

# APERÇU DU RAPPORT ANNUEL DE 2024 SUR LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

## L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI AU CANADA

- Le gouvernement du Canada estime que l'une des richesses du pays réside dans sa diversité. Cela se traduit notamment par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui vise à réaliser l'égalité sur le lieu de travail afin que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence.
- Le rapport annuel de 2024 sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* fournit les plus récentes données sur la représentation des groupes désignés dans les milieux de travail du secteur privé sous réglementation fédérale. Le rapport 2024 souligne les progrès importants réalisés, notamment en ce qui concerne la représentation accrue des personnes handicapées dans tous les secteurs et les gains continus réalisés par les membres des minorités visibles. Mais il reconnaît également que des lacunes et des obstacles à la pleine inclusion subsistent pour les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.
- Ce document infographique présente certains points saillants du rapport 2024.

### EFFECTIFS

En date du 31 décembre, 2023, le secteur privé sous réglementation fédérale compte 792 534 salariés (une réduction de 1,5% comparé à l'an dernier). Les membres des groupes désignés sont représentés comme suit :

|               |                    |                              |                                      |
|---------------|--------------------|------------------------------|--------------------------------------|
| <b>Femmes</b> | <b>Autochtones</b> | <b>Personnes handicapées</b> | <b>Membres de minorités visibles</b> |
| 312 155       | 19 282             | 41 182                       | 238 785                              |

### TAUX D'ATTEINTE

- L'une des façons de mesurer les avancées de l'équité en matière d'emploi est de regarder le taux d'atteinte d'un groupe désigné. Ce taux évalue si la représentation des personnes appartenant aux groupes désignés correspond à leur disponibilité sur le marché du travail.
- Si le taux d'atteinte d'un groupe désigné s'approche de 100 %, cela signifie que ce groupe est bien représenté sur le marché du travail.

|                                      | TAUX D'ATTEINTE                                                                           |                    |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| <b>FEMMES</b>                        | Taux de représentation : <b>39,4 %</b><br>Disponibilité marché du travail : <b>48,2 %</b> | <b>= 81,7 % ↓</b>  |
| <b>AUTOCHTONES</b>                   | Taux de représentation : <b>2,4 %</b><br>Disponibilité marché du travail : <b>4,2 %</b>   | <b>= 58,5 % ↓</b>  |
| <b>PERSONNES HANDICAPÉES</b>         | Taux de représentation : <b>5,2 %</b><br>Disponibilité marché du travail : <b>12,3 %</b>  | <b>= 42,2 % ↑</b>  |
| <b>MEMBRES DE MINORITÉS VISIBLES</b> | Taux de représentation : <b>30,1 %</b><br>Disponibilité marché du travail : <b>26,8 %</b> | <b>= 112,6 % ↑</b> |

Sources : Statistique Canada, Recensement de 2021 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022.

### PART DES RECRUTEMENTS, DES AVANCEMENTS ET DES CESSATIONS DE FONCTIONS

- Pour mieux comprendre la progression de la représentation des groupes désignés dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, il faut examiner les tendances en matière de recrutements, d'avancements et de cessation de fonctions. Ces tendances contribuent à expliquer les variations de la représentation au fil du temps.
- L'analyse des taux de recrutements et de cessation de fonctions permet d'expliquer pourquoi certains groupes désignés sont plus représentés au sein de la main-d'œuvre. Dans le cas présent, le fait qu'il y ait plus de recrutements que de cessations de fonctions parmi les minorités visibles montre pourquoi elles constituent une plus grande part du marché du travail.

|                                      | RECRUTEMENTS    | AVANCEMENTS     | CESSATIONS DE FONCTIONS |
|--------------------------------------|-----------------|-----------------|-------------------------|
| <b>FEMMES</b>                        | <b>40,9 % ↑</b> | <b>48,9 % ↑</b> | <b>39,9 % ↑</b>         |
| <b>AUTOCHTONES</b>                   | <b>2 % ↓</b>    | <b>1,8 % —</b>  | <b>2,1 % —</b>          |
| <b>PERSONNES HANDICAPÉES</b>         | <b>3,3 % ↑</b>  | <b>5,3 % —</b>  | <b>4% ↑</b>             |
| <b>MEMBRES DE MINORITÉS VISIBLES</b> | <b>35,3 % ↑</b> | <b>38,1 % ↑</b> | <b>28,8 % ↑</b>         |

( ↑ ) : augmentation / ( ↓ ) : diminution / ( — ) : stable par rapport au rapport annuel sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 2023.

# APERÇU DU RAPPORT ANNUEL DE 2024 SUR LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

## ÉCARTS DE SALAIRES HORAIRES

- Une autre façon de mesurer le progrès de l'équité en matière d'emploi au Canada est d'examiner les écarts de salaires horaires entre groupes désignés et groupes non désignés.
- Les écarts salariaux ci-dessous indiquent combien la personne médiane d'un groupe désigné gagne pour chaque 1,00 \$ gagné par une personne du groupe de comparaison. Si le chiffre est de 1,00 \$, cela signifie que les deux groupes sont rémunérés de façon égale.
- Ces écarts salariaux ne témoignent pas de tous les aspects de l'équité en matière d'emploi - comme le fait que certains emplois peuvent être principalement occupés par un groupe désigné - mais ils peuvent contribuer à les mettre en évidence. Par exemple, pour mieux comprendre l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans le secteur des services bancaires et financiers, consultez la section consacrée aux femmes dans le rapport annuel de cette année.

|                                                                                                                | TOUS LES SECTEURS | SERVICES BANCAIRES ET FINANCIERS | COMMUNICATIONS | TRANSPORTS | AUTRES  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------------|------------|---------|
| <b>FEMMES</b><br>par rapport aux hommes                                                                        | 0,91 \$           | 0,80 \$                          | 0,90 \$        | 0,91 \$    | 0,93 \$ |
| <b>AUTOCHTONES</b><br>par rapport aux non-Autochtones                                                          | 0,98 \$           | 0,94 \$                          | 0,94 \$        | 0,99 \$    | 0,98 \$ |
| <b>PERSONNES HANDICAPÉES</b><br>par rapport aux personnes non handicapées                                      | 0,98 \$           | 0,97 \$                          | 0,96 \$        | 0,98 \$    | 0,98 \$ |
| <b>MEMBRES DE MINORITÉS VISIBLES</b><br>par rapport aux personnes ne faisant pas partie des minorités visibles | 0,96 \$           | 0,94 \$                          | 0,96 \$        | 0,97 \$    | 0,94 \$ |

## RÉMUNÉRATIONS

- Les écarts de salaires horaires peuvent masquer certains aspects liés à l'équité en matière d'emploi. Une autre façon d'observer ces enjeux consiste à observer les échelles de rémunérations au sein de chaque groupe désigné et à comparer les femmes et les hommes séparément. Cela permet de mettre en évidence des tendances au sein de chaque groupe.
- En date du 31 décembre 2023, **238 155 femmes** et **382 374 hommes** occupaient des emplois permanents à temps plein. Le graphique ci-dessous montre comment ces salariés se répartissent entre trois fourchettes de rémunération.
- Au sein de chaque groupe désigné, les femmes obtenaient généralement des rémunérations inférieures à celles des hommes. En fait, les femmes étaient plus représentées que les hommes dans l'échelle de rémunération « moins de 50 000 \$ », tandis que les femmes étaient moins représentées dans l'échelle de rémunération « 100 000 \$ ou plus ».

