

# RAPPORT ANNUEL 2023



# LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

**PROGRAMME DU TRAVAIL**

[Travail.gc.ca](http://Travail.gc.ca)



Emploi et  
Développement social Canada

Employment and  
Social Development Canada

Canada 

## **Loi sur l'équité en matière d'emplois : Rapport annuel 2023**

Les formats en gros caractères, braille, MP3 (audio), texte électronique, et DAISY sont disponibles sur demande en [commandant en ligne](#) ou en composant le 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, 2024

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :  
[droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca](mailto:droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca).

### **PDF**

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

# TABLE DES MATIÈRES

<b>4</b>	<b>Message du Ministre</b>
<b>6</b>	<b>Introduction</b>
7	À propos du secteur privé relevant de la compétence fédérale
8	À propos des données
10	À propos du terme « employeur »
<b>11</b>	<b>Section 1 Employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale</b>
<b>16</b>	<b>Section 2 Les femmes</b>
<b>27</b>	<b>Section 3 Les Autochtones</b>
<b>38</b>	<b>Section 4 Les personnes handicapées</b>
<b>49</b>	<b>Section 5 Les personnes qui font partie des minorités visibles</b>
<b>61</b>	<b>Conclusion</b>
<b>63</b>	<b>Annexe A Tableaux des données des employeurs du secteur privé assujettis à la Loi</b>



# 2023

## MESSAGE DU MINISTRE

Si vous n'incluez pas tout le monde dans votre milieu de travail, vous n'obtiendrez pas le meilleur de votre personnel.

Je suis fier des étapes que nous avons franchies et des initiatives que nous avons mises en œuvre pour rendre les milieux de travail du Canada aussi inclusifs et diversifiés que le pays lui-même. Mais nous savons qu'il reste encore beaucoup de travail à faire pour que l'équité et l'inclusion deviennent une réalité pour chaque travailleur canadien.

Nous avons lancé plusieurs initiatives, notamment en finançant des projets dans le cadre du programme Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité qui contribuent à faire tomber les obstacles à l'emploi, à la modernisation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et au développement d'Equi'Vision, le premier site Web du genre sur la transparence des salaires.

Pour combler les écarts de rémunération dans nos milieux de travail, nous devons savoir où ils se trouvent. C'est pourquoi nous avons créé Equi'Vision. En rendant publiques les données relatives à la rémunération et à la représentation, Equi'Vision nous aide à déterminer les domaines où des améliorations sont nécessaires.

Des renseignements de qualité permettent de prendre des décisions avisées. Lorsque les employeurs sont conscients de ces écarts et agissent en conséquence en offrant des possibilités à tous les travailleurs, cela est bénéfique à tous.

Cette année, le rapport sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* montre que les taux de représentation et de réussite des quatre groupes désignés aux fins de la *Loi* – les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes qui font partie des minorités visibles – ont augmenté ou sont restés stables. Cela s'explique par les efforts continus que déploient les employeurs pour créer des milieux de travail inclusifs pour tous. Toutefois, des écarts de rémunération subsistent.

Dans notre parcours pour accroître l'équité, nous travaillons aussi à moderniser la *Loi*. Notre gouvernement se réjouit à l'idée de bientôt déposer un projet de loi qui tient compte des besoins des communautés marginalisées dans tout le Canada et qui élimine les obstacles empêchant les gens de réaliser leur plein potentiel dans leur milieu de travail.

Protéger et promouvoir l'équité et l'inclusion n'est pas une mince tâche, mais revenir en arrière n'est pas une option. Les Canadiens, les entreprises et les travailleurs de l'ensemble de notre économie méritent de prospérer et de s'épanouir pleinement, et c'est pour cela qu'il est essentiel que tous soient inclus.

**L'honorable Steven MacKinnon**

Ministre du Travail et des Aînés

# INTRODUCTION

## À propos de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (la Loi) vise à réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voit refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence. À cette fin, la Loi cherche à corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les membres des 4 groupes désignés :

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

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

En vertu de la Loi, les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale<sup>1</sup> 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, le présent rapport présente les données sur l'équité en matière d'emploi des employeurs pour l'année civile 2022.

C'est la deuxième année que le rapport inclut des données sur les écarts de rémunération. Ces données portent sur les écarts des salaires horaires, les écarts des primes, les écarts des paies d'heures supplémentaires et les écarts des heures supplémentaires qui affectent chacun des 4 groupes désignés. Le rapport consolide les renseignements sur les écarts de rémunération qui sont déclarés par les employeurs. Les données des employeurs individuels sont disponibles sur Equi'Vision, l'outil de visualisation des données sur l'équité en matière d'emploi du gouvernement du Canada. Le site Web comprend les taux de représentation et les écarts de rémunération des membres des 4 groupes désignés pour chacun des employeurs du secteur privé assujettis à la Loi.

<sup>1</sup> En vertu de la Loi, les employeurs du secteur privé comprennent les sociétés d'État fédérales, d'autres entités consolidées fédérales (telles que la Corporation de Gestion de la Voie Maritime du Saint-Laurent) et d'autres entreprises publiques fédérales (telles que l'Administration portuaire de Montréal, l'Administration portuaire de Toronto, l'Administration portuaire de Québec et l'Administration portuaire de Vancouver Fraser).

Outre les données consolidées de 2022, le rapport présente également les données de 2021 et des années précédentes afin de permettre des comparaisons d'une année à l'autre.

## 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 d'activité, en fonction de l'industrie qui emploie le plus grand nombre de salariés, en utilisant le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Le secteur privé relevant de la compétence fédérale comprend 4 secteurs :

- **Les 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.
- **Les communications** : Entreprises qui exploitent des studios et des installations de radiodiffusion et de télévision, ainsi que des fournisseurs de services de télécommunications.
- **Les transports** : 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 :
  - les industries du transport aérien, ferroviaire, par autobus, par eau et par pipeline;
  - le camionnage interprovincial;
  - les services postaux et de messagerie;
  - l'entreposage et le stockage.
- **Les « autres »** : Entités relevant de la compétence fédérale non incluses dans les 3 autres secteurs d'activité. Cela comprend :
  - les entreprises du secteur de la production, y compris la construction, l'industrie manufacturière, les ressources naturelles et la production d'énergie nucléaire;
  - les 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;
  - les prestataires de services dans le domaine de l'administration publique, y compris les services de défense.

## À propos des données

En vertu de la Loi, les employeurs doivent recueillir des données sur leur effectif. Ils utilisent ces données pour mesurer les écarts de représentation et de rémunération, identifier les obstacles à l'emploi, 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 indiquant le nombre total de salariés et la représentation des membres des groupes désignés, organisés par industrie, région géographique, sexe, catégorie professionnelle, échelles de rémunération et catégorie d'emploi (permanent à plein temps, permanent à temps partiel et temporaire);
- des formulaires statistiques sur le recrutement, l'avancement et la cessation de fonctions de tous les salariés et des membres des groupes désignés, organisés d'une manière semblable à celle pour les données de représentation;
- des formulaires statistiques indiquant les écarts des salaires horaires, des primes, des paies d'heures supplémentaires et des heures supplémentaires effectuées pour chaque groupe désigné, ainsi que l'incidence des primes et des paies d'heures supplémentaires, le tout organisé d'une manière semblable à celle pour les données de représentation;
- un rapport narratif fournissant des renseignements sur les consultations tenues avec les représentants des salariés, les mesures prises pour mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi et les résultats obtenus.

Bien que ces données donnent une vue d'ensemble de l'équité dans les milieux de travail du secteur privé assujetti à la Loi, elles présentent 2 limites majeures. Premièrement, le compte des Autochtones, des personnes handicapées et des personnes qui font partie des minorités visibles repose sur l'auto-identification, ce qui signifie que les salariés qui choisissent de ne pas s'identifier ne sont pas pris en compte dans ces statistiques. Deuxièmement, les données sont déclarées annuellement et reflètent les effectifs tels qu'ils étaient à des dates précises durant l'année; toute variation de la représentation au cours de l'année civile n'est pas reflétée dans le rapport.

L'une des principales mesures de la performance en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi est le taux d'atteinte<sup>2</sup>, qui correspond au taux de représentation d'un groupe désigné<sup>3</sup> divisé par sa disponibilité sur le marché du travail<sup>4</sup> (DMT). Un taux d'atteinte de 100 % indique qu'un groupe est employé aussi souvent qu'il est disponible sur le marché du travail. Un taux d'atteinte inférieur à 100 % indique qu'il y a un déficit entre le niveau d'emploi d'un groupe et sa disponibilité. On considère que des progrès ont été réalisés lorsque le taux d'atteinte d'un groupe désigné s'approche de 100 %, c'est-à-dire lorsque le taux de représentation d'un groupe désigné se rapproche de sa DMT.

Dans ce rapport, la DMT est basée sur les données de Statistique Canada au niveau national (pour l'ensemble du Canada). Dans certains cas, une DMT spécifique est utilisée pour certains secteurs d'activité et certaines professions. Pour les femmes, les Autochtones et les personnes qui font partie des minorités visibles, la DMT présentée dans ce rapport est basée sur le Recensement de 2016. Pour les personnes handicapées, la DMT est basée sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2017.

Ce rapport fournit les renseignements les plus récents sur les données relatives à l'équité en matière d'emploi des employeurs du secteur privé assujettis à la Loi, avec la limitation suivante :

- Pour mesurer les progrès des groupes désignés, on compare leur représentation (c'est-à-dire le nombre de salariés des groupes désignés divisé par le nombre de tous les salariés) dans l'effectif des employeurs du secteur privé assujettis à la Loi à leur disponibilité au sein de la population active du Canada. Les données sur la disponibilité sont tirées de recensements ou d'enquêtes menés tous les 5 ans par Statistique Canada. Il y a donc un décalage dans la mesure des écarts de représentation. La disponibilité sur le marché du travail (DMT) actuelle est basée sur le Recensement de 2016 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. De plus amples renseignements sur la DMT sont disponibles dans le Rapport statistique de 2016 sur l'équité en matière d'emploi.

---

<sup>2</sup> Le taux d'atteinte, exprimé en pourcentage, indique dans quelle mesure la représentation des groupes désignés dans un effectif donné 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.

<sup>3</sup> La représentation, exprimée en pourcentage, est la part des membres d'un groupe désigné dans un effectif donné (par exemple, un employeur, un secteur ou l'ensemble du secteur privé relevant de la compétence fédérale).

<sup>4</sup> La DMT, exprimée en pourcentage, correspond à la part des membres d'un groupe désigné dans la population active que les employeurs pourraient embaucher, selon les données de Statistique Canada.

## À propos du terme « employeur »

Dans ce rapport, le terme « employeur » réfère uniquement aux employeurs du secteur privé assujettis à la Loi, c'est-à-dire les employeurs du secteur privé qui relèvent de la compétence fédérale et qui comptent au moins 100 salariés. Tout employeur ne répondant pas à cette définition - c'est-à-dire les employeurs du secteur privé qui ne relèvent pas de la compétence fédérale, les employeurs du secteur privé comptant moins de 100 salariés ou les employeurs du secteur public - n'est pas inclus dans le présent rapport.

Bien que le secteur public fédéral soit assujetti à la Loi, aucune donnée du secteur public n'est incluse dans ce rapport. Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada est chargé de la déclaration sur l'équité en matière d'emploi en ce qui concerne les ministères et les organismes fédéraux qui constituent l'administration publique centrale. Ces renseignements sont disponibles sur le site Web L'équité en emploi dans la fonction publique du Canada<sup>5</sup>. Les autres employeurs du secteur public fédéral sont chargés de préparer leurs propres rapports sur l'équité en matière d'emploi, qui peuvent être consultés sur leurs sites Web respectifs ou obtenus sur demande directement auprès des organisations.

---

<sup>5</sup> Au moment d'écrire ces lignes, ce site est <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/equite-emploi-rapports-annuel.html>.

# SECTION 1

## Employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale

### Représentation et atteinte

En 2022, 566 employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et comptant au moins 100 salariés ont présenté un rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi. À titre de comparaison, 551 employeurs ont présenté un rapport en 2021. Au total, les rapports de 2022 portaient sur 809 836 salariés au Canada (soit une augmentation de 9,1 % par rapport aux 742 506 salariés déclarés en 2021), ce qui représente environ 3,8 % de la population active canadienne<sup>6</sup>.

Les données de tous les employeurs ([tableau 1A](#)) montrent que la représentation des femmes a augmenté, passant de 39,2 % en 2021 à 39,7 % en 2022, et que le taux d'atteinte basé sur la DMT canadienne est passé de 81,3 % à 82,4 %.

#### TABLEAU 1A

Représentation et taux d'atteinte des femmes en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Année	Représentation	DMT (canadienne)*	Taux d'atteinte
2021, pour les 551 employeurs	39,2	48,2	81,3
2022, pour les 566 employeurs	39,7	48,2	82,4

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

Les employeurs déclarant pour la première année ne sont tenus de fournir des données que pour les hommes et les femmes, et non pour les 3 autres groupes désignés. En 2022, il y avait 32 nouveaux employeurs avec un effectif total de 5 465 salariés. À des fins de continuité et de comparabilité, le reste du rapport ne tiendra compte que des 534 employeurs qui ont déclaré des données pour les 4 groupes désignés. Ces employeurs ont un effectif total de 804 371 salariés, ce qui représente une augmentation de 66 015 (ou 8,9 %) par rapport aux 738 356 salariés déclarés par 530 employeurs en 2021. Une partie de cette augmentation est due à

la croissance des effectifs des employeurs. Le reste est dû à des changements dans le [tableau 14-10-0287-02 Caractéristiques de la population active selon le groupe d'âge, données mensuelles désaisonnalisées](#) (personnes âgées de 15 ans et plus qui étaient en emploi ou au chômage en décembre 2021).

groupe d'employeurs inclus dans ces statistiques; ces changements peuvent se produire lorsque des employeurs entrent ou sortent du marché, acquièrent ou fusionnent avec d'autres employeurs, ou franchissent le seuil des 100 salariés.

**Le tableau 1B** montre qu'entre 2021 et 2022, les taux de représentation et d'atteinte ont augmenté pour 3 des 4 groupes désignés, tandis que les taux pour les Autochtones sont restés les mêmes. Les personnes qui font partie des minorités visibles ont connu la plus forte hausse, leur représentation ayant augmenté de 1,4 points de pourcentage. Il s'agit du seul groupe désigné dont la représentation a dépassé la DMT canadienne (c'est-à-dire le seul groupe désigné dont le taux d'atteinte est supérieur à 100 %).

## TABLEAU 1B

Représentation et taux d'atteinte des groupes désignés en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Groupe désigné	Représentation pour 530 employeurs en 2021	Représentation pour 534 employeurs en 2022	Variation* de la représentation entre 2021 et 2022	DMT (canadienne)**	Taux d'atteinte en 2021	Taux d'atteinte en 2022
Les femmes	39,3	39,8	+0,5	48,2	81,5	82,6
Les Autochtones	2,4	2,4	+0,0	4,0	60,0	60,0
Les personnes handicapées	4,4	4,9	+0,6	9,1	48,4	53,8
Les personnes qui font partie des minorités visibles	27,4	28,8	+1,4	21,3	128,6	135,2

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

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

**Le graphique 1** présente le taux d'atteinte global pour chacun des 4 groupes désignés au niveau national depuis 1987, première année pour laquelle les employeurs ont déclaré des données en vertu de la Loi. Les valeurs inférieures à 100 % indiquent que la représentation est inférieure à la DMT canadienne.

Le taux d'atteinte des femmes a connu une baisse constante, passant d'un maximum de 99,4 % en 1990 à un minimum de 81,0 % en 2020. Les 2 dernières années ont cependant été marquées par une croissance modeste : jusqu'à 81,6 % en 2021, puis une nouvelle augmentation d'un point de pourcentage pour atteindre 82,6 % en 2022. Ces chiffres restent inférieurs aux 93,0 % observés en 1987, première année pour laquelle des données sur l'équité en matière d'emploi ont été déclarées.

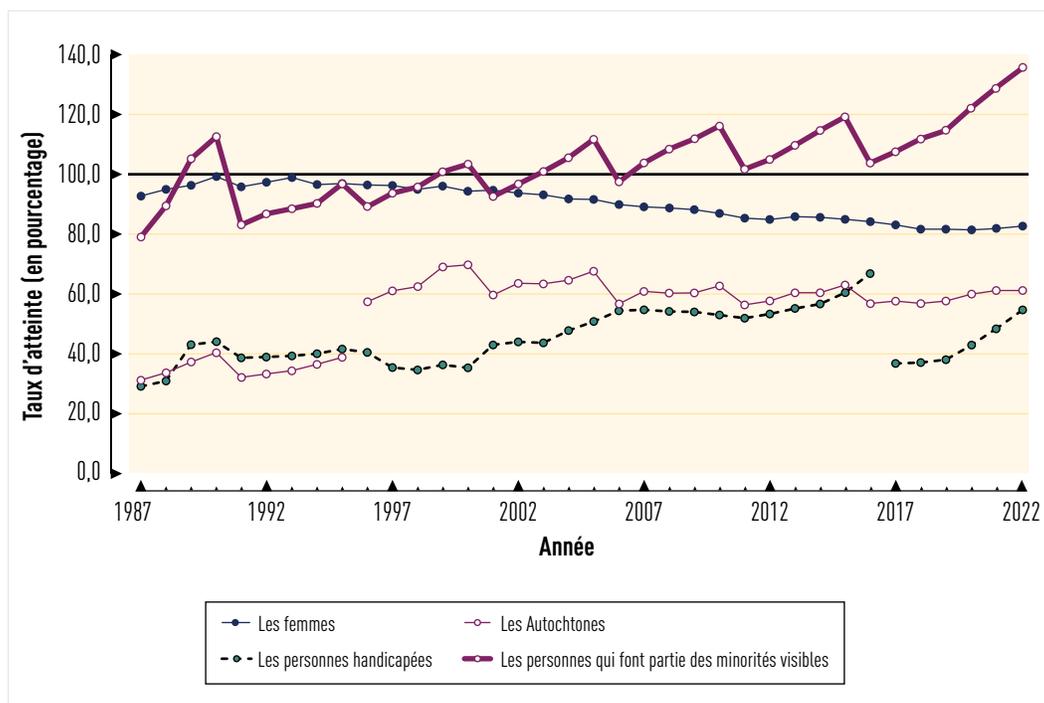
De 1987 à 2000, le taux d'atteinte des Autochtones a affiché une tendance à la hausse. Cette tendance se maintient même si l'on tient compte de la modification des calculs de la DMT en 1996, qui est responsable de la majeure partie de la forte augmentation, de 39,1 % en 1995 à 57,9 % en 1996. Depuis 2001, le taux d'atteinte est resté stable. En 2022, il était de 61,1 %.

Entre 1987 et 2016, le taux d'atteinte des personnes handicapées a plus que doublé, passant respectivement de 29,4 % à 67,0 %. En 2017, Statistique Canada a modifié sa méthode de cueillette de données sur les personnes handicapées, ce qui a fait passer la DMT de 4,9 % à 9,1 %. Cette redéfinition de la DMT a eu pour conséquence de faire chuter le taux d'atteinte des personnes handicapées à 36,4 % en 2017, mais il a ensuite repris sa tendance à la hausse pour atteindre 54,3 % en 2022.

Pour les personnes qui font partie des minorités visibles, le taux d'atteinte reste supérieur à 100,0 %. La DMT des personnes qui font partie des minorités visibles change considérablement d'un Recensement à l'autre, ce qui explique pourquoi le taux d'atteinte semble diminuer tous les 5 ans. Toutefois, la tendance positive pour les personnes qui font partie des minorités visibles se poursuit, avec un taux d'atteinte de 135,3 % pour 2022.

## 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 l'incapacité de 2012 et 2017.

## Répartition des employeurs par secteur et sous-secteur

La majorité des employeurs se trouvent dans le secteur des transports : 352, soit 65,9 %. Le nombre d'employeurs est resté stable dans le secteur des services bancaires et financiers (43), tandis que les secteurs des communications et des « autres » ont chacun diminué d'un employeur.

Dans le secteur des transports, la plupart des employeurs (220) se trouvent dans le sous-secteur du transport terrestre. Le transport aérien et le transport par eau représentent des proportions plus faibles, avec respectivement 90 et 42 employeurs. Le secteur des « autres » est réparti plus uniformément entre ses sous-secteurs : les autres industries de production et les autres industries de services comptaient respectivement 39 et 43 employeurs en 2022.

### TABLEAU 1C

Répartition des employeurs\* par secteur et sous-secteur, 2021 et 2022

Secteur	Nombre d'employeurs en 2021	Nombre d'employeurs en 2022	Variation en pourcentage du nombre d'employeurs entre 2021 et 2022	Pourcentage d'employeurs en 2021**	Pourcentage d'employeurs en 2022**
Les services bancaires et financiers	43	43	+0,0	8,1	8,1
Les communications	58	57	-1,7	10,9	10,7
Les transports	346	352	+1,7	65,3	65,9
Sous-secteur du transport aérien	87	90	+3,4	16,4	16,9
Sous-secteur du transport terrestre	218	220	+0,9	41,1	41,2
Sous-secteur du transport par eau	41	42	+2,4	7,7	7,9
Les « autres »	83	82	-1,2	15,7	15,4
Sous-secteur des autres industries de production	40	39	-2,5	7,5	7,3
Sous-secteur des autres industries de services	43	43	+0,0	8,1	8,1
<b>Tous les secteurs</b>	<b>530</b>	<b>534</b>	<b>+0,8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* Le nombre d'employeurs du secteur privé assujettis à la Loi peut varier d'une année à l'autre en raison de fusions, d'acquisitions, de fermetures, de créations d'entreprises ou d'effectifs passant au-dessus ou en-dessous du seuil de 100 salariés.

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

Bien qu'il ne représente que 8,1 % des employeurs, le secteur des services bancaires et financiers emploie 34,9 % de l'ensemble des salariés. Cela s'explique par le fait que ce secteur compte plusieurs grands employeurs. C'est l'inverse pour le secteur des transports : il contient 65,9 % des employeurs, mais comme il s'agit principalement de petits employeurs, le secteur ne représente que 42,4 % des salariés. Les secteurs des communications et des « autres » représentent respectivement 14,7 % et 7,9 % des salariés.

Le secteur du transport terrestre représente toujours la plupart des salariés du secteur des transports : 227 011 sur 341 003. Cependant, le secteur du transport aérien a augmenté de près d'un quart entre 2021 et 2022, passant de 76 100 salariés à 94 357. Les sous-secteurs des « autres » sont similaires en termes de nombre de salariés, bien que le sous-secteur des autres industries de services ait augmenté de 26 844 en 2021 à 31 413 en 2022.

## TABLEAU 1D

Répartition des salariés\* par secteur et sous-secteur en 2021 et 2022

Secteur	Nombre de salariés en 2021	Nombre de salariés en 2022	Variation en pourcentage du nombre de salariés entre 2021 et 2022	Pourcentage de salariés en 2021**	Pourcentage de salariés en 2022**
Les services bancaires et financiers	258 291	281 073	+8,8	35,0	34,9
Les communications	117 123	118 515	+1,2	15,9	14,7
Les transports	303 859	341 003	+12,2	41,2	42,4
Sous-secteur du transport aérien	76 100	94 357	+24,0	10,3	11,7
Sous-secteur du transport terrestre	209 097	227 011	+8,6	28,3	28,2
Sous-secteur du transport par eau	18 814	19 635	+4,4	2,5	2,4
Les « autres »	59 083	63 780	+7,9	8,0	7,9
Sous-secteur des autres industries de production	32 239	32 367	+0,4	4,4	4,0
Sous-secteur des autres industries de services	26 844	31 413	+17,0	3,6	3,9
<b>Tous les secteurs</b>	<b>738 356</b>	<b>804 371</b>	<b>+8,9</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* Le nombre de salariés dans les milieux de travail du secteur privé assujettis à la Loi peut varier d'une année à l'autre en raison de fusions, d'acquisitions, de fermetures, de créations d'entreprises ou d'effectifs passant au-dessus ou en-dessous du seuil de 100 salariés.

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

# SECTION 2

## Les femmes

### Représentation et taux d'atteinte

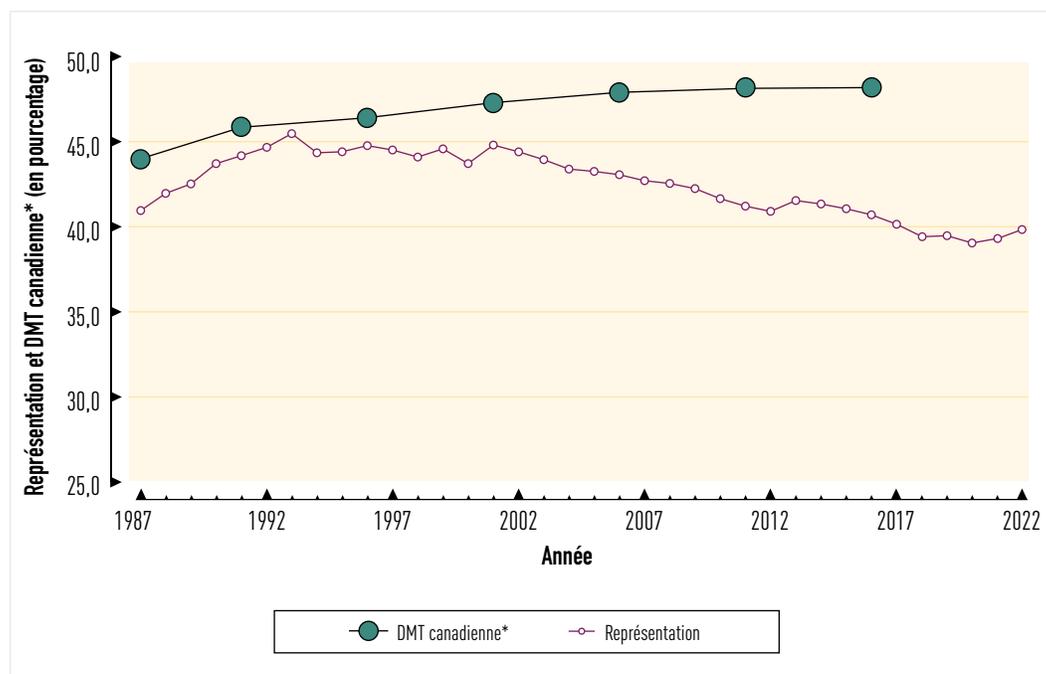
Le nombre de femmes est passé de 290 341 en 2021 à 320 020 en 2022, soit une augmentation de 10,2 %. Il s'agit du plus grand nombre absolu de femmes jamais déclarées en vertu de la Loi, dépassant le précédent record de 316 937 en 2008.

Le taux de représentation des femmes est passé de 39,3 % en 2021 à 39,8 % en 2022.

Toutefois, le [graphique 2A](#) montre que le taux de représentation des femmes a largement tendance à baisser depuis le pic de 45,5 % atteint en 1993. Le taux de 39,8 % en 2022 était inférieur de 1,1 points de pourcentage à son niveau de départ en 1987 (40,9 %), mais supérieur de 0,8 point de pourcentage à son niveau le plus bas en 2020 (39,1 %).

#### GRAPHIQUE 2A

Représentation et DMT canadienne\* des femmes de 1987 à 2022 (en pourcentage)

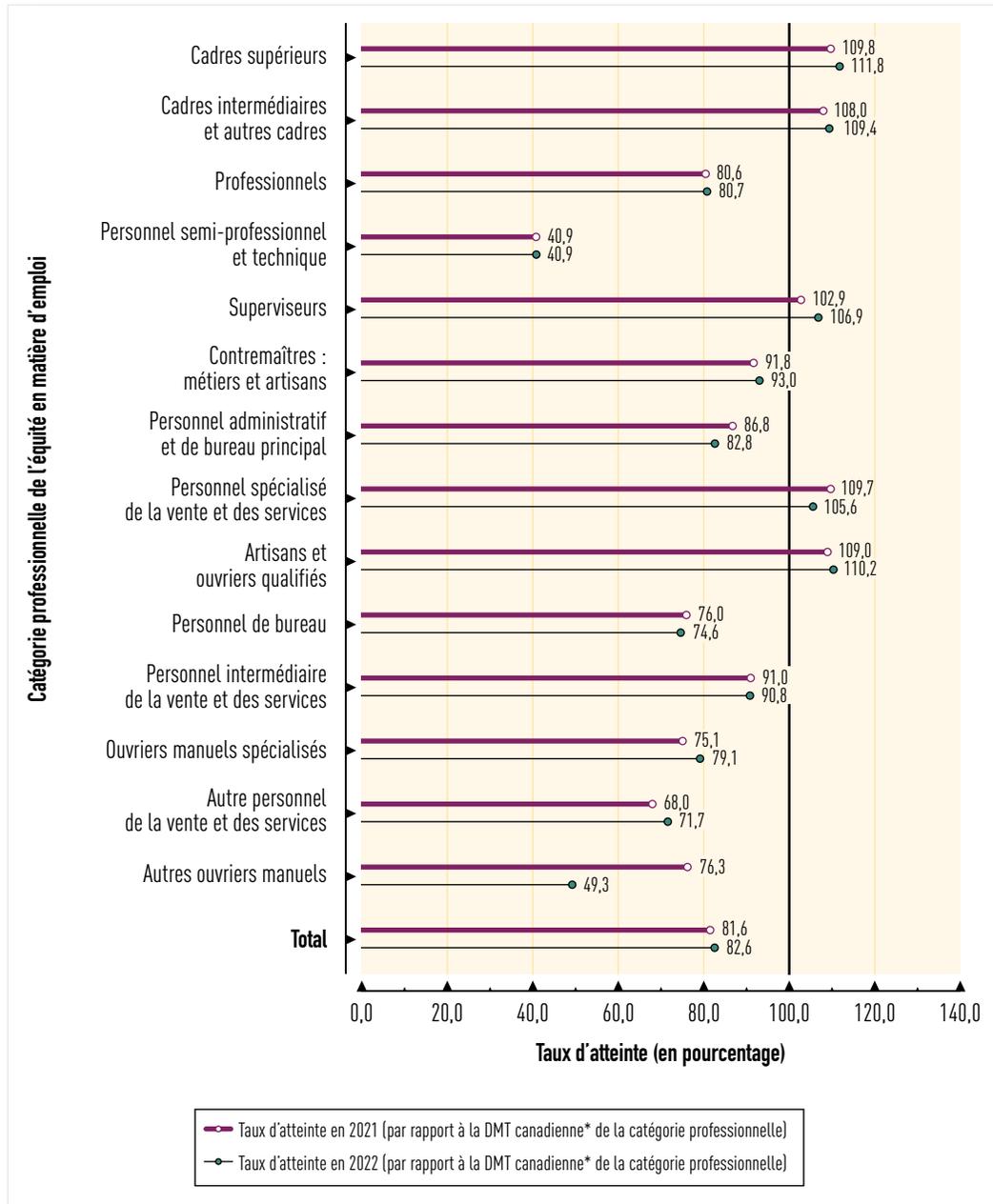


\* Sources : Statistique Canada, Recensements de 1986 à 2016 et Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

# Taux d'atteinte par catégorie professionnelle

## GRAPHIQUE 2B

Taux d'atteinte (par rapport à la DMT canadienne\* pour chaque catégorie professionnelle) des femmes en 2021 et 2022 (en pourcentage)



\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

**Le graphique 2B** montre que, de 2021 à 2022, la représentation des femmes a continué de dépasser leur DMT canadienne dans la plupart des catégories professionnelles de gestion et de travail qualifié (la DMT indiquée dans ce graphique est propre à chaque catégorie professionnelle). Cela comprend les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et autres cadres, les superviseurs, le personnel spécialisé de la vente et des services, ainsi que les artisans et ouvriers qualifiés. Le taux d'atteinte des femmes le plus élevé en 2022 était celui des cadres supérieurs, avec 111,8 %.

Bien que les taux d'atteinte des femmes étaient inférieurs à 100,0 % pour les 3 autres catégories professionnelles de gestion et de travail qualifié (les professionnels, le personnel semi-professionnel et technique, et les contremaîtres : métiers et artisans), ils ont augmenté chez les professionnels et chez les contremaîtres : métiers et artisans. Le taux d'atteinte au sein du personnel semi-professionnel et technique était le plus bas (40,9 %) et est resté stable entre 2021 et 2022.

Parmi les 6 autres catégories professionnelles - qui ne sont pas des catégories professionnelles de gestion ou de travail qualifié - les taux d'atteinte des femmes ont augmenté dans 2 catégories, diminué dans 3 autres et resté stable dans une seule. La baisse la plus marquée a été enregistrée dans la catégorie des autres ouvriers manuels, où une diminution nette de 405 femmes a fait chuter le taux d'atteinte de 76,3 % à 49,3 %.

## Représentation et taux d'atteinte par secteur et sous-secteur

En 2022, les femmes étaient mieux représentées dans le secteur des services bancaires et financiers que dans tout autre secteur, avec un taux de représentation de 54,2 %. Toutefois, ce taux de représentation est resté inférieur à la DMT du secteur, ce qui explique que le taux d'atteinte des femmes dans les services bancaires et financiers n'était que de 92,0 %.

Le secteur des transports est le secteur où la représentation des femmes a dépassé leur DMT, avec un taux d'atteinte de 122,5 %. Les taux d'atteinte étaient également supérieurs à 100,0 % dans les sous-secteurs du transport aérien et du transport terrestre. Le sous-secteur du transport par eau avait un taux d'atteinte de 67,6 % en 2022, en baisse par rapport à 68,3 % en 2021.

Dans le secteur des « autres », il y a un net clivage entre les sous-secteurs de la production et des services. Le taux d'atteinte des femmes dans le sous-secteur des industries de production n'était que de 72,8 % (sur la base d'un taux de représentation de 25,1 %), tandis que dans le sous-secteur des industries de services, il était de 113,3 % (sur la base d'un taux de représentation de 39,1 %).

## TABLEAU 2A

Représentation, disponibilité sur le marché du travail et taux d'atteinte des femmes par secteur et sous-secteur, en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Secteur ou sous-secteur	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Variation* de la représentation entre 2021 et 2022	DMT (canadienne)**	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (canadienne)	Taux d'atteinte en 2022 basé sur la DMT (canadienne)	DMT (sectorielle)**	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (sectorielle)	Taux d'atteinte en 2022 basé sur la DMT (sectorielle)
<b>Les services bancaires et financiers</b>	54,8	54,2	-0,6	48,2	113,6	112,4	58,9	93,0	92,0
<b>Les communications</b>	35,9	35,2	-0,6	48,2	74,4	73,0	44,1	81,3	79,8
<b>Les transports</b>	29,2	31,0	+1,9	48,2	60,5	64,3	25,3	115,2	122,5
Sous-secteur du transport aérien	36,9	38,3	+1,4	N/A	N/A	N/A	25,3	145,8	151,4
Sous-secteur du transport terrestre	27,4	29,2	+1,8	N/A	N/A	N/A	25,3	108,3	115,4
Sous-secteur du transport par eau	17,3	17,1	-0,2	N/A	N/A	N/A	25,3	68,3	67,6
<b>Les « autres »</b>	30,9	32,0	+1,1	48,2	64,1	66,4	34,5	89,6	92,8
Sous-secteur des autres industries de production	24,4	25,1	+0,8	N/A	N/A	N/A	34,5	70,6	72,8
Sous-secteur des autres industries de services	38,8	39,1	+0,3	N/A	N/A	N/A	34,5	112,4	113,3

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

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

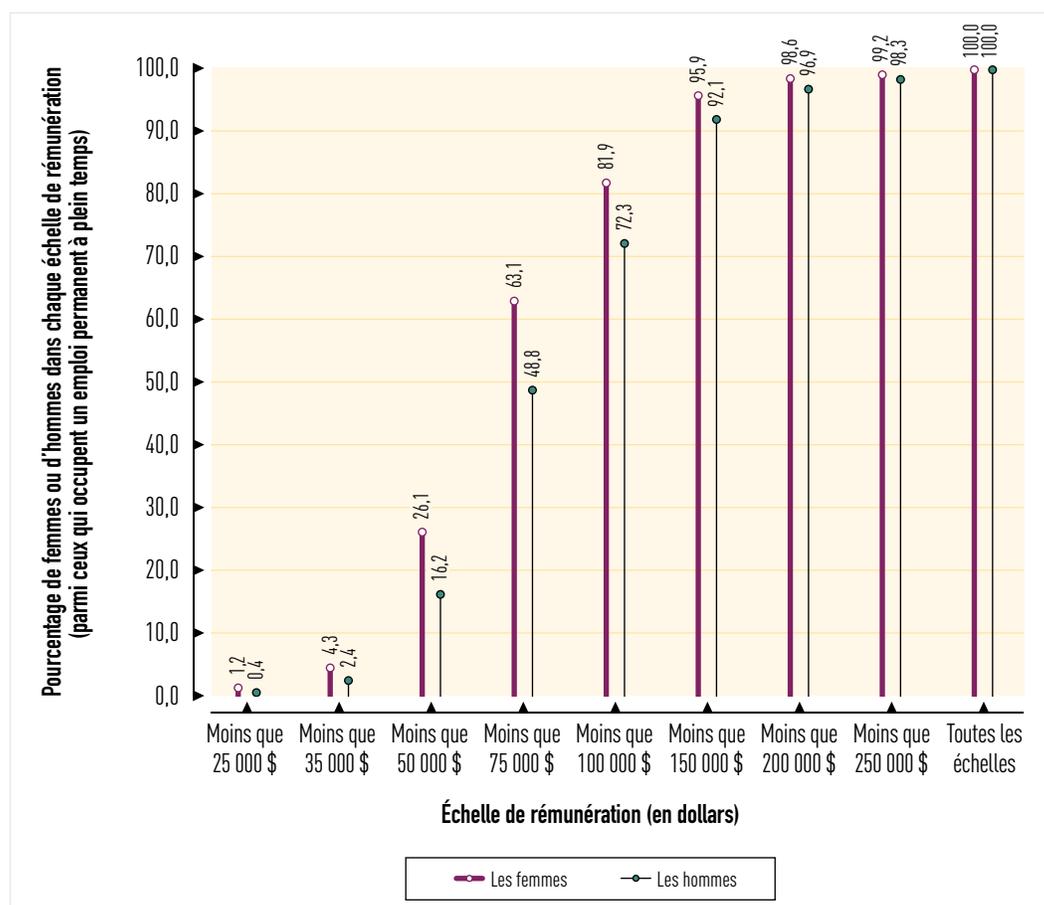
## Échelles de rémunération

Le graphique 2C montre le pourcentage de femmes et d'hommes qui se situaient dans chacune de 9 échelles de rémunération, parmi les personnes occupant un emploi permanent à plein temps. Le graphique montre que les femmes étaient 9,9 points de pourcentage plus susceptibles que les hommes d'être payées moins de 50 000 \$ (26,1 % comparativement à 16,2 %). Les femmes étaient également 9,7 points de pourcentage plus susceptibles d'être payées moins de 100 000 \$ (81,9 % comparativement à 72,3 %<sup>7</sup>).

Des renseignements plus détaillés sur la rémunération, y compris la répartition et la répartition cumulative parmi 13 échelles de rémunération, sont disponibles dans les tableaux 5.1 et 6.1 de l'annexe A.

### GRAPHIQUE 2C

Répartition des femmes et des hommes occupant un emploi permanent à plein temps par échelle de rémunération au 31 décembre 2022 (en pourcentage)



<sup>7</sup> La différence ne correspond pas aux pourcentages, car les valeurs ont été arrondies.

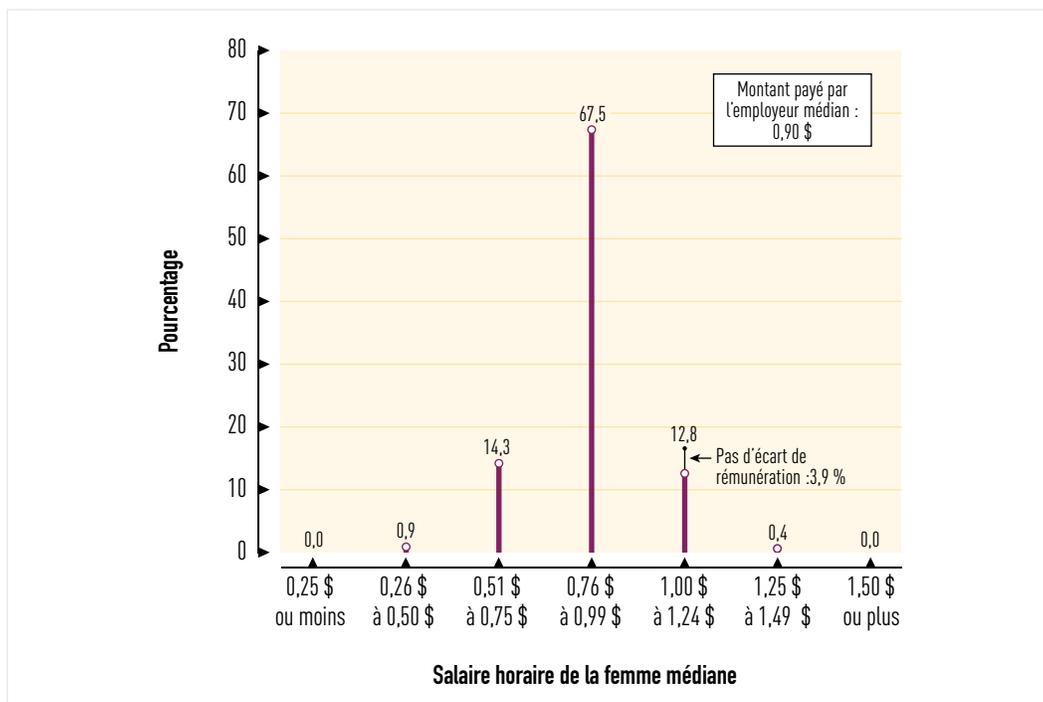
## Écarts des salaires horaires

L'employeur médian a payé la femme médiane 0,90 \$ de l'heure pour chaque dollar payé à l'homme médian. Les employeurs présentaient un large éventail d'écart des salaires horaires médians :

- 17,3 % des employeurs ont rémunéré la femme médiane au moins autant de l'heure que l'homme médian.
- Plus des 2 tiers des employeurs (67,5 %) ont payé la femme médiane entre 0,76 \$ et 0,99 \$ de l'heure pour chaque dollar payé à l'homme médian.
- 15,2 % des employeurs ont payé la femme médiane 0,75 \$ ou moins de l'heure pour chaque dollar payé à l'homme médian.

### GRAPHIQUE 2D

Répartition des employeurs en fonction du salaire horaire de la femme médiane pour chaque dollar payé à l'homme médian (en pourcentage)



Les écarts des salaires horaires médians variaient selon les secteurs :

- C'est dans le **secteur des services bancaires et financiers** que l'écart des salaires horaires était le plus important; l'employeur médian a payé la femme médiane 0,79 \$ de l'heure pour chaque dollar payé à l'homme médian.
  - Ce secteur était également le moins susceptible de rémunérer la femme médiane au moins autant de l'heure que l'homme médian; 2,3 % des employeurs l'ont fait.
- L'employeur médian du **secteur des communications** a payé la femme médiane 0,90 \$ de l'heure pour chaque dollar payé à l'homme médian.
- Le **secteur des transports** était le plus susceptible de payer la femme médiane au moins autant de l'heure que l'homme médian; 19,9 % des employeurs l'ont fait.
- C'est dans le **secteur des « autres »** que l'écart des salaires horaires était le plus faible; l'employeur médian a payé la femme médiane 0,93 \$ de l'heure pour chaque dollar payé à l'homme médian.

Les écarts des salaires horaires moyens présentent des tendances similaires. Ces chiffres figurent dans le tableau 7.1 de [l'annexe A](#).

## TABLEAU 2B

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

Secteur	Montant payé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs payant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	0,79 \$	0,0	0,0	23,3	74,4	0,0	2,3	0,0	0,0	0,0
Les communications	0,90 \$	0,0	0,0	8,8	78,9	3,5	8,8	0,0	0,0	0,0
Les transports	0,91 \$	0,0	1,4	15,7	62,7	5,1	14,5	0,3	0,0	0,3
Les « autres »	0,93 \$	0,0	0,0	7,3	76,8	1,2	13,4	1,2	0,0	0,0
<b>Tous les secteurs</b>	<b>0,90 \$</b>	<b>0,0</b>	<b>0,9</b>	<b>14,3</b>	<b>67,5</b>	<b>3,9</b>	<b>12,8</b>	<b>0,4</b>	<b>0,0</b>	<b>0,2</b>

## Écarts des primes

En 2022, 80,2 % des employeurs assujettis à la Loi ont versé une prime à des femmes et des hommes de leur organisation. Pour l'employeur médian, la prime de la femme médiane s'élevait à 0,88 \$ pour chaque dollar versé à l'homme médian. La répartition des écarts des primes médianes entre les hommes et les femmes était plus uniforme que celle des écarts des salaires horaires médians :

- 29,3 % des employeurs ont versé à la femme médiane une prime au moins égale à celle versée à l'homme médian.
- Chez 22,9 % 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 29,1 % des employeurs, elle était de 0,75 \$ ou moins.

Les écarts des primes médianes variaient considérablement d'un secteur à l'autre :

- C'est dans le **secteur des services bancaires et financiers** que l'écart des primes était le plus important; l'employeur médian a versé à la femme médiane 0,64 \$ de prime pour chaque dollar versé à l'homme médian.
  - Ce secteur était également le moins susceptible de verser à la femme médiane une prime au moins égale à celle de l'homme médian; 4,7 % des employeurs l'ont fait.
- C'est dans le **secteur des communications** que l'écart entre les primes était le plus faible; l'employeur médian a versé à la femme médiane 0,95 \$ de prime pour chaque dollar versé à l'homme médian.
  - Ce secteur était également le plus susceptible de verser à la femme médiane une prime au moins égale à celle de l'homme médian; 40,4 % des employeurs l'ont fait.
- L'employeur médian du **secteur des transports** a versé à la femme médiane 0,92 \$ de prime pour chaque 1,00 \$ versé à l'homme médian.
- C'est dans le **secteur des « autres »** que l'on trouve la plus forte concentration de petits écarts de rémunération; 64,6 % des employeurs de ce secteur ont versé à la femme médiane entre 0,76 \$ et 1,24 \$ de prime pour chaque dollar versé à l'homme médian.

Des tendances similaires peuvent être observées pour les écarts des primes moyennes (voir le tableau 7.2 de [l'annexe A](#)). Les écarts des primes moyennes sont généralement plus importants, ce qui est souvent le cas dans les statistiques salariales, étant donné que les très grands nombres (c'est-à-dire les montants de primes très élevés) affectent davantage les moyennes que les médianes.

Les données sur les proportions d'hommes et de femmes recevant une prime fournissent des éléments de contexte supplémentaires (voir les tableaux 7.3 et 7.4 de [l'annexe A](#)).

## TABLEAU 2C

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

Secteur	Montant versé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs versant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (versant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs versant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	0,64 \$	0,0	20,9	48,8	23,3	0,0	2,3	0,0	2,3	2,3
Les communications	0,95 \$	1,8	3,5	17,5	31,6	7,0	14,0	5,3	14,0	5,3
Les transports	0,92 \$	3,7	12,3	11,7	16,5	7,4	6,8	2,6	14,8	24,2
Les « autres »	0,89 \$	2,4	7,3	8,5	43,9	9,8	11,0	1,2	2,4	13,4
<b>Tous les secteurs</b>	<b>0,88 \$</b>	<b>3,0</b>	<b>11,3</b>	<b>14,8</b>	<b>22,9</b>	<b>7,1</b>	<b>7,9</b>	<b>2,4</b>	<b>11,8</b>	<b>18,8</b>

## Écarts des paies d'heures supplémentaires

En 2022, 86,3 % des employeurs assujettis à la loi ont payé des heures supplémentaires à des femmes et des hommes de leur organisation. Pour l'employeur médian, la paie d'heures supplémentaires de la femme médiane était de 0,54 \$ pour chaque dollar gagné par l'homme médian. Les écarts des paies d'heures supplémentaires médianes étaient plus susceptibles d'être importants que les écarts des salaires horaires et ceux des primes.

- 13,3 % des employeurs ont payé la femme médiane au moins autant en paie d'heures supplémentaires que l'homme médian.
- 40,9 % des employeurs ont versé à la femme médiane 0,50 \$ ou moins en paie d'heures supplémentaires pour chaque dollar versé à l'homme médian.

Les écarts des paies d'heures supplémentaires médianes variaient considérablement d'un secteur à l'autre :

- C'est dans le **secteur des services bancaires et financiers** que l'écart des paies d'heures supplémentaires était le plus faible; l'employeur médian a versé à la femme médiane 0,76 \$ en paie d'heures supplémentaires pour chaque dollar versé à l'homme médian.
  - Ce secteur était également le plus susceptible de verser à la femme médiane une paie d'heures supplémentaires au moins égale à celle de l'homme médian; 25,6 % des employeurs l'ont fait.
- C'est dans le **secteur des communications** que l'écart des paies d'heures supplémentaires était le plus important; l'employeur médian a versé à la femme médiane 0,47 \$ en paie d'heures supplémentaires pour chaque dollar versé à l'homme médian.
  - Ce secteur était également le moins susceptible de verser à la femme médiane une paie d'heures supplémentaires au moins égale à celle de l'homme médian; 10,5 % des employeurs l'ont fait.
- C'est dans le **secteur des transports** que l'on trouvait la plus forte concentration de petits écarts de rémunération; 14,8 % des employeurs ont versé à la femme médiane entre 0,76 \$ et 1,24 \$ pour chaque dollar versé à l'homme médian.
- L'employeur médian du **secteur des « autres »** a versé à la femme médiane 0,51 \$ en paie d'heures supplémentaires pour chaque dollar versé à l'homme médian.

Des tendances similaires peuvent être observées pour les écarts des paies d'heures supplémentaires moyennes (voir le tableau 7.5 de [l'annexe A](#)).

## TABLEAU 2D

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 versé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs versant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (versant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs versant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	0,76 \$	4,7	14,0	27,9	23,3	2,3	14,0	2,3	7,0	4,7
Les communications	0,47 \$	17,5	24,6	17,5	14,0	0,0	5,3	1,8	3,5	15,8
Les transports	0,49 \$	19,7	22,8	18,2	10,8	0,0	4,0	2,3	6,0	16,2
Les « autres »	0,51 \$	14,6	30,5	20,7	14,6	0,0	8,5	2,4	2,4	6,1
Tous les secteurs	0,53 \$	17,4	23,5	19,3	12,8	0,2	5,6	2,3	5,3	13,7

## Écarts des heures supplémentaires

Pour l'employeur médian, la femme médiane a effectué 19 heures supplémentaires de moins durant l'année que l'homme médian. L'écart était similaire dans la plupart des secteurs, mais dans les services bancaires et financiers, les femmes ont effectué 3 heures supplémentaires de moins que les hommes.

Des données supplémentaires sur les écarts des heures supplémentaires et les proportions d'hommes et de femmes recevant une paie d'heures supplémentaires sont disponibles à [l'annexe A](#) (voir les tableaux 7.6 à 7.9 de [l'annexe A](#)).

# SECTION 3

## Les Autochtones

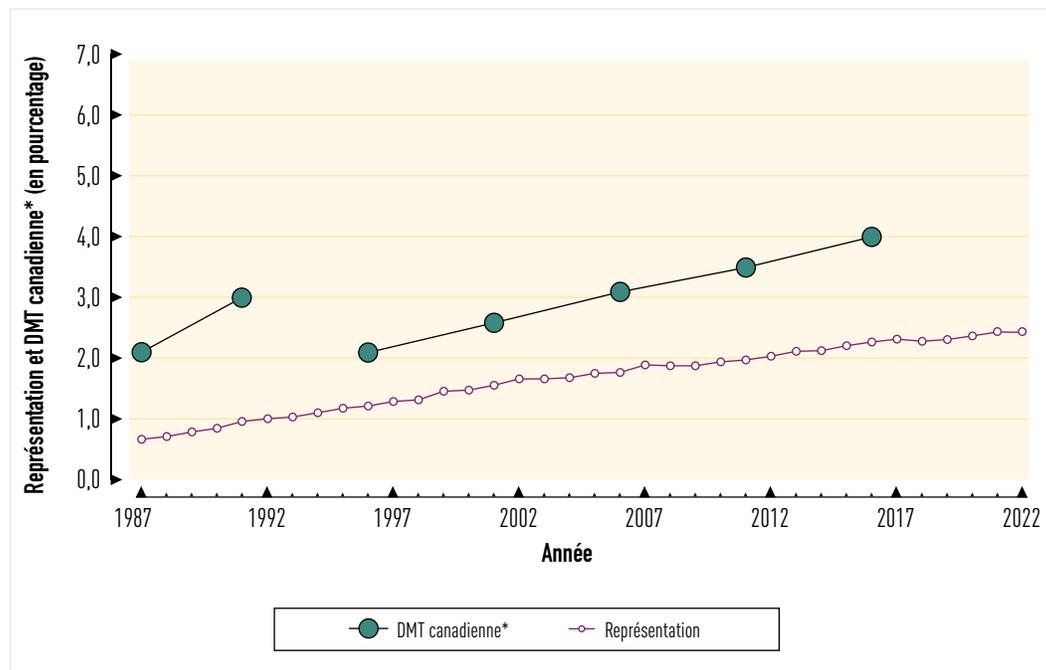
### Représentation et taux d'atteinte

Entre 2021 et 2022, le nombre d'Autochtones est passé de 18 081 à 19 621, soit une augmentation de 8,5 %. Toutefois, le taux d'atteinte est demeuré à 2,4 %, puisque le nombre total de salariés a augmenté à peu près au même rythme.

Le graphique 3A montre que la représentation des Autochtones est restée inférieure à la DMT canadienne de 4,0 %. Elle a augmenté régulièrement depuis les premières données publiées, alors qu'elle n'était que de 0,7 % en 1987. Le taux de représentation a atteint pour la première fois 2,4 % en 2020.

#### GRAPHIQUE 3A

Représentation et DMT canadienne\* des Autochtones de 1987 à 2022 (en pourcentage)

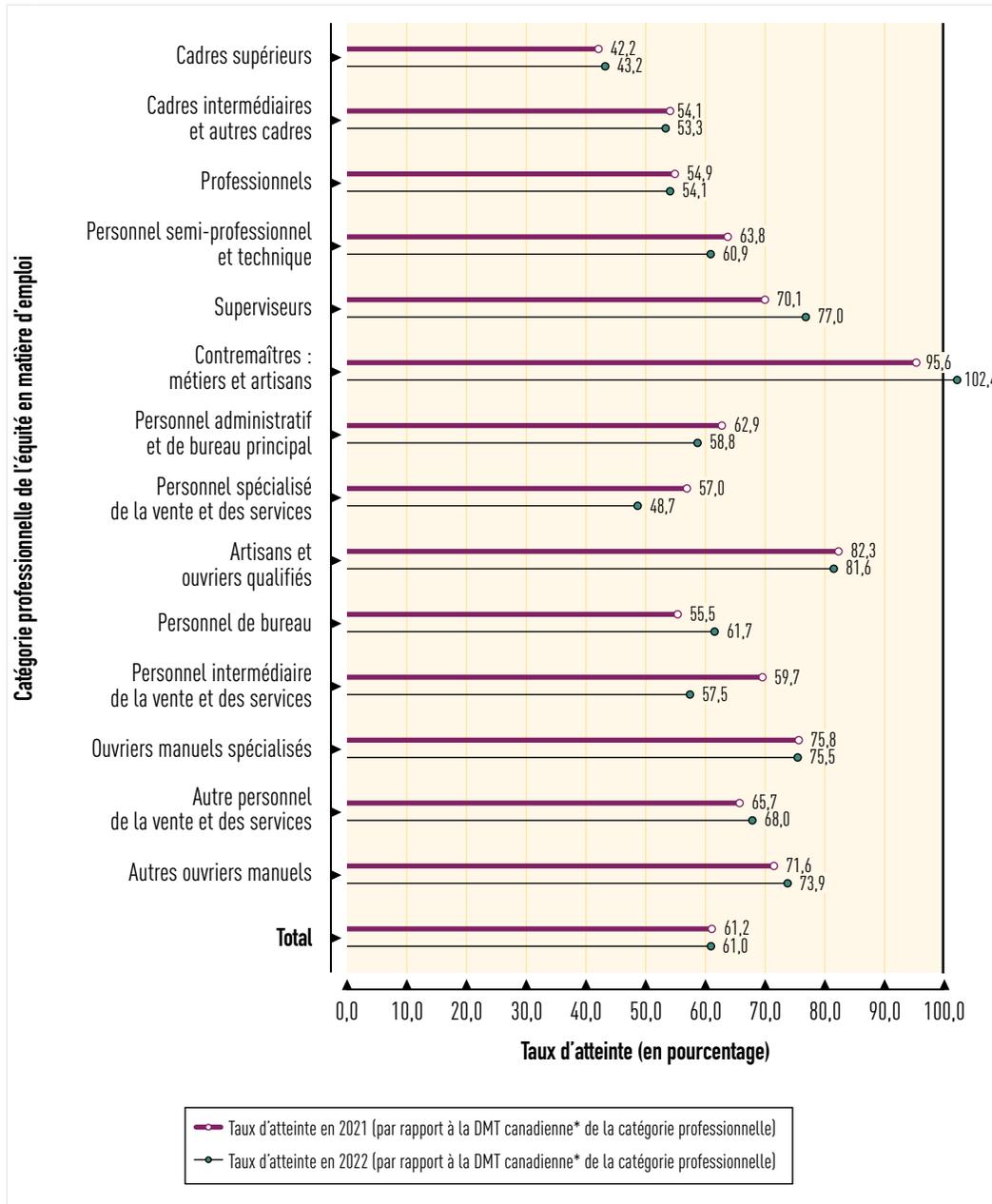


\* Sources : Statistique Canada, Recensements de 1986 à 2016 et Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

# Taux d'atteinte par catégorie professionnelle

## GRAPHIQUE 3B

Taux d'atteinte (par rapport à la DMT canadienne\* pour chaque catégorie professionnelle) des Autochtones en 2021 et 2022 (en pourcentage)



\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

**Le graphique 3B** montre qu'entre 2021 et 2022, les taux de représentation et d'atteinte des Autochtones ont diminué dans 9 des 14 catégories professionnelles. Toutefois, ils ont augmenté dans 3 des 4 catégories de gestion (cadres supérieurs, superviseurs, et contremaîtres : métiers et artisans). La représentation des Autochtones demeure inférieure à la DMT canadienne dans 13 des 14 catégories professionnelles. L'exception est la catégorie des contremaîtres : métiers et artisans, où le taux d'atteinte a augmenté de 95,6 % en 2021 à 102,4 % en 2022. Le taux d'atteinte était nettement inférieur à 100 % dans la catégorie professionnelle des cadres supérieurs, mais il a augmenté d'un point de pourcentage entre 2021 et 2022.

## Représentation et taux d'atteinte par secteur et sous-secteur

Les Autochtones n'avaient pas un taux d'atteinte supérieur à 100,0 % par rapport à la DMT sectorielle dans l'un ou l'autre des 4 secteurs. Le taux d'atteinte le plus élevé était de 89,0 % dans le secteur des communications, bien que cela soit partiellement dû au fait que ce secteur a la deuxième plus faible DMT pour les Autochtones. La représentation était la plus élevée dans le secteur des « autres », où les Autochtones représentaient 4,0 % des salariés.

Le taux d'atteinte a légèrement augmenté dans les communications et les transports, mais a diminué dans le secteur des services bancaires et financiers, ainsi que celui des « autres ».

Les Autochtones ont eu des taux d'atteinte supérieurs à 100,0 % dans 2 sous-secteurs : le transport par eau, à 112,8 % (en hausse par rapport à 112,2 % en 2021), et les autres industries de production, à 108,7 % (en baisse par rapport à 113,6 % en 2021). Bien que le taux d'atteinte dans le sous-secteur du transport terrestre était de 82,1 %, il était en hausse de 5,8 points de pourcentage par rapport à 2021, grâce à une augmentation de la représentation de 3,0 % à 3,2 %.

### TABLEAU 3A

Représentation, disponibilité sur le marché du travail et taux d'atteinte des Autochtones par secteur et sous-secteur en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Secteur ou sous-secteur	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Variation* de la représentation entre 2021 et 2022	DMT (canadienne)**	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (canadienne)	Taux d'atteinte en 2022 basé sur la DMT (canadienne)	DMT (sectorielle)**	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (sectorielle)	Taux d'atteinte en 2022 basé sur la DMT (sectorielle)
Les services bancaires et financiers	1,4	1,4	-0,1	4,0	36,1	34,8	1,7	84,8	82,4
Les communications	2,2	2,2	+0,0	4,0	55,3	55,6	2,5	88,4	89,0
Les transports	3,1	3,1	+0,0	4,0	76,4	77,5	3,9	78,4	79,5
Sous-secteur du transport aérien	3,0	2,7	-0,3	N/A	N/A	N/A	3,9	76,0	69,2
Sous-secteur du transport terrestre	3,0	3,2	+0,2	N/A	N/A	N/A	3,9	76,2	82,1
Sous-secteur du transport par eau	4,4	4,4	+0,1	N/A	N/A	N/A	3,9	111,2	112,8
Les « autres »	4,2	4,0	-0,2	4,0	104,6	99,0	4,6	90,9	87,0
Sous-secteur des autres industries de production	5,2	5,0	-0,2	N/A	N/A	N/A	4,6	113,6	108,7
Sous-secteur des autres industries de services	2,9	2,9	-0,1	N/A	N/A	N/A	4,6	63,7	63,0

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

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

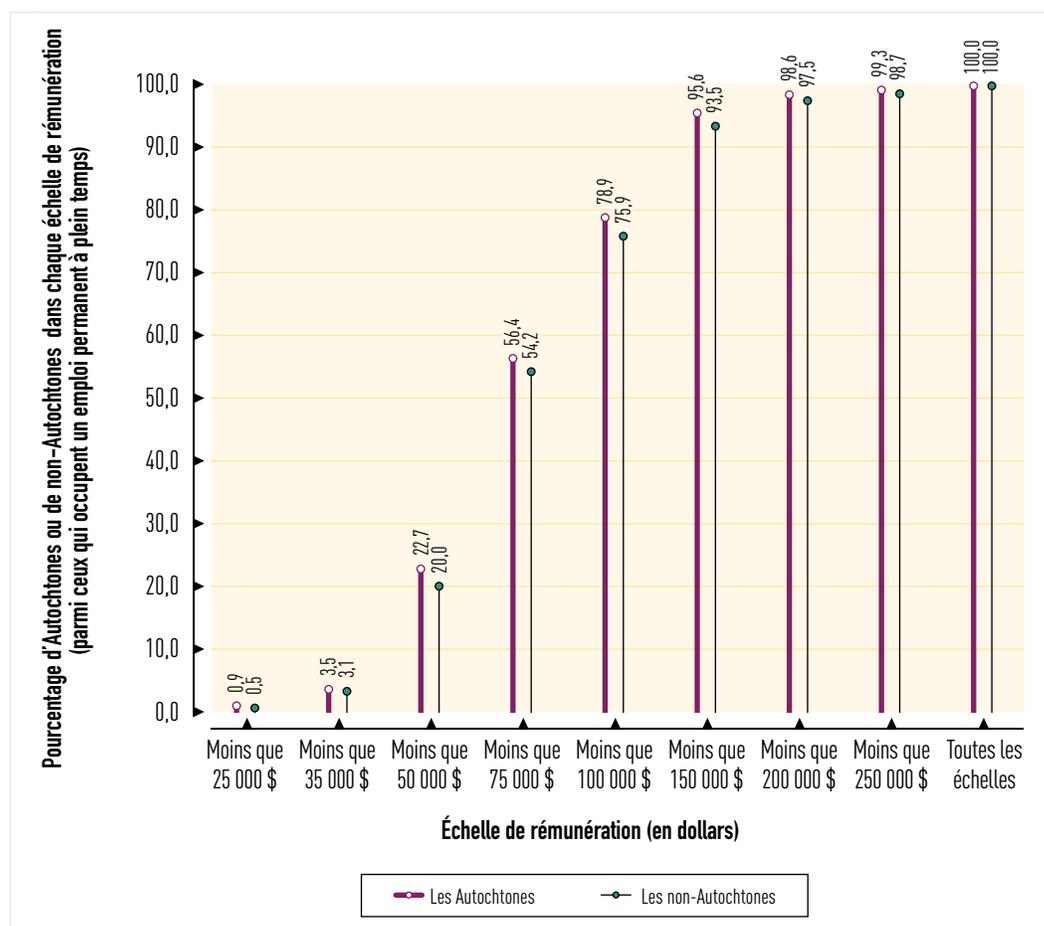
# Échelles de rémunération

Le graphique 3C montre le pourcentage d'Autochtones et de non-Autochtones qui se situaient dans chacune de 9 échelles de rémunération, parmi les personnes occupant un emploi permanent à plein temps. Le graphique montre que les Autochtones étaient 2,7 points de pourcentage plus susceptibles que les non-Autochtones d'être payés moins de 50 000 \$ (22,7 % comparativement à 20,0 %), et 3,0 points de pourcentage plus susceptibles d'être payés moins de 100 000 \$ (78,9 % comparativement à 75,9 %).

Des renseignements plus détaillés sur la rémunération, y compris la répartition et la répartition cumulative dans 13 échelles de rémunération, sont disponibles dans les tableaux 5.2 et 6.2 de l'annexe A.

## GRAPHIQUE 3C

Répartition des Autochtones et des non-Autochtones occupant un emploi permanent à plein temps par échelle de rémunération au 31 décembre 2022 (en pourcentage)



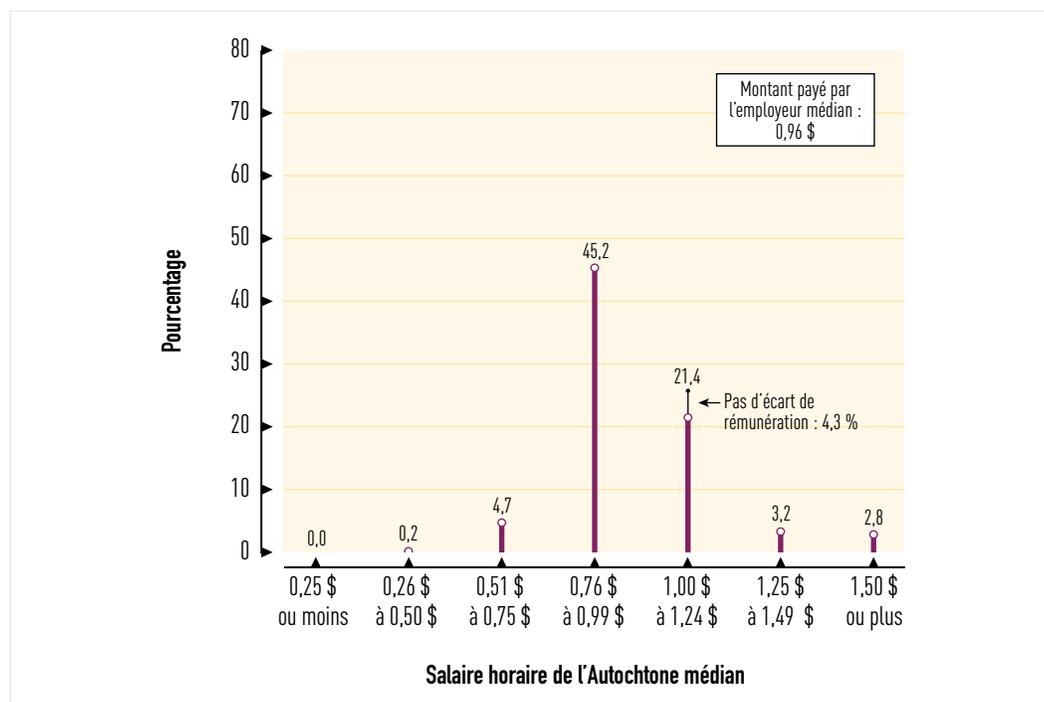
## Écart des salaires horaires

Pour l'employeur médian, l'Autochtone médian gagnait 0,96 \$ de l'heure pour chaque dollar gagné par le non-Autochtone médian.

- 31,7 % des employeurs ont rémunéré l'Autochtone médian au moins autant que le non-Autochtone médian.
- Environ 7 employeurs sur 10 (70,9 %) ont payé l'Autochtone médian entre 0,76 \$ et 1,24 \$ pour chaque dollar payé au non-Autochtone médian.

### GRAPHIQUE 3D

Répartition des employeurs en fonction du salaire horaire de l'Autochtone médian pour chaque dollar payé au non-Autochtone médian (en pourcentage)



Les écarts des salaires horaires médians variaient selon les secteurs :

- Le **secteur des services bancaires et financiers** présentait l'écart des salaires horaires le plus important; l'employeur médian a payé l'Autochtone médian 0,89 \$ de l'heure pour chaque dollar payé au non-Autochtone médian.
  - Ce secteur était également le moins susceptible de rémunérer l'Autochtone médian au moins autant de l'heure que le non-Autochtone médian; 23,3 % des employeurs l'ont fait.

- L'employeur médian du **secteur des communications** a payé l'Autochtone médian 0,93 \$ de l'heure pour chaque dollar payé au non-Autochtone médian.
- Le **secteur des transports** présentait l'écart des salaires horaires le plus faible; l'employeur médian a payé l'Autochtone médian 0,97 \$ de l'heure pour chaque dollar payé au non-Autochtone médian.
- Le **secteur des « autres »** était le plus susceptible de payer l'Autochtone médian au moins autant de l'heure que le non-Autochtone médian; 34,1 % des employeurs l'ont fait.

Des tendances similaires pour les écarts des salaires horaires moyens peuvent être observées pour l'ensemble des employeurs, mais ces écarts sont généralement plus importants (voir le tableau 8.1 de [l'annexe A](#)).

### TABLEAU 3B

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

Secteur	Montant payé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs payant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	0,89 \$	0,0	0,0	7,0	46,5	0,0	14,0	7,0	2,3	23,3
Les communications	0,93 \$	0,0	0,0	5,3	45,6	3,5	14,0	5,3	3,5	22,8
Les transports	0,97 \$	0,0	0,3	3,7	45,0	4,8	22,5	2,8	2,8	17,9
Les « autres »	0,95 \$	0,0	0,0	7,3	45,1	4,9	25,6	1,2	2,4	13,4
<b>Tous les secteurs</b>	<b>0,96 \$</b>	<b>0,0</b>	<b>0,2</b>	<b>4,7</b>	<b>45,2</b>	<b>4,3</b>	<b>21,4</b>	<b>3,2</b>	<b>2,8</b>	<b>18,2</b>

## Écarts des primes

En 2022, 56,7 % des employeurs assujettis à la Loi ont versé une prime à des Autochtones et des non-Autochtones de leur organisation. Pour l'employeur médian, la prime de l'Autochtone médian était de 0,91 \$ pour chaque dollar versé à un non-Autochtone. La répartition des écarts des primes médianes était plus uniforme que celle des écarts des salaires horaires médians :

- Chez 18,2 % des employeurs, la prime de l'Autochtone médian était de 0,75 \$ ou moins pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian.
- 23,5 % des employeurs ont versé à l'Autochtone médian une prime au moins égale à celle du non-Autochtone médian.

Les écarts des primes médianes variaient considérablement d'un secteur à l'autre :

- Le **secteur des services bancaires et financiers** et le **secteur des communications** étaient à égalité pour ce qui est de l'écart des primes le plus important; l'employeur médian dans chaque secteur a versé à l'Autochtone médian 0,85 \$ en prime pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian.
  - Le secteur des services bancaires et financiers était le plus susceptible de verser à l'Autochtone médian une prime au moins égale à celle du non-Autochtone médian; 27,9 % des employeurs l'ont fait.
  - Le secteur des communications était le moins susceptible de verser à l'Autochtone médian une prime au moins égale à celle du non-Autochtone médian; 17,5 % des employeurs l'ont fait<sup>8</sup>.
- C'est dans le **secteur des transports** que l'écart des primes était le plus faible; l'employeur médian a versé 0,94 \$ à l'Autochtone médian pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian.
- L'employeur médian du **secteur des « autres »** a versé à l'Autochtone médian 0,88 \$ en prime pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian.

Les écarts des primes moyennes avaient tendance à être plus importants (voir le tableau 8.2 de [l'annexe A](#)). Les données sur les proportions d'Autochtones recevant une prime fournissent des éléments de contexte supplémentaires (voir le tableau 8.3 de [l'annexe A](#)).

<sup>8</sup> Ce chiffre n'est pas égal à la somme des pourcentages correspondants dans le tableau 3C, car les valeurs ont été arrondies.

### TABLEAU 3C

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

Secteur	Montant versé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs versant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (versant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs versant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	0,85 \$	0,0	4,7	20,9	18,6	0,0	7,0	11,6	9,3	27,9
Les communications	0,85 \$	3,5	5,3	10,5	24,6	1,8	5,3	1,8	8,8	38,6
Les transports	0,94 \$	5,1	6,0	4,8	12,8	6,0	5,4	3,4	8,8	47,6
Les « autres »	0,88 \$	3,7	7,3	12,2	15,9	4,9	9,8	4,9	4,9	36,6
<b>Tous les secteurs</b>	<b>0,91 \$</b>	<b>4,3</b>	<b>6,0</b>	<b>7,9</b>	<b>15,0</b>	<b>4,9</b>	<b>6,2</b>	<b>4,1</b>	<b>8,3</b>	<b>43,3</b>

## Écarts des paies d'heures supplémentaires

En 2022, 64,7 % des employeurs assujettis à la Loi ont payé des heures supplémentaires à des Autochtones et des non-Autochtones de leur organisation. L'employeur médian a versé à l'Autochtone médian 1,03 \$ en paie d'heures supplémentaires pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian.

- 33,6 % des employeurs ont payé l'Autochtone médian au moins autant que le non-Autochtone médian.
- 16,1 % des employeurs ont versé à l'Autochtone médian 1,50 \$ ou plus pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian.
- Pour 10,9 % des employeurs, le montant versé était de 0,50 \$ ou moins.

Ces tendances variaient d'un secteur à l'autre :

- Le **secteur des services bancaires et financiers** était le seul secteur qui payait moins les Autochtones en paie d'heures supplémentaires : l'employeur médian a versé à l'Autochtone médian 0,78 \$ en paie d'heures supplémentaires pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian.
  - Ce secteur était également le moins susceptible de verser à l'Autochtone médian une paie d'heures supplémentaires au moins égale à celle du non-Autochtone médian; 20,9 % des employeurs l'ont fait.
- Dans le **secteur des communications**, l'employeur médian a versé à l'Autochtone médian 1,08 \$ en paie d'heures supplémentaires pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian.
- Dans le **secteur des transports**, le montant versé était de 1,01 \$.
- Dans le **secteur des « autres »**, le montant versé était de 1,07 \$.
  - Ce secteur était également le plus susceptible de verser à l'Autochtone médian une paie d'heures supplémentaires plus élevée que celle du non-Autochtone médian; 41,5 % des employeurs l'ont fait.

Des tendances similaires peuvent être observées pour les écarts des paies d'heures supplémentaires moyennes, bien que les écarts soient généralement plus importants (voir le tableau 8.4 de [l'annexe A](#)).

### TABLEAU 3D

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 versé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs versant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (versant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs versant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	0,78 \$	2,3	7,0	14,0	9,3	0,0	7,0	4,7	9,3	46,5
Les communications	1,08 \$	5,3	3,5	5,3	7,0	0,0	15,8	10,5	5,3	47,4
Les transports	1,01 \$	5,1	7,1	8,8	11,4	0,3	8,3	6,3	18,8	33,9
Les « autres »	1,07 \$	2,4	4,9	12,2	12,2	0,0	11,0	14,6	15,9	26,8
Tous les secteurs	1,03 \$	4,5	6,4	9,4	10,9	0,2	9,4	7,9	16,1	35,3

## Écarts des heures supplémentaires

Pour l'employeur médian, l'Autochtone médian a effectué 3 heures supplémentaires de plus durant l'année que le non-Autochtone médian. Les données sur les écarts des heures supplémentaires et les proportions d'Autochtones recevant une paie d'heures supplémentaires fournissent des éléments de contexte supplémentaires (voir les tableaux 8.5 à 8.7 de [l'annexe A](#)).

# SECTION 4

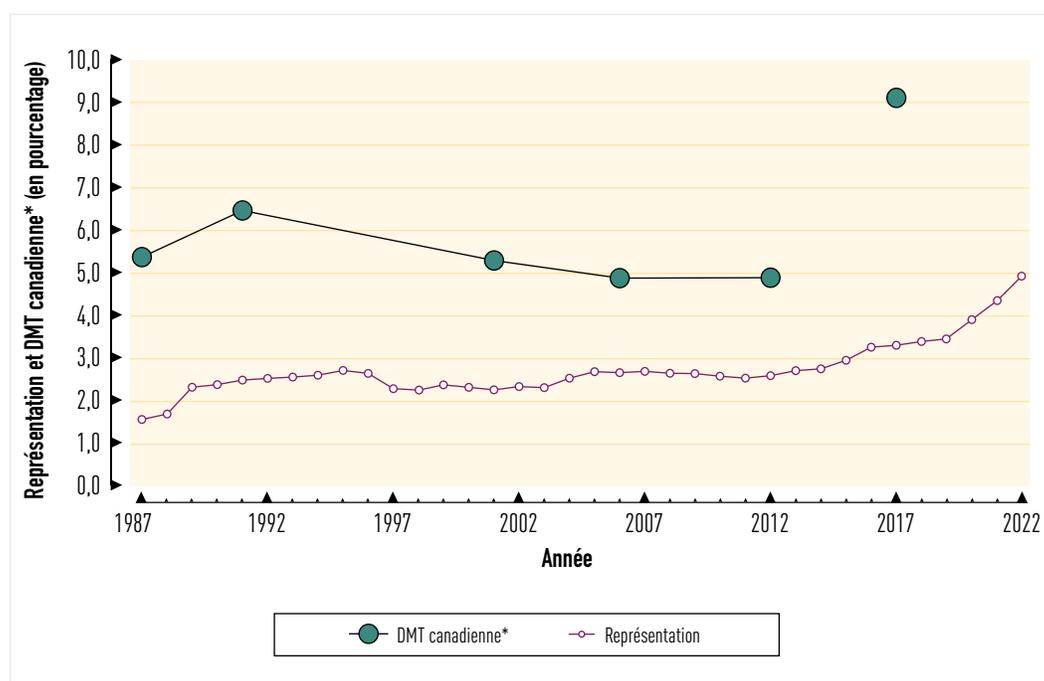
## Les personnes handicapées

### Représentation et taux d'atteinte

Le nombre de personnes handicapées est passé de 32 299 en 2021 à 39 698 en 2022, soit une augmentation de 22,9 %. Le [graphique 4A](#) montre que cette augmentation a porté le taux de représentation des personnes handicapées à 4,9 % en 2022, alors qu'il était de 4,4 % en 2021. Ce taux de représentation a augmenté de 3,4 points de pourcentage par rapport au taux de 1,6 % enregistré lors de la première déclaration des données visant l'année civile 1987. Toutefois, il est encore inférieur de 4,2 points de pourcentage à la DMT canadienne de 9,1 %.

#### GRAPHIQUE 4A

Représentation et DMT canadienne\* des personnes handicapées de 1987 à 2021 (en pourcentage)

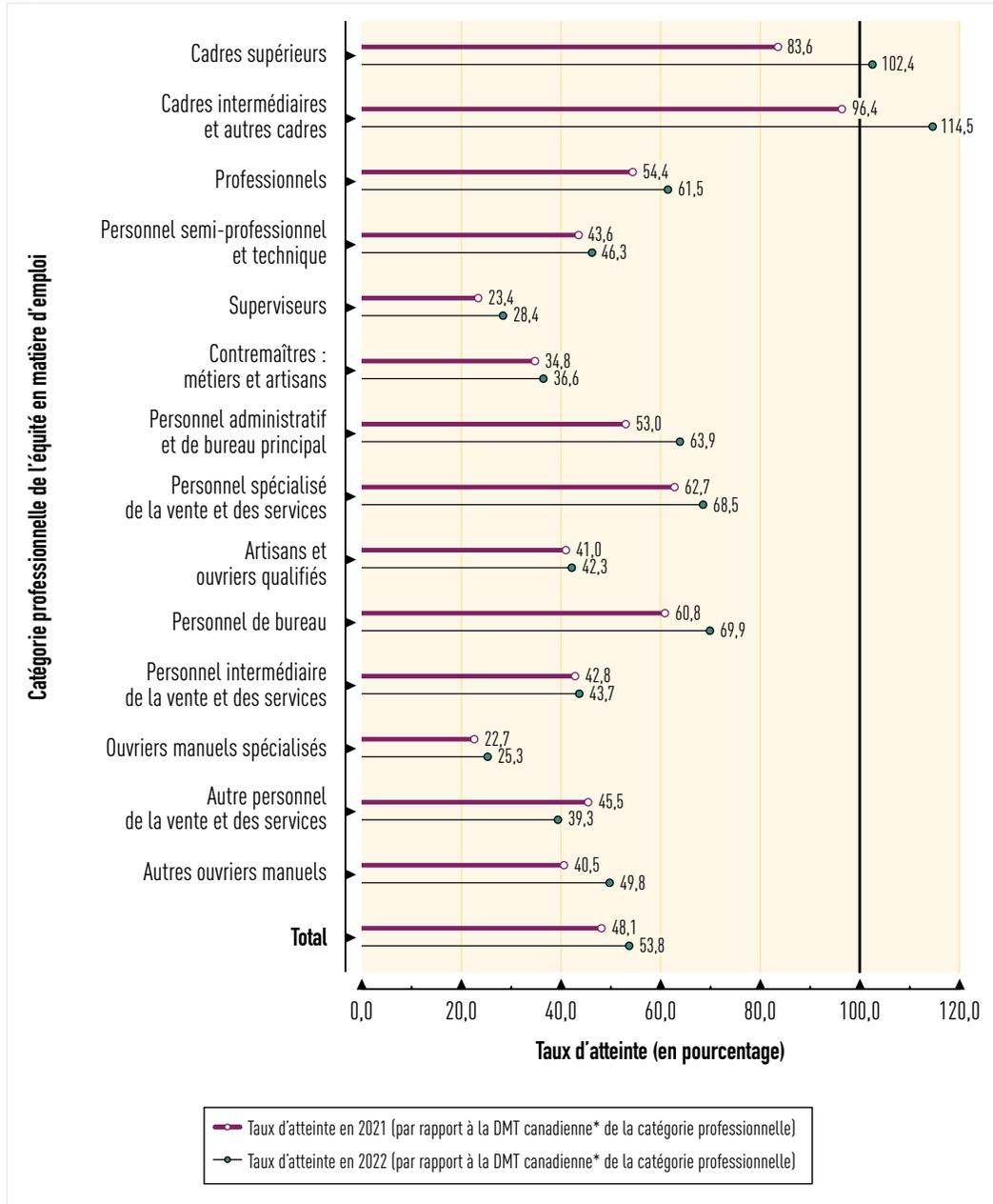


\* Sources : Statistique Canada, Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1986 et 1991; Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 et 2006; et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 et 2017.

# Taux d'atteinte par catégorie professionnelle

## GRAPHIQUE 4B

Taux d'atteinte (par rapport à la DMT canadienne\* pour chaque catégorie professionnelle) des personnes handicapées en 2021 et 2022 (en pourcentage)



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

**Le graphique 4B** montre qu'entre 2021 et 2022, les taux d'atteinte des personnes handicapées ont augmenté dans 13 des 14 catégories professionnelles. La seule exception était la catégorie de l'autre personnel de la vente et des services, où le taux d'atteinte a chuté de 45,5 % en 2021 à 39,3 % en 2022. Le taux d'atteinte des personnes handicapées a dépassé 100,0 % dans 2 catégories professionnelles, atteignant 102,4 % pour les cadres supérieurs et 114,5 % pour les cadres intermédiaires et autres cadres. Dans les autres catégories professionnelles, le taux d'atteinte des personnes handicapées variait de 25,3 % (les ouvriers manuels spécialisés) à 69,9 % (le personnel de bureau).

## Représentation et taux d'atteinte par secteur et sous-secteur

En 2022, le taux d'atteinte des personnes handicapées n'était supérieur à 100,0 % dans aucun secteur ou sous-secteur. Le taux d'atteinte basé sur la DMT sectorielle le plus élevé se trouvait dans les services bancaires et financiers, avec 75,0 %. C'est également dans ce secteur que la représentation était la plus élevée, avec 6,9 % de personnes handicapées parmi les salariés.

Toutefois, les taux d'atteinte ont augmenté dans 3 des 4 secteurs entre 2021 et 2022. Les services bancaires et financiers ont connu une augmentation de plus de 10 points de pourcentage de leur taux d'atteinte, qui est passé de 63,7 % en 2021 à 75,0 % en 2022. Malgré l'augmentation du taux d'atteinte dans le secteur des transports, celui du sous-secteur du transport par eau a connu une légère baisse, passant de 20,9 % à 20,4 %. Le taux d'atteinte dans le secteur des « autres » est passé de 36,2 % à 33,7 %, avec des baisses similaires dans ses 2 sous-secteurs.

## TABLEAU 4A

Représentation, disponibilité sur le marché du travail et taux d'atteinte des personnes handicapées par secteur et sous-secteur en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Secteur ou sous-secteur	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Variation* de la représentation entre 2021 et 2022	DMT (canadienne)**	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (canadienne)	Taux d'atteinte en 2022 basé sur la DMT (canadienne)	DMT (sectorielle)**	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (sectorielle)	Taux d'atteinte en 2022 basé sur la DMT (sectorielle)
Les services bancaires et financiers	5,9	6,9	+1,0	9,1	64,4	75,8	9,2	63,7	75,0
Les communications	4,9	5,3	+0,4	9,1	54,2	58,2	11,0	44,9	48,1
Les transports	3,2	3,6	+0,5	9,1	34,7	39,6	9,8	32,2	36,7
Sous-secteur du transport aérien	1,9	2,1	+0,2	9,1	N/A	N/A	9,8	19,4	21,4
Sous-secteur du transport terrestre	3,7	4,4	+0,7	9,1	N/A	N/A	9,8	37,9	44,9
Sous-secteur du transport par eau	2,1	2,0	-0,1	9,1	N/A	N/A	9,8	20,9	20,4
Les « autres »	3,0	2,8	-0,2	9,1	33,0	30,8	8,3	36,2	33,7
Sous-secteur des autres industries de production	3,7	3,6	-0,1	9,1	N/A	N/A	8,3	44,7	43,4
Sous-secteur des autres industries de services	2,2	2,0	-0,2	9,1	N/A	N/A	8,3	26,0	24,1

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

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

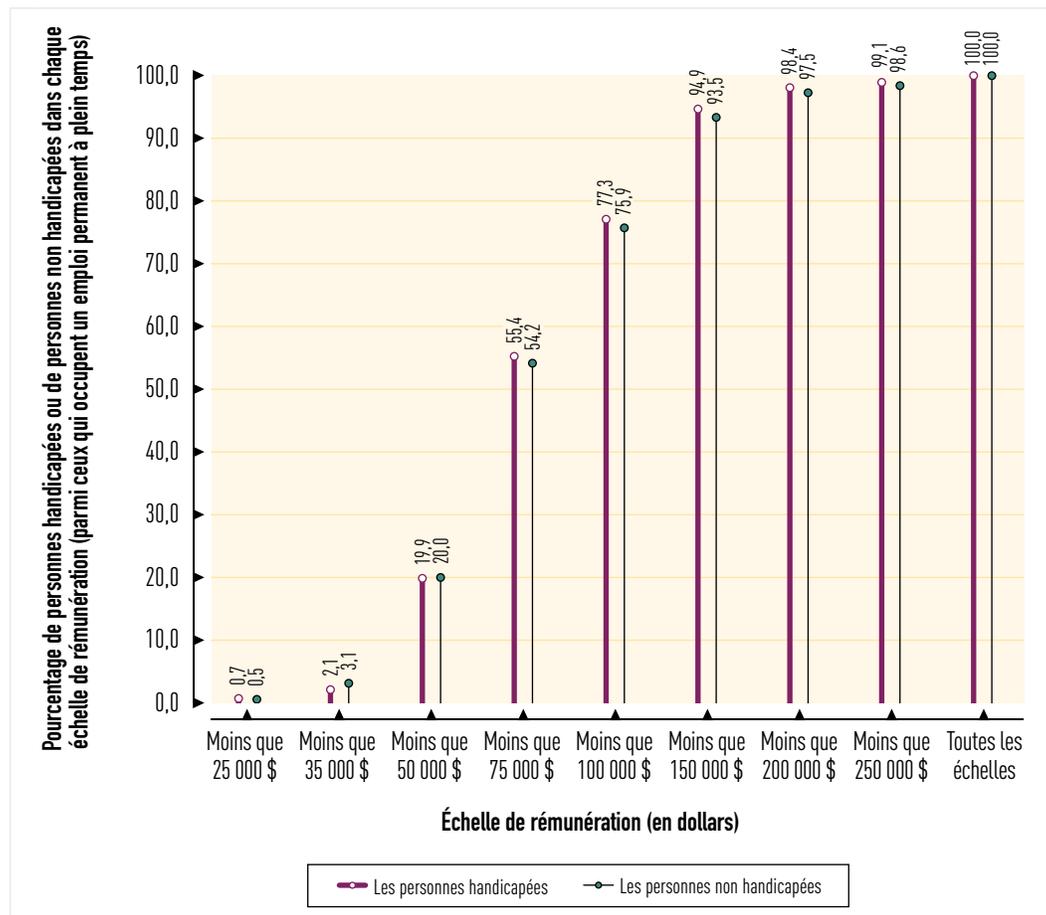
## Échelles de rémunération

Le graphique 4C montre le pourcentage de personnes handicapées et de personnes non handicapées qui se situaient dans chacune de 9 échelles de rémunération, parmi les personnes occupant un emploi permanent à plein temps. Le graphique montre que les personnes handicapées étaient à peu près aussi susceptibles que les personnes non handicapées d'être payées moins de 50 000 \$ (19,9 % comparativement à 20,0 %). Cependant, les personnes handicapées avaient 1,4 point de pourcentage de plus de chance que les personnes non handicapées d'être payées moins de 100 000 \$ (77,3 % comparativement à 75,9 %).

Des renseignements plus détaillés sur la rémunération, y compris la répartition et la répartition cumulative dans 13 échelles de rémunération, sont disponibles dans les tableaux 5.3 et 6.3 de l'[annexe A](#).

### GRAPHIQUE 4C

Répartition des personnes handicapées et des personnes non handicapées occupant un emploi permanent à plein temps par échelle de rémunération au 31 décembre 2022 (en pourcentage)



<sup>9</sup> La différence ne correspond pas aux pourcentages, car les valeurs ont été arrondies.

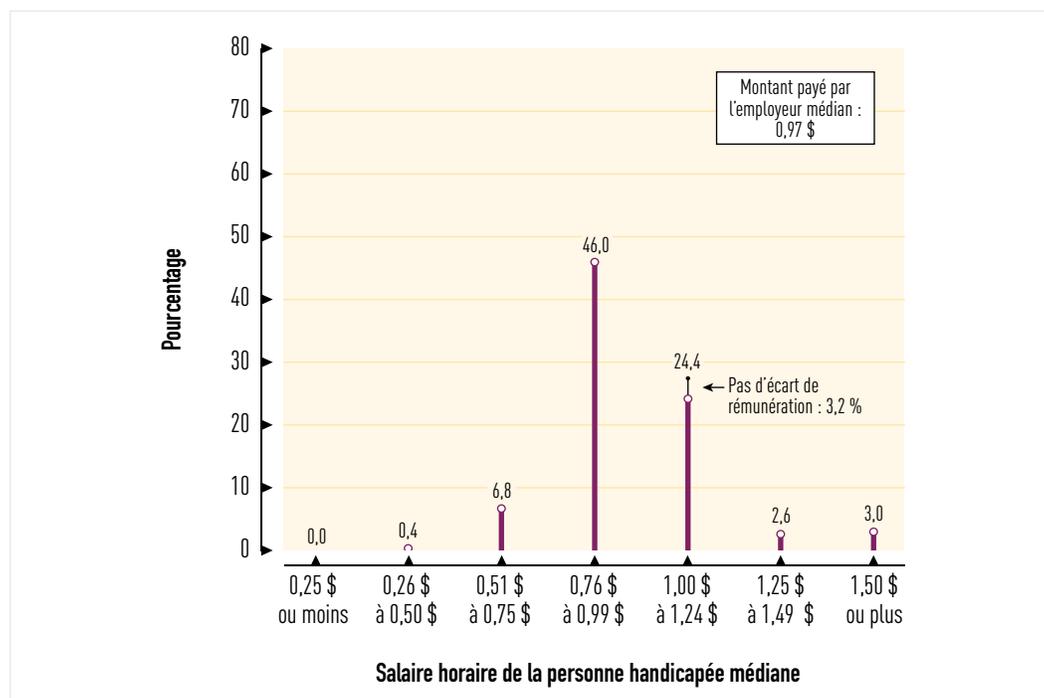
## Écarts des salaires horaires

En 2022, l'employeur médian a payé la personne handicapée médiane 0,97 \$ de l'heure pour chaque dollar payé à la personne non handicapée médiane.

- Pour plus de 7 employeurs sur 10 (73,5 %), le montant payé se situait entre 0,76 \$ et 1,24 \$.
- 33,2 % des employeurs ont rémunéré la personne handicapée médiane au moins autant que la personne non handicapée médiane.

### GRAPHIQUE 4D

Répartition des employeurs en fonction du salaire horaire de la personne handicapée médiane pour chaque dollar payé à la personne médiane non handicapée (en pourcentage)



Les écarts des salaires horaires médians variaient légèrement d'un secteur à l'autre :

- Le **secteur des services bancaires et financiers** présentait l'écart des salaires horaires le plus faible; l'employeur médian a payé la personne handicapée médiane 0,99 \$ de l'heure pour chaque dollar payé à la personne non handicapée médiane.
  - Ce secteur était également le plus susceptible de rémunérer la personne handicapée médiane au moins autant que la personne non handicapée médiane; 39,5 % des employeurs l'ont fait.

- C'est dans le **secteur de la communication** que l'écart des salaires horaires était le plus important; l'employeur médian a payé la personne handicapée médiane 0,94 \$ de l'heure pour chaque dollar payé à la personne non handicapée médiane.
  - Ce secteur était également le moins susceptible de payer la personne handicapée médiane au moins autant que la personne non handicapée médiane; 26,3 % des employeurs l'ont fait.
- C'est dans le **secteur des transports** que l'on trouvait la plus faible concentration d'employeurs affichant de faibles écarts de rémunération, même si la majorité des employeurs (70,9 %) ont payé la personne handicapée médiane entre 0,76 \$ et 1,24 \$ de l'heure pour chaque dollar payé à la personne non handicapée médiane.
- L'employeur médian du **secteur des « autres »** a payé la personne handicapée médiane 0,97 \$ de l'heure pour chaque dollar payé à la personne non handicapée médiane.

Des tendances similaires pour les écarts des salaires horaires moyens peuvent être observées pour l'ensemble des employeurs, mais ces écarts sont généralement plus importants (voir le tableau 9.1 de [l'annexe A](#)).

#### TABLEAU 4B

Salaire horaire 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	Pourcentage d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs payant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	0,99 \$	0,0	0,0	9,3	41,9	0,0	37,2	2,3	0,0	9,3
Les communications	0,94 \$	0,0	0,0	3,5	63,2	3,5	15,8	5,3	1,8	7,0
Les transports	0,97 \$	0,0	0,6	6,3	43,6	3,4	23,9	2,6	3,7	16,0
Les « autres »	0,97 \$	0,0	0,0	9,8	46,3	3,7	25,6	1,2	2,4	11,0
<b>Tous les secteurs</b>	<b>0,97 \$</b>	<b>0,0</b>	<b>0,4</b>	<b>6,8</b>	<b>46,0</b>	<b>3,2</b>	<b>24,4</b>	<b>2,6</b>	<b>3,0</b>	<b>13,7</b>

## Écarts des primes

En 2022, 59,4 % des employeurs assujettis à la loi ont versé une prime à des personnes handicapées et des personnes non handicapées de leur organisation. L'employeur médian a donné à la personne handicapée médiane 0,98 \$ en prime pour chaque dollar donné à la personne non handicapée médiane. La répartition des écarts des primes médianes était plus uniforme que celle des écarts des salaires horaires médians :

- 28,7 % des employeurs ont versé à la personne handicapée médiane une prime au moins égale à celle de la personne non handicapée médiane.
- Un pourcentage similaire – 31,7 % – a versé à la personne handicapée médiane une prime inférieure à celle de la personne non handicapée médiane.

En 2022, les écarts des primes qui affectent les personnes handicapées variaient d'un secteur à l'autre :

- Le **secteur des services bancaires et financiers** était le plus susceptible de verser à la personne handicapée médiane une prime au moins égale à celle de la personne non handicapée médiane; 39,5 % des employeurs l'ont fait.
- C'est dans le **secteur des communications** que l'écart des primes était le plus important; l'employeur médian a versé à la personne handicapée médiane 0,88 \$ en prime pour chaque dollar versé à la personne non handicapée médiane.
  - Ce secteur était également le moins susceptible de verser à la personne handicapée médiane une prime au moins égale à celle de la personne non handicapée médiane; 26,3 % des employeurs l'ont fait, soit un peu moins que dans le secteur des transports (26,8 %).
- Le **secteur des transports** et le **secteur des « autres »** n'affichaient pas d'écart des primes médianes; l'employeur médian de chaque secteur a versé à la personne handicapée médiane 1,00 \$ en prime pour chaque dollar versé à la personne non handicapée médiane.

Les écarts des primes moyennes étaient généralement plus importants que les écarts des primes médianes (voir le tableau 9.2 de [l'annexe A](#)).

Les données sur les proportions des salariés recevant une prime fournissent des éléments de contexte supplémentaires (voir le tableau 9.3 de [l'annexe A](#)).

## TABLEAU 4C

Prime 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 versé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs versant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (versant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs versant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	0,99 \$	2,3	4,7	7,0	30,2	2,3	20,9	2,3	14,0	16,3
Les communications	0,88 \$	5,3	5,3	17,5	24,6	7,0	8,8	3,5	7,0	21,1
Les transports	1,00 \$	3,4	5,4	4,8	13,1	5,1	8,5	3,1	10,0	46,4
Les « autres »	1,00 \$	3,7	3,7	11,0	13,4	7,3	9,8	6,1	9,8	35,4
Tous les secteurs	0,98 \$	3,6	5,1	7,3	15,8	5,4	9,8	3,6	9,9	39,6

## Écarts des paies d'heures supplémentaires

En 2022, 66,2 % des employeurs assujettis à la Loi ont payé des heures supplémentaires à des personnes handicapées et des personnes non handicapées de leur organisation. L'employeur médian a versé à la personne handicapée médiane 0,88 \$ en paie d'heures supplémentaires pour chaque dollar versé à la personne non handicapée médiane.

- 27,4 % des employeurs ont payé la personne handicapée médiane au moins autant que la personne non handicapée médiane.

En 2022, les écarts des paies d'heures supplémentaires qui affectent les personnes handicapées variaient d'un secteur à l'autre :

- Le **secteur des services bancaires et financiers** était le moins susceptible de payer la personne handicapée médiane au moins autant en paie d'heures supplémentaires que la personne non handicapée médiane; 20,9 % des employeurs l'ont fait, soit un peu moins que les 21,1 % du secteur des communications.

- C'est dans le **secteur des communications** que l'écart des paies d'heures supplémentaires était le plus important; l'employeur médian a versé à la personne handicapée médiane 0,83 \$ en paie d'heures supplémentaires pour chaque dollar versé à la personne non handicapée médiane.
- C'est dans le **secteur des transports** que l'écart des paies d'heures supplémentaires était le plus faible; l'employeur médian a versé à la personne handicapée médiane 0,92 \$ en paie d'heures supplémentaires pour chaque dollar versé à la personne non handicapée médiane.
  - Ce secteur était également le plus susceptible de verser à la personne handicapée médiane une paie d'heures supplémentaires au moins égale à celle de la personne non handicapée médiane; 29,3 % des employeurs l'ont fait.
- L'employeur médian du **secteur des « autres »** a versé à la personne handicapée médiane 0,85 \$ en paie d'heures supplémentaires pour chaque dollar versé à la personne non handicapée médiane.

Des tendances similaires peuvent être observées pour les écarts des paies d'heures supplémentaires moyennes, bien que les écarts soient généralement plus importants (voir le tableau 9.4 de [l'annexe A](#)).

## TABLEAU 4D

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 versé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs versant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs versant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	0,90 \$	7,0	7,0	11,6	14,0	0,0	7,0	2,3	11,6	39,5
Les communications	0,83 \$	0,0	10,5	14,0	14,0	0,0	3,5	0,0	17,5	40,4
Les transports	0,92 \$	7,1	9,4	10,8	10,0	0,0	6,6	6,6	16,2	33,3
Les « autres »	0,85 \$	6,1	4,9	19,5	14,6	0,0	6,1	8,5	12,2	28,0
Tous les secteurs	0,89 \$	6,2	8,6	12,6	11,4	0,0	6,2	5,8	15,4	33,8

## Écarts des heures supplémentaires

Pour l'employeur médian, la personne handicapée médiane a effectué 4 heures supplémentaires de moins durant l'année que la personne non handicapée médiane. Les données sur les écarts des heures supplémentaires et les proportions de personnes handicapées recevant une paie d'heures supplémentaires fournissent des éléments de contexte supplémentaires (voir les tableaux 9.5 à 9.7 de [l'annexe A](#)).

# SECTION 5

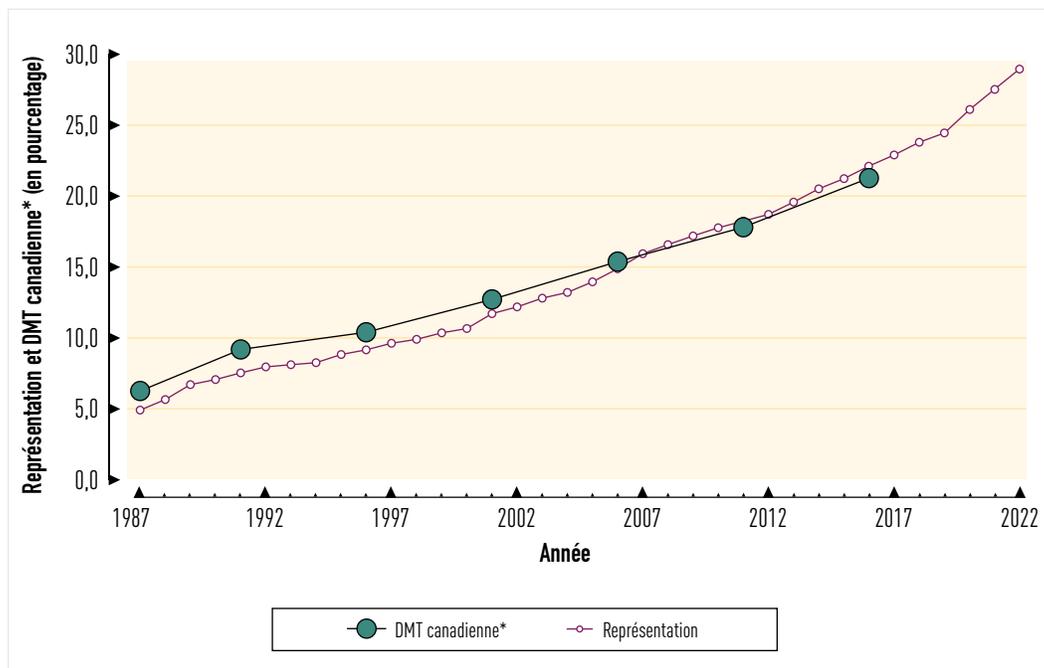
## Les personnes qui font partie des minorités visibles

### Représentation et taux d'atteinte

Le nombre de personnes qui font partie des minorités visibles est passé de 202 180 en 2021 à 231 560 en 2022, soit une augmentation de 14,5 %. Le [graphique 5A](#) montre que la représentation des personnes qui font partie des minorités visibles a atteint un nouveau sommet de 28,8 %, dépassant le taux de 27,4 % enregistré en 2021. Cette tendance à la hausse se poursuit depuis que les données ont été déclarées pour la première fois, pour l'année civile 1987. Des 4 groupes désignés, les personnes qui font partie des minorités visibles sont le seul groupe dont la représentation est supérieure à la DMT canadienne. C'est le cas depuis au moins 2011, alors que la DMT était calculée à 17,8 % et que le taux de représentation était de 18,2 %.

#### GRAPHIQUE 5A

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

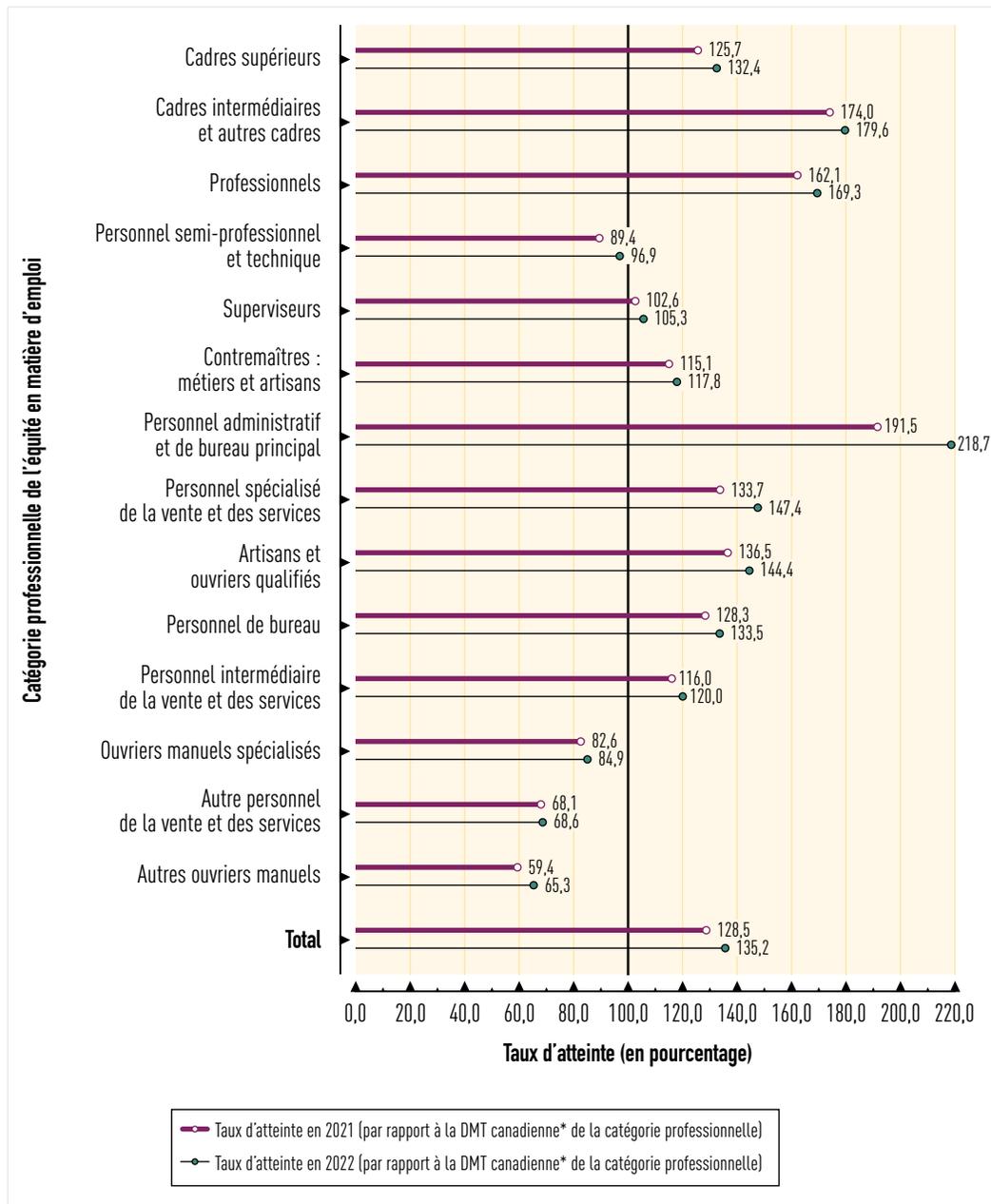


\* Sources : Statistique Canada, Recensements de 1986 à 2016 et Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

# Taux d'atteinte par catégorie professionnelle

## GRAPHIQUE 5B

Taux d'atteinte (par rapport à la DMT canadienne\* pour chaque catégorie professionnelle) des personnes qui font partie des minorités visibles en 2021 et 2022 (en pourcentage)



\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

**Le graphique 5B** montre qu'entre 2021 et 2022, la représentation des personnes qui font partie des minorités visibles a augmenté dans toutes les catégories professionnelles. Les personnes qui font partie des minorités visibles se situaient au-dessus de la DMT canadienne dans 10 des 14 catégories. Les 4 exceptions étaient les catégories du personnel semi-professionnel et technique (96,9 %), des ouvriers manuels spécialisés (84,9 %), de l'autre personnel de la vente et des services (68,6 %) et des autres ouvriers manuels (65,3 %). Le taux d'atteinte le plus élevé se trouvait dans la catégorie professionnelle du personnel administratif et de bureau principal, où il dépasse 200,0 %, ce qui montre que la représentation des personnes qui font partie des minorités visibles est plus de 2 fois celle de la DMT canadienne. Les personnes qui font partie des minorités visibles affichent un taux d'atteinte plus élevé chez les cadres supérieurs que tout autre groupe désigné, soit 132,4 %.

## Représentation et taux d'atteinte par secteur et sous-secteur

En 2022, les personnes qui font partie des minorités visibles affichaient des taux d'atteinte basés sur la DMT sectorielle supérieurs à 100,0 % dans 3 des 4 secteurs, dont 134,0 % dans le secteur des services bancaires et financiers. La seule exception se trouvait dans le secteur des transports, bien que le taux d'atteinte dans ce secteur se soit amélioré, passant de 78,5 % en 2021 à 84,1 % en 2022, en d'avoir connu des augmentations dans ses 3 sous-secteurs. Le taux d'atteinte dans le secteur des « autres » a baissé de 0,1 point de pourcentage, tout en restant supérieur à 100,0 %. Cette baisse a été le résultat d'une légère diminution du taux d'atteinte dans le sous-secteur des autres industries de services et d'une légère augmentation dans le sous-secteur des autres industries de production.

## TABLEAU 5A

Représentation, disponibilité sur le marché du travail et taux d'atteinte des personnes qui font partie des minorités visibles par secteur et sous-secteur en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Secteur ou sous-secteur	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Variation* de la représentation entre 2021 et 2022	DMT (canadienne)**	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (canadienne)	Taux d'atteinte en 2022 basé sur la DMT (canadienne)	DMT (sectorielle)**	Taux d'atteinte en 2021 basé sur la DMT (sectorielle)	Taux d'atteinte en 2022 basé sur la DMT (sectorielle)
Les services bancaires et financiers	39,5	41,8	+2,3	21,3	185,4	196,2	31,2	126,6	134,0
Les communications	25,6	26,1	+0,5	21,3	120,2	122,5	24,8	103,2	105,3
Les transports	19,7	21,1	+1,4	21,3	92,5	99,1	25,1	78,5	84,1
Sous-secteur du transport aérien	21,3	22,7	+1,4	21,3	N/A	N/A	25,1	84,9	90,4
Sous-secteur du transport terrestre	19,5	20,9	+1,5	21,3	N/A	N/A	25,1	77,6	83,3
Sous-secteur du transport par eau	15,7	15,9	+0,2	21,3	N/A	N/A	25,1	62,4	63,3
Les « autres »	17,4	17,4	+0,0	21,3	81,8	81,7	16,0	108,9	108,8
Sous-secteur des autres industries de services	15,3	14,9	-0,5	21,3	N/A	N/A	16,0	95,9	93,1
Sous-secteur des autres industries de production	19,9	20,1	+0,2	21,3	N/A	N/A	16,0	124,5	125,6

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

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

## Échelles de rémunération

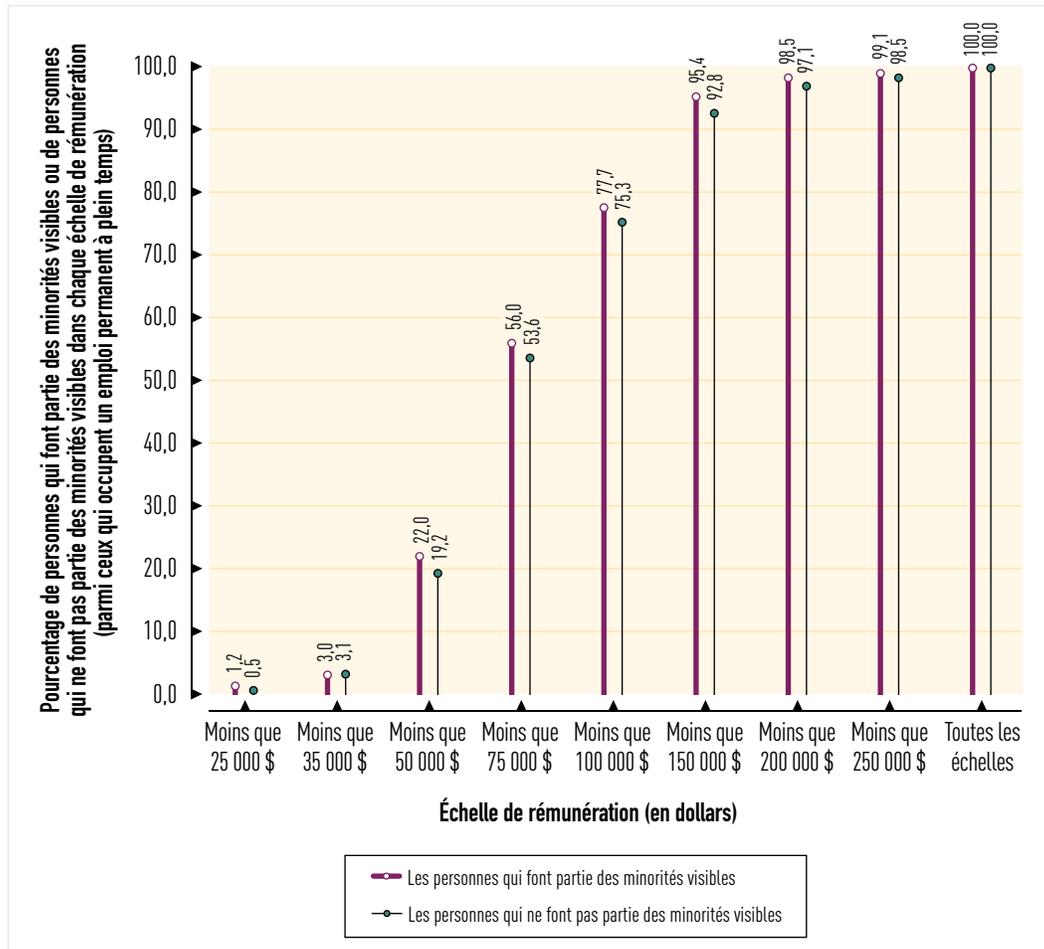
Le [graphique 5C](#) montre le pourcentage de personnes qui font partie des minorités visibles et de personnes qui ne font pas partie des minorités visibles qui se situaient dans chacune de 9 échelles de rémunération, parmi les personnes occupant un emploi permanent à plein temps. Le graphique montre que les personnes qui font partie des minorités visibles étaient 2,7 points de pourcentage plus susceptibles que les personnes

qui n'en font pas partie d'être payées moins de 50 000 \$ (22,0 % comparativement à 19,2 %<sup>10</sup>), et 2,4 points de pourcentage plus susceptibles d'être payées moins de 100 000 \$ (77,7 % comparativement à 75,3 %).

Des renseignements plus détaillés sur la rémunération, y compris la répartition et la répartition cumulative dans 13 échelles de rémunération, sont disponibles dans les tableaux 5.4 et 6.4 de [l'annexe A](#).

## GRAPHIQUE 5C

Répartition des personnes qui font partie des minorités visibles et des personnes qui ne font pas partie des minorités visibles occupant un emploi permanent à plein temps par échelle de rémunération au 31 décembre 2022 (en pourcentage)



<sup>10</sup> La différence ne correspond pas aux pourcentages, car les valeurs ont été arrondies.

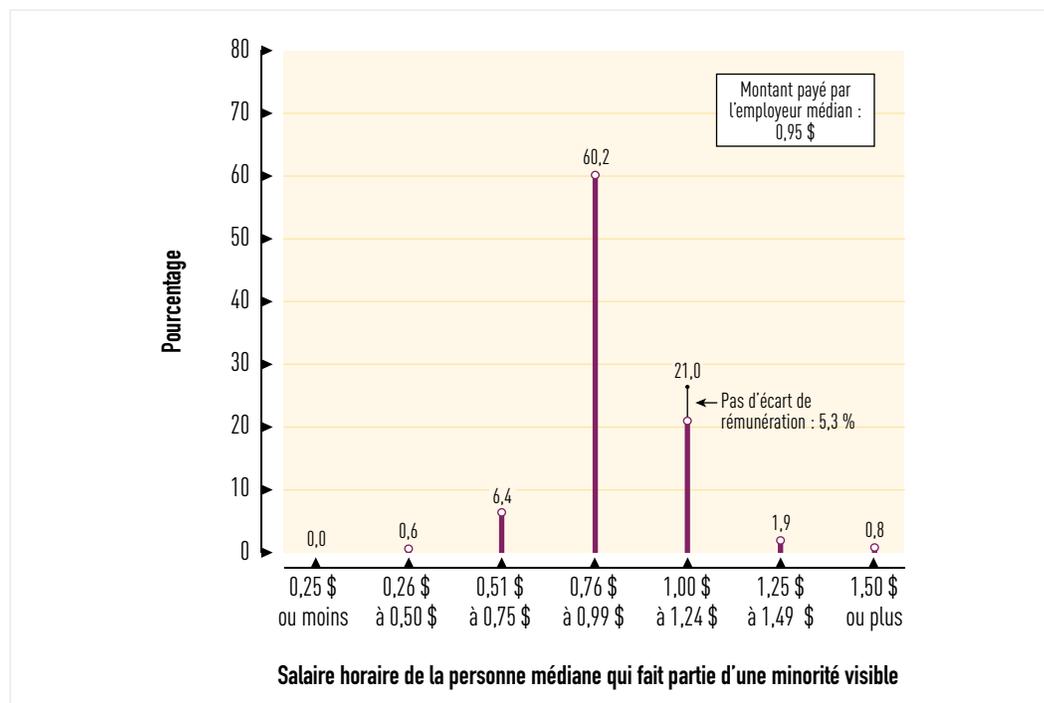
## Écarts des salaires horaires

En 2022, l'employeur médian a payé la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible 0,95 \$ de l'heure pour chaque dollar payé à la personne médiane qui ne fait pas partie d'une minorité visible.

- Pour 86,5 % des employeurs, le montant se situait entre 0,76 \$ et 1,24 \$.
- Pour 6,9 % des employeurs, le montant était de 0,75 \$ ou moins.
- 28,9 % des employeurs ont payé la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible au moins autant que la personne médiane qui n'en fait pas partie.

### GRAPHIQUE 5D

Répartition des employeurs en fonction du salaire horaire de la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible pour chaque dollar payé à la personne médiane qui ne fait pas partie d'une minorité visible (en pourcentage)



Les écarts des salaires horaires médians variaient légèrement d'un secteur à l'autre :

- Le **secteur des services bancaires et financiers** et le **secteur des « autres »** étaient à égalité pour l'écart de rémunération le plus important; l'employeur médian dans chaque secteur a payé la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible 0,94 \$ de l'heure pour chaque dollar payé à la personne médiane qui ne fait pas partie d'une minorité visible.
  - Le secteur des services bancaires et financiers était également le moins susceptible de rémunérer les personnes qui font partie des minorités visibles au moins autant que les personnes qui ne font pas partie des minorités visibles; 18,6 % des employeurs l'ont fait.
- Le **secteur des communications** et le **secteur des transports** étaient à égalité pour ce qui est de l'écart de rémunération le plus faible; l'employeur médian de chaque secteur a payé la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible 0,96 \$ de l'heure pour chaque dollar payé à la personne médiane qui n'en fait pas partie.
  - Le secteur des communications était également le plus susceptible de rémunérer les personnes qui font partie des minorités visibles au moins autant que les personnes qui n'en font pas partie; 31,6 % des employeurs l'ont fait, soit un peu plus que dans le secteur des transports (31,1 %).

Des tendances similaires peuvent être observées pour les écarts des salaires horaires moyens, bien que les écarts soient généralement plus importants (voir le tableau 10.1 de [l'annexe A](#)).

## TABLEAU 5B

Salaire horaire de la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible pour chaque dollar payé à la personne médiane qui ne fait pas partie d'une minorité visible, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs payant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	0,94 \$	0,0	4,7	2,3	72,1	2,3	14,0	0,0	2,3	2,3
Les communications	0,96 \$	0,0	0,0	5,3	61,4	5,3	26,3	0,0	0,0	1,8
Les transports	0,96 \$	0,0	0,3	7,1	57,3	6,6	21,7	2,0	0,9	4,3
Les « autres »	0,94 \$	0,0	0,0	6,1	65,9	1,2	18,3	3,7	0,0	4,9
Tous les secteurs	0,95 \$	0,0	0,6	6,4	60,2	5,3	21,0	1,9	0,8	3,9

## Écarts des primes

En 2022, 74,7 % des employeurs assujettis à la Loi ont versé une prime à des personnes qui font partie des minorités visibles et des personnes qui ne font pas partie des minorités visibles de leur organisation. L'employeur médian a accordé à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible une prime de 0,89 \$ pour chaque dollar accordé à la personne médiane qui n'en fait pas partie. La répartition des écarts des primes médianes était plus uniforme que celle des écarts des salaires horaires médians :

- 25,1 % des employeurs ont accordé à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible une prime de 0,75 \$ ou moins pour chaque dollar accordé à la personne médiane qui n'en fait pas partie.
- Pour 22,9 % des employeurs, le montant se situait entre 0,76 \$ et 0,99 \$.
- 26,6 % des employeurs ont versé à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible une prime au moins égale à celle de la personne médiane qui n'en fait pas partie.

Les écarts des primes médianes variaient d'un secteur à l'autre :

- Le **secteur des services bancaires et financiers** présentait l'écart des primes le plus important; l'employeur médian a versé à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible 0,85 \$ en prime pour chaque dollar versé à la personne médiane qui ne fait pas partie d'une minorité visible.
  - Ce secteur était également le moins susceptible de verser à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible une prime au moins égale à celle versée à la personne médiane qui n'en fait pas partie; 23,3 % des employeurs l'ont fait.
- Le **secteur des communications** était le plus susceptible de verser à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible une prime au moins égale à celle versée à la personne médiane qui n'en fait pas partie; 29,8 % des employeurs l'ont fait.
- C'est dans le **secteur des transports** que l'on trouvait la plus faible concentration d'employeurs affichant de faibles écarts de rémunération; 35,9 % d'entre eux ont versé à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible une prime entre 0,76 \$ à 1,24 \$ pour chaque dollar versé à la personne médiane qui n'en fait pas partie.
- C'est dans le **secteur des « autres »** que l'écart des primes était le plus faible; l'employeur médian a versé à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible 0,92 \$ de prime pour chaque dollar versé à la personne médiane qui n'en fait pas partie.

Des tendances similaires peuvent être observées pour les écarts des primes moyennes, bien que les écarts soient généralement plus importants (voir le tableau 10.2 de [l'annexe A](#)).

Les données sur les proportions de personnes qui font partie des minorités visibles et recevant une prime fournissent des éléments de contexte supplémentaires (voir le tableau 10.3 de [l'annexe A](#)).

## TABLEAU 5C

Prime de la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible pour chaque dollar versé à la personne médiane qui ne fait pas partie d'une minorité visible, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant versé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs versant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (versant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs versant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	0,85 \$	2,3	7,0	27,9	34,9	0,0	16,3	2,3	4,7	4,7
Les communications	0,89 \$	1,8	5,3	22,8	26,3	7,0	17,5	0,0	5,3	14,0
Les transports	0,89 \$	4,0	7,1	12,5	19,4	7,7	8,8	1,7	8,0	30,8
Les « autres »	0,92 \$	2,4	7,3	12,2	29,3	6,1	12,2	4,9	4,9	20,7
<b>Tous les secteurs</b>	<b>0,89 \$</b>	<b>3,4</b>	<b>6,9</b>	<b>14,8</b>	<b>22,9</b>	<b>6,8</b>	<b>10,9</b>	<b>2,1</b>	<b>6,9</b>	<b>25,3</b>

## Écarts des paies d'heures supplémentaires

En 2022, 79,9 % des employeurs assujettis à la Loi ont payé des heures supplémentaires à des personnes qui font partie des minorités visibles et à des personnes qui ne font pas partie des minorités visibles dans leur organisation. L'employeur médian a versé à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible 1,03 \$ en paie d'heures supplémentaires pour chaque dollar versé à la personne médiane qui ne fait pas partie d'une minorité visible. La répartition des écarts des paies d'heures supplémentaires était relativement uniforme, avec une légère concentration au bas de l'échelle :

- Chez 23,5 % des employeurs, la paie d'heures supplémentaires de la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible était de 0,75 \$ ou moins pour chaque dollar versé à la personne médiane qui ne fait pas partie d'une minorité visible.
- Pour 14,1 % des employeurs, le montant se situait entre 0,76 \$ et 0,99 \$.
- 42,4 % des employeurs ont rémunéré la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible au moins autant en paie d'heures supplémentaires que la personne médiane qui n'en fait pas partie.

Dans 2 des 4 secteurs, l'employeur médian a versé davantage en paie d'heures supplémentaires à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible qu'à la personne médiane qui n'en fait pas partie.

- Le **secteur des services bancaires et financiers** était le plus susceptible de verser davantage en paie d'heures supplémentaires à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible qu'à la personne médiane qui ne fait pas partie d'une minorité visible; 55,8 % des employeurs l'ont fait.
- L'employeur médian du **secteur des communications** a versé à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible 0,90 \$ en paie d'heures supplémentaires pour chaque dollar versé à la personne médiane qui n'en fait pas partie, ce qui était le montant le moins élevé de tous les secteurs.
  - Ce secteur était également le moins susceptible de verser davantage en paie d'heures supplémentaires à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible qu'à la personne médiane qui ne fait pas partie d'une minorité visible; 35,1 % des employeurs l'ont fait.
- C'est dans le **secteur des transports** que l'on trouvait la plus faible concentration d'employeurs affichant de faibles écarts de rémunération; 27,9 % d'entre eux ont versé à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible une prime entre 0,76 \$ à 1,24 \$ pour chaque dollar versé à la personne médiane qui n'en fait pas partie.
- Le **secteur des « autres »** était l'autre secteur qui a versé moins en paie d'heures supplémentaires à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible qu'à la personne médiane qui n'en fait pas partie (0,99 \$ pour chaque dollar).

Des tendances similaires peuvent être observées pour les écarts des paies d'heures supplémentaires moyennes, bien que les écarts soient généralement plus importants (voir le tableau 10.4 de [l'annexe A](#)).

## TABEAU 5D

Paie d'heures supplémentaires de la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible pour chaque dollar versé à la personne médiane qui ne fait pas partie d'une minorité visible, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant versé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs versant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (versant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs versant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	1,13 \$	2,3	4,7	14,0	9,3	0,0	23,3	9,3	23,3	14,0
Les communications	0,90 \$	1,8	7,0	15,8	15,8	0,0	17,5	8,8	8,8	24,6
Les transports	1,04 \$	4,3	9,7	8,5	13,7	0,0	14,2	9,1	18,2	22,2
Les « autres »	0,99 \$	6,1	12,2	9,8	17,1	0,0	17,1	12,2	14,6	11,0
Tous les secteurs	1,03 \$	4,1	9,4	9,9	14,1	0,0	15,8	9,6	17,1	20,1

## Écarts des heures supplémentaires

Chez l'employeur médian, la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible a effectué 3 heures supplémentaires de plus durant l'année que la personne médiane qui ne fait pas partie d'une minorité visible. Les données sur les écarts des heures supplémentaires et les proportions de personnes qui font partie des minorités visibles et recevant une paie d'heures supplémentaires fournissent des éléments de contexte supplémentaires (voir les tableaux 10.5 à 10.7 de [l'annexe A](#)).

# CONCLUSION

Ce rapport contient une analyse des données relatives à la représentation et aux écarts de rémunération que les employeurs ont déclarées pour l'année civile 2022. Le rapport de cette année porte sur 566 employeurs représentant un effectif total de 809 836 salariés, soit une augmentation de 9,1 % par rapport aux 742 506 salariés déclarés pour 2021. L'effectif total pour 2022 représente aussi une augmentation de 36,0 % par rapport aux premières données sur l'équité en matière d'emploi déclarées pour l'année civile 1987, lorsque 373 employeurs avaient déclaré 595 417 salariés.

En 2022, 3 des 4 groupes désignés ont augmenté leur représentation au sein de l'effectif total. La représentation des femmes a atteint 39,7 %, marquant une deuxième année de croissance après un creux de 39,1 % en 2020. Les personnes handicapées ont poursuivi leur tendance à la hausse pour atteindre un taux de représentation de 4,9 %. Le seul groupe désigné qui n'a pas progressé est celui des Autochtones, dont le taux de représentation est resté stable à 2,4 %.

En ce qui concerne les données sectorielles, la baisse de la représentation des femmes dans le secteur des services bancaires et financiers et dans celui des communications a été compensée par des augmentations dans le secteur des transports et celui des « autres ». La baisse de la représentation des Autochtones dans le secteur des services bancaires et financiers et dans celui des « autres » a été à peu près équilibrée par des hausses dans le secteur des communications et celui des transports. Pour les personnes handicapées, la baisse de la représentation dans le secteur des « autres » a été compensée par des améliorations dans les 3 autres secteurs. Les personnes qui font partie des minorités visibles ont vu leur représentation augmenter dans les 4 secteurs.

En ce qui concerne les données par catégorie professionnelle, presque tous les 4 groupes désignés ont vu leurs taux d'atteinte s'améliorer pour les catégories professionnelles de gestion et de supervision (les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et autres cadres, les superviseurs et les contremaîtres : métiers et artisans). Les Autochtones ont fait exception dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres cadres, où le taux d'atteinte a diminué de 54,1 % à 53,3 %. Les taux d'atteinte des personnes handicapées et des personnes qui font partie des minorités visibles ont également augmenté dans les catégories professionnelles libérales et qualifiées (les professionnels, le personnel semi-professionnel et technique, personnel spécialisé de la vente et des services, et les artisans et ouvriers qualifiés).

À la suite des modifications apportées au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*, 2022 a été la deuxième année pour laquelle des données sur les écarts de rémunération ont été incluses dans ce rapport. Les données de cette nouvelle année ont révélé une certaine variabilité et montré des signes de tendances émergentes. Les données qui seront déclarées dans les prochaines années permettront d'en savoir plus sur l'état des écarts de rémunération dans l'effectif des employeurs du secteur privé assujettis à la Loi. Les Canadiens pourront suivre cette évolution grâce à Equi'Vision.

En ce qui concerne les salaires horaires médians et les primes médianes, l'employeur médian a versé aux membres des 4 groupes désignés une rémunération inférieure à celle qu'il a versé aux autres salariés. Les femmes et les personnes handicapées étaient aussi relativement sous-payées en ce qui concerne la paie d'heures supplémentaires, tandis que les Autochtones et les personnes qui font partie des minorités visibles ont reçu une paie d'heures supplémentaires médiane plus élevée que les autres salariés de l'employeur médian.

Alors que le Canada continue de croître et de changer, l'équité en matière d'emploi sera un élément important de la prospérité et de la stabilité. Les employeurs sont encouragés à poursuivre leurs efforts pour éliminer les obstacles à l'emploi auxquels font face les membres des groupes désignés et pour contribuer à la création de milieux de travail sécuritaires, équitables et productifs pour tous les Canadiens.

# ANNEXE A

## Tableaux des données des employeurs du secteur privé assujettis à la Loi

Les tableaux suivants consolident les données des rapports annuels soumis par les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et comptant au moins 100 salariés. Pour permettre une analyse comparative, certaines données de 1987 (année pour laquelle les données ont été déclarées pour la première fois) sont incluses avec les données de 2021 et 2022.

Les tableaux 1.1 à 3.4 de cette annexe présentent des données agrégées relatives aux salariés permanents à plein temps, aux salariés permanents à temps partiel et aux salariés temporaires. Les tableaux 4.1 à 4.10 contiennent les données relatives aux 4 secteurs d'activité, notamment : le nombre de salariés, la représentation, les parts du recrutement, de l'avancement et des cessations de fonctions, ainsi que l'effet net du recrutement moins les cessations de fonctions. Les tableaux 5.1 à 6.4 présentent les données relatives à la rémunération pour les salariés permanents à plein temps et les salariés permanents à temps partiel, respectivement. Les tableaux 7 à 11.7 présentent les écarts des salaires horaires moyens et médians, les écarts des primes moyennes et médianes, les écarts des paies d'heures supplémentaires moyennes et médianes et les écarts des heures supplémentaires moyennes et médianes, ainsi que l'incidence des primes et des paies d'heures supplémentaires, pour chacun des 4 groupes désignés.

**TABLEAU 1.1**

Représentation et disponibilité\* des femmes par région métropolitaine de recensement, par province et par territoire en 1987, 2021 et 2022 (en pourcentage)

Région métropolitaine de recensement, province ou territoire	Représentation en 1987	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Disponibilité en 2016*
Halifax	41,2	41,5	40,6	49,6
Montréal	39,0	39,6	39,8	48,5
Toronto	47,1	44,1	44,5	48,7
Winnipeg	32,7	32,3	32,2	48,6
Regina	42,9	46,2	46,6	48,1
Calgary	47,6	41,0	41,7	47,2
Edmonton	44,5	38,0	39,1	47,1
Vancouver	40,4	37,8	38,4	48,5
<hr/>				
Terre-Neuve-et- Labrador	38,4	42,0	44,8	48,2
Île-du-Prince-Édouard	38,0	32,0	29,6	49,4
Nouvelle-Écosse	34,4	41,6	41,4	49,2
Nouveau-Brunswick	32,2	46,6	45,5	48,5
Québec	39,8	37,8	37,9	48,1
Ontario	44,2	41,6	41,9	48,6
Manitoba	30,5	31,3	31,9	47,9
Saskatchewan	35,1	36,6	37,2	47,5
Alberta	45,3	39,7	40,5	46,7
Colombie-Britannique	41,5	36,8	37,6	48,4
Yukon	31,4	40,1	39,9	49,7
Territoires du Nord-Ouest	21,9	25,4	25,4	47,8
Nunavut	N/A	23,2	24,8	48,4
<b>Canada</b>	<b>40,9</b>	<b>39,3</b>	<b>39,8</b>	<b>48,2</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

## TABLEAU 1.2

Représentation et disponibilité\* des Autochtones par région métropolitaine de recensement, par province et par territoire en 1987, 2021 et 2022 (en pourcentage)

Région métropolitaine de recensement, province ou territoire	Représentation en 1987	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Disponibilité en 2016*
Halifax	0,5	3,0	2,9	3,8
Montréal	0,3	0,9	1,0	0,8
Toronto	0,6	1,2	1,1	0,8
Winnipeg	0,8	7,3	7,2	9,8
Regina	0,4	4,2	4,3	6,8
Calgary	0,5	2,2	2,1	2,7
Edmonton	0,7	3,4	3,6	5,0
Vancouver	0,5	2,0	2,0	2,3
<hr/>				
Terre-Neuve-et-Labrador	0,6	6,5	7,2	8,7
Île-du-Prince-Édouard	0,2	0,8	1,0	1,8
Nouvelle-Écosse	0,4	2,9	2,9	5,3
Nouveau-Brunswick	0,4	1,7	1,6	3,6
Québec	0,4	1,2	1,2	2,1
Ontario	0,7	1,7	1,7	2,5
Manitoba	1,0	8,6	8,0	13,2
Saskatchewan	1,4	7,6	8,3	11,1
Alberta	0,7	3,0	3,0	5,2
Colombie-Britannique	0,7	3,5	3,4	5,2
Yukon	3,8	6,2	8,1	19,9
Territoires du Nord-Ouest	9,6	12,1	13,4	41,7
Nunavut	N/A	34,2	34,0	75,6
<b>Canada</b>	<b>0,7</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>4,0</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

**TABLEAU 1.3**

Représentation et disponibilité\* des personnes handicapées par région métropolitaine de recensement, par province et par territoire en 1987, 2021 et 2022 (en pourcentage)

Région métropolitaine de recensement, province ou territoire	Représentation en 1987	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Disponibilité en 2017*
Halifax	1,6	7,3	8,5	N/A
Montréal	1,1	2,9	3,3	N/A
Toronto	1,5	4,8	5,3	N/A
Winnipeg	1,8	4,4	5,2	N/A
Regina	2,4	4,6	5,3	N/A
Calgary	1,9	4,4	4,7	N/A
Edmonton	2,0	5,3	5,8	N/A
Vancouver	1,5	3,6	3,6	N/A
Terre-Neuve-et-Labrador	1,0	3,8	4,6	8,9
Île-du-Prince-Édouard	1,2	3,5	4,3	10,2
Nouvelle-Écosse	3,5	7,2	8,6	13,1
Nouveau-Brunswick	1,8	5,5	6,7	10,7
Québec	1,1	2,7	3,0	6,1
Ontario	1,6	5,0	5,6	9,6
Manitoba	1,7	4,2	5,0	10,1
Saskatchewan	1,8	4,1	4,9	9,1
Alberta	1,9	4,7	5,0	9,9
Colombie-Britannique	1,7	4,1	4,4	11,0
Yukon	0,8	6,0	6,1	11,3
Territoires du Nord-Ouest	1,4	2,1	6,1	9,8
Nunavut	N/A	3,3	9,9	8,2
<b>Canada</b>	<b>1,6</b>	<b>4,4</b>	<b>4,9</b>	<b>9,1</b>

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

## TABLEAU 1.4

Représentation et disponibilité\* des personnes qui font partie des minorités visibles par région métropolitaine de recensement, par province et par territoire en 1987, 2021 et 2022 (en pourcentage)

Région métropolitaine de recensement, province ou territoire	Représentation en 1987	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Disponibilité en 2016*
Halifax	1,9	14,2	16,9	9,7
Montréal	3,0	21,1	22,0	20,7
Toronto	12,0	44,4	45,6	48,8
Winnipeg	2,9	25,8	26,3	25,2
Regina	1,6	20,5	23,4	16,9
Calgary	5,6	29,3	30,9	31,3
Edmonton	4,4	27,7	28,9	26,5
Vancouver	7,9	39,3	40,9	45,9
<hr/>				
Terre-Neuve-et-Labrador	0,7	3,8	4,2	2,3
Île-du-Prince-Édouard	1,0	3,9	8,8	4,2
Nouvelle-Écosse	1,3	11,6	14,0	5,8
Nouveau-Brunswick	1,1	8,6	9,9	3,0
Québec	2,6	17,4	18,1	12,1
Ontario	7,3	34,4	35,9	27,9
Manitoba	2,6	21,4	22,2	17,8
Saskatchewan	1,2	13,4	14,7	10,7
Alberta	4,0	25,3	26,6	22,3
Colombie-Britannique	6,2	31,4	32,8	29,2
Yukon	1,4	19,4	22,0	8,5
Territoires du Nord-Ouest	2,5	17,8	19,4	10,5
Nunavut	N/A	10,0	16,4	4,0
<b>Canada</b>	<b>5,0</b>	<b>27,4</b>	<b>28,8</b>	<b>21,3</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

**TABLEAU 2.1**

Représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle\*) des femmes dans le secteur des services bancaires et financiers par catégorie professionnelle en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Disponibilité en 2016 (sectorielle)*	Taux d'atteinte en 2021	Taux d'atteinte en 2022
Cadres supérieurs	38,0	38,6	29,1	130,5	132,6
Cadres intermédiaires et autres cadres	48,2	48,1	53,4	90,2	90,0
Professionnels	46,6	46,7	44,9	103,7	104,0
Personnel semi-professionnel et technique	36,3	35,6	40,2	90,4	88,6
Superviseurs	69,5	69,5	70,9	98,0	98,0
Contremaîtres : métiers et artisans	21,4	18,2	32,7	65,5	55,7
Personnel administratif et de bureau principal	71,8	66,4	76,3	94,1	87,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	59,5	56,2	63,2	94,2	88,9
Artisans et ouvriers qualifiés	7,7	16,7	10,3	74,8	162,2
Personnel de bureau	66,7	66,7	76,0	87,8	87,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	72,6	72,8	77,7	93,5	93,7
Ouvriers manuels spécialisés	17,0	14,7	24,2	70,2	60,7
Autre personnel de la vente et des services	26,0	18,2	50,2	51,7	36,2
Autres ouvriers manuels	100,0	100,0	26,6	375,9	375,9
<b>Total</b>	<b>54,8</b>	<b>54,2</b>	<b>58,9</b>	<b>93,0</b>	<b>92,0</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

## TABLEAU 2.2

Représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle\*) des femmes dans le secteur des communications par catégorie professionnelle en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Disponibilité en 2016 (sectorielle)*	Taux d'atteinte en 2021	Taux d'atteinte en 2022
Cadres supérieurs	29,9	30,1	21,8	137,0	137,9
Cadres intermédiaires et autres cadres	37,6	37,9	38,6	97,5	98,3
Professionnels	39,4	39,3	44,7	88,1	87,9
Personnel semi-professionnel et technique	31,2	31,2	31,4	99,5	99,5
Superviseurs	45,1	46,1	57,7	78,2	79,9
Contremaîtres : métiers et artisans	20,5	17,7	27,1	75,6	65,3
Personnel administratif et de bureau principal	74,3	73,2	77,0	96,5	95,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	35,0	34,4	38,6	90,7	89,2
Artisans et ouvriers qualifiés	4,1	3,4	6,6	62,2	51,6
Personnel de bureau	60,5	60,7	78,0	77,6	77,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	49,6	49,1	51,9	95,5	94,5
Ouvriers manuels spécialisés	41,0	42,4	18,2	225,5	233,2
Autre personnel de la vente et des services	50,3	48,1	41,4	121,4	116,1
Autres ouvriers manuels	0,0	9,1	17,3	0,0	52,7
<b>Total</b>	<b>35,9</b>	<b>35,2</b>	<b>44,1</b>	<b>81,4</b>	<b>79,8</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

## TABLEAU 2.3

Représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle\*) des femmes dans le secteur des transports par catégorie professionnelle en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Disponibilité en 2016 (sectorielle)*	Taux d'atteinte en 2021	Taux d'atteinte en 2022
Cadres supérieurs	23,1	24,7	17,0	135,8	145,2
Cadres intermédiaires et autres cadres	32,0	34,9	28,7	111,6	121,7
Professionnels	40,3	40,7	39,2	102,7	103,8
Personnel semi-professionnel et technique	11,9	12,4	14,2	83,7	87,2
Superviseurs	50,7	53,3	45,1	112,5	118,3
Contremaîtres : métiers et artisans	9,4	9,9	12,7	73,9	77,8
Personnel administratif et de bureau principal	69,1	68,7	80,3	86,0	85,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	25,1	26,1	33,8	74,2	77,2
Artisans et ouvriers qualifiés	4,1	4,5	3,2	128,1	140,6
Personnel de bureau	45,6	44,1	48,8	93,4	90,3
Personnel intermédiaire de la vente et des services	68,8	69,0	65,2	105,5	105,8
Ouvriers manuels spécialisés	12,8	13,8	11,0	116,3	125,3
Autre personnel de la vente et des services	36,0	39,1	33,2	108,3	117,6
Autres ouvriers manuels	17,4	8,7	24,7	70,5	35,2
<b>Total</b>	<b>29,2</b>	<b>31,4</b>	<b>25,3</b>	<b>115,4</b>	<b>124,1</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

## TABLEAU 2.4

Représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle\*) des femmes dans le secteur des « autres » par catégorie professionnelle en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Disponibilité en 2016 (sectorielle)*	Taux d'atteinte en 2021	Taux d'atteinte en 2022
Cadres supérieurs	31,3	31,4	23,3	134,2	134,7
Cadres intermédiaires et autres cadres	28,0	29,7	29,5	95,0	100,7
Professionnels	40,1	39,7	41,6	96,3	95,4
Personnel semi-professionnel et technique	24,2	23,6	36,8	65,8	64,2
Superviseurs	43,6	46,4	44,8	97,2	103,5
Contremaîtres : métiers et artisans	7,3	7,2	9,1	80,0	78,9
Personnel administratif et de bureau principal	73,1	72,7	75,5	96,9	96,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	23,4	25,8	39,2	59,7	65,8
Artisans et ouvriers qualifiés	6,0	6,6	3,4	178,5	196,3
Personnel de bureau	65,4	67,4	71,0	92,1	94,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	37,3	38,9	43,8	85,2	88,8
Ouvriers manuels spécialisés	12,2	12,5	21,5	56,7	58,1
Autre personnel de la vente et des services	37,9	39,3	36,7	103,4	107,2
Autres ouvriers manuels	15,9	16,1	22,1	72,0	73,0
<b>Total</b>	<b>30,9</b>	<b>32,0</b>	<b>34,5</b>	<b>89,6</b>	<b>92,8</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

**TABLEAU 2.5**

Représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle\*) des Autochtones dans le secteur des services bancaires et financiers par catégorie professionnelle en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Disponibilité en 2016 (sectorielle)*	Taux d'atteinte en 2021	Taux d'atteinte en 2022
Cadres supérieurs	0,8	0,9	1,2	65,3	73,4
Cadres intermédiaires et autres cadres	1,2	1,2	1,5	82,5	82,5
Professionnels	1,0	1,0	1,1	93,0	93,0
Personnel semi-professionnel et technique	1,4	1,0	1,6	86,0	61,4
Superviseurs	1,8	1,8	2,4	76,4	76,4
Contremaîtres : métiers et artisans	0,0	0,0	3,8	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	1,8	1,7	2,0	90,2	85,2
Personnel spécialisé de la vente et des services	2,1	1,7	2,1	99,3	80,4
Artisans et ouvriers qualifiés	7,7	8,3	5,9	130,9	141,1
Personnel de bureau	1,5	1,5	2,0	74,8	74,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2,5	2,6	2,7	92,9	96,7
Ouvriers manuels spécialisés	1,9	2,2	2,7	70,6	81,7
Autre personnel de la vente et des services	0,0	0,0	3,9	0,0	0,0
Autres ouvriers manuels	0,0	0,0	7,3	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>1,4</b>	<b>1,4</b>	<b>1,7</b>	<b>82,4</b>	<b>82,4</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

## TABLEAU 2.6

Représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle\*) des Autochtones dans le secteur des communications par catégorie professionnelle en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Disponibilité en 2016 (sectorielle)*	Taux d'atteinte en 2021	Taux d'atteinte en 2022
Cadres supérieurs	1,9	2,3	1,0	192,7	233,3
Cadres intermédiaires et autres cadres	1,5	1,6	1,8	81,6	87,0
Professionnels	1,8	1,9	1,6	113,4	119,7
Personnel semi-professionnel et technique	2,1	1,9	3,5	60,4	54,7
Superviseurs	2,0	1,8	1,0	195,3	175,8
Contremaîtres : métiers et artisans	2,4	3,2	2,1	113,1	150,8
Personnel administratif et de bureau principal	2,7	2,4	2,7	101,2	89,9
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,9	1,9	2,2	86,3	86,3
Artisans et ouvriers qualifiés	3,4	3,6	3,1	110,9	117,4
Personnel de bureau	2,4	2,4	2,9	83,0	83,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2,3	2,2	3,0	76,9	73,6
Ouvriers manuels spécialisés	4,0	3,3	3,7	108,3	89,4
Autre personnel de la vente et des services	2,3	3,2	3,4	67,1	93,4
Autres ouvriers manuels	0,0	0,0	5,5	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>2,2</b>	<b>2,2</b>	<b>2,5</b>	<b>88,0</b>	<b>88,0</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

**TABLEAU 2.7**

Représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle\*) des Autochtones dans le secteur des transports par catégorie professionnelle en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Disponibilité en 2016 (sectorielle)*	Taux d'atteinte en 2021	Taux d'atteinte en 2022
Cadres supérieurs	1,5	1,2	2,3	66,5	53,2
Cadres intermédiaires et autres cadres	2,1	1,9	2,7	76,6	69,3
Professionnels	1,7	1,7	1,6	105,9	105,9
Personnel semi-professionnel et technique	2,7	2,4	3,7	72,6	64,6
Superviseurs	3,6	3,8	3,6	100,5	106,1
Contremaîtres : métiers et artisans	4,3	4,2	4,9	88,4	86,4
Personnel administratif et de bureau principal	1,8	1,9	3,2	57,0	60,2
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,9	2,0	3,6	53,1	55,9
Artisans et ouvriers qualifiés	4,3	4,1	4,7	91,8	87,5
Personnel de bureau	2,6	2,7	3,5	74,7	77,6
Personnel intermédiaire de la vente et des services	3,1	2,5	3,6	85,4	68,9
Ouvriers manuels spécialisés	3,3	3,2	4,0	82,3	79,8
Autre personnel de la vente et des services	3,8	4,1	5,0	75,2	81,2
Autres ouvriers manuels	4,2	4,8	9,5	44,0	50,3
<b>Total</b>	<b>3,1</b>	<b>2,9</b>	<b>3,9</b>	<b>79,5</b>	<b>74,4</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

## TABLEAU 2.8

Représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle\*) des Autochtones dans le secteur des « autres » par catégorie professionnelle en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Disponibilité en 2016 (sectorielle)*	Taux d'atteinte en 2021	Taux d'atteinte en 2022
Cadres supérieurs	2,2	2,3	6,4	34,2	35,8
Cadres intermédiaires et autres cadres	2,3	2,1	2,6	87,2	79,6
Professionnels	2,1	2,1	2,4	88,0	88,0
Personnel semi-professionnel et technique	4,7	4,7	4,2	110,8	110,8
Superviseurs	2,6	2,8	4,5	57,3	61,7
Contremaîtres : métiers et artisans	4,3	4,9	5,2	83,4	95,1
Personnel administratif et de bureau principal	3,8	3,8	5,0	76,8	76,8
Personnel spécialisé de la vente et des services	4,3	4,4	4,4	98,0	100,2
Artisans et ouvriers qualifiés	6,9	6,0	5,5	124,6	108,3
Personnel de bureau	3,4	3,6	6,3	54,3	57,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2,6	2,5	5,0	51,8	49,8
Ouvriers manuels spécialisés	9,7	9,9	5,7	169,4	172,9
Autre personnel de la vente et des services	4,5	3,6	8,4	53,5	42,8
Autres ouvriers manuels	6,3	5,9	8,7	72,6	68,0
<b>Total</b>	<b>4,2</b>	<b>4,0</b>	<b>4,6</b>	<b>91,3</b>	<b>87,0</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

**TABLEAU 2.9**

Représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle\*) des personnes qui font partie des minorités visibles dans le secteur des services bancaires et financiers par catégorie professionnelle en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Disponibilité en 2016 (sectorielle)*	Taux d'atteinte en 2021	Taux d'atteinte en 2022
Cadres supérieurs	21,9	23,1	15,3	142,9	150,7
Cadres intermédiaires et autres cadres	36,8	37,8	27,8	132,5	136,1
Professionnels	42,0	44,0	34,9	120,4	126,1
Personnel semi-professionnel et technique	44,9	49,9	35,7	125,7	139,6
Superviseurs	37,3	38,3	25,1	148,7	152,7
Contremaîtres : métiers et artisans	64,3	72,7	13,5	477,7	540,1
Personnel administratif et de bureau principal	41,4	44,6	24,3	170,6	183,8
Personnel spécialisé de la vente et des services	40,9	44,8	32,9	124,5	136,3
Artisans et ouvriers qualifiés	7,7	8,3	13,2	58,2	62,7
Personnel de bureau	44,2	45,7	33,6	131,4	135,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	33,2	36,6	32,2	103,3	113,8
Ouvriers manuels spécialisés	59,1	56,6	26,5	222,7	213,3
Autre personnel de la vente et des services	32,0	40,0	25,5	125,4	156,7
Autres ouvriers manuels	0,0	0,0	25,7	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>39,5</b>	<b>41,8</b>	<b>31,2</b>	<b>126,6</b>	<b>134,0</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

## TABLEAU 2.10

Représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle\*) des personnes qui font partie des minorités visibles dans le secteur des communications par catégorie professionnelle en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Disponibilité en 2016 (sectorielle)*	Taux d'atteinte en 2021	Taux d'atteinte en 2022
Cadres supérieurs	12,1	13,8	11,7	103,5	118,0
Cadres intermédiaires et autres cadres	26,4	27,0	21,3	124,2	127,0
Professionnels	29,6	30,2	27,2	108,9	111,2
Personnel semi-professionnel et technique	21,8	23,0	21,4	101,7	107,3
Superviseurs	25,3	25,3	27,5	92,1	92,1
Contremaîtres : métiers et artisans	20,9	22,7	20,3	103,0	111,9
Personnel administratif et de bureau principal	24,8	25,7	20,4	121,5	125,9
Personnel spécialisé de la vente et des services	22,6	21,8	32,2	70,3	67,8
Artisans et ouvriers qualifiés	18,5	19,5	20,6	89,9	94,8
Personnel de bureau	22,2	23,1	20,9	106,0	110,3
Personnel intermédiaire de la vente et des services	31,0	31,0	36,3	85,5	85,5
Ouvriers manuels spécialisés	29,7	31,4	28,1	105,6	111,6
Autre personnel de la vente et des services	36,4	34,9	28,7	127,0	121,8
Autres ouvriers manuels	0,0	0,0	20,9	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>25,6</b>	<b>26,1</b>	<b>24,8</b>	<b>103,2</b>	<b>105,2</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

**TABLEAU 2.11**

Représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle\*) des personnes qui font partie des minorités visibles dans le secteur des transports par catégorie professionnelle en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Disponibilité en 2016 (sectorielle)*	Taux d'atteinte en 2021	Taux d'atteinte en 2022
Cadres supérieurs	9,5	10,2	10,8	87,8	94,2
Cadres intermédiaires et autres cadres	17,6	20,4	19,0	92,7	107,4
Professionnels	29,1	31,6	31,3	92,9	100,8
Personnel semi-professionnel et technique	11,2	12,4	12,9	86,8	96,1
Superviseurs	15,9	17,7	22,8	69,8	77,8
Contremaîtres : métiers et artisans	13,3	13,7	13,9	95,7	98,5
Personnel administratif et de bureau principal	23,2	25,2	19,1	121,4	131,8
Personnel spécialisé de la vente et des services	9,0	8,4	23,2	38,7	36,1
Artisans et ouvriers qualifiés	15,6	18,1	13,8	112,9	131,0
Personnel de bureau	23,7	27,3	24,7	95,9	110,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	26,7	29,1	28,3	94,2	102,7
Ouvriers manuels spécialisés	18,8	20,2	28,6	65,6	70,5
Autre personnel de la vente et des services	14,5	18,1	31,2	46,4	57,9
Autres ouvriers manuels	12,4	16,3	20,6	60,1	79,0
<b>Total</b>	<b>19,7</b>	<b>22,3</b>	<b>25,1</b>	<b>78,5</b>	<b>88,8</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

## TABLEAU 2.12

Représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle\*) des personnes qui font partie des minorités visibles dans le secteur des « autres » par catégorie professionnelle en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Disponibilité en 2016 (sectorielle)*	Taux d'atteinte en 2021	Taux d'atteinte en 2022
Cadres supérieurs	9,4	9,3	10,7	87,5	86,6
Cadres intermédiaires et autres cadres	15,0	16,0	9,6	156,6	167,0
Professionnels	27,4	26,9	23,6	115,9	113,8
Personnel semi-professionnel et technique	11,5	12,2	16,0	71,8	76,2
Superviseurs	11,0	12,5	17,5	62,9	71,5
Contremaîtres : métiers et artisans	8,2	8,1	7,6	108,1	106,8
Personnel administratif et de bureau principal	18,1	18,4	15,0	121,0	123,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	13,3	13,7	17,7	75,0	77,3
Artisans et ouvriers qualifiés	13,8	12,9	9,2	149,2	139,5
Personnel de bureau	18,8	19,4	17,9	105,0	108,3
Personnel intermédiaire de la vente et des services	22,8	21,2	25,2	90,3	84,0
Ouvriers manuels spécialisés	10,1	10,5	15,0	67,2	69,9
Autre personnel de la vente et des services	16,2	15,7	15,4	105,2	102,0
Autres ouvriers manuels	12,7	11,7	16,2	78,4	72,2
<b>Total</b>	<b>17,4</b>	<b>17,4</b>	<b>16,0</b>	<b>108,8</b>	<b>108,8</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

**TABLEAU 2.13**

Représentation et taux d'atteinte (disponibilité canadienne\*) des femmes par catégorie professionnelle en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Disponibilité en 2016 (canadienne)*	Taux d'atteinte en 2021	Taux d'atteinte en 2022
Cadres supérieurs	30,3	30,9	27,6	109,7	111,8
Cadres intermédiaires et autres cadres	42,6	43,1	39,4	108,1	109,4
Professionnels	44,3	44,4	55,0	80,5	80,7
Personnel semi-professionnel et technique	21,9	21,9	53,5	40,9	40,9
Superviseurs	57,1	59,3	55,5	102,9	106,9
Contremaîtres : métiers et artisans	9,9	10,0	10,8	92,1	93,0
Personnel administratif et de bureau principal	71,5	68,2	82,4	86,8	82,8
Personnel spécialisé de la vente et des services	54,6	52,5	49,7	109,8	105,6
Artisans et ouvriers qualifiés	4,4	4,4	4,0	110,2	110,2
Personnel de bureau	52,2	51,3	68,7	76,0	74,6
Personnel intermédiaire de la vente et des services	62,2	62,1	68,4	90,9	90,8
Ouvriers manuels spécialisés	12,8	13,5	17,1	75,0	79,1
Autre personnel de la vente et des services	38,3	40,4	56,3	68,0	71,7
Autres ouvriers manuels	16,9	10,9	22,1	76,4	49,3
<b>Total</b>	<b>39,3</b>	<b>39,8</b>	<b>48,2</b>	<b>81,5</b>	<b>82,6</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

## TABLEAU 2.14

Représentation et taux d'atteinte (disponibilité canadienne\*) des Autochtones par catégorie professionnelle en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Disponibilité en 2016 (canadienne)*	Taux d'atteinte en 2021	Taux d'atteinte en 2022
Cadres supérieurs	1,3	1,4	3,2	40,7	43,8
Cadres intermédiaires et autres cadres	1,4	1,4	2,7	52,6	52,6
Professionnels	1,3	1,3	2,4	55,0	55,0
Personnel semi-professionnel et technique	2,6	2,5	4,2	62,6	60,2
Superviseurs	2,7	3,0	3,9	69,8	77,5
Contremaîtres : métiers et artisans	4,1	4,4	4,3	94,6	101,5
Personnel administratif et de bureau principal	2,2	2,0	3,5	63,1	57,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	2,1	1,8	3,7	56,2	48,2
Artisans et ouvriers qualifiés	4,3	4,3	5,2	82,4	82,4
Personnel de bureau	2,3	2,6	4,2	55,0	62,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2,7	2,6	4,5	60,4	58,2
Ouvriers manuels spécialisés	3,6	3,6	4,8	75,3	75,3
Autre personnel de la vente et des services	3,8	3,9	5,8	65,4	67,1
Autres ouvriers manuels	4,9	5,0	6,8	72,1	73,6
<b>Total</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>4,0</b>	<b>60,0</b>	<b>60,0</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

**TABLEAU 2.15**

Représentation et taux d'atteinte (disponibilité canadienne\*) des personnes handicapées par catégorie professionnelle en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Disponibilité en 2017 (canadienne)*	Taux d'atteinte en 2021	Taux d'atteinte en 2022
Cadres supérieurs	4,2	5,1	5,0	84,4	102,4
Cadres intermédiaires et autres cadres	4,8	5,7	5,0	96,4	114,5
Professionnels	4,9	5,5	8,9	54,8	61,5
Personnel semi-professionnel et technique	3,3	3,5	7,6	43,7	46,3
Superviseurs	6,4	7,8	27,5	23,3	28,4
Contremaîtres : métiers et artisans	3,5	3,7	10,1	34,7	36,6
Personnel administratif et de bureau principal	5,3	6,4	10,0	52,9	63,9
Personnel spécialisé de la vente et des services	5,0	5,5	8,0	62,3	68,5
Artisans et ouvriers qualifiés	3,2	3,3	7,8	41,0	42,3
Personnel de bureau	5,6	6,5	9,3	60,2	69,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	4,6	4,7	10,8	42,8	43,7
Ouvriers manuels spécialisés	2,3	2,6	10,3	22,4	25,3
Autre personnel de la vente et des services	4,9	4,2	10,7	45,8	39,3
Autres ouvriers manuels	2,8	3,4	6,8	41,0	49,8
<b>Total</b>	<b>4,4</b>	<b>4,9</b>	<b>9,1</b>	<b>48,4</b>	<b>53,8</b>

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

## TABLEAU 2.16

Représentation et taux d'atteinte (disponibilité canadienne\*) des personnes qui font partie des minorités visibles par catégorie professionnelle en 2021 et 2022 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Disponibilité en 2016 (canadienne)*	Taux d'atteinte en 2021	Taux d'atteinte en 2022
Cadres supérieurs	14,4	15,2	11,5	125,5	132,4
Cadres intermédiaires et autres cadres	30,6	31,6	17,6	173,9	179,6
Professionnels	37,7	39,3	23,2	162,4	169,3
Personnel semi-professionnel et technique	17,1	18,5	19,1	89,6	96,9
Superviseurs	24,7	25,3	24,0	102,8	105,3
Contremaîtres : métiers et artisans	12,8	13,1	11,1	115,1	117,8
Personnel administratif et de bureau principal	31,4	35,8	16,4	191,9	218,7
Personnel spécialisé de la vente et des services	37,1	40,8	27,7	134,0	147,4
Artisans et ouvriers qualifiés	16,4	17,3	12,0	136,9	144,4
Personnel de bureau	28,2	29,3	21,9	128,5	133,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	29,5	30,5	25,4	116,1	120,0
Ouvriers manuels spécialisés	18,5	19,0	22,4	82,6	84,9
Autre personnel de la vente et des services	18,1	18,2	26,5	68,2	68,6
Autres ouvriers manuels	12,5	13,7	21,0	59,6	65,3
<b>Total</b>	<b>27,4</b>	<b>28,8</b>	<b>21,3</b>	<b>128,6</b>	<b>135,2</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.

**TABEAU 3.1**

Répartition des femmes et des hommes par catégorie professionnelle en 2021 et en 2022 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	2021		2022	
	Répartition des femmes	Répartition des hommes	Répartition des femmes	Répartition des hommes
Cadres supérieurs	0,7	1,0	0,7	1,0
Cadres intermédiaires et autres cadres	12,9	11,3	12,8	11,3
Professionnels	23,2	18,9	22,3	18,6
Personnel semi-professionnel et technique	3,8	8,8	3,7	8,9
Superviseurs	5,1	2,5	5,2	2,4
Contremaîtres : métiers et artisans	0,4	2,3	0,4	2,2
Personnel administratif et de bureau principal	4,6	1,2	5,4	1,7
Personnel spécialisé de la vente et des services	5,3	2,9	5,6	3,4
Artisans et ouvriers qualifiés	0,8	11,5	0,8	11,6
Personnel de bureau	17,1	10,1	17,9	11,4
Personnel intermédiaire de la vente et des services	20,9	8,2	20,4	8,3
Ouvriers manuels spécialisés	4,5	19,7	4,4	18,8
Autre personnel de la vente et des services	0,4	0,4	0,5	0,5
Autres ouvriers manuels	0,4	1,2	0,2	1,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

## TABLEAU 3.2

Répartition des Autochtones et des non-Autochtones par catégorie professionnelle en 2021 et en 2022 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	2021		2022	
	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 cadres	7,0	12,0	7,0	12,0
Professionnels	10,9	20,9	10,6	20,3
Personnel semi-professionnel et technique	7,4	6,8	7,1	6,8
Superviseurs	3,9	3,5	4,3	3,5
Contremaîtres : métiers et artisans	2,7	1,5	2,7	1,5
Personnel administratif et de bureau principal	2,3	2,5	2,7	3,2
Personnel spécialisé de la vente et des services	3,3	3,8	3,2	4,3
Artisans et ouvriers qualifiés	12,9	7,2	12,8	7,1
Personnel de bureau	12,2	12,9	14,9	14,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	14,4	13,2	13,9	13,1
Ouvriers manuels spécialisés	20,3	13,5	19,5	12,9
Autre personnel de la vente et des services	0,7	0,4	0,7	0,4
Autres ouvriers manuels	1,7	0,8	1,6	0,8
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**TABLEAU 3.3**

Répartition des personnes handicapées et non handicapées par catégorie professionnelle en 2021 et en 2022 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	2021		2022	
	Répartition des personnes handicapées	Répartition des personnes non handicapées	Répartition des personnes handicapées	Répartition des personnes non handicapées
Cadres supérieurs	0,9	0,9	0,9	0,9
Cadres intermédiaires et autres cadres	13,1	11,9	13,7	11,8
Professionnels	22,9	20,5	22,3	20,0
Personnel semi-professionnel et technique	5,1	6,9	4,8	6,9
Superviseurs	5,2	3,4	5,5	3,4
Contremaîtres : métiers et artisans	1,3	1,6	1,1	1,5
Personnel administratif et de bureau principal	3,1	2,5	4,1	3,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	4,4	3,8	4,8	4,3
Artisans et ouvriers qualifiés	5,4	7,4	4,9	7,4
Personnel de bureau	16,6	12,7	18,3	13,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	13,9	13,2	12,4	13,2
Ouvriers manuels spécialisés	7,3	14,0	6,9	13,4
Autre personnel de la vente et des services	0,5	0,4	0,4	0,5
Autres ouvriers manuels	0,5	0,9	0,5	0,8
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

### TABLEAU 3.4

Répartition des personnes qui font partie des minorités visibles et des personnes qui ne font pas partie des minorités visibles par catégorie professionnelle en 2021 et en 2022 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	2021		2022	
	Répartition des personnes qui font partie des minorités visibles	Répartition des personnes qui ne font pas partie des minorités visibles	Répartition des personnes qui font partie des minorités visibles	Répartition des personnes qui ne font pas partie des minorités visibles
Cadres supérieurs	0,5	1,1	0,5	1,0
Cadres intermédiaires et autres cadres	13,3	11,4	13,0	11,5
Professionnels	28,3	17,7	27,3	17,2
Personnel semi-professionnel et technique	4,2	7,8	4,4	7,8
Superviseurs	3,2	3,6	3,1	3,7
Contremaîtres : métiers et artisans	0,7	1,9	0,7	1,8
Personnel administratif et de bureau principal	2,9	2,4	3,9	2,9
Personnel spécialisé de la vente et des services	5,2	3,3	6,1	3,6
Artisans et ouvriers qualifiés	4,4	8,4	4,3	8,5
Personnel de bureau	13,2	12,7	14,2	13,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	14,2	12,8	13,8	12,8
Ouvriers manuels spécialisés	9,3	15,4	8,6	14,9
Autre personnel de la vente et des services	0,3	0,5	0,3	0,5
Autres ouvriers manuels	0,4	1,0	0,4	0,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

## TABLEAU 4.1

Nombre, recrutements, avancements, cessations de fonctions et effet net\* des membres des groupes désignés dans le secteur des services bancaires et financiers en 2021 et 2022\*\*

Groupe désigné	Nombre de salariés en 2021	Nombre de salariés en 2022	Nombre de recrutements en 2021	Nombre de recrutements en 2022	Nombre d'avancements en 2021	Nombre d'avancements en 2022	Nombre de cessations de fonctions en 2021	Nombre de cessations de fonctions en 2022	Effet net en 2021*	Effet net en 2022*
Les femmes	141 444	152 279	24 960	70 174	25 139	49 889	20 768	49 607	4 192	20 567
Les Autochtones	3 725	3 913	684	1 815	704	1 236	558	1 338	126	477
Les personnes handicapées	15 139	19 272	1 926	5 688	2 408	5 659	1 921	5 352	5	336
Les personnes qui font partie des minorités visibles	102 002	117 489	20 226	66 002	18 041	40 706	14 389	37 829	5 837	28 173
<b>Tous les salariés</b>	<b>258 291</b>	<b>281 073</b>	<b>49 031</b>	<b>137 735</b>	<b>43 436</b>	<b>91 766</b>	<b>39 952</b>	<b>96 047</b>	<b>9 079</b>	<b>41 688</b>

\* Le nombre des cessations de fonctions est soustrait du nombre des recrutements.

\*\* Le nombre de salariés représente les salariés permanents à plein temps, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les données sur les recrutements, les avancements, les cessations de fonctions et l'effet net ne portent que sur les salariés permanents à plein temps et les salariés permanents à temps partiel.

## TABLEAU 4.2

Représentation et part des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions des membres des groupes désignés dans le secteur des services bancaires et financiers en 2021 et 2022\* (en pourcentage)

Groupe désigné	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Part des recrutements en 2021	Part des recrutements en 2022	Part des avancements en 2021	Part des avancements en 2022	Part des cessations de fonctions en 2021	Part des cessations de fonctions en 2022
Les femmes	54,8	54,2	50,9	50,9	57,9	54,4	52,0	51,6
Les Autochtones	1,4	1,4	1,4	1,3	1,6	1,3	1,4	1,4
Les personnes handicapées	5,9	6,9	3,9	4,1	5,5	6,2	4,8	5,6
Les personnes qui font partie des minorités visibles	39,5	41,8	41,3	47,9	41,5	44,4	36,0	39,4
<b>Tous les salariés</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* Les données sur la représentation des salariés des groupes désignés portent sur les salariés permanents à plein temps, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les données sur la part des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions ne portent que sur les salariés permanents à plein temps et les salariés permanents à temps partiel.

### TABLEAU 4.3

Nombre, recrutements, avancements, cessations de fonctions et effet net\* des membres des groupes désignés dans le secteur des communications en 2021 et 2022\*\*

Groupe désigné	Nombre de salariés en 2021	Nombre de salariés en 2022	Nombre de recrutements en 2021	Nombre de recrutements en 2022	Nombre d'avancements en 2021	Nombre d'avancements en 2022	Nombre de cessations de fonctions en 2021	Nombre de cessations de fonctions en 2022	Effet net en 2021*	Effet net en 2022*
Les femmes	42 006	41 749	5 984	4 896	4 045	2 482	6 658	4 888	- 674	8
Les Autochtones	2 589	2 636	237	248	179	123	349	312	- 112	- 64
Les personnes handicapées	5 779	6 274	590	475	493	261	805	591	- 215	- 116
Les personnes qui font partie des minorités visibles	29 983	30 961	4 403	3 162	3 360	1 466	4 891	2 797	- 488	365
<b>Tous les salariés</b>	<b>117 123</b>	<b>118 515</b>	<b>15 126</b>	<b>13 912</b>	<b>9 899</b>	<b>6 245</b>	<b>18 078</b>	<b>13 962</b>	<b>- 2 952</b>	<b>- 50</b>

\* Le nombre des cessations de fonctions est soustrait du nombre des recrutements.

\*\* Le nombre de salariés représente les salariés permanents à plein temps, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les données sur les recrutements, les avancements, les cessations de fonctions et l'effet net ne portent que sur les salariés permanents à plein temps et les salariés permanents à temps partiel.

### TABLEAU 4.4

Représentation et part des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions des membres des groupes désignés dans le secteur des communications en 2021 et 2022\* (en pourcentage)

Groupe désigné	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Part des recrutements en 2021	Part des recrutements en 2022	Part des avancements en 2021	Part des avancements en 2022	Part des cessations de fonctions en 2021	Part des cessations de fonctions en 2022
Les femmes	35,9	35,2	39,6	35,2	40,9	39,7	36,8	35,0
Les Autochtones	2,2	2,2	1,6	1,8	1,8	2,0	1,9	2,2
Les personnes handicapées	4,9	5,3	3,9	3,4	5,0	4,2	4,5	4,2
Les personnes qui font partie des minorités visibles	25,6	26,1	29,1	22,7	33,9	23,5	27,1	20,0
<b>Tous les salariés</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* Les données sur la représentation des salariés des groupes désignés portent sur les salariés permanents à plein temps, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les données sur la part des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions ne portent que sur les salariés permanents à plein temps et les salariés permanents à temps partiel.

**TABLEAU 4.5**

Nombre, recrutements, avancements, cessations de fonctions et effet net\* des membres des groupes désignés dans le secteur des transports en 2021 et 2022\*\*

Groupe désigné	Nombre de salariés en 2021	Nombre de salariés en 2022	Nombre de recrutements en 2021	Nombre de recrutements en 2022	Nombre d'avancements en 2021	Nombre d'avancements en 2022	Nombre de cessations de fonctions en 2021	Nombre de cessations de fonctions en 2022	Effet net en 2021*	Effet net en 2022*
Les femmes	85 742	105 748	13 370	58 453	3 864	9 090	17 745	49 581	- 4 375	8 872
Les Autochtones	8 994	10 575	1 512	4 957	319	689	1 981	3 842	- 469	1 115
Les personnes handicapées	7 410	12 396	792	4 368	353	845	1 579	3 888	- 787	480
Les personnes qui font partie des minorités visibles	53 991	72 090	10 850	46 659	2 867	6 080	12 667	35 950	- 1 817	10 709
<b>Tous les salariés</b>	<b>302 919</b>	<b>341 003</b>	<b>56 818</b>	<b>196 695</b>	<b>12 457</b>	<b>27 101</b>	<b>66 261</b>	<b>172 005</b>	<b>- 9 443</b>	<b>24 690</b>

\* Le nombre des cessations de fonctions est soustrait du nombre des recrutements.

\*\* Le nombre de salariés représente les salariés permanents à plein temps, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les données sur les recrutements, les avancements, les cessations de fonctions et l'effet net ne portent que sur les salariés permanents à plein temps et les salariés permanents à temps partiel.

**TABLEAU 4.6**

Représentation et part des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions des membres des groupes désignés dans le secteur des transports en 2021 et 2022\* (en pourcentage)

Groupe désigné	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Part des recrutements en 2021	Part des recrutements en 2022	Part des avancements en 2021	Part des avancements en 2022	Part des cessations de fonctions en 2021	Part des cessations de fonctions en 2022
Les femmes	28,3	31,0	23,5	29,7	31,0	33,5	26,8	28,8
Les Autochtones	3,0	3,1	2,7	2,5	2,6	2,5	3,0	2,2
Les personnes handicapées	2,4	3,6	1,4	2,2	2,8	3,1	2,4	2,3
Les personnes qui font partie des minorités visibles	17,8	21,1	19,1	23,7	23,0	22,4	19,1	20,9
<b>Tous les salariés</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* Les données sur la représentation des salariés des groupes désignés portent sur les salariés permanents à plein temps, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les données sur la part des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions ne portent que sur les salariés permanents à plein temps et les salariés permanents à temps partiel.

## TABLEAU 4.7

Nombre, recrutements, avancements, cessations de fonctions et effet net\* des membres des groupes désignés dans le secteur des « autres » en 2021 et 2022\*\*

Groupe désigné	Nombre de salariés en 2021	Nombre de salariés en 2022	Nombre de recrutements en 2021	Nombre de recrutements en 2022	Nombre d'avancements en 2021	Nombre d'avancements en 2022	Nombre de cessations de fonctions en 2021	Nombre de cessations de fonctions en 2022	Effet net en 2021*	Effet net en 2022*
Les femmes	18 264	20 407	2 886	9 812	956	2 467	2 387	6 269	499	3 543
Les Autochtones	2 471	2 526	414	1 054	184	293	365	880	49	174
Les personnes handicapées	1 776	1 793	149	356	78	180	159	398	- 10	- 42
Les personnes qui font partie des minorités visibles	10 291	11 118	1 682	4 959	516	1 225	1 514	3 599	168	1 360
<b>Tous les salariés</b>	<b>59 083</b>	<b>63 780</b>	<b>8 466</b>	<b>26 582</b>	<b>3 055</b>	<b>6 797</b>	<b>8 065</b>	<b>19 268</b>	<b>401</b>	<b>7 314</b>

\* Le nombre des cessations de fonctions est soustrait du nombre des recrutements.

\*\* Le nombre de salariés représente les salariés permanents à plein temps, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les données sur les recrutements, les avancements, les cessations de fonctions et l'effet net ne portent que sur les salariés permanents à plein temps et les salariés permanents à temps partiel.

## TABLEAU 4.8

Représentation et part des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions des membres des groupes désignés dans le secteur « autres » en 2021 et 2022\* (en pourcentage)

Groupe désigné	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Part des recrutements en 2021	Part des recrutements en 2022	Part des avancements en 2021	Part des avancements en 2022	Part des cessations de fonctions en 2021	Part des cessations de fonctions en 2022
Les femmes	30,9	32,0	34,1	36,9	31,3	36,3	29,6	32,5
Les Autochtones	4,2	4,0	4,9	4,0	6,0	4,3	4,5	4,6
Les personnes handicapées	3,0	2,8	1,8	1,3	2,6	2,6	2,0	2,1
Les personnes qui font partie des minorités visibles	17,4	17,4	19,9	18,7	16,9	18,0	18,8	18,7
<b>Tous les salariés</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* Les données sur la représentation des salariés des groupes désignés portent sur les salariés permanents à plein temps, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les données sur la part des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions ne portent que sur les salariés permanents à plein temps et les salariés permanents à temps partiel.

**TABLEAU 4.9**

Nombre, recrutements, avancements, cessations de fonctions et effet net\* des membres des groupes désignés dans tous les secteurs en 2021 et 2022\*\*

Groupe désigné	Nombre de salariés en 2021	Nombre de salariés en 2022	Nombre de recrutements en 2021	Nombre de recrutements en 2022	Nombre d'avancements en 2021	Nombre d'avancements en 2022	Nombre de cessations de fonctions en 2021	Nombre de cessations de fonctions en 2022	Effet net en 2021*	Effet net en 2022*
<b>Les femmes</b>	290 316	320 020	54 209	143 335	34 004	63 928	49 291	110 345	4 918	32 990
<b>Les Autochtones</b>	18 080	19 621	3 602	8 074	1 386	2 341	3 536	6 372	66	1 702
<b>Les personnes handicapées</b>	32 299	39 698	3 755	10 887	3 332	6 945	4 284	10 229	- 529	658
<b>Les personnes qui font partie des minorités visibles</b>	202 169	231 560	41 459	120 782	24 784	49 477	33 794	80 175	7 665	40 607
<b>Tous les salariés</b>	<b>738 356</b>	<b>803 434</b>	<b>146 197</b>	<b>374 924</b>	<b>68 847</b>	<b>131 909</b>	<b>140 557</b>	<b>301 282</b>	<b>5 640</b>	<b>73 642</b>

\* Le nombre des cessations de fonctions est soustrait du nombre des recrutements.

\*\* Le nombre de salariés représente les salariés permanents à plein temps, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les données sur les recrutements, les avancements, les cessations de fonctions et l'effet net ne portent que sur les salariés permanents à plein temps et les salariés permanents à temps partiel.

**TABLEAU 4.10**

Représentation et part des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions des membres des groupes désignés dans tous les secteurs en 2021 et 2022\* (en pourcentage)

Groupe désigné	Représentation en 2021	Représentation en 2022	Part des recrutements en 2021	Part des recrutements en 2022	Part des avancements en 2021	Part des avancements en 2022	Part des cessations de fonctions en 2021	Part des cessations de fonctions en 2022
<b>Les femmes</b>	39,3	39,8	37,1	38,2	49,4	48,5	35,1	36,6
<b>Les Autochtones</b>	2,4	2,4	2,5	2,2	2,0	1,8	2,5	2,1
<b>Les personnes handicapées</b>	4,4	4,9	2,6	2,9	4,8	5,3	3,0	3,4
<b>Les personnes qui font partie des minorités visibles</b>	27,4	28,8	28,4	32,2	36,0	37,5	24,0	26,6
<b>Tous les salariés</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* Les données sur la représentation des salariés des groupes désignés portent sur les salariés permanents à plein temps, les salariés permanents à temps partiel et les salariés temporaires. Les données sur la part des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions ne portent que sur les salariés permanents à plein temps et les salariés permanents à temps partiel.

## TABLEAU 5.1

Nombre, part et représentation des hommes et des femmes occupant un emploi permanent à plein temps par échelle de rémunération au 31 décembre 2022

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre d'hommes	Part des hommes (en pourcentage)	Nombre de femmes	Part des femmes (en pourcentage)	Pourcentage de femmes parmi les salariés de cette échelle
Moins de 5 000	313	188	<0,1	125	<0,1	39,9
5 000 à 9 999	337	199	<0,1	138	<0,1	40,9
10 000 à 14 999	385	245	<0,1	140	<0,1	36,4
15 000 à 19 999	510	288	<0,1	222	<0,1	43,5
20 000 à 24 999	1 643	780	0,2	863	0,4	52,5
25 000 à 34 999	15 956	7 265	1,9	8 691	3,6	54,5
35 000 à 49 999	105 036	52 723	13,9	52 313	21,8	49,8
50 000 à 74 999	212 424	123 912	32,6	88 512	37,0	41,7
75 000 à 99 999	134 487	89 322	23,5	45 165	18,9	33,6
100 000 à 149 999	108 866	75 358	19,8	33 508	14,0	30,8
150 000 à 199 999	24 671	18 290	4,8	6 381	2,7	25,9
200 000 à 249 999	7 142	5 545	1,5	1 597	0,7	22,4
250 000 et plus	8 237	6 396	1,7	1 841	0,8	22,4
<b>Total</b>	<b>620 007</b>	<b>380 511</b>	<b>100,0</b>	<b>239 496</b>	<b>100,0</b>	<b>38,6</b>

**TABLEAU 5.2**

Nombre, part et représentation des Autochtones, y compris les hommes autochtones et les femmes autochtones, occupant un emploi permanent à plein temps par échelle de rémunération au 31 décembre 2022

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre d'Autochtones	Part des Autochtones (en pourcentage)	Nombre d'hommes autochtones	Part des hommes autochtones (en pourcentage)	Nombre de femmes autochtones	Part des femmes autochtones (en pourcentage)	Pourcentage d'Autochtones parmi les salariés de cette échelle	Pourcentage d'hommes autochtones parmi les salariés de cette échelle	Pourcentage de femmes autochtones parmi les salariés de cette échelle
Moins de 5 000	313	4	<0,1	3	<0,1	1	<0,1	1,3	1,0	0,3
5 000 à 9 999	337	8	<0,1	4	<0,1	4	<0,1	2,4	1,2	1,2
10 000 à 14 999	385	10	<0,1	5	<0,1	5	<0,1	2,6	1,3	1,3
15 000 à 19 999	510	12	<0,1	6	<0,1	6	0,1	2,4	1,2	1,2
20 000 à 24 999	1 643	30	0,2	13	0,1	17	0,3	1,8	0,8	1,0
25 000 à 34 999	15 956	449	3,1	223	2,4	226	4,3	2,8	1,4	1,4
35 000 à 49 999	105 036	2 772	19,1	1 379	14,9	1 393	26,5	2,6	1,3	1,3
50 000 à 74 999	212 424	4 879	33,7	2 817	30,5	2 062	39,3	2,3	1,3	1,0
75 000 à 99 999	134 487	3 263	22,5	2 393	25,9	870	16,6	2,4	1,8	0,6
100 000 à 149 999	108 866	2 418	16,7	1 883	20,4	535	10,2	2,2	1,7	0,5
150 000 à 199 999	24 671	429	3,0	347	3,8	82	1,6	1,7	1,4	0,3
200 000 à 249 999	7 142	106	0,7	77	0,8	29	0,6	1,5	1,1	0,4
250 000 et plus	8 237	98	0,7	78	0,8	20	0,4	1,2	0,9	0,2
<b>Total</b>	<b>620 007</b>	<b>14 478</b>	<b>100,0</b>	<b>9 228</b>	<b>100,0</b>	<b>5 250</b>	<b>100,0</b>	<b>2,3</b>	<b>1,5</b>	<b>0,8</b>

## TABLEAU 5.3

Nombre, part et représentation des personnes handicapées, y compris les hommes handicapés et les femmes handicapées, occupant un emploi permanent à plein temps par échelle de rémunération au 31 décembre 2022

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre de personnes handicapées	Part des personnes handicapées (en pourcentage)	Nombre d'hommes handicapés	Part des hommes handicapés (en pourcentage)	Nombre de femmes handicapées	Part des femmes handicapées (en pourcentage)	Pourcentage de personnes handicapées parmi les salariés de cette échelle	Pourcentage d'hommes handicapés parmi les salariés de cette échelle	Pourcentage de femmes handicapées parmi les salariés de cette échelle
Moins de 5 000	313	11	<0,1	3	<0,1	8	<0,1	3,5	1,0	2,6
5 000 à 9 999	337	12	<0,1	4	<0,1	8	<0,1	3,6	1,2	2,4
10 000 à 14 999	385	14	<0,1	12	<0,1	2	<0,1	3,6	3,1	0,5
15 000 à 19 999	510	20	<0,1	9	<0,1	11	<0,1	3,9	1,8	2,2
20 000 à 24 999	1 643	35	0,1	15	<0,1	20	0,1	2,1	0,9	1,2
25 000 à 34 999	15 956	542	1,8	260	1,7	282	1,9	3,4	1,6	1,8
35 000 à 49 999	105 036	5 296	17,8	2064	13,7	3 232	22,0	5,0	2,0	3,1
50 000 à 74 999	212 424	10 531	35,4	5050	33,6	5 481	37,2	5,0	2,4	2,6
75 000 à 99 999	134 487	6 525	21,9	3575	23,8	2 950	20,0	4,9	2,7	2,2
100 000 à 149 999	108 866	5 243	17,6	3058	20,4	2 185	14,8	4,8	2,8	2,0
150 000 à 199 999	24 671	1 035	3,5	667	4,4	368	2,5	4,2	2,7	1,5
200 000 à 249 999	7 142	209	0,7	135	0,9	74	0,5	2,9	1,9	1,0
250 000 et plus	8 237	260	0,9	164	1,1	96	0,7	3,2	2,0	1,2
<b>Total</b>	<b>620 007</b>	<b>29 733</b>	<b>100,0</b>	<b>15 016</b>	<b>100,0</b>	<b>14 717</b>	<b>100,0</b>	<b>4,8</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>

**TABLEAU 5.4**

Nombre, part et représentation des personnes qui font partie des minorités visibles, y compris les hommes qui font partie des minorités visibles et les femmes qui font partie des minorités visibles, occupant un emploi permanent à plein temps par échelle de rémunération au 31 décembre 2022

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre de personnes qui font partie des minorités visibles	Part des personnes qui font partie des minorités visibles (en pourcentage)	Nombre d'hommes qui font partie des minorités visibles	Part des hommes qui font partie des minorités visibles (en pourcentage)	Nombre de femmes qui font partie des minorités visibles	Part des femmes qui font partie des minorités visibles (en pourcentage)	Pourcentage de personnes qui font partie des minorités visibles parmi les salariés de cette échelle	Pourcentage d'hommes qui font partie des minorités visibles parmi les salariés de cette échelle	Pourcentage de femmes qui font partie des minorités visibles parmi les salariés de cette échelle
Moins de 5 000	313	123	<0,1	77	<0,1	46	<0,1	39,3	24,6	14,7
5 000 à 9 999	337	108	<0,1	76	<0,1	32	<0,1	32,0	22,6	9,5
10 000 à 14 999	385	137	<0,1	87	<0,1	50	<0,1	35,6	22,6	13,0
15 000 à 19 999	510	153	<0,1	88	<0,1	65	<0,1	30,0	17,3	12,7
20 000 à 24 999	1 643	456	0,3	208	0,2	248	0,3	27,8	12,7	15,1
25 000 à 34 999	15 956	4 514	2,5	1 974	1,9	2 540	3,3	28,3	12,4	15,9
35 000 à 49 999	105 036	34 287	18,9	16 592	15,9	17 695	23,1	32,6	15,8	16,8
50 000 à 74 999	212 424	61 689	34,1	34 875	33,4	26 814	35,0	29,0	16,4	12,6
75 000 à 99 999	134 487	39 158	21,6	23 982	22,9	15 176	19,8	29,1	17,8	11,3
100 000 à 149 999	108 866	32 039	17,7	20 748	19,9	11 291	14,8	29,4	19,1	10,4
150 000 à 199 999	24 671	5 726	3,2	4 008	3,8	1 718	2,2	23,2	16,2	7,0
200 000 à 249 999	7 142	1 126	0,6	783	0,7	343	0,4	15,8	11,0	4,8
250 000 et plus	8 237	1 543	0,9	1 022	1,0	521	0,7	18,7	12,4	6,3
<b>Total</b>	<b>620 007</b>	<b>181 059</b>	<b>100,0</b>	<b>104 520</b>	<b>100,0</b>	<b>76 539</b>	<b>100,0</b>	<b>29,2</b>	<b>16,9</b>	<b>12,3</b>

## TABLEAU 6.1

Nombre, part et représentation des hommes et des femmes occupant un emploi permanent à temps partiel par échelle de rémunération au 31 décembre 2022

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre d'hommes	Part des hommes (en pourcentage)	Nombre de femmes	Part des femmes (en pourcentage)	Pourcentage de femmes parmi les salariés de cette échelle
Moins de 5 000	1 481	953	2,1	528	1,2	35,7
5 000 à 9 999	3 059	1 786	4,0	1 273	2,9	41,6
10 000 à 14 999	5 841	3 250	7,3	2 591	5,9	44,4
15 000 à 19 999	14 946	8 291	18,7	6 655	15,2	44,5
20 000 à 24 999	10 259	4 913	11,1	5 346	12,2	52,1
25 000 à 34 999	18 130	7 978	18,0	10 152	23,2	56,0
35 000 à 49 999	22 991	11 016	24,8	11 975	27,3	52,1
50 000 à 74 999	9 360	4 793	10,8	4 567	10,4	48,8
75 000 à 99 999	1 286	852	1,9	434	1,0	33,7
100 000 à 149 999	687	462	1,0	225	0,5	32,8
150 000 à 199 999	102	66	0,1	36	<0,1	35,3
200 000 à 249 999	20	15	<0,1	5	<0,1	25,0
250 000 et plus	14	9	<0,1	5	<0,1	35,7
<b>Total</b>	<b>88 176</b>	<b>44 384</b>	<b>100,0</b>	<b>43 792</b>	<b>100,0</b>	<b>49,7</b>

## TABLEAU 6.2

Nombre, part et représentation des Autochtones, y compris les hommes autochtones et les femmes autochtones, occupant un emploi permanent à temps partiel par échelle de rémunération au 31 décembre 2022

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre d'Autochtones	Part des Autochtones (en pourcentage)	Nombre d'hommes autochtones	Part des hommes autochtones (en pourcentage)	Nombre de femmes autochtones	Part des femmes autochtones (en pourcentage)	Pourcentage d'Autochtones parmi les salariés de cette échelle	Pourcentage d'hommes autochtones parmi les salariés de cette échelle	Pourcentage de femmes autochtones parmi les salariés de cette échelle
Moins de 5 000	1 481	53	1,9	27	2,1	26	1,7	3,6	1,8	1,8
5 000 à 9 999	3 059	127	4,6	60	4,7	67	4,5	4,2	2,0	2,2
10 000 à 14 999	5 841	181	6,5	87	6,8	94	6,3	3,1	1,5	1,6
15 000 à 19 999	14 946	478	17,3	228	17,8	250	16,8	3,2	1,5	1,7
20 000 à 24 999	10 259	363	13,1	134	10,5	229	15,4	3,5	1,3	2,2
25 000 à 34 999	18 130	576	20,8	232	18,1	344	23,1	3,2	1,3	1,9
35 000 à 49 999	22 991	588	21,2	290	22,6	298	20,0	2,6	1,3	1,3
50 000 à 74 999	9 360	271	9,8	134	10,5	137	9,2	2,9	1,4	1,5
75 000 à 99 999	1 286	70	2,5	45	3,5	25	1,7	5,4	3,5	1,9
100 000 à 149 999	687	53	1,9	37	2,9	16	1,1	7,7	5,4	2,3
150 000 à 199 999	102	8	0,3	7	0,5	1	<0,1	7,8	6,9	1,0
200 000 à 249 999	20	0	<0,1	0	<0,1	0	<0,1	0,0	0,0	0,0
250 000 et plus	14	0	<0,1	0	<0,1	0	<0,1	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>88 176</b>	<b>2 768</b>	<b>100,0</b>	<b>1 281</b>	<b>100,0</b>	<b>1 487</b>	<b>100,0</b>	<b>3,1</b>	<b>1,5</b>	<b>1,7</b>

## TABLEAU 6.3

Nombre, part et représentation des personnes handicapées, y compris les hommes handicapés et les femmes handicapées, occupant un emploi permanent à temps partiel par échelle de rémunération au 31 décembre 2022

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre de personnes handicapées	Part des personnes handicapées (en pourcentage)	Nombre d'hommes handicapés	Part des hommes handicapés (en pourcentage)	Nombre de femmes handicapées	Part des femmes handicapées (en pourcentage)	Pourcentage de personnes handicapées parmi les salariés de cette échelle	Pourcentage d'hommes handicapés parmi les salariés de cette échelle	Pourcentage de femmes handicapées parmi les salariés de cette échelle
Moins de 5 000	1 481	41	1,0	31	2,1	10	0,4	2,8	2,1	0,7
5 000 à 9 999	3 059	81	1,9	41	2,8	40	1,5	2,6	1,3	1,3
10 000 à 14 999	5 841	202	4,8	60	4,1	142	5,2	3,5	1,0	2,4
15 000 à 19 999	14 946	565	13,5	229	15,7	336	12,3	3,8	1,5	2,2
20 000 à 24 999	10 259	512	12,2	162	11,1	350	12,8	5,0	1,6	3,4
25 000 à 34 999	18 130	1 013	24,1	296	20,3	717	26,2	5,6	1,6	4,0
35 000 à 49 999	22 991	1 277	30,4	434	29,7	843	30,8	5,6	1,9	3,7
50 000 à 74 999	9 360	438	10,4	178	12,2	260	9,5	4,7	1,9	2,8
75 000 à 99 999	1 286	41	1,0	15	1,0	26	0,9	3,2	1,2	2,0
100 000 à 149 999	687	23	0,5	10	0,7	13	0,5	3,3	1,5	1,9
150 000 à 199 999	102	7	0,2	4	0,3	3	0,1	6,9	3,9	2,9
200 000 à 249 999	20	0	<0,1	0	<0,1	0	<0,1	0,0	0,0	0,0
250 000 et plus	14	0	<0,1	0	<0,1	0	<0,1	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>88 176</b>	<b>4 200</b>	<b>100,0</b>	<b>1 460</b>	<b>100,0</b>	<b>2 740</b>	<b>100,0</b>	<b>4,8</b>	<b>1,7</b>	<b>3,1</b>

## TABLEAU 6.4

Nombre, part et représentation des personnes qui font partie des minorités visibles, y compris les hommes qui font partie des minorités visibles et les femmes qui font partie des minorités visibles, occupant un emploi permanent à temps partiel par échelle de rémunération au 31 décembre 2022

Échelle de rémunération (en dollars)	Nombre de salariés	Nombre de personnes qui font partie des minorités visibles	Part des personnes qui font partie des minorités visibles (en pourcentage)	Nombre d'hommes qui font partie des minorités visibles	Part des hommes qui font partie des minorités visibles (en pourcentage)	Nombre de femmes qui font partie des minorités visibles	Part des femmes qui font partie des minorités visibles (en pourcentage)	Pourcentage de personnes qui font partie des minorités visibles parmi les salariés de cette échelle	Pourcentage d'hommes qui font partie des minorités visibles parmi les salariés de cette échelle	Pourcentage de femmes qui font partie des minorités visibles parmi les salariés de cette échelle
Moins de 5 000	1 481	263	1,1	165	1,3	98	0,9	17,8	11,1	6,6
5 000 à 9 999	3 059	529	2,3	312	2,5	217	2,1	17,3	10,2	7,1
10 000 à 14 999	5 841	1 215	5,3	673	5,5	542	5,1	20,8	11,5	9,3
15 000 à 19 999	14 946	3 810	16,6	2 225	18,0	1 585	15,0	25,5	14,9	10,6
20 000 à 24 999	10 259	2 626	11,5	1 311	10,6	1 315	12,5	25,6	12,8	12,8
25 000 à 34 999	18 130	4 966	21,7	2 406	19,5	2 560	24,2	27,4	13,3	14,1
35 000 à 49 999	22 991	6 902	30,2	3 527	28,6	3 375	32,0	30,0	15,3	14,7
50 000 à 74 999	9 360	2 147	9,4	1 378	11,2	769	7,3	22,9	14,7	8,2
75 000 à 99 999	1 286	264	1,2	203	1,6	61	0,6	20,5	15,8	4,7
100 000 à 149 999	687	137	0,6	111	0,9	26	0,2	19,9	16,2	3,8
150 000 à 199 999	102	21	<0,1	14	0,1	7	<0,1	20,6	13,7	6,9
200 000 à 249 999	20	0	<0,1	0	<0,1	0	<0,1	0,0	0,0	0,0
250 000 et plus	14	5	<0,1	3	<0,1	2	<0,1	35,7	21,4	14,3
<b>Total</b>	<b>88 176</b>	<b>22 885</b>	<b>100,0</b>	<b>12 328</b>	<b>100,0</b>	<b>10 557</b>	<b>100,0</b>	<b>26,0</b>	<b>14,0</b>	<b>12,0</b>

## TABLEAU 7.1

Salaires horaires de la femme moyenne pour chaque dollar payé à l'homme moyen, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs payant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	\$ 0,82	0,0	0,0	18,6	79,1	0,0	2,3	0,0	0,0	0,0
Les communications	\$ 0,91	0,0	0,0	7,0	77,2	0,0	10,5	3,5	1,8	0,0
Les transports	\$ 0,88	1,1	1,7	14,0	64,7	0,6	16,2	0,6	0,9	0,3
Les « autres »	\$ 0,91	0,0	2,4	8,5	74,4	0,0	13,4	0,0	1,2	0,0
<b>Tous les secteurs</b>	<b>\$ 0,88</b>	<b>0,8</b>	<b>1,5</b>	<b>12,8</b>	<b>68,7</b>	<b>0,4</b>	<b>14,1</b>	<b>0,8</b>	<b>0,9</b>	<b>0,2</b>

## TABLEAU 7.2

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

Secteur	Montant versé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs versant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (versant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs versant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	\$ 0,54	2,3	34,9	37,2	16,3	0,0	4,7	0,0	2,3	2,3
Les communications	\$ 0,79	3,5	7,0	22,8	29,8	0,0	12,3	7,0	12,3	5,3
Les transports	\$ 0,75	5,7	14,5	17,7	14,8	0,3	8,0	4,0	10,8	24,2
Les « autres »	\$ 0,85	3,7	14,6	15,9	30,5	1,2	17,1	1,2	2,4	13,4
<b>Tous les secteurs</b>	<b>\$ 0,76</b>	<b>4,9</b>	<b>15,4</b>	<b>19,5</b>	<b>18,9</b>	<b>0,4</b>	<b>9,6</b>	<b>3,6</b>	<b>9,0</b>	<b>18,8</b>

TABLEAU 7.3

Pourcentage de femmes recevant une prime, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Pourcentage de femmes recevant une prime au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où 0 % des femmes reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 1 % et 25 % des femmes reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 26 % et 50 % des femmes reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 51 % et 75 % des femmes reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 76 % et 99 % des femmes reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où 100 % des femmes reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs pour lesquels aucune donnée n'est disponible
Les services bancaires et financiers	83	2,3	4,7	7,0	14,0	72,1	0,0	0,0
Les communications	56	5,3	26,3	14,0	17,5	33,3	3,5	0,0
Les transports	19	23,6	31,1	12,3	10,8	19,9	2,0	0,3
Les « autres »	35	13,4	32,9	9,8	19,5	20,7	3,7	0,0
<b>Tous les secteurs</b>	<b>30</b>	<b>18,4</b>	<b>28,7</b>	<b>11,6</b>	<b>13,1</b>	<b>25,7</b>	<b>2,3</b>	<b>0,2</b>

TABLEAU 7.4

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

Secteur	Pourcentage d'hommes recevant une prime au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où 0 % des hommes reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 1 % et 25 % des hommes reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 26 % et 50 % des hommes reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 51 % et 75 % des hommes reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 76 % et 99 % des hommes reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où 100 % des hommes reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs pour lesquels aucune donnée n'est disponible
Les services bancaires et financiers	80	2,3	4,7	4,7	20,9	65,1	2,3	0,0
Les communications	60	3,5	22,8	15,8	19,3	38,6	0,0	0,0
Les transports	21	18,8	33,0	13,7	11,7	22,5	0,3	0,0
Les « autres »	36	12,2	31,7	14,6	17,1	23,2	1,2	0,0
<b>Tous les secteurs</b>	<b>36</b>	<b>14,8</b>	<b>29,5</b>	<b>13,3</b>	<b>14,1</b>	<b>27,8</b>	<b>0,6</b>	<b>0,0</b>

## TABLEAU 7.5

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 versé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs versant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (versant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs versant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	\$ 0,73	2,3	20,9	30,2	25,6	0,0	2,3	7,0	7,0	4,7
Les communications	\$ 0,53	10,5	26,3	31,6	8,8	0,0	0,0	1,8	5,3	15,8
Les transports	\$ 0,54	13,4	23,4	25,9	10,8	0,0	4,8	2,6	2,8	16,2
Les « autres »	\$ 0,57	6,1	29,3	26,8	15,9	0,0	11,0	2,4	2,4	6,1
<b>Tous les secteurs</b>	<b>\$ 0,55</b>	<b>11,1</b>	<b>24,4</b>	<b>27,0</b>	<b>12,6</b>	<b>0,0</b>	<b>5,1</b>	<b>2,8</b>	<b>3,4</b>	<b>13,7</b>

## TABLEAU 7.6

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

Secteur	Différence au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où la femme moyenne effectue au moins 100 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où la femme moyenne effectue entre 50 et 99 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où la femme moyenne effectue entre 1 et 49 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où la femme moyenne effectue le même nombre d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où la femme moyenne effectue entre 1 et 49 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs où la femme moyenne effectue entre 50 et 99 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs où la femme moyenne effectue au moins 100 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart des heures supplémentaires à calculer
Les services bancaires et financiers	10 heures de moins	0,0	2,3	72,1	0,0	16,3	2,3	2,3	4,7
Les communications	26 heures de moins	3,5	14,0	59,6	0,0	7,0	0,0	0,0	15,8
Les transports	40 heures de moins	20,8	15,1	35,3	0,0	9,7	1,7	1,1	16,2
Les « autres »	37 heures de moins	26,8	15,9	34,1	2,4	12,2	1,2	1,2	6,1
<b>Tous les secteurs</b>	<b>33 heures de moins</b>	<b>18,2</b>	<b>14,1</b>	<b>40,7</b>	<b>0,4</b>	<b>10,3</b>	<b>1,5</b>	<b>1,1</b>	<b>13,7</b>

## TABLEAU 7.7

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

Secteur	Différence au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où la femme médiane effectue au moins 100 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où la femme médiane effectue entre 50 et 99 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où la femme médiane effectue entre 1 et 49 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où la femme médiane effectue le même nombre d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où la femme médiane effectue entre 1 et 49 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs où la femme médiane effectue entre 50 et 99 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs où la femme médiane effectue au moins 100 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart des heures supplémentaires à calculer
Les services bancaires et financiers	3 moins d'heures	2,3	2,3	58,1	4,7	27,9	0,0	0,0	4,7
Les communications	17 heures de moins	1,8	7,0	64,9	0,0	10,5	0,0	0,0	15,8
Les transports	25 heures de moins	16,2	11,4	40,5	0,0	12,5	1,7	1,4	16,2
Les « autres »	30 heures de moins	17,1	18,3	47,6	3,7	4,9	0,0	2,4	6,1
<b>Tous les secteurs :</b>	<b>19 heures de moins</b>	<b>13,7</b>	<b>11,3</b>	<b>45,6</b>	<b>0,9</b>	<b>12,4</b>	<b>1,1</b>	<b>1,3</b>	<b>13,7</b>

**TABLEAU 7.8**

Pourcentage de femmes recevant une paie d'heures supplémentaires, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Pourcentage de femmes recevant une paie d'heures supplémentaires au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où 0 % des femmes reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 1 % et 25 % des femmes reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 26 % et 50 % des femmes reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 51 % et 75 % des femmes reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 76 % et 99 % des femmes reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où 100 % des femmes reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs pour lesquels aucune donnée n'est disponible
Les services bancaires et financiers	20	4,7	60,5	27,9	7,0	0,0	0,0	0,0
Les communications	28	14,0	31,6	35,1	17,5	1,8	0,0	0,0
Les transports	37	15,7	20,5	29,9	22,5	10,5	0,6	0,3
Les « autres »	38	6,1	22,0	39,0	23,2	8,5	1,2	0,0
<b>Tous les secteurs</b>	<b>33</b>	<b>13,1</b>	<b>25,1</b>	<b>31,7</b>	<b>20,8</b>	<b>8,4</b>	<b>0,6</b>	<b>0,2</b>

**TABLEAU 7.9**

Pourcentage d'hommes recevant une paie d'heures supplémentaires, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Pourcentage d'hommes recevant une paie d'heures supplémentaires au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où 0 % des hommes reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 1 % et 25 % des hommes reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 26 % et 50 % des hommes reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 51 % et 75 % des hommes reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 76 % et 99 % des hommes reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où 100 % des hommes reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs pour lesquels aucune donnée n'est disponible
Les services bancaires et financiers	20	4,7	60,5	27,9	7,0	0,0	0,0	0,0
Les communications	28	14,0	31,6	35,1	17,5	1,8	0,0	0,0
Les transports	37	15,7	20,5	29,9	22,5	10,5	0,6	0,3
Les « autres »	38	6,1	22,0	39,0	23,2	8,5	1,2	0,0
<b>Tous les secteurs</b>	<b>33</b>	<b>13,1</b>	<b>25,1</b>	<b>31,7</b>	<b>20,8</b>	<b>8,4</b>	<b>0,6</b>	<b>0,2</b>

## TABLEAU 8.1

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

Secteur	Montant payé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs payant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	\$ 0,90	0,0	0,0	7,0	48,8	0,0	18,6	0,0	2,3	23,3
Les communications	\$ 0,91	0,0	0,0	14,0	36,8	0,0	19,3	3,5	3,5	22,8
Les transports	\$ 0,93	0,6	0,6	8,0	51,3	1,1	15,4	3,1	2,0	17,9
Les « autres »	\$ 0,90	2,4	1,2	9,8	52,4	0,0	19,5	1,2	0,0	13,4
<b>Tous les secteurs</b>	<b>\$ 0,92</b>	<b>0,8</b>	<b>0,6</b>	<b>8,8</b>	<b>49,7</b>	<b>0,8</b>	<b>16,7</b>	<b>2,6</b>	<b>1,9</b>	<b>18,2</b>

## TABLEAU 8.2

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

Secteur	Montant versé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs versant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (versant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs versant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	\$ 0,75	2,3	14,0	18,6	23,3	2,3	4,7	0,0	7,0	27,9
Les communications	\$ 0,51	12,3	17,5	14,0	7,0	0,0	3,5	0,0	7,0	38,6
Les transports	\$ 0,64	9,7	10,0	11,7	9,7	0,0	3,4	1,7	6,3	47,6
Les « autres »	\$ 0,65	3,7	17,1	20,7	8,5	0,0	4,9	2,4	6,1	36,6
<b>Tous les secteurs</b>	<b>\$ 0,66</b>	<b>8,4</b>	<b>12,2</b>	<b>13,9</b>	<b>10,3</b>	<b>0,2</b>	<b>3,8</b>	<b>1,5</b>	<b>6,4</b>	<b>43,3</b>

TABLEAU 8.3

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

Secteur	Pourcentage d'Autochtones recevant une prime au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où 0 % des Autochtones reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 1 % et 25 % des Autochtones reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 26 % et 50 % des Autochtones reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 51 % et 75 % des Autochtones reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 76 % et 99 % des Autochtones reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où 100 % des Autochtones reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs pour lesquels aucune donnée n'est disponible
Les services bancaires et financiers	89	4,7	0,0	9,3	2,3	46,5	14,0	23,3
Les communications	46	15,8	14,0	12,3	5,3	14,0	15,8	22,8
Les transports	20	29,6	15,4	11,1	7,1	6,8	12,0	17,9
Les « autres »	31	23,2	18,3	11,0	13,4	11,0	9,8	13,4
<b>Tous les secteurs</b>	<b>31</b>	<b>25,1</b>	<b>14,4</b>	<b>11,1</b>	<b>7,5</b>	<b>11,4</b>	<b>12,2</b>	<b>18,2</b>

TABLEAU 8.4

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 versé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs versant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (versant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs versant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	\$ 0,77	4,7	7,0	14,0	11,6	0,0	0,0	2,3	14,0	46,5
Les communications	\$ 0,84	5,3	3,5	14,0	12,3	0,0	7,0	0,0	10,5	47,4
Les transports	\$ 0,89	7,7	7,1	10,5	13,7	0,0	11,1	6,3	9,7	33,9
Les « autres »	\$ 0,86	4,9	4,9	15,9	22,0	0,0	11,0	4,9	9,8	26,8
<b>Tous les secteurs</b>	<b>\$ 0,87</b>	<b>6,8</b>	<b>6,4</b>	<b>12,0</b>	<b>14,6</b>	<b>0,0</b>	<b>9,8</b>	<b>5,1</b>	<b>10,1</b>	<b>35,3</b>

## TABLEAU 8.5

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

Secteur	Différence au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où l'Autochtone moyen effectue au moins 100 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où l'Autochtone moyen effectue entre 50 et 99 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où l'Autochtone moyen effectue entre 1 et 49 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où l'Autochtone moyen effectue le même nombre d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où l'Autochtone moyen effectue entre 1 et 49 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs où l'Autochtone moyen effectue entre 50 et 99 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs où l'Autochtone moyen effectue au moins 100 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart des heures supplémentaires à calculer
Les services bancaires et financiers	7 heures de moins	2,3	2,3	32,6	0,0	11,6	4,7	0,0	46,5
Les communications	7 heures de moins	0,0	3,5	31,6	0,0	15,8	1,8	0,0	47,4
Les transports	5 heures de moins	6,0	7,7	22,5	0,3	16,5	7,4	5,7	33,9
Les « autres »	6 heures de moins	6,1	8,5	23,2	1,2	28,0	4,9	1,2	26,8
<b>Tous les secteurs</b>	<b>6 heures de moins</b>	<b>5,1</b>	<b>6,9</b>	<b>24,4</b>	<b>0,4</b>	<b>17,8</b>	<b>6,2</b>	<b>3,9</b>	<b>35,3</b>

**TABLEAU 8.6**

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

Secteur	Différence au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où l'Autochtone médian effectue au moins 100 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où l'Autochtone médian effectue entre 50 et 99 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où l'Autochtone médian effectue entre 1 et 49 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où l'Autochtone médian effectue le même nombre d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où l'Autochtone médian effectue entre 1 et 49 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs où l'Autochtone médian effectue entre 50 et 99 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs où l'Autochtone médian effectue au moins 100 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart des heures supplémentaires à calculer
Les services bancaires et financiers	1 heure de moins	0,0	2,3	32,6	0,0	16,3	0,0	2,3	46,5
Les communications	1 heure de plus	0,0	1,8	19,3	1,8	28,1	1,8	0,0	47,4
Les transports	4 heures de plus	2,6	4,0	23,1	0,3	21,7	6,0	8,5	33,9
Les « autres »	5 heures de plus	4,9	2,4	23,2	1,2	26,8	8,5	6,1	26,8
<b>Tous les secteurs</b>	<b>3 heures de plus</b>	<b>2,4</b>	<b>3,4</b>	<b>23,5</b>	<b>0,6</b>	<b>22,7</b>	<b>5,4</b>	<b>6,8</b>	<b>35,3</b>

## TABEAU 8.7

Pourcentage d'Autochtones recevant une paie d'heures supplémentaires, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Pourcentage d'Autochtones recevant une paie d'heures supplémentaires au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où 0 % des Autochtones reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 1 % et 25 % des Autochtones reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 26 % et 50 % des Autochtones reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 51 % et 75 % des Autochtones reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 76 % et 99 % des Autochtones reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où 100 % des Autochtones reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs pour lesquels aucune donnée n'est disponible
Les services bancaires et financiers	18	23,3	27,9	14,0	7,0	2,3	2,3	23,3
Les communications	37	24,6	8,8	12,3	19,3	7,0	5,3	22,8
Les transports	62	16,0	9,4	10,8	16,5	17,4	12,0	17,9
Les « autres »	64	13,4	6,1	18,3	17,1	18,3	13,4	13,4
<b>Tous les secteurs</b>	<b>54</b>	<b>17,1</b>	<b>10,3</b>	<b>12,4</b>	<b>16,1</b>	<b>15,2</b>	<b>10,7</b>	<b>18,2</b>

## TABEAU 9.1

Salaires horaires de la personne handicapée moyenne pour chaque dollar payé à la personne non handicapée moyenne, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs payant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	\$ 0,98	0,0	2,3	9,3	46,5	0,0	30,2	2,3	0,0	9,3
Les communications	\$ 0,90	0,0	1,8	12,3	52,6	1,8	19,3	5,3	0,0	7,0
Les transports	\$ 0,93	0,3	2,3	8,5	48,4	0,0	18,8	2,3	3,4	16,0
Les « autres »	\$ 0,92	2,4	2,4	8,5	48,8	0,0	22,0	2,4	2,4	11,0
<b>Tous les secteurs</b>	<b>\$ 0,93</b>	<b>0,6</b>	<b>2,3</b>	<b>9,0</b>	<b>48,8</b>	<b>0,2</b>	<b>20,3</b>	<b>2,6</b>	<b>2,6</b>	<b>13,7</b>

**TABLEAU 9.2**

Prime 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 versé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs versant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (versant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs versant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	\$ 0,89	9,3	4,7	11,6	27,9	2,3	2,3	16,3	9,3	16,3
Les communications	\$ 0,61	19,3	12,3	24,6	10,5	0,0	5,3	3,5	3,5	21,1
Les transports	\$ 0,69	8,5	10,3	12,3	7,7	0,0	5,4	1,4	8,0	46,4
Les « autres »	\$ 0,74	8,5	6,1	19,5	13,4	0,0	8,5	1,2	7,3	35,4
<b>Tous les secteurs</b>	<b>\$ 0,70</b>	<b>9,8</b>	<b>9,4</b>	<b>14,6</b>	<b>10,5</b>	<b>0,2</b>	<b>5,6</b>	<b>2,8</b>	<b>7,5</b>	<b>39,6</b>

**TABLEAU 9.3**

Pourcentage de personnes handicapées recevant une prime, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Pourcentage de personnes handicapées recevant une prime au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où 0 % des personnes handicapées reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 1 % et 25 % des personnes handicapées reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 26 % et 50 % des personnes handicapées reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 51 % et 75 % des personnes handicapées reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 76 % et 99 % des personnes handicapées reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où 100 % des personnes handicapées reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs pour lesquels aucune donnée n'est disponible
Les services bancaires et financiers	87	7,0	0,0	7,0	18,6	46,5	11,6	9,3
Les communications	50	14,0	17,5	15,8	12,3	15,8	17,5	7,0
Les transports	25	30,5	12,5	11,1	6,8	8,5	14,5	16,0
Les « autres »	29	24,4	18,3	14,6	9,8	9,8	12,2	11,0
<b>Tous les secteurs</b>	<b>37</b>	<b>25,9</b>	<b>12,9</b>	<b>11,8</b>	<b>8,8</b>	<b>12,6</b>	<b>14,3</b>	<b>13,7</b>

## TABLEAU 9.4

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 versé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs versant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (versant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs versant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	\$ 0,82	9,3	7,0	11,6	16,3	0,0	7,0	4,7	4,7	39,5
Les communications	\$ 0,83	1,8	10,5	8,8	24,6	0,0	5,3	5,3	3,5	40,4
Les transports	\$ 0,72	10,5	9,4	15,1	11,4	0,0	8,5	4,3	7,4	33,3
Les « autres »	\$ 0,78	6,1	12,2	15,9	15,9	0,0	11,0	2,4	8,5	28,0
<b>Tous les secteurs</b>	<b>\$ 0,76</b>	<b>8,8</b>	<b>9,8</b>	<b>14,3</b>	<b>13,9</b>	<b>0,0</b>	<b>8,4</b>	<b>4,1</b>	<b>6,9</b>	<b>33,8</b>

**TABLEAU 9.5**

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

Secteur	Différence au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où la personne handicapée moyenne effectue au moins 100 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où la personne handicapée moyenne effectue entre 50 et 99 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où la personne handicapée moyenne effectue entre 1 et 49 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où la personne handicapée moyenne effectue le même nombre d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où la personne handicapée moyenne effectue entre 1 et 49 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs où la personne handicapée effectuent entre 50 et 99 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs où la personne handicapée moyenne effectue au moins 100 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart des heures supplémentaires à calculer
Les services bancaires et financiers	6 heures de moins	0,0	4,7	37,2	0,0	18,6	0,0	0,0	39,5
Les communications	8 heures de moins	0,0	5,3	36,8	0,0	15,8	1,8	0,0	40,4
Les transports	24 heures de moins	8,8	12,8	23,9	0,3	12,8	4,8	3,1	33,3
Les « autres »	22 heures de moins	7,3	15,9	24,4	1,2	14,6	3,7	4,9	28,0
<b>Tous les secteurs:</b>	<b>18 heures de moins</b>	<b>6,9</b>	<b>11,8</b>	<b>26,5</b>	<b>0,4</b>	<b>13,9</b>	<b>3,9</b>	<b>2,8</b>	<b>33,8</b>

## TABLEAU 9.6

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

Secteur	Différence au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où la personne handicapée médiane effectue au moins 100 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où la personne handicapée médiane effectue entre 50 et 99 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où la personne handicapée médiane effectue entre 1 et 49 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où la personne handicapée médiane effectue le même nombre d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où la personne handicapée médiane effectue entre 1 et 49 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs où la personne handicapée médiane effectue entre 50 et 99 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs où la personne handicapée médiane effectue au moins 100 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart des heures supplémentaires à calculer
Les services bancaires et financiers	1 heure de moins	0,0	0,0	37,2	0,0	18,6	4,7	0,0	39,5
Les communications	4 heures de moins	0,0	0,0	35,1	0,0	22,8	1,8	0,0	40,4
Les transports	6 heures de moins	4,6	6,8	26,5	1,1	15,7	5,4	6,6	33,3
Les « autres »	4 heures de moins	3,7	6,1	34,1	1,2	15,9	3,7	7,3	28,0
<b>Tous les secteurs</b>	<b>4 heures de moins</b>	<b>3,6</b>	<b>5,4</b>	<b>29,5</b>	<b>0,9</b>	<b>16,7</b>	<b>4,7</b>	<b>5,4</b>	<b>33,8</b>

**TABLEAU 9.7**

Pourcentage de personnes handicapées recevant une paie d'heures supplémentaires, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Pourcentage de personnes handicapées recevant une paie d'heures supplémentaires au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où 0 % des personnes handicapées reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 1 % et 25 % des personnes handicapées reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 26 % et 50 % des personnes handicapées reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 51 % et 75 % des personnes handicapées reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 76 % et 99 % des personnes handicapées reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où 100 % des personnes handicapées reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs pour lesquels aucune donnée n'est disponible
Les services bancaires et financiers	15	30,2	39,5	9,3	9,3	0,0	2,3	9,3
Les communications	33	33,3	10,5	22,8	15,8	7,0	3,5	7,0
Les transports	50	17,4	9,1	16,5	17,7	10,3	13,1	16,0
Les « autres »	50	17,1	6,1	24,4	24,4	9,8	7,3	11,0
<b>Tous les secteurs</b>	<b>46</b>	<b>20,1</b>	<b>11,3</b>	<b>17,8</b>	<b>17,8</b>	<b>9,0</b>	<b>10,3</b>	<b>13,7</b>

## TABLEAU 10.1

Salaire horaire de la personne moyenne qui fait partie d'une minorité visible pour chaque dollar payé à la personne moyenne qui ne fait pas partie d'une minorité visible, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant payé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs payant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs payant de 0,26 \$ à 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (payant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs payant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs payant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs payant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	\$ 0,90	0,0	4,7	2,3	76,7	0,0	11,6	2,3	0,0	2,3
Les communications	\$ 0,93	0,0	0,0	12,3	54,4	1,8	28,1	0,0	1,8	1,8
Les transports	\$ 0,92	0,3	2,3	8,0	66,7	1,1	16,0	0,9	0,6	4,3
Les « autres »	\$ 0,91	1,2	3,7	2,4	75,6	0,0	9,8	0,0	2,4	4,9
<b>Tous les secteurs</b>	<b>\$ 0,92</b>	<b>0,4</b>	<b>2,4</b>	<b>7,1</b>	<b>67,5</b>	<b>0,9</b>	<b>15,9</b>	<b>0,8</b>	<b>0,9</b>	<b>3,9</b>

**TABLEAU 10.2**

Prime de la personne moyenne qui fait partie d'une minorité visible pour chaque dollar versé à la personne moyenne qui ne fait pas partie d'une minorité visible, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant versé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs versant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (versant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs versant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	\$ 0,67	4,7	16,3	39,5	25,6	0,0	4,7	2,3	2,3	4,7
Les communications	\$ 0,63	3,5	26,3	29,8	21,1	0,0	3,5	0,0	1,8	14,0
Les transports	\$ 0,63	8,0	16,0	19,7	11,1	0,3	8,3	2,8	3,1	30,8
Les « autres »	\$ 0,74	3,7	18,3	19,5	19,5	0,0	8,5	3,7	6,1	20,7
<b>Tous les secteurs</b>	<b>\$ 0,66</b>	<b>6,6</b>	<b>17,4</b>	<b>22,3</b>	<b>14,6</b>	<b>0,2</b>	<b>7,5</b>	<b>2,6</b>	<b>3,4</b>	<b>0,0</b>

### TABEAU 10.3

Pourcentage de personnes qui font partie des minorités visibles recevant une prime, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Pourcentage de personnes qui font partie des minorités visibles recevant une prime au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où 0 % des personnes qui font partie des minorités visibles reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 1 % et 25 % des personnes qui font partie des minorités visibles reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 26 % et 50 % des personnes qui font partie des minorités visibles reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 51 % et 75 % des personnes qui font partie des minorités visibles reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 76 % et 99 % des personnes qui font partie des minorités visibles reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où 100 % des personnes qui font partie des minorités visibles reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs pour lesquels aucune donnée n'est disponible
Les services bancaires et financiers	74	2,3	7,0	7,0	39,5	41,9	2,3	0,0
Les communications	62	10,5	24,6	8,8	21,1	35,1	0,0	0,0
Les transports	19	26,2	23,9	14,2	11,4	14,5	5,4	4,3
Les « autres »	37	15,9	29,3	12,2	18,3	14,6	4,9	4,9
<b>Tous les secteurs</b>	<b>33</b>	<b>21,0</b>	<b>23,5</b>	<b>12,8</b>	<b>15,8</b>	<b>18,9</b>	<b>4,5</b>	<b>3,6</b>

**TABLEAU 10.4**

Paie d'heures supplémentaires de la personne moyenne qui fait partie d'une minorité visible pour chaque dollar versé à la personne moyenne qui ne fait pas partie d'une minorité visible, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant versé par l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs versant 0,25 \$ ou moins	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,26 \$ et 0,50 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,51 \$ et 0,75 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 0,76 \$ et 0,99 \$	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération (versant 1,00 \$)	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,01 \$ et 1,24 \$	Pourcentage d'employeurs versant entre 1,25 \$ et 1,49 \$	Pourcentage d'employeurs versant 1,50 \$ ou plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart de rémunération à calculer
Les services bancaires et financiers	\$ 1,04	0,0	7,0	7,0	25,6	0,0	27,9	2,3	16,3	14,0
Les communications	\$ 0,94	5,3	1,8	12,3	19,3	0,0	24,6	8,8	3,5	24,6
Les transports	\$ 1,00	3,4	7,1	12,5	15,1	0,0	19,1	10,5	10,0	22,2
Les « autres »	\$ 0,95	4,9	3,7	14,6	28,0	0,0	23,2	7,3	7,3	11,0
<b>Tous les secteurs</b>	<b>\$ 1,00</b>	<b>3,6</b>	<b>6,0</b>	<b>12,4</b>	<b>18,4</b>	<b>0,0</b>	<b>21,0</b>	<b>9,2</b>	<b>9,4</b>	<b>0,0</b>

**TABLEAU 10.5**

Heures supplémentaires effectuées par la personne moyenne qui fait partie d'une minorité visible par rapport à la personne moyenne qui ne fait pas partie d'une minorité visible, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Différence au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où la personne moyenne qui fait partie d'une minorité visible effectuée au moins 100 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où la personne moyenne qui fait partie d'une minorité visible effectuée entre 50 et 99 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où la personne moyenne qui fait partie d'une minorité visible effectuée entre 1 et 49 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où la personne moyenne qui fait partie d'une minorité visible effectuée le même nombre d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où la personne moyenne qui fait partie d'une minorité visible effectuée entre 1 et 49 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs où la personne moyenne qui fait partie d'une minorité visible effectuée entre 50 et 99 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs où la personne moyenne qui fait partie d'une minorité visible effectuée au moins 100 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart des heures supplémentaires à calculer
Les services bancaires et financiers	1 heure de moins	2,3	2,3	44,2	2,3	34,9	0,0	0,0	14,0
Les communications	2 heures de moins	0,0	1,8	38,6	0,0	35,1	0,0	0,0	24,6
Les transports	3 heures de plus	5,1	7,7	22,2	0,3	30,2	6,8	5,4	22,2
Les « autres »	1 heure de moins	6,1	6,1	32,9	1,2	31,7	6,1	4,9	11,0
Tous les secteurs	1 heure de plus	4,5	6,4	27,4	0,6	31,3	5,4	4,3	20,1

**TABLEAU 10.6**

Heures supplémentaires effectuées par la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible par rapport à la personne médiane qui ne fait pas partie d'une minorité visible, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Différence au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible effectue au moins 100 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible effectue entre 50 et 99 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible effectue entre 1 et 49 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs où la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible effectue le même nombre d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible effectue entre 1 et 49 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs où la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible effectue entre 50 et 99 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs où la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible effectue au moins 100 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs n'ayant pas d'écart des heures supplémentaires à calculer
Les services bancaires et financiers	3 heures de plus	0,0	0,0	32,6	0,0	53,5	0,0	0,0	14,0
Les communications	1 heure de moins	0,0	0,0	42,1	0,0	33,3	0,0	0,0	24,6
Les transports	3 heures de plus	5,1	4,8	23,4	0,3	31,9	4,8	7,4	22,2
Les « autres »	2 heures de plus	4,9	3,7	32,9	2,4	35,4	2,4	7,3	11,0
Tous les secteurs	3 heures de plus	4,1	3,8	27,6	0,6	34,3	3,6	6,0	20,1

## TABEAU 10.7

Pourcentage de personnes qui font partie des minorités visibles recevant une paie d'heures supplémentaires, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Pourcentage de personnes qui font partie des minorités visibles recevant une paie d'heures supplémentaires au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où 0 % des personnes qui font partie des minorités visibles reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 1 % et 25 % des personnes qui font partie des minorités visibles reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 26 % et 50 % des personnes qui font partie des minorités visibles reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 51 % et 75 % des personnes qui font partie des minorités visibles reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 76 % et 99 % des personnes qui font partie des minorités visibles reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où 100 % des personnes qui font partie des minorités visibles reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs pour lesquels aucune donnée n'est disponible
Les services bancaires et financiers	20	4,7	60,5	32,6	2,3	0,0	0,0	0,0
Les communications	33	21,1	17,5	29,8	21,1	8,8	1,8	0,0
Les transports	50	17,9	12,5	19,1	21,9	19,7	4,6	4,3
Les « autres »	55	6,1	15,9	18,3	31,7	19,5	3,7	4,9
<b>Tous les secteurs</b>	<b>46</b>	<b>15,4</b>	<b>17,4</b>	<b>21,2</b>	<b>21,8</b>	<b>16,9</b>	<b>3,8</b>	<b>3,6</b>