 000 \$ – 34 999 \$	23 397	10 710	12 687	54,2	707	3,0	344	363	848	3,6	339	509	5 955	25,5	2 926	3 029
35 000 \$ – 37 499 \$	17 225	8 219	9 006	52,3	439	2,5	198	241	565	3,3	257	308	4 487	26,0	2 210	2 277
37 500 \$ – 39 999 \$	19 707	9 612	10 095	51,2	466	2,4	229	237	664	3,4	302	362	4 909	24,9	2 370	2 539
40 000 \$ – 44 999 \$	47 373	24 098	23 275	49,1	1 071	2,3	537	534	1 488	3,1	656	832	11 484	24,2	5 741	5 743
45 000 \$ – 49 999 \$	44 240	23 657	20 583	46,5	931	2,1	501	430	1 431	3,2	697	734	10 777	24,4	5 460	5 317
50 000 \$ – 59 999 \$	112 907	65 724	47 183	41,8	2 435	2,2	1 436	999	3 762	3,3	1 970	1 792	22 258	19,7	12 343	9 915
60 000 \$ – 69 999 \$	80 746	50 641	30 105	37,3	1 799	2,2	1 246	553	2 350	2,9	1 385	965	15 725	19,5	9 178	6 547
70 000 \$ – 84 999 \$	86 837	58 278	28 559	32,9	1 746	2,0	1 260	486	2 459	2,8	1 576	883	17 686	20,4	11 154	6 532
85 000 \$ – 99 999 \$	54 536	36 800	17 736	32,5	1 083	2,0	785	298	1 475	2,7	890	585	11 901	21,8	7 554	4 347
100 000 \$ et plus	110 561	81 213	29 348	26,5	1 995	1,8	1 632	363	2 823	2,6	1 961	862	19 993	18,1	13 657	6 336
Total	617 069	379 594	237 475	38,5	13 356	2,2	8 559	4 797	18 365	3,0	10 317	8 048	129 529	21,0	75 128	54 401

TABLEAU 6

Salariés occupant un poste permanent à temps partiel dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, le genre et l'échelle salariale au 31 décembre 2015

Échelle de rémunération	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	Total	Hommes	Femmes	(%)	Total	(%)	Hommes	Femmes	Total	(%)	Hommes	Femmes	Total	(%)	Hommes	Femmes
Moins de 5 000 \$	3 513	1 867	1 646	46,9	83	2,4	29	54	109	3,1	64	45	735	20,9	451	284
5 000 \$ – 7 499 \$	2 333	1 007	1 326	56,8	56	2,4	14	42	67	2,9	32	35	306	13,1	168	138
7 500 \$ – 9 999 \$	3 028	1 314	1 714	56,6	88	2,9	34	54	123	4,1	55	68	415	13,7	213	202
10 000 \$ – 12 499 \$	7 642	3 903	3 739	48,9	190	2,5	76	114	192	2,5	95	97	1 734	22,7	1 057	677
12 500 \$ – 14 999 \$	7 363	3 529	3 834	52,1	213	2,9	99	114	181	2,5	79	102	1 904	25,9	1 111	793
15 000 \$ – 17 499 \$	8 138	3 850	4 288	52,7	283	3,5	138	145	211	2,6	96	115	2 121	26,1	1 215	906
17 500 \$ – 19 999 \$	8 382	3 739	4 643	55,4	247	2,9	121	126	245	2,9	89	156	2 037	24,3	1 138	899
20 000 \$ – 22 499 \$	9 509	4 447	5 062	53,2	231	2,4	109	122	277	2,9	107	170	2 513	26,4	1 396	1 117
22 500 \$ – 24 999 \$	9 833	4 563	5 270	53,6	241	2,5	109	132	269	2,7	101	168	2 774	28,2	1 609	1 165
25 000 \$ – 29 999 \$	14 709	5 148	9 561	65,0	358	2,4	104	254	493	3,4	151	342	3 145	21,4	1 419	1 726
30 000 \$ – 34 999 \$	11 886	4 652	7 234	60,9	267	2,2	105	162	408	3,4	142	266	2 616	22,0	1 261	1 355
35 000 \$ – 39 999 \$	8 458	3 402	5 056	59,8	169	2,0	61	108	244	2,9	79	165	1 759	20,8	882	877
40 000 \$ – 49 999 \$	8 412	3 864	4 548	54,1	153	1,8	61	92	204	2,4	87	117	1 766	21,0	1 027	739
50 000 \$ et plus	4 629	2 087	2 542	54,9	94	2,0	48	46	174	3,8	70	104	646	14,0	343	303
Total	107 835	47 372	60 463	56,1	2 673	2,5	1 108	1 565	3 197	3,0	1 247	1 950	24 471	22,7	13 290	11 181



Annexe B

NOTES TECHNIQUES

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

La *Loi* vise :

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

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

Bien que le présent rapport contienne les données les plus récentes sur l'équité en matière d'emploi, il présente néanmoins les limites suivantes :

- Pour mesurer les progrès accomplis des groupes désignés visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, leur taux de représentation est exprimé en pourcentage (c'est-à-dire le nombre d'employés appartenant aux groupes désignés divisé par le nombre total d'employés) dans le secteur privé sous réglementation fédérale et il est comparé à leur disponibilité dans la population apte au travail. Les données sur la disponibilité sont tirées des recensements ou des enquêtes menés tous les cinq ans par Statistique Canada. Il existe donc un décalage dans l'évaluation des écarts en matière de représentation. La disponibilité actuelle sur le marché du travail est fondée sur l'ENM de 2011 et l'ECl de 2012. Pour obtenir plus de renseignements concernant la disponibilité, consulter le *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 2011*.
- Dans certains cas, les données des employeurs sont reçues après la date de publication du présent rapport. Il est donc possible qu'il y ait des différences par rapport aux données contenues dans les rapports annuels de certaines années.
- Des données sont recueillies chaque année auprès des employeurs, dont le nombre peut cependant varier d'une année à l'autre.

- Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada doit rendre des comptes sur l'équité en matière d'emploi au sein des commissions, des ministères et des organismes fédéraux qui font partie de l'administration publique. Cette information peut être consultée sur le site Web Canada.ca. D'autres organismes du secteur public fédéral doivent produire leurs propres rapports sur l'équité en matière d'emploi, qui se trouvent sur leurs sites Web respectifs ou qui peuvent être obtenus sur demande. Les entrepreneurs fédéraux ne sont pas tenus de présenter un rapport annuel.
- Les données concernant le sous-secteur des services d'enquête et de sécurité ont été reclassées en 2011 dans le secteur des transports. Avant 2011, elles étaient classées dans le secteur « autres ».

Pour obtenir une description détaillée des termes et des méthodes statistiques utilisés pour ce rapport, prière de consulter le *Guide technique de l'équité en matière d'emploi*.