

RAPPORT ANNUEL 2024



LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

PROGRAMME DU TRAVAIL

Travail.gc.ca



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Canada 

Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel 2024

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, 2025

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

PDF

N° de cat. Em5-2F-PDF
ISSN 1929-5464

TABLE DES MATIÈRES

4	Message de la ministre
6	Introduction
6	À propos de la <i>loi sur l'équité en matière d'emploi</i>
7	À propos du secteur privé relevant de la compétence fédérale
8	À propos des données
10	À propos du terme « employeur »
11	Section 1 Employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale
16	Section 2 Les femmes
28	Section 3 Les Autochtones
40	Section 4 Les personnes handicapées
52	Section 5 Les personnes qui font partie des minorités visibles
63	Conclusion
65	Annexe A Tableaux des données des employeurs du secteur privé assujettis à la Loi

2024

MESSAGE DE LA MINISTRE

Les milieux de travail inclusifs ne sont pas que le reflet de nos valeurs : ils sont un moteur de la prospérité du Canada.

Lorsque tout le monde a les mêmes perspectives, notre économie se développe, nos collectivités prospèrent et notre pays va de l'avant. C'est pourquoi nous demeurons déterminés à bâtir un marché du travail où l'équité n'est pas un objectif, mais une condition sine qua non.

Le rapport annuel de 2024 sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* fait état non seulement des progrès, mais des obstacles qu'il reste à franchir. Les données de cette année montrent une croissance soutenue de la représentation de certains groupes en quête d'équité dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. Les personnes en situation de handicap représentent maintenant 5,2 % de la population active et ce chiffre ne fait qu'augmenter. La représentation des membres des minorités visibles est également en hausse, atteignant 30,1 %. Bien que le nombre de femmes sur le marché ait légèrement diminué, il reste stable comparativement aux chiffres de 2020. Quant aux Autochtones, leur taux de représentation est constant pour la troisième année consécutive.

Ce sont des progrès dont nous pouvons tous être fiers. Ils témoignent des efforts concrets déployés par les employeurs, qui comprennent que notre réussite collective dépend de mesures favorisant l'équité et l'inclusion en milieu de travail. Ces résultats renforcent par ailleurs la nécessité d'agir, de manière soutenue et ciblée, afin de faire progresser l'équité sur tous les plans.

En dépit de ces progrès, des écarts salariaux persistent et trop de travailleuses et de travailleurs rencontrent encore des obstacles systémiques. Grâce à des programmes comme Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité, nous finançons des projets novateurs en vue d'éliminer les obstacles à l'emploi. Grâce au nouvel appel d'études conceptuelles que nous lancerons à l'automne, nous pourrions ouvrir la voie à de nouvelles idées pour continuer d'améliorer les choses.

Par ailleurs, nous encourageons également la responsabilisation. Notre plateforme Equi'Vision publie maintenant les données sur la représentation et les écarts salariaux de tous les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale qui comptent 100 employés ou plus, et ce, sur une période de trois ans. Cette transparence nous permet de cerner les écarts et d'inciter des changements concrets dans les milieux de travail canadiens.

En mai dernier, nous avons d'ailleurs réuni des employeurs, des leaders en matière d'équité et des intervenants à l'occasion du tout premier Forum des employeurs sur l'équité en emploi. Leurs réflexions ont incité plus de 120 employeurs et intervenants du secteur à continuer de promouvoir l'équité en milieu de travail au moyen d'approches novatrices et de contribuer à la création d'une main-d'œuvre canadienne inclusive.

Il ne s'agit pas ici que de politiques; il s'agit de personnes. Il s'agit de bâtir un avenir où chacun peut apporter une contribution, se développer et réussir. Nous sommes fiers du travail accompli et déterminés à faire encore mieux.

La ministre de l'Emploi et des Familles et ministre responsable de l'Agence fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario,

L'honorable Patty Hajdu

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 voie 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 fédérale¹ qui emploient 100 salariés ou plus doivent présenter un rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au ministre de l'Emploi et des Familles. 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 2023.

C'est la troisième 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

¹ 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).

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.

Outre les données consolidées de 2023, le rapport présente aussi les données de 2022 et des années précédentes afin de permettre des comparaisons d'une année à l'autre.

Certaines des statistiques présentées dans ce rapport sont également disponibles sur la plateforme Equi'Vision. Bien que tous les efforts soient faits pour assurer la cohérence des données publiées, il peut y avoir des différences mineures entre les données consolidées publiées sur Equi'Vision et celles contenues dans le rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*. Ces variations se produisent généralement par rapport aux statistiques globales fournies à des fins de comparaison générale et ne sont pas statistiquement significatives. Les utilisateurs sont encouragés à tenir compte de ces variations mineures lorsqu'ils analysent et présentent ces statistiques globales dans d'autres recherches ou publications.

À propos du secteur privé relevant de la compétence fédérale

Le secteur privé relevant de la compétence fédérale comprend environ 19 000 employeurs et 950 000 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 dénombrement 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'atteinte², qui correspond au taux de représentation d'un groupe désigné³ divisé par sa disponibilité sur le marché du travail⁴ (DMT). Lorsque le taux d'atteinte est de 100 %, cela signifie que la représentation d'un groupe parmi les employés du secteur est la même que sa représentation parmi les embauches potentielles. 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 2021. Pour les personnes handicapées, la DMT est basée sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2022.

² 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.

³ 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).

⁴ 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. Les données sur la DMT peuvent être accédées à partir du Portail du gouvernement ouvert, <https://ouvert.canada.ca/data>, en utilisant le terme de recherche : « Représentation de main-d'oeuvre ».

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 Canada⁵. 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.

⁵ 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 2023, 563 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. Au total, les rapports de 2023 portaient sur 796 905 salariés au Canada (soit une diminution de 1,6 % par rapport aux 809 836 salariés déclarés en 2022), ce qui représente environ 3,7 % de la population active canadienne⁶.

Les données de tous les employeurs (**Tableau 1A**) montrent que la représentation des femmes a diminué, passant de 39,7 % en 2022 à 39,4 % en 2023, et que le taux d'atteinte basé sur la DMT canadienne est passé de 82,4 % à 81,8 %.

TABLEAU 1A

Taux de représentation et taux d'atteinte des femmes en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Année	Représentation	DMT (canadienne)*	Taux d'atteinte
2022, pour les 566 employeurs	39,7	48,2	82,4
2023, pour les 563 employeurs	39,4	48,2	81,8

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021 : Statistique Canada, Recensement de 2021. Ce graphique présente les taux d'atteintes révisés pour 2022, en utilisant les données du Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques pour cette année pourraient diverger de celles des publications antérieures de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

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 2023, il y avait 23 nouveaux employeurs avec un effectif total de 4 371 salariés. À des fins de continuité et de comparabilité, le reste du rapport ne tiendra compte que des 540 employeurs qui ont déclaré des données pour les 4 groupes désignés. Ces employeurs ont un effectif total de 792 534 salariés, ce qui représente une diminution de 11 837 (ou 1,5 %) par rapport aux 804 371 salariés déclarés par 534 employeurs en 2022. Une partie de cette différence est due à la variation des effectifs des employeurs.

⁶ Source : Statistique Canada, [tableau 14-10-0287-02 Statistique Canada, tableau 14-10-0287-02 Caractéristiques de la population active selon le groupe d'âge, données mensuelles désaisonnalisées](#) (personnes âgées de 15 ans et plus qui étaient en emploi ou au chômage en décembre 2023).

Le reste est dû à des changements dans le 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 passent au-dessus ou au-dessous du seuil des 100 salariés.

Le **Tableau 1B** montre qu'entre 2022 et 2023, les taux de représentation et d'atteinte ont diminué pour les femmes, sont restés stables pour les Autochtones, et ont augmenté pour les personnes handicapées et celles qui font partie des minorités visibles. Les personnes qui font partie des minorités visibles ont connu la plus forte hausse, leur représentation ayant augmenté de 1,3 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

Taux de représentation des groupes désignés et taux d'atteinte en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Groupe désigné	Représentation pour 534 employeurs en 2022	Représentation pour 540 employeurs en 2023	Variation* de la représentation entre 2022 et 2023	DMT (canadienne)**	Taux d'atteinte en 2022	Taux d'atteinte en 2023
Les femmes	39,7	39,4	-0,4	48,2	82,6	81,7
Les Autochtones	2,4	2,4	+0,0	4,2	58,8	58,5
Les personnes handicapées	4,9	5,2	+0,3	12,3	40,2	42,2
Les personnes qui font partie des minorités visibles	28,7	30,1	+1,3	26,8	107,6	112,6

* Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux de représentation, car les valeurs ont été arrondies. Les valeurs « +0,0 » et « -0,0 » démontrent respectivement des augmentations et diminutions qui étaient inférieures à 0,1 point de pourcentage.

** Sources : Statistique Canada, Recensement de 2021 et Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2022. Ce graphique présente les taux d'atteintes actualisés pour 2022, en utilisant les données du Recensement de 2021 et de l'ECI de 2022. Cela signifie que les statistiques pour cette année pourraient diverger de celles des publications antérieures de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

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 enregistré une baisse marquée, passant de 93,0 % en 1987 à 81,7 % en 2023. Ce taux représente une légère augmentation par rapport à son creux de 81,0 % en 2020, mais il reste inférieur au sommet de 99,4 % observé en 1990.

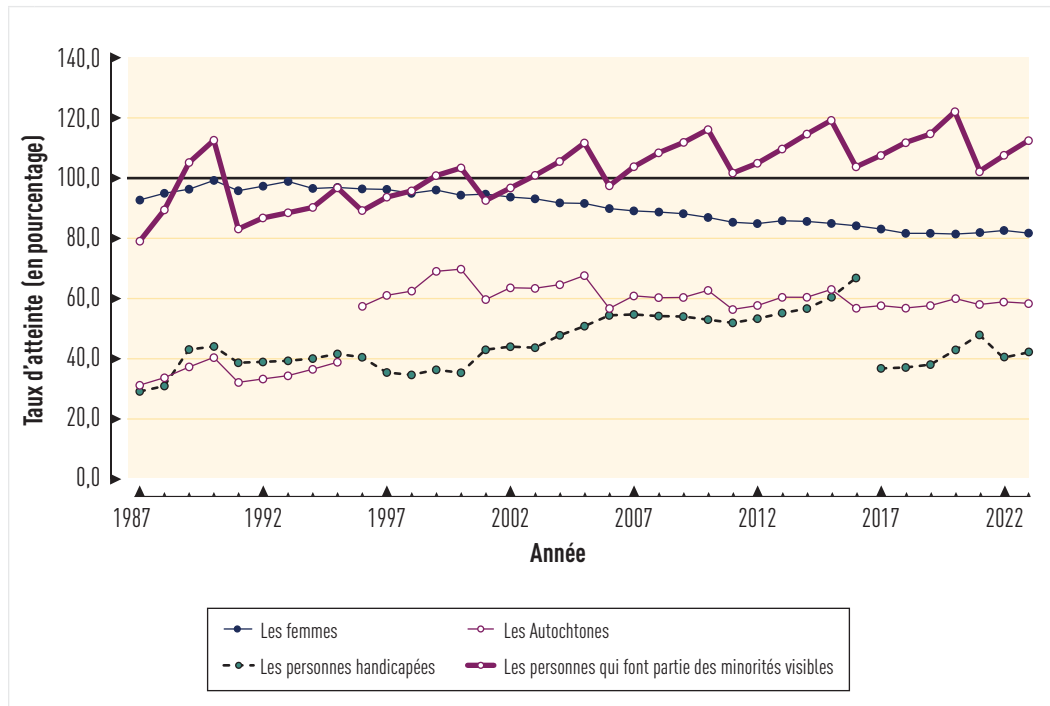
De 1987 à 2000, le taux d'atteinte des Autochtones a affiché une tendance à la hausse. Cette tendance se maintient même si l'on tient compte de la modification des calculs de la DMT en 1996, qui est responsable de la majeure partie de la forte augmentation, de 39,1 % en 1995 à 57,9 % en 1996. Le taux d'atteinte en 2023 était de 58,5 %, semblable au taux de 57,9 % observé en 2001.

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 %. L'ECI de 2022, la deuxième édition à utiliser cette nouvelle méthode, a généré une DMT de 12,3 %. Depuis ce changement, le taux d'atteinte des personnes handicapées a continué d'augmenter de 36,4 % en 2017 à 42,2 % en 2023.

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 112,6 % pour 2023.

GRAPHIQUE 1

Taux d'atteinte des groupes désignés (DMT canadienne*) de 1987 à 2023 (en pourcentage)



* Sources : Statistique Canada, Recensements de 1986 à 2021; 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 (ECI) de 2012 et 2022. Ce graphique présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022 et 2023, fondée sur le Recensement de 2021 et l'ECI de 2022. Cela signifie que les statistiques de ces années peuvent être différentes de celles publiées dans l'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

Répartition des employeurs par secteur et sous-secteur

La majorité des employeurs se trouvent dans le secteur des transports : 360, soit 66,7 %. Le secteur des services bancaires et financiers et le secteur des communications ont diminué respectivement d'un employeur et de 6 employeurs. Le secteur des « autres » a augmenté de 5 employeurs.

Dans le secteur des transports, la plupart des employeurs (223) se trouvent dans le sous-secteur du transport terrestre. Le transport aérien et le transport par eau représentent des proportions plus faibles, avec respectivement 93 et 44 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 41 et 46 employeurs en 2023.

TABLEAU 1C

Répartition des employeurs* par secteur et sous-secteur en 2022 et 2023

Secteur ou sous-secteur	Nombre d'employeurs en 2022	Nombre d'employeurs en 2023	Variation en pourcentage du nombre d'employeurs entre 2022 et 2023	Pourcentage des employeurs en 2022**	Pourcentage des employeurs en 2023**
Les services bancaires et financiers	43	42	-2,3	8,1	7,8
Les communications	57	51	-10,5	10,7	9,4
Les transports	352	360	+2,3	65,9	66,7
Sous-secteur du transport aérien	90	93	+3,3	16,9	17,2
Sous-secteur du transport terrestre	220	223	+1,4	41,2	41,3
Sous-secteur du transport par eau	42	44	+4,8	7,9	8,1
Les « autres »	82	87	+6,1	15,4	16,1
Sous-secteur des autres industries de production	39	41	+5,1	7,3	7,6
Sous-secteur des autres industries de services	43	46	+7,0	8,1	8,5
Tous les secteurs	534	540	+1,1	100,0	100,0

* 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 7,8 % 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 comprend 66,7 % des employeurs, mais comme il s'agit principalement de petits employeurs, le secteur ne représente que 42,9 % des salariés. Les secteurs des communications et des « autres » représentent respectivement 13,7 % et 8,5 % des salariés.

Le secteur du transport terrestre représente encore la plupart des salariés du secteur des transports : 217 557 sur 339 753. Cependant, le secteur du transport aérien a augmenté de 9,1 % entre 2022 et 2023, passant de 94 357 salariés à 102 986. 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 7,0 % de 31 413 en 2022 à 33 597 en 2023.

TABLEAU 1D

Répartition des salariés* par secteur et sous-secteur en 2022 et 2023

Secteur ou sous-secteur	Nombre de salariés en 2022	Nombre de salariés en 2023	Variation en pourcentage du nombre de salariés entre 2022 et 2023	Pourcentage des salariés en 2022**	Pourcentage des salariés en 2023**
Les services bancaires et financiers	281 073	276 879	-1,5	34,9	34,9
Les communications	118 515	108 844	-8,2	14,7	13,7
Les transports	341 003	339 753	-0,4	42,4	42,9
Sous-secteur du transport aérien	94 357	102 986	+9,1	11,7	13,0
Sous-secteur du transport terrestre	227 011	217 557	-4,2	28,2	27,5
Sous-secteur du transport par eau	19 635	19 210	-2,2	2,4	2,4
Les « autres »	63 780	67 058	+5,1	7,9	8,5
Sous-secteur des autres industries de production	32 367	33 461	+3,4	4,0	4,2
Sous-secteur des autres industries de services	31 413	33 597	+7,0	3,9	4,2
Tous les secteurs	804 371	792 534	-1,5	100,0	100,0

* 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

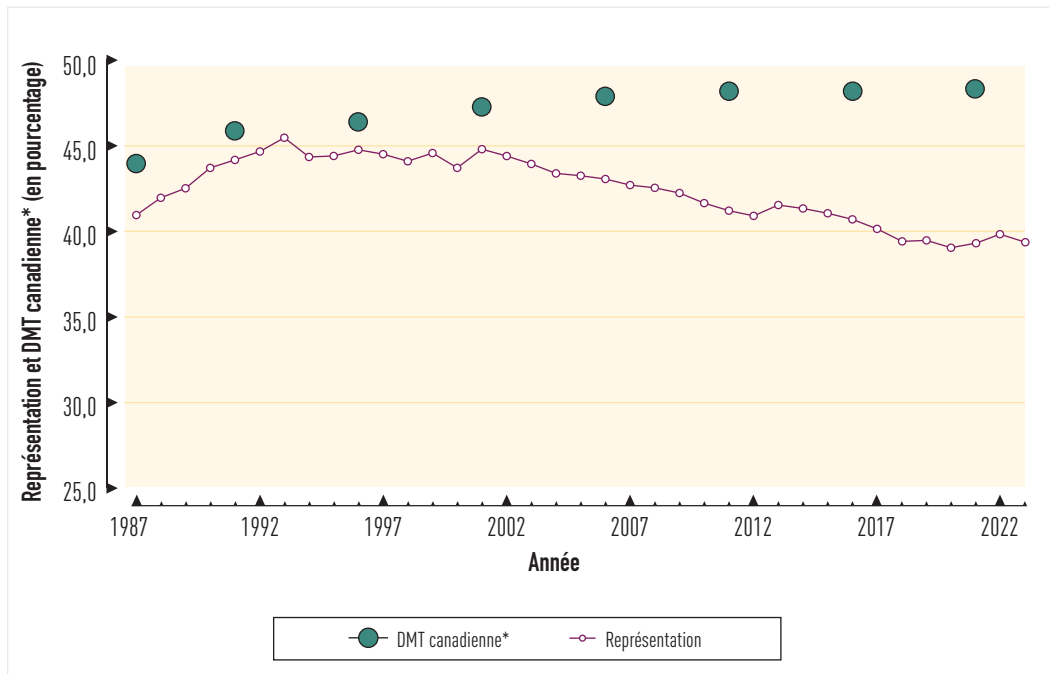
Les femmes

Représentation et taux d'atteinte

La représentation des femmes a diminué de 0,4 point de pourcentage, de 39,8 % en 2022 à 39,4 % en 2023. Le [Graphique 2A](#) montre que le taux de représentation des femmes a largement tendance à baisser depuis avoir atteint un pic de 45,5 % en 1993. Le taux de 39,4 % en 2023 était légèrement supérieur à son niveau le plus bas de 39,1 % en 2020.

GRAPHIQUE 2A

Représentation et DMT canadienne* des femmes de 1987 à 2023 (en pourcentage)



* Sources : Statistique Canada, Recensements de 1986 à 2021 et Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Taux d'atteinte par catégorie professionnelle

Le **Graphique 2B** montre que, de 2022 à 2023, la représentation des femmes a continué de dépasser leur DMT canadienne dans la plupart des catégories professionnelles de gestion (la DMT indiquée dans ce graphique est propre à chaque catégorie professionnelle). Cela comprend les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et autres cadres, et les superviseurs. Le taux d'atteinte des femmes le plus élevé en 2023 était celui des superviseurs, avec 106,3 %.

Le taux d'atteinte des femmes a augmenté dans 4 catégories professionnelles :

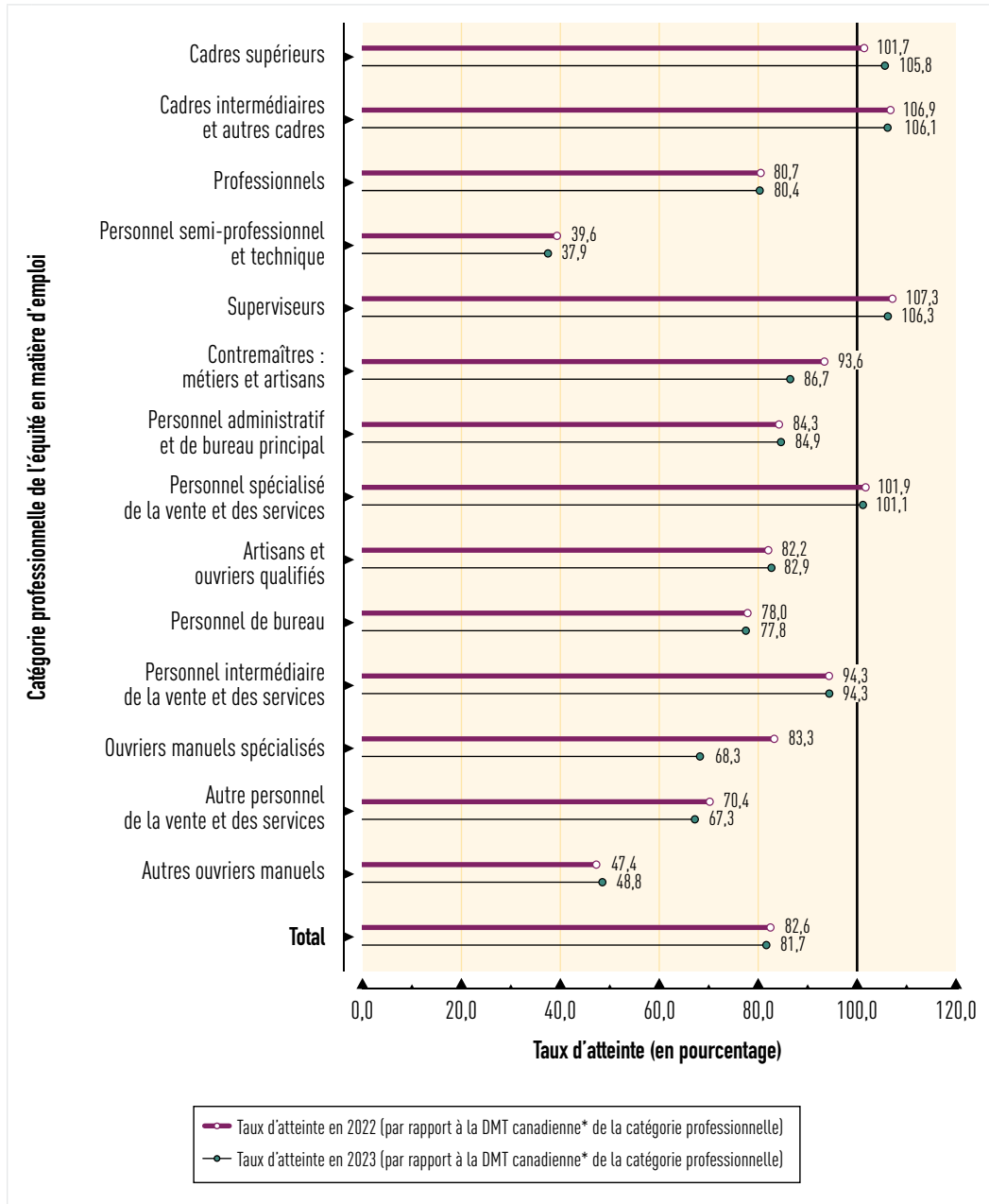
- les cadres supérieurs (de 101,7 % à 105,8 %);
- le personnel administratif et de bureau principal (de 84,3 % à 84,9 %);
- les artisans et ouvriers qualifiés (de 82,2 % à 82,9 %);
- les autres ouvriers manuels (de 47,4% à 48,8%).

Le taux d'atteinte est resté constant pour le personnel intermédiaire de la vente et des services (94,3 %). Le taux d'atteinte pour le personnel semi-professionnel et technique était le plus bas (37,9 %), une diminution par rapport au taux de 2022 (39,6 %).

Le rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel 2023* indique un taux d'atteinte des femmes de 110,2 % parmi les artisans et ouvriers qualifiés en 2022. Ce taux est fondé sur le Recensement de 2016, qui générait une DMT de 4,0 % pour les femmes dans cette catégorie professionnelle. Les taux révisés présentés dans le présent rapport sont plutôt fondés sur le Recensement de 2021, qui génère une DMT de 5,3 % et fait chuter le taux d'atteinte des femmes chez les artisans et ouvriers qualifiés à 82,2 % en 2022.

GRAPHIQUE 2B

Taux d'atteinte (par rapport à la DMT canadienne* pour chaque catégorie professionnelle) des femmes en 2022 et 2023 (en pourcentage)



* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021. Ce graphique présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées dans l'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

Taux de représentation et taux d'atteinte par secteur et sous-secteur

En 2023, les femmes étaient mieux représentées dans le secteur des services bancaires et financiers que dans tout autre secteur, avec un taux de représentation de 53,8 %. Toutefois, ce taux de représentation est légèrement 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 95,4 %.

Le secteur des transports est le secteur où la représentation des femmes a dépassé leur DMT, avec un taux d'atteinte de 122,7 %. 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 71,9 % en 2023, une augmentation par rapport à 68,1 % en 2022.

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 67,4 % (sur la base d'un taux de représentation de 24,8 %), tandis que dans le sous-secteur des industries de services, il était de 104,0 % (sur la base d'un taux de représentation de 38,2 %).

TABEAU 2A

Taux de représentation, disponibilité sur le marché du travail et taux d'atteinte des femmes par secteur et sous-secteur en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Secteur ou sous-secteur	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Variation* de la représentation entre 2022 et 2023	DMT (canadienne)**	Taux d'atteinte en 2022 basé sur la DMT (canadienne)	Taux d'atteinte en 2023 basé sur la DMT (canadienne)	DMT (sectorielle)**	Taux d'atteinte en 2022 basé sur la DMT (sectorielle)	Taux d'atteinte en 2023 basé sur la DMT (sectorielle)
Les services bancaires et financiers	54,2	53,8	-0,3	48,2	112,4	111,7	56,4	96,0	95,4
Les communications	35,2	34,5	-0,7	48,2	73,1	71,6	43,6	80,7	79,0
Les transports	31,0	30,7	-0,3	48,2	64,4	63,8	25,0	123,8	122,7
Sous-secteur du transport aérien	38,3	38,2	-0,1	s/o	s/o	s/o	25,0	153,0	152,5
Sous-secteur du transport terrestre	29,2	28,3	-0,8	s/o	s/o	s/o	25,0	116,5	113,1
Sous-secteur du transport par eau	17,1	18,0	+1,0	s/o	s/o	s/o	25,0	68,1	71,9
Les « autres »	32,0	31,5	-0,5	48,2	66,4	65,4	36,8	87,0	85,7
Sous-secteur des autres industries de production	25,1	24,8	-0,4	s/o	s/o	s/o	36,8	68,4	67,4
Sous-secteur des autres industries de services	39,1	38,2	-0,8	s/o	s/o	s/o	36,8	106,2	104,0

* 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 2021. Ce tableau présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées dans l'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

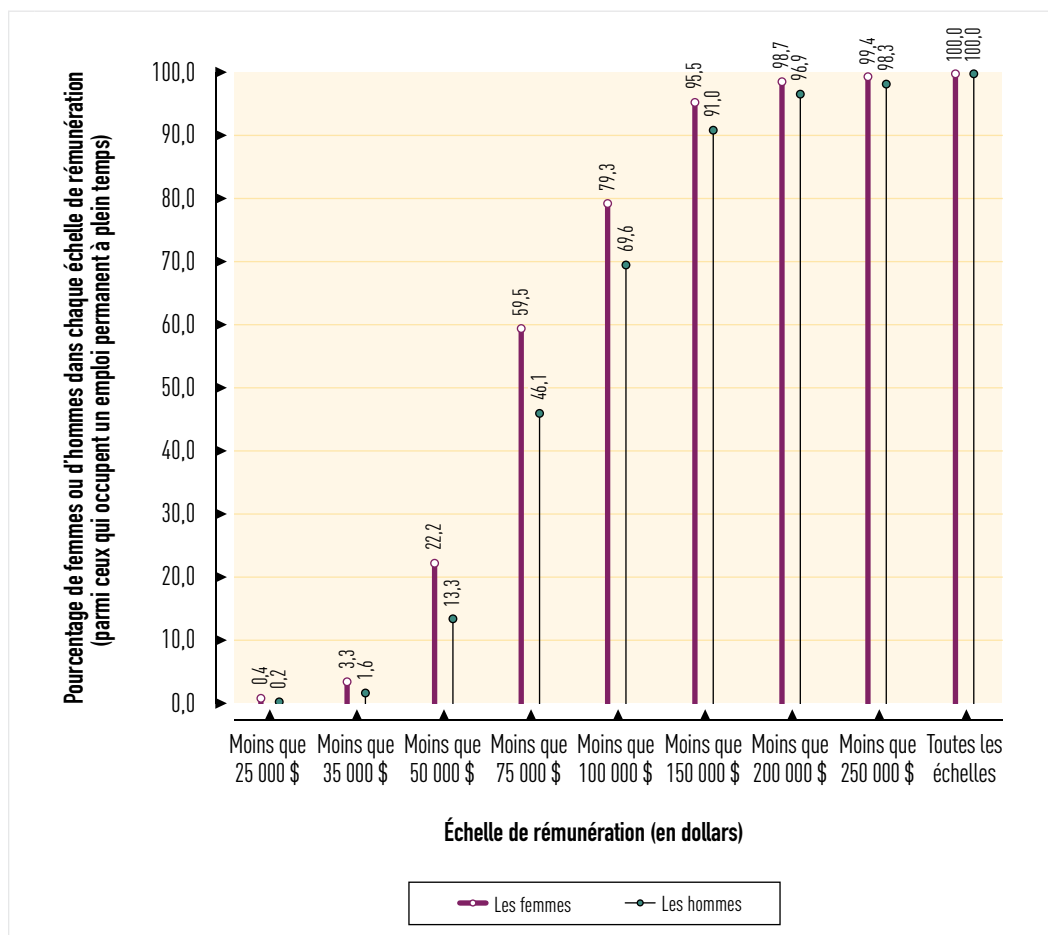
Échelles de rémunération

Le **Graphique 2C** indique en pourcentage, où se situaient les femmes et les hommes dans chacune des 9 échelles de rémunération, parmi les personnes occupant un emploi permanent à plein temps. Le graphique montre que les femmes étaient 8,9 points de pourcentage plus susceptibles que les hommes d'être payées moins de 50 000 \$ (22,2 % comparativement à 13,3 %). Les femmes étaient également 9,7 points de pourcentage plus susceptibles d'être payées moins de 100 000 \$ (79,3 % comparativement à 69,6 %⁷).

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 2023 (en pourcentage)



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

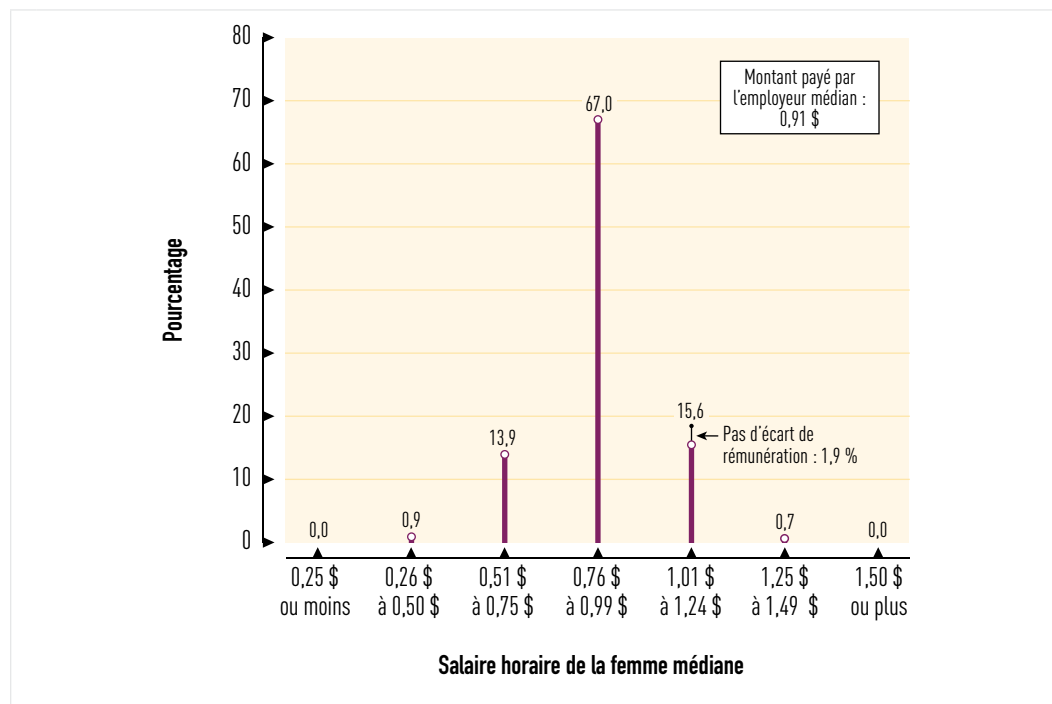
Écarts des salaires horaires

L'employeur médian a payé la femme médiane 0,91 \$ de l'heure pour chaque dollar payé à l'homme médian. Les employeurs présentaient un large éventail d'écart des salaires horaires médians :

- 18,2 % des employeurs ont payé la femme médiane au moins autant de l'heure que l'homme médian.
- Plus des 2 tiers des employeurs (67,0 %) ont payé la femme médiane entre 0,76 \$ et 0,99 \$ de l'heure pour chaque dollar payé à l'homme médian.
- 14,8 % 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 0,80 \$ 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; 2,4 % 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; 19,4 % 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 données sur les écarts des salaires horaires moyens sont présentées 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	0,80 \$	0,0	0,0	19,0	78,6	0,0	2,4	0,0	0,0	0,0
Les communications	0,90 \$	0,0	0,0	5,9	80,4	0,0	13,7	0,0	0,0	0,0
Les transports	0,91 \$	0,0	0,8	16,4	63,3	2,5	16,1	0,8	0,0	0,0
Les « autres »	0,93 \$	0,0	2,3	5,8	68,6	1,2	20,9	1,2	0,0	0,0
Tous les secteurs	0,91 \$	0,0	0,9	13,9	67,0	1,9	15,6	0,7	0,0	0,0

Écarts des primes

En 2023, 81,8 % 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 0,90 \$ 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 :

- 31,4 % des employeurs ont versé à la femme médiane une prime au moins égale à celle versée à l'homme médian.
- Chez 21,2 % des employeurs, la prime versée à la femme médiane était comprise entre 0,76 \$ et 0,99 \$ pour chaque dollar versé à l'homme médian.
- Pour 29,3 % 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 0,67 \$ en prime à la femme médiane 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; 4,8 % des employeurs l'ont fait.
- C'est dans le **secteur des communications** et le **secteur des « autres »** que l'écart entre les primes était le plus faible; l'employeur médian a versé 0,94 \$ en prime à la femme médiane pour chaque dollar versé à l'homme médian. Le secteur des communications était aussi le plus susceptible de verser à la femme médiane une prime au moins égale à celle de l'homme médian; 35,3 % des employeurs l'ont fait.
- L'employeur médian du **secteur des transports** a versé 0,93 \$ en prime à la femme médiane 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; 55,8 % des employeurs de ce secteur ont versé entre 0,76 \$ et 1,24 \$ en prime à la femme médiane pour chaque dollar versé à l'homme médian.

Les données sur les écarts des primes moyennes sont présentées dans le tableau 7.2 de l'[annexe A](#). Les données sur les proportions d'hommes et de femmes recevant une prime fournissent des éléments de contexte supplémentaires (voir les tableaux 7.3A et 7.3B de l'[annexe A](#)).

TABLEAU 2C

Primes versées à 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	0,67 \$	0,0	23,8	42,9	28,6	0,0	2,4	0,0	2,4	0,0
Les communications	0,94 \$	2,0	2,0	17,6	35,3	7,8	9,8	0,0	17,6	7,8
Les transports	0,93 \$	3,1	11,1	13,1	15,6	7,2	9,2	4,4	13,1	23,3
Les « autres »	0,94 \$	1,2	3,5	19,8	32,6	8,1	15,1	4,7	3,5	11,6
Tous les secteurs	0,90 \$	2,4	10,0	16,9	21,2	6,9	9,6	3,7	11,1	18,2

Écarts des paies d'heures supplémentaires

En 2023, 85,7 % 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 0,53 \$ 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.

- 13,7 % des employeurs ont payé la femme médiane au moins autant en paie d'heures supplémentaires que l'homme médian.
- 39,3 % des employeurs ont versé 0,50 \$ ou moins en paie d'heures supplémentaires à la femme médiane 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 0,67 \$ en paie d'heures supplémentaires à la femme médiane pour chaque dollar versé à l'homme médian. Ce secteur était également le plus susceptible de verser à la femme médiane au moins autant en paie d'heures supplémentaires qu'à l'homme médian; 16,7 % des employeurs l'ont fait.
- Le **secteur des communications** était le plus susceptible de verser à la femme médiane au moins autant en paie d'heures supplémentaires qu'à l'homme médian; 9,8 % des employeurs l'ont fait.
- L'employeur médian du **secteur des transports** a versé 0,53 \$ en paie d'heures supplémentaires à la femme médiane pour chaque dollar versé à l'homme médian.
- C'est dans le **secteur des « autres »** que l'écart des paies d'heures supplémentaires était le plus important; l'employeur médian a versé 0,47 \$ en paie d'heures supplémentaires à la femme médiane pour chaque dollar versé à l'homme médian.

Les données sur les écarts des paies d'heures supplémentaires moyennes sont présentées dans le tableau 7.4 de l'[annexe A](#).

TABLEAU 2D

Rémunération des 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	0,67 \$	4,8	23,8	26,2	19,0	0,0	7,1	0,0	9,5	9,5
Les communications	0,50 \$	11,8	31,4	19,6	13,7	0,0	3,9	0,0	5,9	13,7
Les transports	0,53 \$	18,1	19,4	24,2	7,2	0,0	4,2	3,3	6,4	17,2
Les « autres »	0,47 \$	16,3	33,7	20,9	11,6	0,0	8,1	3,5	1,2	4,7
Tous les secteurs	0,53 \$	16,1	23,2	23,4	9,5	0,0	5,0	2,8	5,8	14,3

Écarts des heures supplémentaires

Pour l'employeur médian, la femme médiane a effectué 20 heures supplémentaires de moins durant l'année que l'homme médian.

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 7.5 à 7.7B de l'[annexe A](#)).

SECTION 3

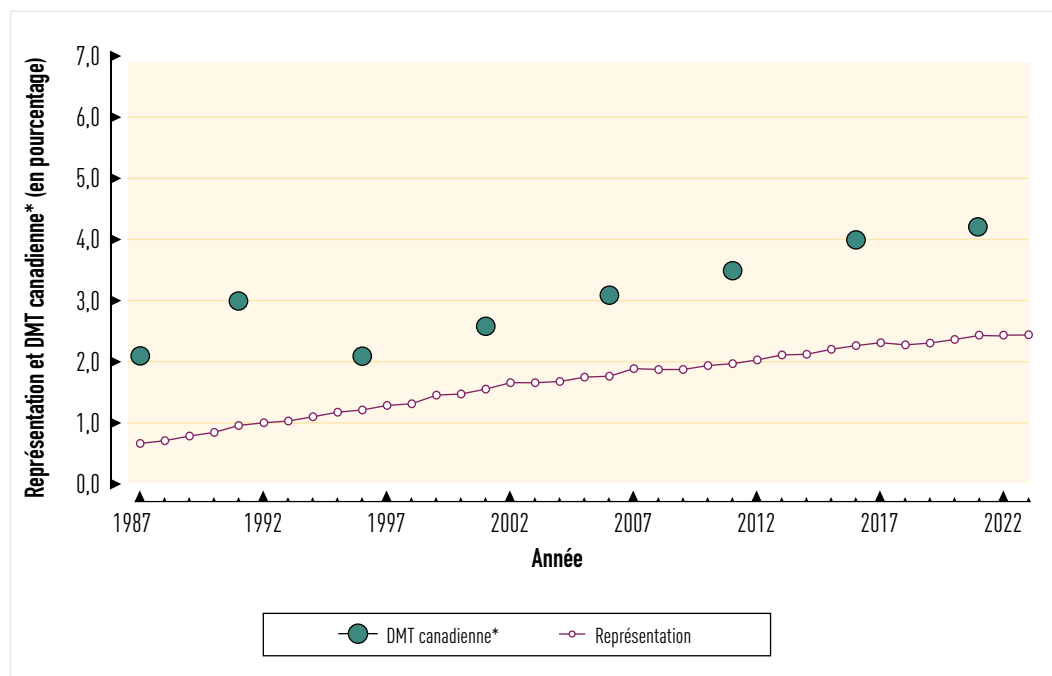
Les Autochtones

Représentation et taux d'atteinte

Le [Graphique 3A](#) montre que la représentation des Autochtones était de 2,4 % en 2023, restant inférieure à la DMT canadienne de 4,2 %. La tendance à long-terme démontre une croissance régulière depuis les premières données publiées, alors qu'elle n'était que de 0,7 % en 1987. Depuis 2020, la représentation est restée stable à 2,4 %.

GRAPHIQUE 3A

Représentation et DMT canadienne* des Autochtones de 1987 à 2023 (en pourcentage)



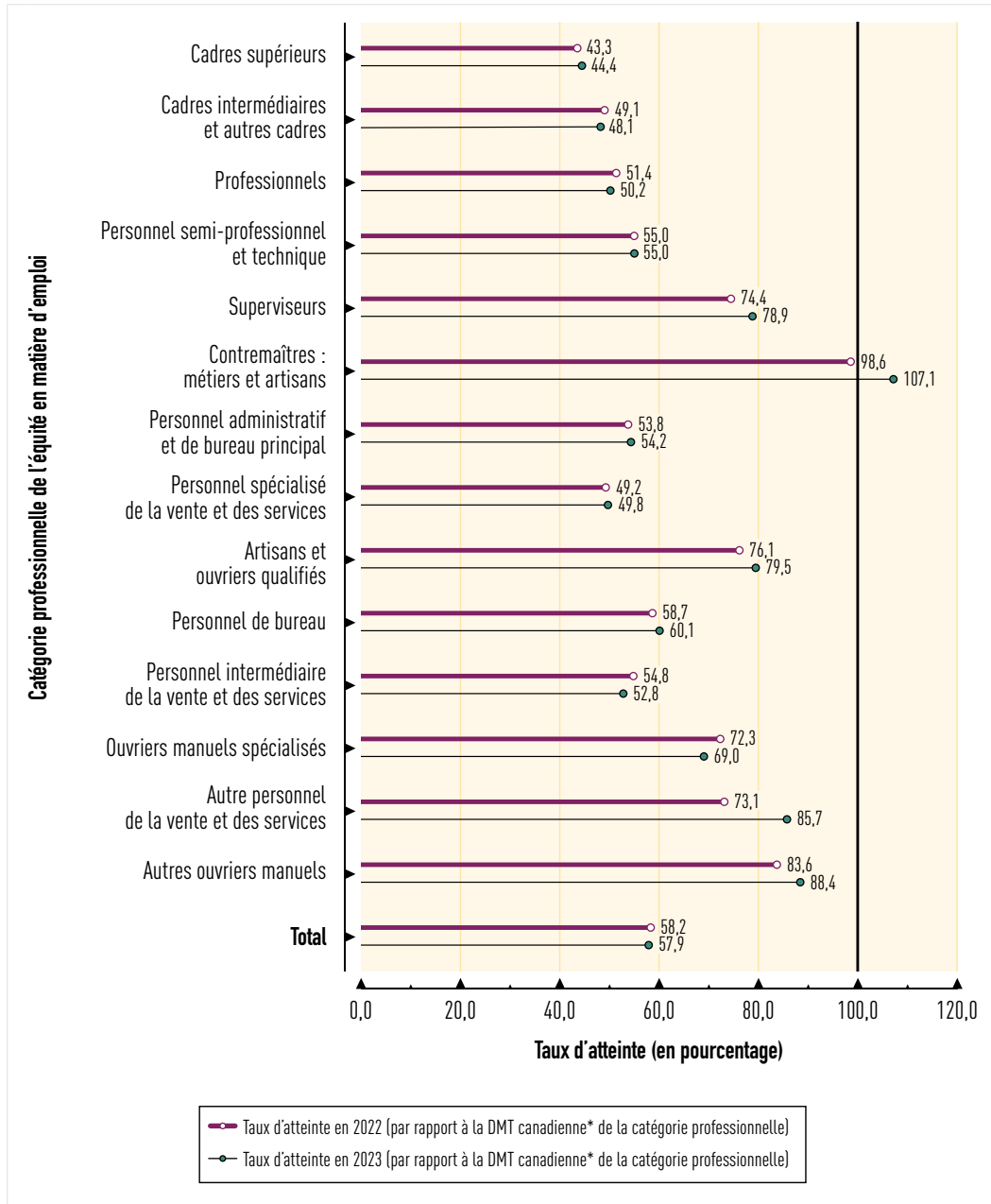
* Sources : Statistique Canada, Recensements de 1986 à 2021 et Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

Taux d'atteinte par catégorie professionnelle

Le **Graphique 3B** montre qu'entre 2022 et 2023, les taux de représentation et d'atteinte des Autochtones ont augmenté dans 9 des 14 catégories professionnelles, incluant les cadres supérieurs. La représentation des Autochtones demeure inférieure à la DMT canadienne dans toutes les catégories professionnelles sauf la catégorie des contremaîtres : métiers et artisans. Le taux d'atteinte dans la catégorie professionnelle des cadres supérieurs a augmenté de plus d'un point de pourcentage, de 43,3 % en 2022 à 44,4 % en 2023.

GRAPHIQUE 3B

Taux d'atteinte (par rapport à la DMT canadienne* pour chaque catégorie professionnelle) des Autochtones en 2022 et 2023 (en pourcentage)



* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021. Ce graphique présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées dans l'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

Taux de 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 94,9 % dans le secteur des « autres », qui avait également la représentation la plus élevée à 3,9 %.

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

Les Autochtones ont eu un taux d'atteinte supérieur à 100,0 % dans le sous-secteur des autres industries de production, à 123,9 % (en hausse par rapport à 122,7 % en 2022). Le taux d'atteinte dans le sous-secteur du transport par eau était de 99,7 % (en baisse par rapport à 114,0 % en 2022).

TABEAU 3A

Taux de représentation, disponibilité sur le marché du travail et taux d'atteinte des Autochtones par secteur et sous-secteur en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Secteur ou sous-secteur	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Variation* de la représentation entre 2022 et 2023	DMT (canadienne)**	Taux d'atteinte en 2022 basé sur la DMT (canadienne)	Taux d'atteinte en 2023 basé sur la DMT (canadienne)	DMT (sectorielle)**	Taux d'atteinte en 2022 basé sur la DMT (sectorielle)	Taux d'atteinte en 2023 basé sur la DMT (sectorielle)
Les services bancaires et financiers	1,4	1,4	-0,0	4,2	33,5	32,5	1,9	73,2	71,0
Les communications	2,2	2,3	+0,0	4,2	53,5	54,5	2,6	84,9	86,5
Les transports	3,1	3,1	-0,0	4,2	74,6	74,2	3,9	79,6	79,2
Sous-secteur du transport aérien	2,7	2,7	-0,0	s/o	s/o	s/o	3,9	69,0	68,3
Sous-secteur du transport terrestre	3,2	3,2	+0,1	s/o	s/o	s/o	3,9	81,1	82,6
Sous-secteur du transport par eau	4,4	3,9	-0,6	s/o	s/o	s/o	3,9	114,0	99,7
Les « autres »	4,0	3,9	-0,1	4,2	95,3	93,1	4,1	97,1	94,9
Sous-secteur des autres industries de production	5,0	5,1	+0,0	s/o	s/o	s/o	4,1	122,7	123,9
Sous-secteur des autres industries de services	2,9	2,7	-0,2	s/o	s/o	s/o	4,1	70,6	65,9

* Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux de représentation, car les valeurs ont été arrondies. Les valeurs « +0,0 » et « -0,0 » démontrent respectivement des augmentations et diminutions qui étaient inférieures à 0,1 point de pourcentage.

** Source : Statistique Canada, Recensement de 2021. Ce tableau présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées dans l'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

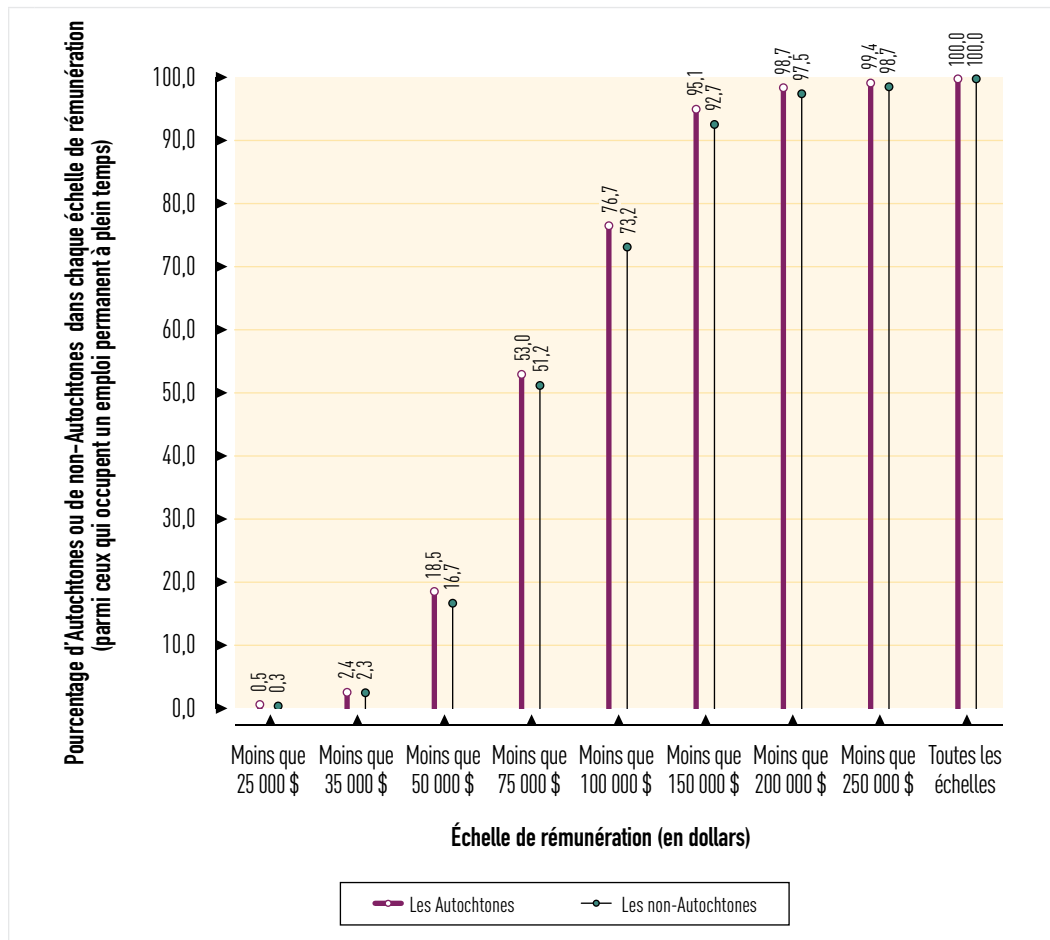
Échelles de rémunération

Le **Graphique 3C** indique en pourcentage, où se situaient les Autochtones et les non-Autochtones dans chacune des 9 échelles de rémunération, parmi les personnes occupant un emploi permanent à plein temps. Le graphique montre que les Autochtones étaient 1,8 points de pourcentage plus susceptibles que les non-Autochtones d'être payés moins de 50 000 \$ (18,5 % comparativement à 16,7 %), et 3,5 points de pourcentage plus susceptibles d'être payés moins de 100 000 \$ (76,7 % comparativement à 73,2 %).

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 2023 (en pourcentage)



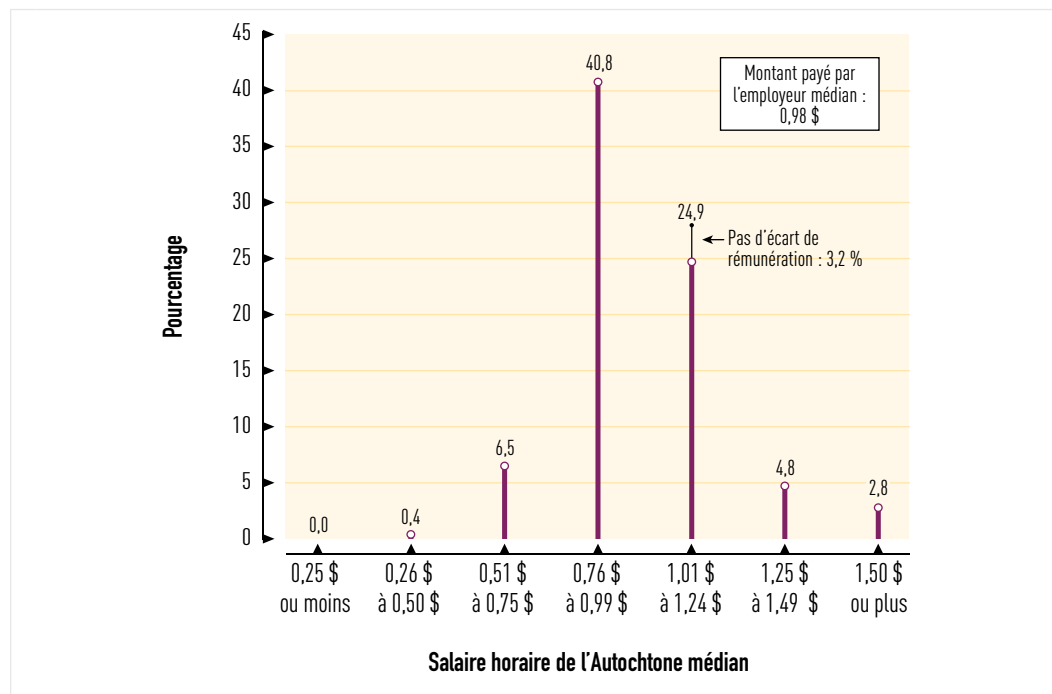
Écarts des salaires horaires

Pour l'employeur médian, l'Autochtone médian gagnait 0,98 \$ de l'heure pour chaque dollar gagné par le non-Autochtone médian.

- 35,6 % des employeurs ont payé l'Autochtone médian au moins autant que le non-Autochtone médian.
- Environ 2 employeurs sur 3 (68,8 %) 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** et le **secteur des communications** présentaient l'écart des salaires horaires le plus important; l'employeur médian a payé l'Autochtone médian 0,94 \$ de l'heure pour chaque dollar payé au non-Autochtone médian. Le secteur des communications était également le moins susceptible de rémunérer l'Autochtone médian au moins autant de l'heure que le non-Autochtone médian; 19,6 % des employeurs l'ont fait.
- Le **secteur des transports** présentait l'écart des salaires horaires le plus faible; l'employeur médian a payé l'Autochtone médian 0,99 \$ 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; 40,7 % des employeurs l'ont fait.

Les données sur les écarts des salaires horaires moyens sont présentées dans 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	0,94 \$	0,0	0,0	9,5	38,1	0,0	16,7	9,5	2,4	23,8
Les communications	0,94 \$	0,0	0,0	7,8	60,8	2,0	11,8	3,9	2,0	11,8
Les transports	0,99 \$	0,0	0,6	6,4	37,2	4,4	27,2	3,3	2,5	18,3
Les « autres »	0,98 \$	0,0	0,0	4,7	45,3	0,0	26,7	9,3	4,7	9,3
Tous les secteurs	0,98 \$	0,0	0,4	6,5	40,8	3,2	24,9	4,8	2,8	16,7

Écarts des primes

En 2023, 58,3 % 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 0,95 \$ 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 18,6 % des employeurs, la prime de l'Autochtone médian était de 0,75 \$ ou moins pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian.
- 26,9 % 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 :

- C'est dans le **secteur des services bancaires et financiers** que l'on trouve la plus forte concentration de petits écarts de rémunération; 31,0 % des employeurs ont versé à l'Autochtone médian entre 0,76 \$ et 1,24 \$ en prime pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian.
- C'est dans le **secteur des communications** que l'écart des primes était le plus important; l'employeur médian a versé 0,82 \$ en prime à l'Autochtone médian pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian. Ce secteur était également le moins susceptible de verser à l'Autochtone médian une prime au moins égale à celle du non-Autochtone médian; 17,6 % des employeurs l'ont fait.
- Le **secteur des transports** était le moins susceptible de verser une prime de 0,75 \$ ou moins à l'Autochtone médian pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian; 16,1 % des employeurs l'ont fait.
- L'employeur médian du **secteur des « autres »** n'affichait pas d'écart des primes médianes; l'employeur médian a versé 1,00 \$ en prime à l'Autochtone médian pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian.

Les données sur les écarts des primes moyennes sont présentées dans 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](#)).

TABLEAU 3C

Prime versée à 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	0,89 \$	0,0	2,4	21,4	21,4	0,0	9,5	4,8	14,3	26,2
Les communications	0,82 \$	9,8	7,8	9,8	19,6	7,8	0,0	2,0	7,8	35,3
Les transports	0,99 \$	2,8	7,5	5,8	10,3	6,1	7,2	4,4	7,8	48,1
Les « autres »	1,00 \$	4,7	10,5	5,8	15,1	7,0	8,1	5,8	16,3	26,7
Tous les secteurs	0,95 \$	3,5	7,6	7,4	12,8	5,9	6,9	4,5	9,6	41,7

Écarts des paies d'heures supplémentaires

En 2023, 63,5 % 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 0,95 \$ en paie d'heures supplémentaires à l'Autochtone médian pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian.

- 30,1 % des employeurs ont payé l'Autochtone médian au moins autant que le non-Autochtone médian.
- 14,7 % des employeurs ont versé à l'Autochtone médian 1,50 \$ ou plus pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian.
- Pour 11,5 % 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** payait davantage les Autochtones en paie d'heures supplémentaires : l'employeur médian a versé 1,07 \$ en paie d'heures supplémentaires à l'Autochtone médian pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian. Ce secteur était aussi le moins susceptible de verser à l'Autochtone médian au moins autant par heure supplémentaire qu'au non-Autochtone médian; 26,2 % 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 0,89 \$ en paie d'heures supplémentaires à l'Autochtone médian pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian.
- L'employeur médian du **secteur des transports** a versé 0,91 \$ en paie d'heures supplémentaires à l'Autochtones médian pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian.
- Le **secteur des « autres »** payait également davantage les Autochtones en paie d'heures supplémentaires; l'employeur médian a versé 1,06 \$ en paie d'heures supplémentaires à l'Autochtone médian pour chaque dollar versé au non-Autochtone médian. Ce secteur était aussi le plus susceptible de verser à l'Autochtone médian au moins autant par heure supplémentaire qu'au non-Autochtone médian; 40,7 % des employeurs l'ont fait.

Les données sur les écarts des paies d'heures supplémentaires moyennes sont présentées dans le tableau 8.4 de l'[annexe A](#).

TABLEAU 3D

Rémunération des 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	1,07 \$	0,0	11,9	9,5	4,8	0,0	7,1	2,4	16,7	47,6
Les communications	0,89 \$	2,0	11,8	5,9	15,7	0,0	3,9	15,7	11,8	33,3
Les transports	0,91 \$	3,9	7,2	11,1	11,9	0,0	10,0	4,4	13,3	38,1
Les « autres »	1,06 \$	3,5	8,1	7,0	14,0	1,2	14,0	4,7	20,9	26,7
Tous les secteurs	0,95 \$	3,3	8,2	9,8	12,1	0,2	9,8	5,4	14,7	36,5

Écarts des heures supplémentaires

Pour l'employeur médian, l'Autochtone médian a effectué 1 heure supplémentaire 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

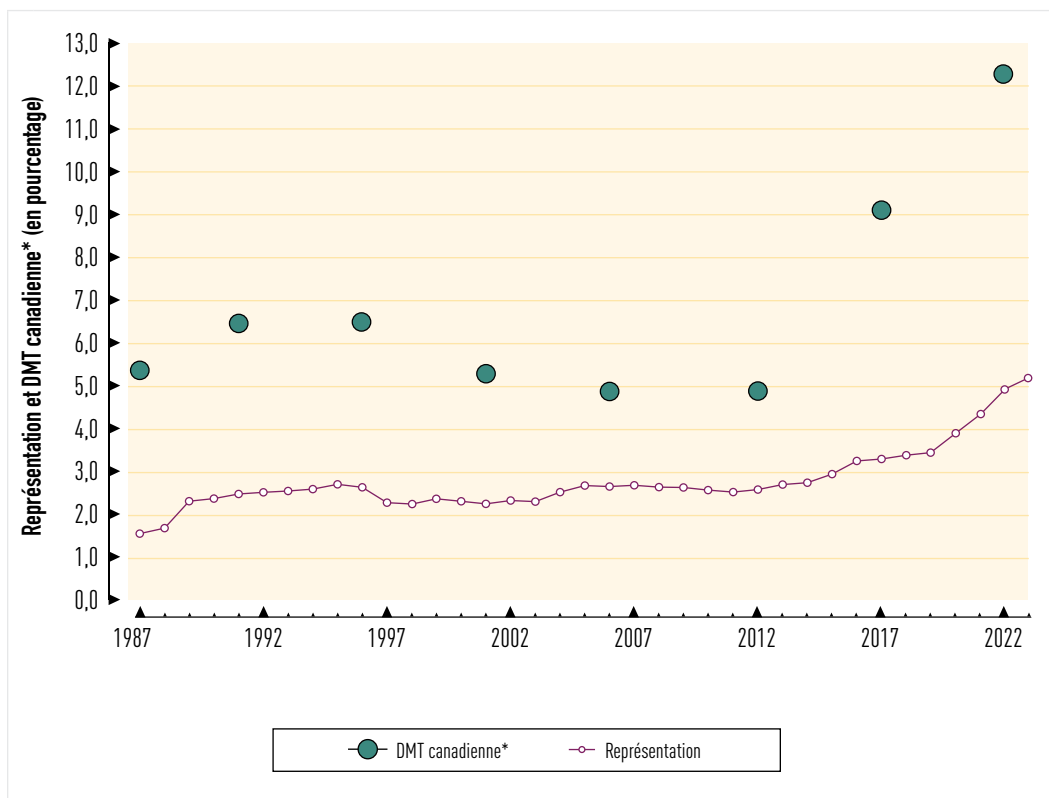
Les personnes handicapées

Représentation et taux d'atteinte

Le **Graphique 4A** montre que le taux de représentation des personnes handicapées a monté à 5,2 % en 2023, une augmentation par rapport au sommet précédent de 4,9 % en 2022. Le taux de 2023 représente une augmentation de 3,6 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 7,1 points de pourcentage à la DMT canadienne de 12,3 %.

GRAPHIQUE 4A

Représentation et DMT canadienne* des personnes handicapées de 1987 à 2023 (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, 2017 et 2022.

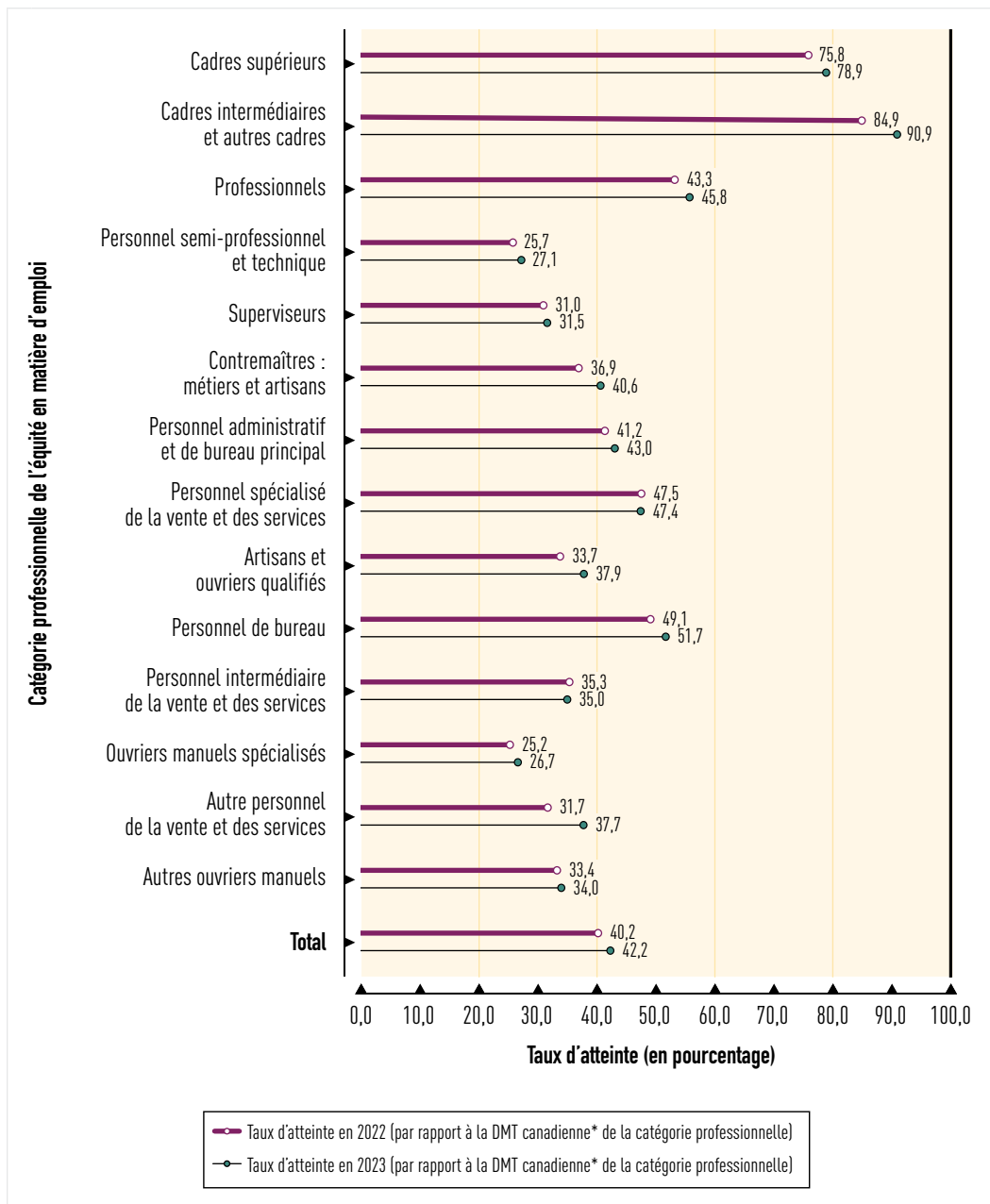
Taux d'atteinte par catégorie professionnelle

Le **Graphique 4B** montre qu'entre 2022 et 2023, les taux d'atteinte des personnes handicapées ont augmenté dans 12 des 14 catégories professionnelles. Les exceptions se trouvaient dans la catégorie du personnel spécialisé de la vente et des services, où le taux d'atteinte a baissé de 0,3 point de pourcentage de 2022 à 2023, et la catégorie du personnel intermédiaire de la vente et des services, qui a baissé de 0,1 point de pourcentage. Le taux d'atteinte est resté inférieur à 100 % dans toutes les catégories professionnelles, variant de 26,7 % (les ouvriers manuels spécialisés) à 90,9 % (les cadres intermédiaires et autres cadres).

Le rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel 2023* montre que le taux d'atteinte des personnes handicapées en 2022 parmi les cadres supérieurs était de 102,4 % et que parmi les cadres intermédiaires et autres cadres, il était de 114,5 %. Ces taux sont fondés sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 qui générait une DMT de 5,0 % pour les personnes handicapées dans ces catégories professionnelles (les cadres supérieurs, intermédiaires et autres cadres ont été considérés comme une seule catégorie professionnelle pour déterminer la DMT des personnes handicapées). Les taux révisés présentés dans le présent rapport sont plutôt fondés sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022, qui génère une DMT de 6,7 %, ce qui réduit les taux d'atteinte de 2022 à 75,8 % pour les cadres supérieurs et à 84,9 % pour les cadres intermédiaires et autres cadres.

GRAPHIQUE 4B

Taux d'atteinte (par rapport à la DMT canadienne* pour chaque catégorie professionnelle) des personnes handicapées en 2022 et 2023 (en pourcentage)



* Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022. Ce graphique présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur l'ECI de 2022. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées dans l'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*. Pour les personnes handicapées, le taux de représentation des cadres supérieurs et celui des cadres intermédiaires et autres cadres sont comparés à la DMT combinée des deux catégories professionnelles. Une DMT combinée a également été utilisée pour la catégorie des contremaîtres : métiers et artisans et celle des artisans et ouvriers qualifiés.

Taux de représentation et taux d'atteinte par secteur et sous-secteur

En 2023, 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 64,5 %. C'est également dans ce secteur que la représentation était la plus élevée, avec 7,0 % de personnes handicapées parmi les salariés.

Les taux d'atteinte ont augmenté dans tous les 4 secteurs entre 2022 et 2023. Le secteur des communications a connu la plus forte hausse, leur taux d'atteinte a augmenté de 5,0 points de pourcentage. Bien que le taux d'atteinte ait augmenté dans le secteur des transports, celui du sous-secteur du transport par eau a connu une légère baisse, passant de 20,3 % à 19,9 %.

TABLEAU 4A

Taux de représentation, disponibilité sur le marché du travail et taux d'atteinte des personnes handicapées par secteur et sous-secteur en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Secteur ou sous-secteur	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Variation* de la représentation entre 2022 et 2023	DMT (canadienne)**	Taux d'atteinte en 2022 basé sur la DMT (canadienne)	Taux d'atteinte en 2023 basé sur la DMT (canadienne)	DMT (sectorielle)**	Taux d'atteinte en 2022 basé sur la DMT (sectorielle)	Taux d'atteinte en 2023 basé sur la DMT (sectorielle)
Les services bancaires et financiers	6,9	7,0	+0,1	12,3	55,7	56,8	10,8	63,3	64,5
Les communications	5,3	5,9	+0,6	12,3	43,0	48,0	12,3	43,0	48,0
Les transports	3,6	3,9	+0,2	12,3	29,5	31,5	9,7	37,5	40,0
Sous-secteur du transport aérien	2,1	2,3	+0,2	s/o	s/o	s/o	9,7	21,6	24,1
Sous-secteur du transport terrestre	4,4	4,8	+0,4	s/o	s/o	s/o	9,7	45,6	49,2
Sous-secteur du transport par eau	2,0	1,9	-0,0	s/o	s/o	s/o	9,7	20,3	19,9
Les « autres »	2,8	3,3	+0,5	12,3	22,9	27,2	11,8	23,8	28,2
Sous-secteur des autres industries de production	3,6	4,3	+0,7	s/o	s/o	s/o	11,8	30,7	36,5
Sous-secteur des autres industries de services	2,0	2,4	+0,4	s/o	s/o	s/o	11,8	16,6	20,0

* Les variations indiquées ne correspondent pas nécessairement à la différence entre les taux de représentation, car les valeurs ont été arrondies. Les valeurs « +0,0 » et « -0,0 » démontrent respectivement des augmentations et diminutions qui étaient inférieures à 0,1 point de pourcentage.

** Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022. Ce tableau présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées dans l'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*. L'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022 n'avait pas un échantillon assez grand pour déterminer une DMT fiable pour le secteur des communications, donc la DMT canadienne de 12,3 % a été utilisée comme l'estimation la plus fiable disponible pour ce secteur.

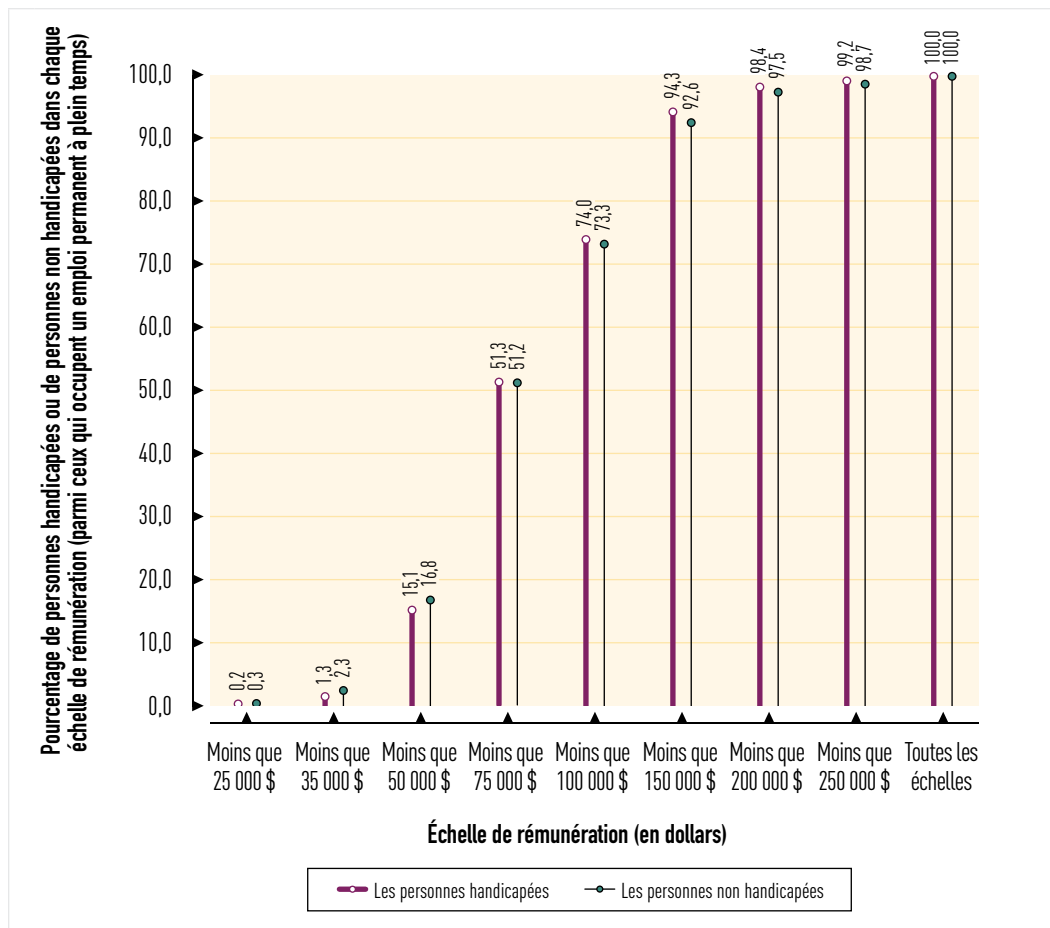
Échelles de rémunération

Le **Graphique 4C** indique en pourcentage, où se situaient les personnes handicapées et les personnes non handicapées dans chacune des 9 échelles de rémunération, parmi les personnes occupant un emploi permanent à plein temps. Le graphique montre que les personnes handicapées étaient 1,7 points de pourcentage moins susceptibles que les personnes non handicapées d'être payées moins de 50 000 \$ (15,1 % comparativement à 16,8 %). Cependant, les personnes handicapées avaient 0,7 point de pourcentage de plus de chance que les personnes non handicapées d'être payées moins de 100 000 \$ (74,0 % comparativement à 73,3 %).

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 5.3 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 2023 (en pourcentage)



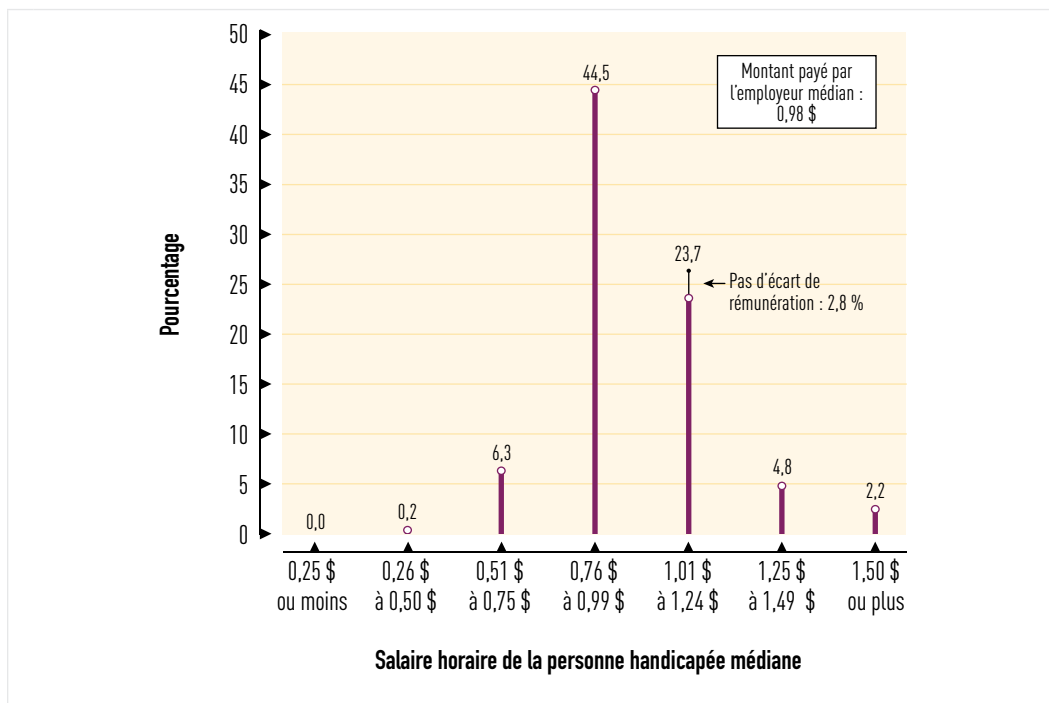
Écarts des salaires horaires

En 2023, l'employeur médian a payé la personne handicapée médiane 0,98 \$ de l'heure pour chaque dollar payé à la personne non handicapée médiane.

- Pour plus de 7 employeurs sur 10 (71,1 %), le montant payé se situait entre 0,76 \$ et 1,24 \$.
- 33,6 % des employeurs ont payé 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** était le moins susceptible de payer la personne handicapée médiane au moins autant que la personne non handicapée médiane; 31,0 % 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 0,96 \$ de l'heure pour chaque dollar payé à la personne non handicapée médiane.
- C'est dans le **secteur des transports** et le **secteur des « autres »** que l'on trouvait l'écart de rémunération le plus faible; l'employeur médian de chaque secteur a payé la personne handicapée médiane 0,98 \$ de l'heure pour chaque dollar payé à la personne non handicapée médiane.

Les données sur les écarts des salaires horaires moyens sont présentées dans le tableau 9.1 de l'[annexe A](#).

TABLEAU 4B

Salaire horaire de la personne handicapée médiane pour chaque dollar payé 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	0,97 \$	0,0	0,0	14,3	50,0	2,4	19,0	7,1	2,4	4,8
Les communications	0,96 \$	0,0	0,0	0,0	58,8	3,9	25,5	5,9	0,0	5,9
Les transports	0,98 \$	0,0	0,3	5,8	41,1	3,1	22,8	4,7	2,8	19,4
Les « autres »	0,98 \$	0,0	0,0	8,1	47,7	1,2	29,1	3,5	1,2	9,3
Tous les secteurs	0,98 \$	0,0	0,2	6,3	44,5	2,8	23,7	4,8	2,2	15,4

Écarts des primes

En 2023, 60,9 % 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 0,98 \$ en prime à la personne handicapée médiane 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 :

- 28,0 % des employeurs ont versé à la personne handicapée médiane une prime au moins égale à celle de la personne non handicapée médiane.
- 32,8 % ont versé à la personne handicapée médiane une prime inférieure à celle de la personne non handicapée médiane.

En 2023, les écarts des primes qui affectent les personnes handicapées variaient d'un secteur à l'autre :

- L'employeur médian du **secteur des services bancaires et financiers** a versé 0,98 \$ en prime à la personne handicapée médiane pour chaque dollar versé à la personne non handicapée médiane.
- C'est dans le **secteur des communications** que l'écart des primes était le plus important; l'employeur médian a versé 0,91 \$ en prime à la personne handicapée médiane pour chaque dollar versé à la personne non handicapée médiane.
- C'est dans le **secteur des transports** que l'écart des primes était le plus faible; l'employeur médian a versé 0,99 \$ en prime à la personne handicapée médiane 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; 26,4 % l'ont fait.
- L'employeur médian du **secteur des « autres »** a versé 0,97 \$ en prime à la personne handicapée médiane pour chaque dollar versé à la personne non handicapée médiane.

Les données sur les écarts des primes moyennes sont présentées dans 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 versée à la personne handicapée médiane pour chaque dollar versé à la personne non handicapée médiane, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Montant 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	0,98 \$	2,4	9,5	9,5	33,3	0,0	21,4	4,8	4,8	14,3
Les communications	0,91 \$	5,9	7,8	13,7	23,5	5,9	11,8	3,9	7,8	19,6
Les transports	0,99 \$	3,6	7,5	4,2	11,7	6,7	6,9	5,0	7,8	46,7
Les « autres »	0,97 \$	2,3	5,8	11,6	16,3	8,1	10,5	2,3	11,6	31,4
Tous les secteurs	0,98 \$	3,5	7,4	6,7	15,2	6,3	9,1	4,5	8,2	39,1

Écarts des paies d'heures supplémentaires

En 2023, 63,2 % 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 0,89 \$ en paie d'heures supplémentaires à la personne handicapée médiane pour chaque dollar versé à la personne non handicapée médiane.

- 26,9 % des employeurs ont payé la personne handicapée médiane au moins autant que la personne non handicapée médiane.

En 2023, 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; 23,8 % des employeurs l'ont fait.
- L'employeur médian du **secteur des communications** a versé 0,83 \$ en paie d'heures supplémentaires à la personne handicapée médiane 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 0,91 \$ en paie d'heures supplémentaires à la personne handicapée médiane pour chaque dollar versé à la personne non handicapée médiane.
- C'est dans le **secteur des « autres »** que l'écart des paies d'heures supplémentaires était le plus important; l'employeur médian a versé 0,80 \$ en paie d'heures supplémentaires à la personne handicapée médiane 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; 29,1 % des employeurs l'ont fait.

Les données sur les écarts des paies d'heures supplémentaires moyennes sont présentées dans le tableau 9.4 de l'[annexe A](#)).

TABLEAU 4D

Rémunération des 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 (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	0,87 \$	0,0	9,5	16,7	16,7	0,0	7,1	0,0	16,7	33,3
Les communications	0,83 \$	0,0	5,9	15,7	13,7	0,0	5,9	2,0	17,6	39,2
Les transports	0,91 \$	6,9	7,5	8,3	11,7	0,0	6,4	5,0	15,6	38,6
Les « autres »	0,80 \$	4,7	14,0	15,1	14,0	0,0	3,5	5,8	19,8	23,3
Tous les secteurs	0,89 \$	5,4	8,5	10,8	12,6	0,0	5,9	4,5	16,5	35,8

Écarts des heures supplémentaires

Pour l'employeur médian, la personne handicapée médiane a effectué 3 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

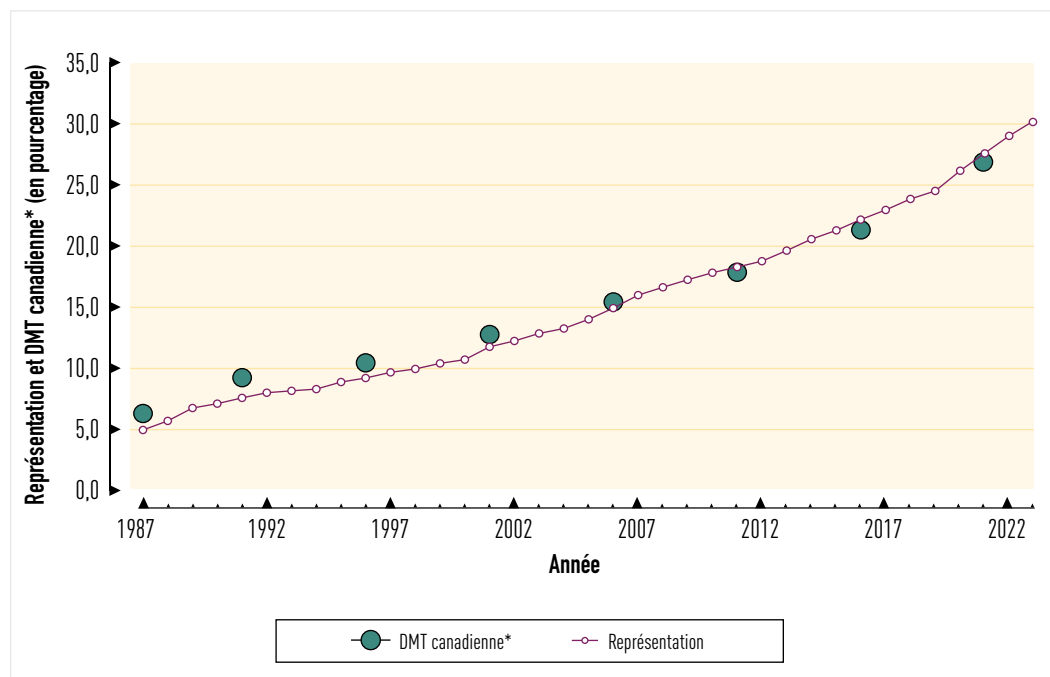
Les personnes qui font partie des minorités visibles

Représentation et taux d'atteinte

Le [Graphique 5A](#) montre que la représentation des personnes qui font partie des minorités visibles a atteint un nouveau sommet de 30,1 %, dépassant le taux de 28,8 % enregistré en 2022. 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 se trouvait 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 2023 (en pourcentage)



* Sources : Statistique Canada, Recensements de 1986 à 2021 et Enquête nationale auprès des ménages de 2011.

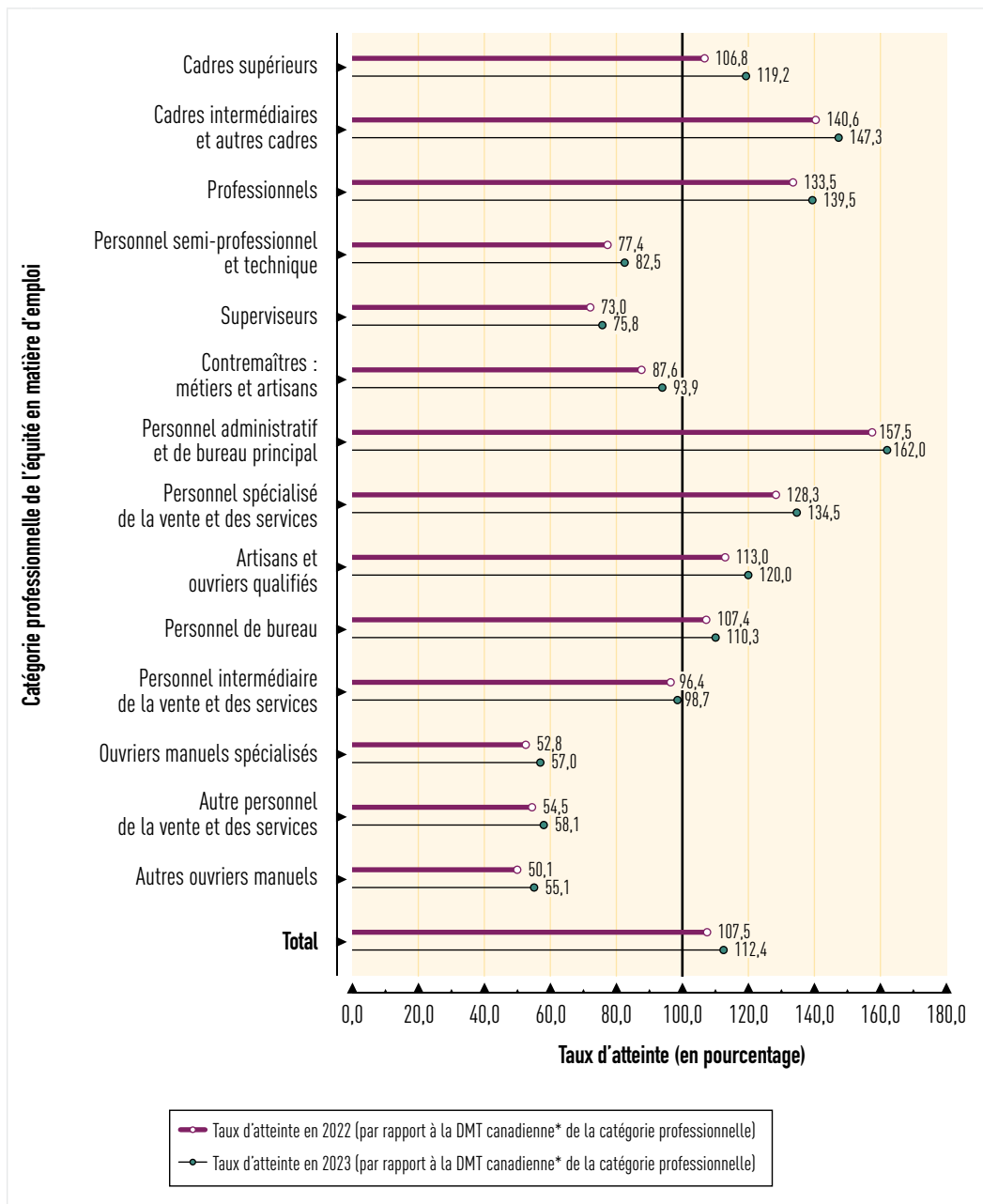
Taux d'atteinte par catégorie professionnelle

Le **Graphique 5B** montre qu'entre 2022 et 2023, 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 la moitié des 14 catégories, incluant les cadres supérieurs (119,2 %), les cadres intermédiaires et autres cadres (147,3 %), et les professionnels (139,5 %). Le taux d'atteinte le plus élevé se trouvait dans la catégorie professionnelle du personnel administratif et de bureau principal, à 162,0 %.

Le rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel 2023* indique un taux d'atteinte de 105,3 % parmi les superviseurs, de 117,8 % parmi les contremaîtres : métiers et artisans, et de 120,0 % parmi le personnel intermédiaire de la vente et des services. Ces taux sont fondés sur le Recensement de 2016. Les taux révisés présentés dans le présent rapport sont plutôt fondés sur le Recensement de 2021, qui génère une DMT plus élevée chez les personnes qui font partie des minorités visibles dans ces trois catégories professionnelles. Les taux d'atteinte révisés de 2022 sont de 73,0 % parmi les superviseurs, de 87,6 % parmi les contremaîtres : métiers et artisans, et de 96,4 % parmi le personnel intermédiaire de la vente et des services.

GRAPHIQUE 5B

Taux d'atteinte (par rapport à la DMT canadienne* pour chaque catégorie professionnelle) des personnes qui font partie des minorités visibles en 2022 et 2023 (en pourcentage)



* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021. Ce graphique présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées dans l'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

Taux de représentation et taux d'atteinte par secteur et sous-secteur

En 2023, le taux d'atteinte des personnes qui font partie des minorités visibles a dépassé 100,0 % dans le secteur des services bancaires et financiers (118,7 %). Les taux d'atteinte ont augmenté dans chaque secteur et sous-secteur. La plus forte hausse parmi les secteurs était de 4,6 points de pourcentage dans le secteur des services bancaires et financiers. La plus forte hausse parmi les sous-secteurs était de 5,5 points dans le transport aérien.

TABLEAU 5A

Taux de 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 2022 et 2023 (en pourcentage)

Secteur ou sous-secteur	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Variation* de la représentation entre 2022 et 2023	DMT (canadienne)**	Taux d'atteinte en 2022 basé sur la DMT (canadienne)	Taux d'atteinte en 2023 basé sur la DMT (canadienne)	DMT (sectorielle)**	Taux d'atteinte en 2022 basé sur la DMT (sectorielle)	Taux d'atteinte en 2023 basé sur la DMT (sectorielle)
Les services bancaires et financiers	41,8	43,5	+1,7	26,8	156,2	162,4	36,6	114,1	118,7
Les communications	26,1	27,4	+1,3	26,8	97,6	102,4	30,1	86,7	90,9
Les transports	21,1	22,5	+1,4	26,8	79,0	84,2	33,1	63,8	68,0
Sous-secteur du transport aérien	22,7	24,5	+1,8	s/o	s/o	s/o	33,1	68,5	74,0
Sous-secteur du transport terrestre	20,9	22,1	+1,2	s/o	s/o	s/o	33,1	63,2	66,7
Sous-secteur du transport par eau	15,9	16,7	+0,8	s/o	s/o	s/o	33,1	48,0	50,5
Les « autres »	17,4	18,0	+0,6	26,8	65,2	67,3	24,5	71,2	73,5
Sous-secteur des autres industries de production	14,9	15,9	+1,0	s/o	s/o	s/o	24,5	60,7	64,8
Sous-secteur des autres industries de services	20,1	20,2	+0,1	s/o	s/o	s/o	24,5	81,9	82,3

* 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 2021. Ce tableau présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées dans l'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

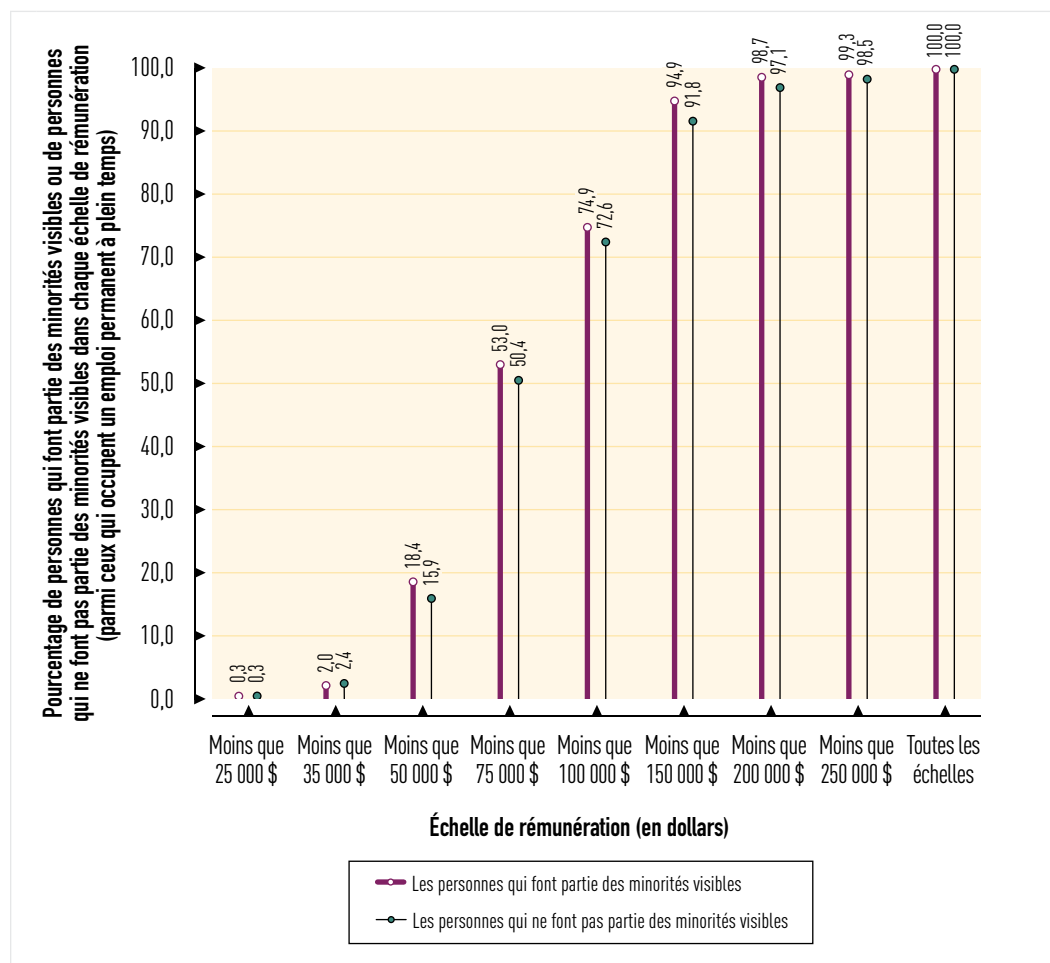
Échelles de rémunération

Le **Graphique 5C** indique en pourcentage, où se situaient les personnes qui font partie des minorités visibles et les personnes qui n'en font pas partie dans chacune des 9 échelles de rémunération, parmi les personnes occupant un emploi permanent à plein temps. Le graphique montre qu'en 2023 les personnes qui font partie des minorités visibles étaient 2,5 points de pourcentage plus susceptibles que les personnes qui n'en font pas partie d'être payées moins de 50 000 \$ (18,4 % comparativement à 15,9 %), et 2,3 points de pourcentage plus susceptibles d'être payées moins de 100 000 \$ (74,9 % comparativement à 72,6 %).

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 2023 (en pourcentage)



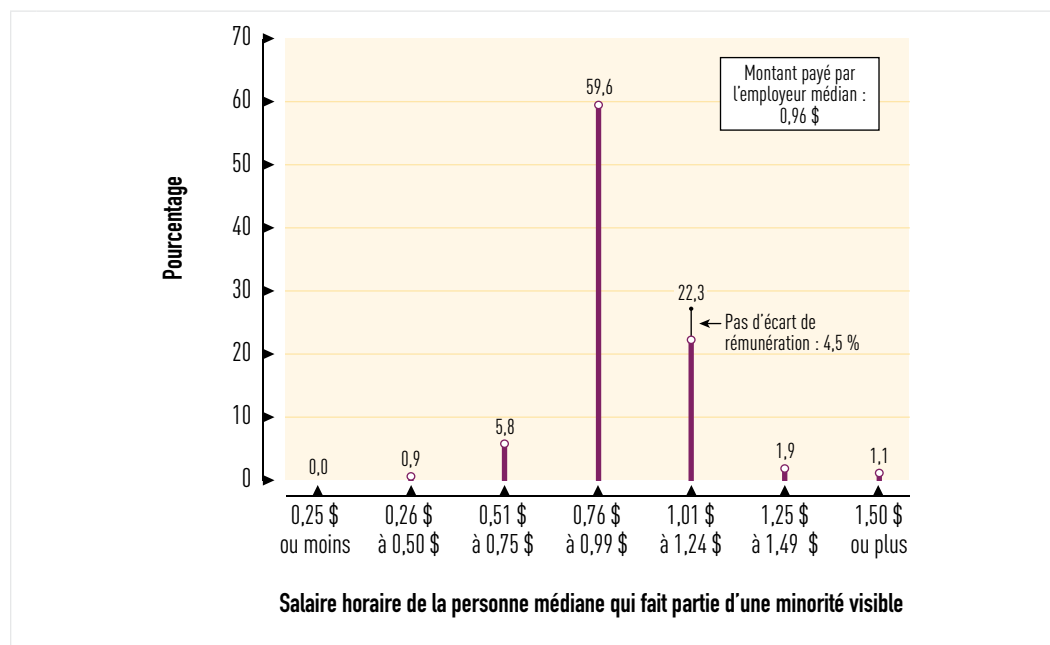
Écarts des salaires horaires

En 2023, l'employeur médian 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 ne fait pas partie d'une minorité visible.

- Pour 86,3 % des employeurs, le montant se situait entre 0,76 \$ et 1,24 \$.
- Pour 6,7 % des employeurs, le montant était de 0,75 \$ ou moins.
- 29,7 % 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 »** avaient les écarts des salaires horaires les plus importants; 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 payer les personnes qui font partie des minorités visibles au moins autant que les personnes qui ne font pas partie des minorités visibles; 21,4 % des employeurs l'ont fait.

- La plupart des employeurs dans le **secteur des communications** avaient de petits écarts de rémunération; 94,1 % de ces employeurs ont payé la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible entre 0,76 \$ et 1,24 \$ de l'heure pour chaque dollar payé à la personne médiane qui n'en fait pas partie.
- C'est dans le **secteur des transports** que l'écart de rémunération était le plus faible; l'employeur médian a payé la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible 0,97 \$ de l'heure pour chaque dollar payé à la personne médiane qui ne fait pas partie d'une minorité visible. Ce secteur était aussi le plus susceptible de payer les personnes qui font partie des minorités visibles au moins autant que les personnes qui n'en font pas partie; 31,9 % des employeurs l'ont fait, soit un peu plus que dans le secteur des communications (31,4 %).

Les données sur les écarts des salaires horaires moyens sont présentées dans 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	4,8	2,4	69,0	0,0	16,7	2,4	2,4	2,4
Les communications	0,96 \$	0,0	0,0	3,9	64,7	2,0	27,5	2,0	0,0	0,0
Les transports	0,97 \$	0,0	0,8	7,5	55,0	6,1	23,1	1,7	1,1	4,7
Les « autres »	0,94 \$	0,0	0,0	1,2	70,9	1,2	18,6	2,3	1,2	4,7
Tous les secteurs	0,96 \$	0,0	0,9	5,8	59,6	4,5	22,3	1,9	1,1	4,1

Écart des primes

En 2023, 75,9 % 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 versé 0,89 \$ en prime à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible 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 :

- 25,4 % des employeurs ont versé 0,75 \$ ou moins en prime à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible pour chaque dollar accordé à la personne médiane qui n'en fait pas partie.
- Pour 22,1 % des employeurs, le montant se situait entre 0,76 \$ et 0,99 \$.
- 28,4 % 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 0,80 \$ en prime à 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. 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; 11,9 % des employeurs l'ont fait.
- C'est dans le **secteur des communications** que l'on trouve la plus forte concentration de petits écarts de primes; 49,0 % des employeurs ont versé entre 0,76 \$ et 1,24 \$ en prime à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible pour chaque dollar versé à la personne médiane qui n'en fait pas partie.
- L'employeur médian du **secteur des transports** a versé 0,90 \$ en prime à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible 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 0,93 \$ en prime à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible pour chaque dollar versé à la personne médiane qui n'en fait pas partie. Ce secteur était également le plus susceptible de verser à la personne 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; 36,0 % des employeurs l'ont fait.

Les données sur les écarts des primes moyennes sont présentées dans 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 versée à 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	0,80 \$	2,4	7,1	33,3	42,9	0,0	4,8	4,8	2,4	2,4
Les communications	0,90 \$	2,0	2,0	19,6	27,5	5,9	15,7	3,9	5,9	17,6
Les transports	0,90 \$	4,7	9,4	10,0	18,1	8,9	10,0	3,9	5,3	29,7
Les « autres »	0,93 \$	1,2	5,8	16,3	25,6	12,8	8,1	7,0	8,1	15,1
Tous les secteurs	0,89 \$	3,7	8,0	13,7	22,1	8,5	9,8	4,5	5,6	24,1

Écarts des paies d'heures supplémentaires

En 2023, 80,1 % 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 autant en paie d'heures supplémentaires qu'à la personne médiane qui ne fait pas partie d'une minorité visible (1,00 \$ pour chaque dollar). La répartition des écarts des paies d'heures supplémentaires était relativement uniforme, avec une légère concentration au bas de l'échelle :

- 23,4 % des employeurs ont versé 0,75 \$ ou moins en prime à 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.

- Pour 16,9 % des employeurs, le montant se situait entre 0,76 \$ et 0,99 \$.
- 39,9 % des employeurs ont versé à 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 (les services bancaires et financiers et les « autres »), l'employeur médian a versé au moins autant 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; 52,4 % des employeurs l'ont fait.
- L'employeur médian du **secteur des communications** a versé 0,97 \$ en paie d'heures supplémentaires à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible 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; 35,3 % 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 des paies d'heures supplémentaires; 33,0 % d'entre eux ont versé entre 0,76 \$ à 1,24 \$ en paie d'heures supplémentaires à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible pour chaque dollar versé à la personne médiane qui n'en fait pas partie.
- L'employeur médian du **secteur des « autres »** a versé à la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible la même paie d'heures supplémentaires qu'à la personne médiane qui n'en fait pas partie (1,00 \$ pour chaque dollar).

Les données sur les écarts des paies d'heures supplémentaires moyennes sont présentées dans le tableau 10.4 de l'[annexe A](#).

TABLEAU 5D

Rémunération des 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	1,15 \$	2,4	2,4	9,5	16,7	0,0	19,0	14,3	19,0	16,7
Les communications	0,97 \$	3,9	7,8	11,8	19,6	0,0	9,8	11,8	13,7	21,6
Les transports	0,98 \$	3,9	7,2	11,1	17,5	0,3	15,3	8,6	13,3	22,8
Les « autres »	1,00 \$	9,3	5,8	17,4	12,8	1,2	19,8	11,6	14,0	8,1
Tous les secteurs	1,00 \$	4,6	6,7	12,1	16,9	0,4	15,8	9,8	13,9	19,9

Écarts des heures supplémentaires

Chez l'employeur médian, la personne médiane qui fait partie d'une minorité visible a effectué 2 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 2023. Le rapport de cette année porte sur 563 employeurs représentant un effectif total de 796 905 salariés. L'effectif total pour 2023 représente une augmentation de 33,8 % 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 2023, 2 des 4 groupes désignés ont augmenté leur représentation au sein de l'effectif total. La représentation des femmes a connu une faible baisse à 39,4 %, ce qui est tout de même plus haut que le creux de 39,1 % enregistré en 2020. Le taux de représentation des Autochtones est resté stable pour une troisième année de suite à 2,4 %. Les personnes handicapées ont poursuivi leur tendance à la hausse pour atteindre un taux de représentation de 5,2 %, alors que le taux de représentation des personnes qui font partie des minorités visible a continué d'augmenter jusqu'à 30,1 %.

En ce qui concerne les données sectorielles, la représentation des femmes a baissé dans tous les 4 secteurs. Les taux de représentation des Autochtones sont restés dans les limites de 0,1 point de pourcentage, avec seulement une augmentation dans le secteur des communications. Les personnes handicapées et 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, les 4 groupes désignés ont vu leurs taux d'atteinte s'améliorer pour la catégorie professionnelle des cadres supérieurs. Les taux d'atteinte des personnes handicapées et des personnes qui font partie des minorités visibles ont également augmenté dans la catégorie professionnelle des cadres intermédiaires et autres cadres et celle des professionnels, et tous les quatre groupes ont connu une augmentation parmi les artisans et ouvriers qualifiés.

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, les Autochtones et les personnes handicapées étaient aussi sous-payés en ce qui concerne la paie d'heures supplémentaires. Les personnes qui font partie des minorités visibles ont reçu une paie d'heures supplémentaires médiane similaire aux autres salariés de l'employeur médian.

Ceux qui sont intéressés à examiner ces données plus en détails peuvent visiter [Equi'Vision](#). Ce site Web de visualisation des données permet aux utilisateurs d'explorer les données sur l'équité en matière d'emploi par région géographique, par secteur d'activité et par employeur.

Alors que la population du Canada continue de croître et de changer, l'équité en matière d'emploi restera un élément important de la prospérité et de la stabilité du pays. 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 2022 et 2023.

Les tableaux 1.1 à 3.4 de cette annexe présentent les données de représentation ventilées par province, par région métropolitaine de recensement et par statut d'emploi. 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 10.7 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

Taux de représentation et disponibilité* des femmes par région métropolitaine de recensement, par province et par territoire en 1987, 2022 et 2023 (en pourcentage)

Région métropolitaine de recensement, province ou territoire	Représentation en 1987	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Disponibilité en 2021*
Halifax	41,2	40,6	38,4	49,5
Montréal	39,0	39,8	39,5	48,7
Toronto	47,1	44,5	44,3	48,7
Winnipeg	32,7	32,2	32,2	48,3
Regina	42,9	46,6	44,7	48,8
Calgary	47,6	41,7	41,5	47,9
Edmonton	44,5	39,1	38,6	47,7
Vancouver	40,4	38,4	37,5	48,6
Terre-Neuve-et-Labrador	38,4	44,8	44,9	49,1
Île-du-Prince-Édouard	38,0	29,6	29,9	48,9
Nouvelle-Écosse	34,4	41,4	40,5	49,1
Nouveau-Brunswick	32,2	45,5	45,3	48,5
Québec	39,8	37,9	37,7	48,1
Ontario	44,2	41,9	41,6	48,4
Manitoba	30,5	31,9	32,0	47,4
Saskatchewan	35,1	37,2	36,5	47,8
Alberta	45,3	40,5	40,3	47,4
Colombie-Britannique	41,5	37,6	36,6	48,5
Yukon	31,4	39,9	40,1	50,7
Territoires du Nord-Ouest	21,9	25,4	23,6	48,6
Nunavut	s/o	24,8	23,4	49,7
Canada	40,9	39,8	39,8	48,2

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021.

TABLEAU 1.2

Taux de représentation et disponibilité* des Autochtones par région métropolitaine de recensement, par province et par territoire en 1987, 2022 et 2023 (en pourcentage)

Région métropolitaine de recensement, province ou territoire	Représentation en 1987	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Disponibilité en 2021*
Halifax	0,5	2,9	2,8	4,1
Montréal	0,3	1,0	0,9	1,1
Toronto	0,6	1,1	1,1	0,7
Winnipeg	0,8	7,2	7,2	10,5
Regina	0,4	4,3	3,9	7,5
Calgary	0,5	2,1	2,0	3,1
Edmonton	0,7	3,6	3,6	5,4
Vancouver	0,5	2,0	2,0	2,4
<hr/>				
Terre-Neuve-et-Labrador	0,6	7,2	7,6	9,3
Île-du-Prince-Édouard	0,2	1,0	1,3	2,1
Nouvelle-Écosse	0,4	2,9	3,0	5,1
Nouveau-Brunswick	0,4	1,6	1,7	4,0
Québec	0,4	1,2	1,3	2,2
Ontario	0,7	1,7	1,6	2,6
Manitoba	1,0	8,0	8,3	13,5
Saskatchewan	1,4	8,3	8,5	11,9
Alberta	0,7	3,0	3,0	5,5
Colombie-Britannique	0,7	3,4	3,2	5,2
Yukon	3,8	8,1	7,0	18,9
Territoires du Nord-Ouest	9,6	13,4	12,2	39,8
Nunavut	s/o	34,0	38,8	73,5
Canada	0,7	2,4	2,4	4,2

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021.

TABLEAU 1.3

Taux de représentation et disponibilité* des personnes handicapées par région métropolitaine de recensement, par province et par territoire en 1987, 2022 et 2023 (en pourcentage)

Région métropolitaine de recensement, province ou territoire	Représentation en 1987	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Disponibilité en 2021*
Halifax	1,6	8,5	8,8	s/o
Montréal	1,1	3,3	3,9	s/o
Toronto	1,5	5,3	5,5	s/o
Winnipeg	1,8	5,2	5,5	s/o
Regina	2,4	5,3	5,6	s/o
Calgary	1,9	4,7	4,4	s/o
Edmonton	2,0	5,8	6,0	s/o
Vancouver	1,5	3,6	3,6	s/o
Terre-Neuve-et-Labrador	1,0	4,6	5,2	12,5
Île-du-Prince-Édouard	1,2	4,3	5,6	12,8
Nouvelle-Écosse	3,5	8,6	8,5	17,2
Nouveau-Brunswick	1,8	6,7	7,0	16,0
Québec	1,1	3,0	3,6	8,9
Ontario	1,6	5,6	5,9	12,9
Manitoba	1,7	5,0	5,1	12,2
Saskatchewan	1,8	4,9	5,0	12,5
Alberta	1,9	5,0	5,0	13,7
Colombie-Britannique	1,7	4,4	4,4	13,6
Yukon	0,8	6,1	6,7	18,0
Territoires du Nord-Ouest	1,4	6,1	7,0	13,8
Nunavut	s/o	9,9	11,3	10,0
Canada	1,6	4,9	5,3	12,3

* Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022.

TABLEAU 1.4

Taux de représentation et disponibilité* des personnes qui font partie des minorités visibles par région métropolitaine de recensement, par province et par territoire en 1987, 2022 et 2023 (en pourcentage)

Région métropolitaine de recensement, province ou territoire	Représentation en 1987	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Disponibilité en 2021*
Halifax	1,9	16,9	16,1	12,2
Montréal	3,0	22,0	23,1	24,6
Toronto	12,0	45,6	47,1	54,4
Winnipeg	2,9	26,3	27,6	30,1
Regina	1,6	23,4	26,4	21,4
Calgary	5,6	30,9	33,0	36,3
Edmonton	4,4	28,9	29,7	30,9
Vancouver	7,9	40,9	41,6	51,2
Terre-Neuve-et-Labrador	0,7	4,2	5,3	3,8
Île-du-Prince-Édouard	1,0	8,8	14,1	10,5
Nouvelle-Écosse	1,3	14,0	15,7	10,5
Nouveau-Brunswick	1,1	9,9	10,9	6,3
Québec	2,6	18,1	19,0	16,2
Ontario	7,3	35,9	37,5	34,4
Manitoba	2,6	22,2	23,5	24,6
Saskatchewan	1,2	14,7	16,5	15,2
Alberta	4,0	26,6	28,1	27,4
Colombie-Britannique	6,2	32,8	33,8	34,8
Yukon	1,4	22,0	22,8	14,0
Territoires du Nord-Ouest	2,5	19,4	21,1	13,9
Nunavut	s/o	16,4	18,2	6,8
Canada	5,0	28,8	30,4	26,8

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021.

TABLEAU 2.1

Taux de représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle*) des femmes dans le secteur des services bancaires et financiers par catégorie professionnelle en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Disponibilité en 2021 (canadienne)*	Taux d'atteinte en 2022	Taux d'atteinte en 2023
Cadres supérieurs	38,6	39,8	33,6	114,9	118,5
Cadres intermédiaires et autres cadres	48,1	47,9	50,8	94,7	94,3
Professionnels	46,7	46,4	45,1	103,5	102,9
Personnel semi-professionnel et technique	35,6	37,9	38,5	92,5	98,4
Superviseurs	69,5	70,2	70,4	98,7	99,7
Contremaîtres : métiers et artisans	18,2	30,2	17,5	104,0	172,6
Personnel administratif et de bureau principal	66,4	67,5	75,6	87,8	89,3
Personnel spécialisé de la vente et des services	56,2	55,6	60,3	93,2	92,2
Artisans et ouvriers qualifiés	16,7	14,3	10,7	156,1	133,6
Personnel de bureau	66,7	66,4	75,6	88,2	87,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	72,8	72,7	73,0	99,7	99,6
Ouvriers manuels spécialisés	14,7	20,0	20,1	73,1	99,5
Autre personnel de la vente et des services	18,2	22,0	53,4	34,1	41,2
Autres ouvriers manuels	100,0	100,0	28,4	352,1	352,1
Total	54,2	53,8	56,4	96,1	95,4

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021. Ce tableau présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées dans l'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

TABLEAU 2.2

Taux de représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle*) des femmes dans le secteur des communications par catégorie professionnelle en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Disponibilité en 2021 (canadienne)*	Taux d'atteinte en 2022	Taux d'atteinte en 2023
Cadres supérieurs	30,1	30,6	28,1	107,1	108,9
Cadres intermédiaires et autres cadres	37,9	37,8	42,7	88,8	88,5
Professionnels	39,3	39,0	44,9	87,5	86,9
Personnel semi-professionnel et technique	31,2	29,6	29,7	105,1	99,7
Superviseurs	46,1	46,2	55,3	83,4	83,5
Contremaîtres : métiers et artisans	17,7	21,2	26,3	67,3	80,6
Personnel administratif et de bureau principal	73,2	71,3	75,8	96,6	94,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	34,4	34,0	40,1	85,8	84,8
Artisans et ouvriers qualifiés	3,4	3,3	7,7	44,2	42,9
Personnel de bureau	60,7	60,1	76,9	78,9	78,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	49,1	48,9	48,0	102,3	101,9
Ouvriers manuels spécialisés	42,4	40,1	16,2	261,7	247,5
Autre personnel de la vente et des services	48,1	47,2	42,2	114,0	111,8
Autres ouvriers manuels	9,1	19,0	19,6	46,4	96,9
Total	35,2	34,5	43,6	80,7	79,1

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021. Ce tableau présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées d'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

TABLEAU 2.3

Taux de représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle*) des femmes dans le secteur des transports par catégorie professionnelle en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Disponibilité en 2021 (canadienne)*	Taux d'atteinte en 2022	Taux d'atteinte en 2023
Cadres supérieurs	24,7	25,9	18,8	131,4	137,8
Cadres intermédiaires et autres cadres	34,9	33,7	29,1	119,9	115,8
Professionnels	40,7	41,5	37,8	107,7	109,8
Personnel semi-professionnel et technique	12,4	12,1	13,1	94,7	92,4
Superviseurs	53,3	54,2	44,7	119,2	121,3
Contremaîtres : métiers et artisans	9,9	8,2	13,1	75,6	62,6
Personnel administratif et de bureau principal	68,7	69,2	67,4	101,9	102,7
Personnel spécialisé de la vente et des services	26,1	25,7	39,3	66,4	65,4
Artisans et ouvriers qualifiés	4,5	4,4	3,8	118,4	115,8
Personnel de bureau	44,1	45,4	43,2	102,1	105,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	69,0	68,3	64,7	106,6	105,6
Ouvriers manuels spécialisés	13,8	11,0	4,6	300,0	239,1
Autre personnel de la vente et des services	39,1	37,7	23,8	164,3	158,4
Autres ouvriers manuels	8,7	9,1	22,0	39,5	41,4
Total	31,4	30,7	25,0	125,6	122,8

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021. Ce tableau présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées d'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

TABLEAU 2.4

Taux de 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 2022	Représentation en 2023	Disponibilité en 2021 (canadienne)*	Taux d'atteinte en 2022	Taux d'atteinte en 2023
Cadres supérieurs	31,4	30,6	25,0	125,6	122,4
Cadres intermédiaires et autres cadres	29,7	30,3	35,9	82,7	84,4
Professionnels	39,7	39,8	39,5	100,5	100,8
Personnel semi-professionnel et technique	23,6	23,8	36,8	64,1	64,7
Superviseurs	46,4	41,5	47,6	97,5	87,2
Contremaîtres : métiers et artisans	7,2	7,6	7,0	102,9	108,6
Personnel administratif et de bureau principal	72,7	72,2	80,4	90,4	89,8
Personnel spécialisé de la vente et des services	25,8	30,1	36,6	70,5	82,2
Artisans et ouvriers qualifiés	6,6	7,0	5,0	132,0	140,0
Personnel de bureau	67,4	66,2	70,4	95,7	94,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	38,9	37,8	47,8	81,4	79,1
Ouvriers manuels spécialisés	12,5	10,7	10,3	121,4	103,9
Autre personnel de la vente et des services	39,3	39,1	57,2	68,7	68,4
Autres ouvriers manuels	16,1	16,4	16,3	98,8	100,6
Total	32,0	31,5	36,8	87,0	85,6

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021. Ce tableau présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées d'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

TABLEAU 2.5

Taux de représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle*) des Autochtones dans le secteur des services bancaires et financiers par catégorie professionnelle en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Disponibilité en 2021 (canadienne)*	Taux d'atteinte en 2022	Taux d'atteinte en 2023
Cadres supérieurs	0,9	0,9	1,3	69,2	69,2
Cadres intermédiaires et autres cadres	1,2	1,1	1,6	75,0	68,8
Professionnels	1,0	1,0	1,2	83,3	83,3
Personnel semi-professionnel et technique	1,0	0,9	1,6	62,5	56,3
Superviseurs	1,8	1,7	2,8	64,3	60,7
Contremaîtres : métiers et artisans	0,0	0,0	5,0	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	1,7	1,5	2,5	68,0	60,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,7	1,8	2,4	70,8	75,0
Artisans et ouvriers qualifiés	8,3	7,1	4,5	184,4	157,8
Personnel de bureau	1,5	1,5	2,4	62,5	62,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2,6	2,5	2,7	96,3	92,6
Ouvriers manuels spécialisés	2,2	1,6	4,8	45,8	33,3
Autre personnel de la vente et des services	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0
Autres ouvriers manuels	0,0	0,0	7,0	0,0	0,0
Total	1,4	1,4	1,9	73,7	73,7

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021. Ce tableau présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées d'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

TABLEAU 2.6

Taux de représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle*) des Autochtones dans le secteur des communications par catégorie professionnelle en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Disponibilité en 2021 (canadienne)*	Taux d'atteinte en 2022	Taux d'atteinte en 2023
Cadres supérieurs	2,3	2,4	1,6	143,8	150,0
Cadres intermédiaires et autres cadres	1,6	1,5	1,8	88,9	83,3
Professionnels	1,9	1,7	1,8	105,6	94,4
Personnel semi-professionnel et technique	1,9	1,9	3,4	55,9	55,9
Superviseurs	1,8	1,7	2,4	75,0	70,8
Contremaîtres : métiers et artisans	3,2	3,1	2,8	114,3	110,7
Personnel administratif et de bureau principal	2,4	2,6	1,8	133,3	144,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,9	2,0	3,2	59,4	62,5
Artisans et ouvriers qualifiés	3,6	4,0	3,8	94,7	105,3
Personnel de bureau	2,4	2,3	3,3	72,7	69,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2,2	2,2	2,9	75,9	75,9
Ouvriers manuels spécialisés	3,3	3,5	7,7	42,9	45,5
Autre personnel de la vente et des services	3,2	3,7	4,4	72,7	84,1
Autres ouvriers manuels	0,0	0,0	3,4	0,0	0,0
Total	2,2	2,3	2,6	84,6	88,5

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021. Ce tableau présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées d'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

TABLEAU 2.7

Taux de représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle*) des Autochtones dans le secteur des transports par catégorie professionnelle en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Disponibilité en 2021 (canadienne)*	Taux d'atteinte en 2022	Taux d'atteinte en 2023
Cadres supérieurs	24,7	1,3	2,3	52,2	56,5
Cadres intermédiaires et autres cadres	34,9	2,0	3,1	61,3	64,5
Professionnels	40,7	1,7	1,7	100,0	100,0
Personnel semi-professionnel et technique	12,4	2,6	3,8	63,2	68,4
Superviseurs	53,3	4,3	4,0	95,0	107,5
Contremaîtres : métiers et artisans	9,9	5,0	5,1	82,4	98,0
Personnel administratif et de bureau principal	68,7	2,6	2,7	70,4	96,3
Personnel spécialisé de la vente et des services	26,1	2,7	3,5	57,1	77,1
Artisans et ouvriers qualifiés	4,5	4,4	5,4	75,9	81,5
Personnel de bureau	44,1	2,9	3,6	75,0	80,6
Personnel intermédiaire de la vente et des services	69,0	2,7	3,5	71,4	77,1
Ouvriers manuels spécialisés	13,8	3,1	3,9	82,1	79,5
Autre personnel de la vente et des services	39,1	5,4	4,7	87,2	114,9
Autres ouvriers manuels	8,7	4,7	5,2	92,3	90,4
Total	31,4	3,1	3,9	74,4	79,5

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021. Ce tableau présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées d'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

TABLEAU 2.8

Taux de représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle*) des Autochtones dans le secteur des « autres » par catégorie professionnelle en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Disponibilité en 2021 (canadienne)*	Taux d'atteinte en 2022	Taux d'atteinte en 2023
Cadres supérieurs	2,3	2,6	2,2	104,5	118,2
Cadres intermédiaires et autres cadres	2,1	2,4	2,7	77,8	88,9
Professionnels	2,1	2,0	1,9	110,5	105,3
Personnel semi-professionnel et technique	4,7	4,6	3,7	127,0	124,3
Superviseurs	2,8	3,5	4,4	63,6	79,5
Contremaîtres : métiers et artisans	4,9	4,9	4,7	104,3	104,3
Personnel administratif et de bureau principal	3,8	3,5	3,5	108,6	100,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	4,4	2,3	4,7	93,6	48,9
Artisans et ouvriers qualifiés	6,0	5,9	5,9	101,7	100,0
Personnel de bureau	3,6	3,6	4,2	85,7	85,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2,5	2,0	4,3	58,1	46,5
Ouvriers manuels spécialisés	9,9	9,7	7,1	139,4	136,6
Autre personnel de la vente et des services	3,6	3,6	5,6	64,3	64,3
Autres ouvriers manuels	5,9	6,9	7,0	84,3	98,6
Total	4,0	3,9	4,1	97,6	95,1

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021. Ce tableau présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées d'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

TABLEAU 2.9

Taux de 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 2022 et 2023 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Disponibilité en 2021 (canadienne)*	Taux d'atteinte en 2022	Taux d'atteinte en 2023
Cadres supérieurs	23,1	25,4	20,3	113,8	125,1
Cadres intermédiaires et autres cadres	37,8	39,4	32,8	115,2	120,1
Professionnels	44,0	45,8	41,3	106,5	110,9
Personnel semi-professionnel et technique	49,9	51,3	41,3	120,8	124,2
Superviseurs	38,3	39,8	31,9	120,1	124,8
Contremaîtres : métiers et artisans	72,7	48,8	17,5	415,4	278,9
Personnel administratif et de bureau principal	44,6	46,1	27,7	161,0	166,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	44,8	47,0	35,1	127,6	133,9
Artisans et ouvriers qualifiés	8,3	7,1	21,4	38,8	33,2
Personnel de bureau	45,7	46,7	37,1	123,2	125,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	36,6	37,8	40,4	90,6	93,6
Ouvriers manuels spécialisés	56,6	59,2	33,9	167,0	174,6
Autre personnel de la vente et des services	40,0	24,0	50,8	78,7	47,2
Autres ouvriers manuels	0,0	0,0	37,2	0,0	0,0
Total	41,8	43,5	36,6	114,2	118,9

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021. Ce tableau présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées d'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

TABLEAU 2.10

Taux de représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle*) des personnes qui font partie des minorités visibles dans le secteur des communications par catégorie professionnelle en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Disponibilité en 2021 (canadienne)*	Taux d'atteinte en 2022	Taux d'atteinte en 2023
Cadres supérieurs	13,8	14,7	17,4	79,3	84,5
Cadres intermédiaires et autres cadres	27,0	28,2	27,6	97,8	102,2
Professionnels	30,2	31,9	32,6	92,6	97,9
Personnel semi-professionnel et technique	23,0	25,1	26,2	87,8	95,8
Superviseurs	25,3	26,0	34,9	72,5	74,5
Contremaîtres : métiers et artisans	22,7	25,1	25,2	90,1	99,6
Personnel administratif et de bureau principal	25,7	26,7	25,1	102,4	106,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	21,8	23,0	29,9	72,9	76,9
Artisans et ouvriers qualifiés	19,5	21,1	23,3	83,7	90,6
Personnel de bureau	23,1	24,5	22,5	102,7	108,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	31,0	30,7	41,7	74,3	73,6
Ouvriers manuels spécialisés	31,4	34,7	35,4	88,7	98,0
Autre personnel de la vente et des services	34,9	33,9	37,3	93,6	90,9
Autres ouvriers manuels	0,0	9,5	31,4	0,0	30,3
Total	26,1	27,4	30,1	86,7	91,0

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021. Ce tableau présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées d'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

TABLEAU 2.11

Taux de représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle*) des personnes qui font partie des minorités visibles dans le secteur des transports par catégorie professionnelle en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Disponibilité en 2021 (canadienne)*	Taux d'atteinte en 2022	Taux d'atteinte en 2023
Cadres supérieurs	10,2	11,5	16,0	63,8	71,9
Cadres intermédiaires et autres cadres	20,4	21,1	26,6	76,7	79,3
Professionnels	31,6	32,8	38,9	81,2	84,3
Personnel semi-professionnel et technique	12,4	13,1	16,1	77,0	81,4
Superviseurs	17,7	17,8	30,7	57,7	58,0
Contremaîtres : métiers et artisans	13,7	14,7	19,2	71,4	76,6
Personnel administratif et de bureau principal	25,2	24,7	34,1	73,9	72,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	8,4	14,0	30,4	27,6	46,1
Artisans et ouvriers qualifiés	18,1	18,1	17,9	101,1	101,1
Personnel de bureau	27,3	26,4	34,5	79,1	76,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	29,1	29,6	37,0	78,6	80,0
Ouvriers manuels spécialisés	20,2	21,0	34,7	58,2	60,5
Autre personnel de la vente et des services	18,1	19,6	39,7	45,6	49,4
Autres ouvriers manuels	16,3	16,7	43,5	37,5	38,4
Total	22,3	22,5	33,1	67,4	68,0

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021. Ce tableau présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées d'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

TABLEAU 2.12

Taux de représentation et taux d'atteinte (disponibilité sectorielle*) des personnes qui font partie des minorités visibles dans le secteur des « autres » par catégorie professionnelle en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Disponibilité en 2021 (canadienne)*	Taux d'atteinte en 2022	Taux d'atteinte en 2023
Cadres supérieurs	9,3	9,4	14,7	63,3	63,9
Cadres intermédiaires et autres cadres	16,0	17,6	22,1	72,4	79,6
Professionnels	26,9	28,6	32,9	81,8	86,9
Personnel semi-professionnel et technique	12,2	14,1	23,4	52,1	60,3
Superviseurs	12,5	16,2	30,3	41,3	53,5
Contremaîtres : métiers et artisans	8,1	8,2	12,2	66,4	67,2
Personnel administratif et de bureau principal	18,4	20,5	22,7	81,1	90,3
Personnel spécialisé de la vente et des services	13,7	10,6	18,1	75,7	58,6
Artisans et ouvriers qualifiés	12,9	12,6	13,8	93,5	91,3
Personnel de bureau	19,4	19,1	26,5	73,2	72,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	21,2	21,7	33,9	62,5	64,0
Ouvriers manuels spécialisés	10,5	9,2	15,6	67,3	59,0
Autre personnel de la vente et des services	15,7	15,3	31,2	50,3	49,0
Autres ouvriers manuels	11,7	10,9	20,4	57,4	53,4
Total	17,4	18,0	24,5	71,0	73,5

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021. Ce tableau présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées d'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

TABLEAU 2.13

Taux de représentation et taux d'atteinte (disponibilité canadienne*) des femmes par catégorie professionnelle en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Disponibilité en 2021 (canadienne)*	Taux d'atteinte en 2022	Taux d'atteinte en 2023
Cadres supérieurs	30,9	32,2	30,4	101,6	105,9
Cadres intermédiaires et autres cadres	43,1	42,8	40,3	106,9	106,2
Professionnels	44,4	44,2	55,0	80,7	80,4
Personnel semi-professionnel et technique	21,9	21,0	55,3	39,6	38,0
Superviseurs	59,3	58,8	55,3	107,2	106,3
Contremaîtres : métiers et artisans	10,0	9,3	10,7	93,5	86,9
Personnel administratif et de bureau principal	68,2	68,7	80,9	84,3	84,9
Personnel spécialisé de la vente et des services	52,5	52,1	51,5	101,9	101,2
Artisans et ouvriers qualifiés	4,4	4,4	5,3	83,0	83,0
Personnel de bureau	51,3	51,2	65,8	78,0	77,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	62,1	62,1	65,9	94,2	94,2
Ouvriers manuels spécialisés	13,5	11,1	16,2	83,3	68,5
Autre personnel de la vente et des services	40,4	38,6	57,4	70,4	67,2
Autres ouvriers manuels	10,9	11,2	22,9	47,6	48,9
Total	39,8	39,4	48,2	82,6	81,7

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021. Ce tableau présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées d'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

TABLEAU 2.14

Taux de représentation et taux d'atteinte (disponibilité canadienne*) des Autochtones par catégorie professionnelle en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Disponibilité en 2021 (canadienne)*	Taux d'atteinte en 2022	Taux d'atteinte en 2023
Cadres supérieurs	1,4	1,4	3,2	43,8	43,8
Cadres intermédiaires et autres cadres	1,4	1,4	2,9	48,3	48,3
Professionnels	1,3	1,3	2,5	52,0	52,0
Personnel semi-professionnel et technique	2,5	2,5	4,6	54,3	54,3
Superviseurs	3,0	3,2	4,0	75,0	80,0
Contremaîtres : métiers et artisans	4,4	4,8	4,5	97,8	106,7
Personnel administratif et de bureau principal	2,0	2,1	3,8	52,6	55,3
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,8	1,8	3,7	48,6	48,6
Artisans et ouvriers qualifiés	4,3	4,4	5,6	76,8	78,6
Personnel de bureau	2,6	2,6	4,4	59,1	59,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2,6	2,5	4,7	55,3	53,2
Ouvriers manuels spécialisés	3,6	3,5	5,0	72,0	70,0
Autre personnel de la vente et des services	3,9	4,6	5,4	72,2	85,2
Autres ouvriers manuels	5,0	5,3	6,0	83,3	88,3
Total	2,4	2,4	4,2	57,1	57,1

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021. Ce tableau présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées d'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

TABLEAU 2.15

Taux de représentation et taux d'atteinte (disponibilité canadienne*) des personnes handicapées par catégorie professionnelle en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Disponibilité en 2021 (canadienne)*	Taux d'atteinte en 2022	Taux d'atteinte en 2023
Cadres supérieurs	5,1	5,3	6,7	76,1	79,1
Cadres intermédiaires et autres cadres	5,7	6,1	6,7	85,1	91,0
Professionnels	5,5	5,8	12,7	43,3	45,7
Personnel semi-professionnel et technique	3,5	3,7	13,6	25,7	27,2
Superviseurs	7,8	7,9	25,0	31,2	31,6
Contremaîtres : métiers et artisans	3,7	4,0	9,9	37,4	40,4
Personnel administratif et de bureau principal	6,4	6,7	15,5	41,3	43,2
Personnel spécialisé de la vente et des services	5,5	5,5	11,6	47,4	47,4
Artisans et ouvriers qualifiés	3,3	3,8	9,9	33,3	38,4
Personnel de bureau	6,5	6,8	13,2	49,2	51,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	4,7	4,7	13,3	35,3	35,3
Ouvriers manuels spécialisés	2,6	2,8	10,3	25,2	27,2
Autre personnel de la vente et des services	4,2	5,0	13,3	31,6	37,6
Autres ouvriers manuels	3,4	3,5	10,3	33,0	34,0
Total	4,9	5,2	12,3	39,8	42,3

* Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022. Ce tableau présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur l'ECI de 2022. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées dans l'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

TABLEAU 2.16

Taux de représentation et taux d'atteinte (disponibilité canadienne*) des personnes qui font partie des minorités visibles par catégorie professionnelle en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Disponibilité en 2021 (canadienne)*	Taux d'atteinte en 2022	Taux d'atteinte en 2023
Cadres supérieurs	15,2	16,9	14,2	107,0	119,0
Cadres intermédiaires et autres cadres	31,6	33,1	22,5	140,4	147,1
Professionnels	39,3	41,0	29,4	133,7	139,5
Personnel semi-professionnel et technique	18,5	19,7	23,9	77,4	82,4
Superviseurs	25,3	26,2	34,6	73,1	75,7
Contremaîtres : métiers et artisans	13,1	14,1	15,0	87,3	94,0
Personnel administratif et de bureau principal	35,8	36,8	22,7	157,7	162,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	40,8	42,8	31,8	128,3	134,6
Artisans et ouvriers qualifiés	17,3	18,4	15,3	113,1	120,3
Personnel de bureau	29,3	30,1	27,3	107,3	110,3
Personnel intermédiaire de la vente et des services	30,5	31,2	31,6	96,5	98,7
Ouvriers manuels spécialisés	19,0	20,5	25,9	73,4	79,2
Autre personnel de la vente et des services	18,2	19,4	33,4	54,5	58,1
Autres ouvriers manuels	13,7	15,1	27,4	50,0	55,1
Total	28,8	30,1	26,8	107,5	112,3

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2021. Ce tableau présente une mise à jour des taux d'atteinte de 2022, fondée sur le Recensement de 2021. Cela signifie que les statistiques de cette année peuvent être différentes de celles publiées d'édition précédente du rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel*.

TABLEAU 3.1

Répartition des femmes et des hommes par catégorie professionnelle en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	2022		2023	
	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	12,8	11,3	13,0	11,3
Professionnels	22,3	18,6	22,9	18,8
Personnel semi-professionnel et technique	3,7	8,9	3,7	9,0
Superviseurs	5,2	2,4	5,2	2,4
Contremaîtres : métiers et artisans	0,4	2,2	0,4	2,3
Personnel administratif et de bureau principal	5,4	1,7	5,8	1,7
Personnel spécialisé de la vente et des services	5,6	3,4	5,2	3,1
Artisans et ouvriers qualifiés	0,8	11,6	0,8	11,6
Personnel de bureau	17,9	11,4	17,8	11,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	20,4	8,3	20,4	8,1
Ouvriers manuels spécialisés	4,4	18,8	3,5	18,2
Autre personnel de la vente et des services	0,5	0,5	0,4	0,5
Autres ouvriers manuels	0,2	1,1	0,2	1,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLEAU 3.2

Répartition des Autochtones et des non-Autochtones par catégorie professionnelle en 2022 et 2023
(en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	2022		2023	
	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	6,9	12,1
Professionnels	10,6	20,3	10,5	20,7
Personnel semi-professionnel et technique	7,1	6,8	7,2	6,9
Superviseurs	4,3	3,5	4,5	3,4
Contremaîtres : métiers et artisans	2,7	1,5	3,0	1,5
Personnel administratif et de bureau principal	2,7	3,2	2,8	3,3
Personnel spécialisé de la vente et des services	3,2	4,3	3,0	4,0
Artisans et ouvriers qualifiés	12,8	7,1	13,5	7,2
Personnel de bureau	14,9	14,0	14,9	13,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	13,9	13,1	13,2	12,9
Ouvriers manuels spécialisés	19,5	12,9	17,6	12,3
Autre personnel de la vente et des services	0,7	0,4	0,9	0,4
Autres ouvriers manuels	1,6	0,8	1,6	0,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

TABLEAU 3.3

Répartition des personnes handicapées et non handicapées par catégorie professionnelle en 2022 et 2023 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	2022		2023	
	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	13,7	11,8	14,0	11,9
Professionnels	22,3	20,0	22,9	20,3
Personnel semi-professionnel et technique	4,8	6,9	4,9	7,0
Superviseurs	5,5	3,4	5,3	3,4
Contremaîtres : métiers et artisans	1,1	1,5	1,2	1,5
Personnel administratif et de bureau principal	4,1	3,1	4,3	3,3
Personnel spécialisé de la vente et des services	4,8	4,3	4,2	3,9
Artisans et ouvriers qualifiés	4,9	7,4	5,3	7,5
Personnel de bureau	18,3	13,8	18,0	13,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	12,4	13,2	11,6	13,0
Ouvriers manuels spécialisés	6,9	13,4	6,6	12,7
Autre personnel de la vente et des services	0,4	0,5	0,4	0,5
Autres ouvriers manuels	0,5	0,8	0,5	0,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

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 2022 et 2023 (en pourcentage)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	2022		2023	
	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	1,0	0,5	1,1
Cadres intermédiaires et autres cadres	13,0	11,5	13,2	11,4
Professionnels	27,3	17,2	27,8	17,2
Personnel semi-professionnel et technique	4,4	7,8	4,5	7,9
Superviseurs	3,1	3,7	3,0	3,7
Contremaîtres : métiers et artisans	0,7	1,8	0,7	1,9
Personnel administratif et de bureau principal	3,9	2,9	4,1	3,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	6,1	3,6	5,6	3,2
Artisans et ouvriers qualifiés	4,3	8,5	4,5	8,6
Personnel de bureau	14,2	13,9	13,7	13,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	13,8	12,8	13,4	12,7
Ouvriers manuels spécialisés	8,6	14,9	8,4	14,1
Autre personnel de la vente et des services	0,3	0,5	0,3	0,5
Autres ouvriers manuels	0,4	0,9	0,4	0,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

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 2022 et 2023**

Groupe désigné	Nombre de salariés en 2022	Nombre de salariés en 2023	Nombre de recrutements en 2022	Nombre de recrutements en 2023	Nombre d'avancements en 2022	Nombre d'avancements en 2023	Nombre de cessations de fonctions en 2022	Nombre de cessations de fonctions en 2023	Effet net en 2022*	Effet net en 2023*
Les femmes	152 279	149 052	70 174	68 338	49 889	49 180	49 607	47 696	+20 567	+20 642
Les Autochtones	3 913	3 738	1 815	1 771	1 236	1 212	1 338	1 277	+477	+494
Les personnes handicapées	19 272	19 337	5 688	5 596	5 659	5 616	5 352	5 208	+336	+388
Les personnes qui font partie des minorités visibles	117 489	120 335	66 002	64 356	40 706	40 258	37 829	36 559	+28 173	+27 797
Tous les salariés	281 073	276 879	137 735	134 378	91 766	90 462	96 047	92 480	+41 688	41 898

* 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

Taux de 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 2022 et 2023* (en pourcentage)

Groupe désigné	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Part des recrutements en 2022	Part des recrutements en 2023	Part des avancements en 2022	Part des avancements en 2023	Part des cessations de fonctions en 2022	Part des cessations de fonctions en 2023
Les femmes	54,2	53,8	50,9	50,9	54,4	54,4	51,6	51,6
Les Autochtones	1,4	1,4	1,3	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4
Les personnes handicapées	6,9	7,0	4,1	4,2	6,2	6,2	5,6	5,6
Les personnes qui font partie des minorités visibles	41,8	43,5	47,9	47,9	44,4	44,5	39,4	39,5
Tous les salariés	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Les données sur la représentation des salariés des groupes désignés 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 2022 et 2023**

Groupe désigné	Nombre de salariés en 2022	Nombre de salariés en 2023	Nombre de recrutements en 2022	Nombre de recrutements en 2023	Nombre d'avancements en 2022	Nombre d'avancements en 2023	Nombre de cessations de fonctions en 2022	Nombre de cessations de fonctions en 2023	Effet net en 2022*	Effet net en 2023*
Les femmes	41 749	37 540	4 896	2 784	2 482	1 575	4 888	2 692	+8	+92
Les Autochtones	2 636	2 466	248	112	123	70	312	118	-64	-6
Les personnes handicapées	6 274	6 433	475	254	261	95	591	244	-116	+10
Les personnes qui font partie des minorités visibles	30 961	29 816	3 162	1 557	1 466	676	2 797	1 076	+365	+481
Tous les salariés	118 515	108 844	13 912	6 803	6 245	3 712	13 962	6 292	-50	+511

* 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

Taux de représentation et part des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions des membres des groupes désignés dans le secteur des communications en 2022 et 2023* (en pourcentage)

Groupe désigné	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Part des recrutements en 2022	Part des recrutements en 2023	Part des avancements en 2022	Part des avancements en 2023	Part des cessations de fonctions en 2022	Part des cessations de fonctions en 2023
Les femmes	35,2	34,5	35,2	40,9	39,7	42,4	35,0	42,8
Les Autochtones	2,2	2,3	1,8	1,6	2,0	1,9	2,2	1,9
Les personnes handicapées	5,3	5,9	3,4	3,7	4,2	2,6	4,2	3,9
Les personnes qui font partie des minorités visibles	26,1	27,4	22,7	22,9	23,5	18,2	20,0	17,1
Tous les salariés	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Les données sur la représentation des salariés des groupes désignés 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 2022 et 2023**

Groupe désigné	Nombre de salariés en 2022	Nombre de salariés en 2023	Nombre de recrutements en 2022	Nombre de recrutements en 2023	Nombre d'avancements en 2022	Nombre d'avancements en 2023	Nombre de cessations de fonctions en 2022	Nombre de cessations de fonctions en 2023	Effet net en 2022*	Effet net en 2023*
Les femmes	105 748	104 436	58 453	26 428	9 090	8 065	49 581	25 325	+8 872	+1 103
Les Autochtones	10 575	10 482	4 957	2 667	689	627	3 842	2 133	+1 115	+534
Les personnes handicapées	12 396	13 171	4 368	2 377	845	799	3 888	2 299	+480	+78
Les personnes qui font partie des minorités visibles	72 090	76 555	46 659	20 612	6 080	5 611	35 950	17 457	+10 709	+3 155
Tous les salariés	341 003	339 753	196 695	95 054	27 101	24 212	172 005	87 615	+24 690	+7 439

* 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

Taux de représentation et part des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions des membres des groupes désignés dans le secteur des transports en 2022 et 2023* (en pourcentage)

Groupe désigné	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Part des recrutements en 2022	Part des recrutements en 2023	Part des avancements en 2022	Part des avancements en 2023	Part des cessations de fonctions en 2022	Part des cessations de fonctions en 2023
Les femmes	31,0	30,7	29,7	27,8	33,5	33,3	28,8	28,9
Les Autochtones	3,1	3,1	2,5	2,8	2,5	2,6	2,2	2,4
Les personnes handicapées	3,6	3,9	2,2	2,5	3,1	3,3	2,3	2,6
Les personnes qui font partie des minorités visibles	21,1	22,5	23,7	21,7	22,4	23,2	20,9	19,9
Tous les salariés	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Les données sur la représentation des salariés des groupes désignés 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 2022 et 2023**

Groupe désigné	Nombre de salariés en 2022	Nombre de salariés en 2023	Nombre de recrutements en 2022	Nombre de recrutements en 2023	Nombre d'avancements en 2022	Nombre d'avancements en 2023	Nombre de cessations de fonctions en 2022	Nombre de cessations de fonctions en 2023	Effet net en 2022*	Effet net en 2023*
Les femmes	20 407	21 127	9 812	7 126	2 467	2 437	6 269	4 064	+3 543	+3 062
Les Autochtones	2 526	2 596	1 054	594	293	291	880	581	+174	+13
Les personnes handicapées	1 793	2 241	356	247	180	166	398	280	-42	-33
Les personnes qui font partie des minorités visibles	11 118	12 079	4 959	3 739	1 225	1 165	3 599	2 513	+1 360	+1 226
Tous les salariés	63 780	67 058	26 582	19 538	6 797	6 772	19 268	13 463	+7 314	+6 075

* 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

Taux de représentation et part des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions des membres des groupes désignés dans le secteur des « autres » en 2022 et 2023* (en pourcentage)

Groupe désigné	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Part des recrutements en 2022	Part des recrutements en 2023	Part des avancements en 2022	Part des avancements en 2023	Part des cessations de fonctions en 2022	Part des cessations de fonctions en 2023
Les femmes	32,0	31,5	36,9	36,5	36,3	36,0	32,5	30,2
Les Autochtones	4,0	3,9	4,0	3,0	4,3	4,3	4,6	4,3
Les personnes handicapées	2,8	3,3	1,3	1,3	2,6	2,5	2,1	2,1
Les personnes qui font partie des minorités visibles	17,4	18,0	18,7	19,1	18,0	17,2	18,7	18,7
Tous les salariés	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Les données sur la représentation des salariés des groupes désignés 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 2022 et 2023**

Groupe désigné	Nombre de salariés en 2022	Nombre de salariés en 2023	Nombre de recrutements en 2022	Nombre de recrutements en 2023	Nombre d'avancements en 2022	Nombre d'avancements en 2023	Nombre de cessations de fonctions en 2022	Nombre de cessations de fonctions en 2023	Effet net en 2022*	Effet net en 2023*
Les femmes	320 020	312 155	143 335	104 676	63 928	61 257	110 345	79 777	+32 990	24 899
Les Autochtones	19 621	19 282	8 074	5 144	2 341	2 200	6 372	4 109	+1 702	+1 035
Les personnes handicapées	39 698	41 182	10 887	8 474	6 945	6 676	10 229	8 031	+658	+443
Les personnes qui font partie des minorités visibles	231 560	238 785	120 782	90 264	49 477	47 710	80 175	57 605	+40 607	+32 659
Tous les salariés	803 434	792 534	374 924	255 773	131 909	125 158	301 282	199 850	+73 642	+55 923

TABLEAU 4.10

Taux de représentation et part des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions des membres des groupes désignés dans tous les secteurs en 2022 et 2023* (en pourcentage)

Groupe désigné	Représentation en 2022	Représentation en 2023	Part des recrutements en 2022	Part des recrutements en 2023	Part des avancements en 2022	Part des avancements en 2023	Part des cessations de fonctions en 2022	Part des cessations de fonctions en 2023
Les femmes	39,8	39,4	38,2	40,9	48,5	48,9	36,6	39,9
Les Autochtones	2,4	2,4	2,2	2,0	1,8	1,8	2,1	2,1
Les personnes handicapées	4,9	5,2	2,9	3,3	5,3	5,3	3,4	4,0
Les personnes qui font partie des minorités visibles	28,8	30,1	32,2	35,3	37,5	38,1	26,6	28,8
Tous les salariés	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Les données sur la représentation des salariés des groupes désignés 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 salaire, au 31 décembre 2023

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 cet échelon
Moins de 5 000	216	90	<0,1	126	<0,1	58,3
5 000 à 9 999	210	87	<0,1	123	<0,1	58,6
10 000 à 14 999	195	84	<0,1	111	<0,1	56,9
15 000 à 19 999	456	166	<0,1	290	0,1	63,6
20 000 à 24 999	823	429	0,1	394	0,2	47,9
25 000 à 34 999	12 094	5 213	1,4	6 881	2,9	56,9
35 000 à 49 999	89 620	44 632	11,7	44 988	18,9	50,2
50 000 à 74 999	214 094	125 400	32,8	88 694	37,2	41,4
75 000 à 99 999	137 251	89 888	23,5	47 363	19,9	34,5
100 000 à 149 999	120 412	82 040	21,5	38 372	16,1	31,9
150 000 à 199 999	620 529	382 374	5,9	238 155	3,2	25,4
200 000 à 249 999	7 252	5 554	1,5	1 698	0,7	23,4
250 000 et plus	7 906	6 410	1,7	1 496	0,6	18,9
Total	620 529	382 374	100,0	238 155	100,0	38,4

TABLEAU 5.2

Nombre, part et représentation des Autochtones, y compris les hommes et les femmes autochtones, occupant un emploi permanent à plein temps, par échelle de salaire, au 31 décembre 2023

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 cet échelon	Pourcentage d'hommes autochtones parmi les salariés de cet échelon	Pourcentage de femmes autochtones parmi les salariés de cet échelon
Moins de 5 000	216	6	<0,1	5	<0,1	1	<0,1	2,8	2,3	0,5
5 000 à 9 999	210	10	<0,1	1	<0,1	9	0,2	4,8	0,5	4,3
10 000 à 14 999	195	9	<0,1	2	<0,1	7	0,1	4,6	1,0	3,6
15 000 à 19 999	456	19	0,1	1	<0,1	18	0,4	4,2	0,2	3,9
20 000 à 24 999	823	25	0,2	14	0,2	11	0,2	3,0	1,7	1,3
25 000 à 34 999	12 094	278	1,9	124	1,3	154	3,0	2,3	1,0	1,3
35 000 à 49 999	89 620	2 303	16,0	1 087	11,8	1 216	23,7	2,6	1,2	1,4
50 000 à 74 999	214 094	4 956	34,5	2 931	31,8	2 025	39,5	2,3	1,4	0,9
75 000 à 99 999	137 251	3 397	23,7	2 441	26,4	956	18,7	2,5	1,8	0,7
100 000 à 149 999	120 412	2 648	18,5	2 055	22,3	593	11,6	2,2	1,7	0,5
150 000 à 199 999	620 529	510	3,6	410	4,4	100	2,0	1,7	1,4	0,3
200 000 à 249 999	7 252	105	0,7	85	0,9	20	0,4	1,4	1,2	0,3
250 000 et plus	7 906	85	0,6	74	0,8	11	0,2	1,1	0,9	0,1
Total	620 529	14 351	100,0	9 230	100,0	5 121	100,0	2,3	1,5	0,8

TABLEAU 5.3

Nombre, part et représentation des personnes handicapées, y compris les hommes et les femmes handicapés, occupant un emploi permanent à plein temps, par échelle de salaire, au 31 décembre 2023

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 cet échelon	Pourcentage d'hommes handicapés parmi les salariés de cet échelon	Pourcentage de femmes handicapées parmi les salariés de cet échelon
Moins de 5 000	216	4	<0,1	1	<0,1	3	<0,1	1,9	0,5	1,4
5 000 à 9 999	210	6	<0,1	1	<0,1	5	<0,1	2,9	0,5	2,4
10 000 à 14 999	195	9	<0,1	2	<0,1	7	<0,1	4,6	1,0	3,6
15 000 à 19 999	456	17	<0,1	8	<0,1	9	<0,1	3,7	1,8	2,0
20 000 à 24 999	823	28	<0,1	15	<0,1	13	<0,1	3,4	1,8	1,6
25 000 à 34 999	12 094	331	1,1	142	0,9	189	1,2	2,7	1,2	1,6
35 000 à 49 999	89 620	4 319	13,8	1 738	10,9	2 581	16,8	4,8	1,9	2,9
50 000 à 74 999	214 094	11 331	36,2	5 481	34,5	5 850	38,0	5,3	2,6	2,7
75 000 à 99 999	137 251	7 090	22,7	3 762	23,7	3 328	21,6	5,2	2,7	2,4
100 000 à 149 999	120 412	6 351	20,3	3 602	22,7	2 749	17,9	5,3	3,0	2,3
150 000 à 199 999	125 409	1 279	4,1	795	5,0	484	3,1	4,3	2,7	1,6
200 000 à 249 999	7 252	270	0,9	176	1,1	94	0,6	3,7	2,4	1,3
250 000 et plus	7 906	237	0,8	165	1,0	72	0,5	3,0	2,1	0,9
Total	620 529	31 272	100,0	15 888	100,0	15 384	100,0	5,0	2,6	2,5

TABLEAU 5.4

Nombre, part et représentation des personnes qui font partie des minorités visibles, y compris les hommes et les femmes appartenant à une minorité visible, occupant un emploi permanent à plein temps, par échelle salariale, au 31 décembre 2023

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 cet échelon	Pourcentage d'hommes qui font partie des minorités visibles parmi les salariés de cet échelon	Pourcentage de femmes qui font partie des minorités visibles parmi les salariés de cet échelon
Moins de 5 000	216	68	<0,1	28	<0,1	40	<0,1	31,5	13,0	18,5
5 000 à 9 999	210	63	<0,1	27	<0,1	36	<0,1	30,0	12,9	17,1
10 000 à 14 999	195	67	<0,1	33	<0,1	34	<0,1	34,4	16,9	17,4
15 000 à 19 999	456	146	<0,1	55	<0,1	91	0,1	32,0	12,1	20,0
20 000 à 24 999	823	217	0,1	127	0,1	90	0,1	26,4	15,4	10,9
25 000 à 34 999	12 094	3 218	1,7	1 361	1,2	1 857	2,3	26,6	11,3	15,4
35 000 à 49 999	89 620	31 120	16,4	15 107	13,8	16 013	20,2	34,7	16,9	17,9
50 000 à 74 999	214 094	65 451	34,6	37 399	34,1	28 052	35,3	30,6	17,5	13,1
75 000 à 99 999	137 251	41 421	21,9	24 932	22,7	16 489	20,8	30,2	18,2	12,0
100 000 à 149 999	120 412	37 838	20,0	24 043	21,9	13 795	17,4	31,4	20,0	11,5
150 000 à 199 999	130 103	7 073	3,7	4 915	4,5	2 158	2,7	23,6	16,4	7,2
200 000 à 249 999	7 252	1 263	0,7	872	0,8	391	0,5	17,4	12,0	5,4
250 000 et plus	7 906	1 263	0,7	889	0,8	374	0,5	16,0	11,2	4,7
Total	620 529	189 208	100,0	109 788	100,0	79 420	100,0	30,5	17,7	12,8

TABLEAU 6.1

Nombre, part et représentation des hommes et des femmes occupant un emploi permanent à temps partiel, par échelle de salaire, au 31 décembre 2023

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 cet échelon
Moins de 5 000	1 223	875	2,1	348	0,9	28,5
5 000 à 9 999	1 959	1 213	2,9	746	1,9	38,1
10 000 à 14 999	3 695	2 187	5,3	1 508	3,9	40,8
15 000 à 19 999	9 555	5 647	13,6	3 908	10,0	40,9
20 000 à 24 999	7 896	4 051	9,8	3 845	9,8	48,7
25 000 à 34 999	15 509	7 943	19,1	7 566	19,3	48,8
35 000 à 49 999	27 452	12 370	29,8	15 082	38,5	54,9
50 000 à 74 999	10 875	5 555	13,4	5 320	13,6	48,9
75 000 à 99 999	1 685	1 140	2,7	545	1,4	32,3
100 000 à 149 999	676	463	1,1	213	0,5	31,5
150 000 à 199 999	80 625	41 501	0,1	39 124	<0,1	42,7
200 000 à 249 999	12	6	<0,1	6	<0,1	50,0
250 000 et plus	6	4	<0,1	2	<0,1	33,3
Total	80 625	41 501	100,0	39 124	100,0	48,5

TABEAU 6.2

Nombre, part et représentation des Autochtones, y compris les hommes et les femmes autochtones, dans les emplois permanents à temps partiel, par échelle de salaire, au 31 décembre 2023

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 cet échelon	Pourcentage d'hommes autochtones parmi les salariés de cet échelon	Pourcentage de femmes autochtones parmi les salariés de cet échelon
Moins de 5 000	1 223	49	1,9	23	1,9	26	1,9	4,0	1,9	2,1
5 000 à 9 999	1 959	83	3,3	35	2,9	48	3,6	4,2	1,8	2,5
10 000 à 14 999	3 695	138	5,4	67	5,6	71	5,3	3,7	1,8	1,9
15 000 à 19 999	9 555	311	12,2	163	13,6	148	11,0	3,3	1,7	1,5
20 000 à 24 999	7 896	263	10,4	120	10,0	143	10,6	3,3	1,5	1,8
25 000 à 34 999	15 509	564	22,2	252	21,1	312	23,2	3,6	1,6	2,0
35 000 à 49 999	27 452	686	27,0	295	24,7	391	29,1	2,5	1,1	1,4
50 000 à 74 999	10 875	337	13,3	169	14,1	168	12,5	3,1	1,6	1,5
75 000 à 99 999	1 685	83	3,3	55	4,6	28	2,1	4,9	3,3	1,7
100 000 à 149 999	676	25	1,0	16	1,3	9	0,7	3,7	2,4	1,3
150 000 à 199 999	80 625	1	<0,1	1	<0,1	0,000	<0,1	1,2	1,2	<0,1
200 000 à 249 999	12	0,000	<0,1	0,000	<0,1	0,000	<0,1	<0,1	<0,1	<0,1
250 000 et plus	6	0,000	<0,1	0,000	<0,1	0,000	<0,1	<0,1	<0,1	<0,1
Total	80 625	2 540	100,0	1 196	100,0	1 344	100,0	3,2	1,5	1,7

TABLEAU 6.3

Nombre, part et représentation des personnes handicapées, y compris les hommes et les femmes handicapés, occupant un emploi permanent à temps partiel, par échelle de salaire, au 31 décembre 2023

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 cet échelon	Pourcentage d'hommes handicapés parmi les salariés de cet échelon	Pourcentage de femmes handicapées parmi les salariés de cet échelon
Moins de 5 000	1 223	24	0,6	17	1,2	7	0,3	2,0	1,4	0,6
5 000 à 9 999	1 959	52	1,3	25	1,8	27	1,1	2,7	1,3	1,4
10 000 à 14 999	3 695	114	2,9	57	4,1	57	2,2	3,1	1,5	1,5
15 000 à 19 999	9 555	307	7,8	139	9,9	168	6,6	3,2	1,5	1,8
20 000 à 24 999	7 896	299	7,6	96	6,8	203	8,0	3,8	1,2	2,6
25 000 à 34 999	15 509	800	20,3	280	19,9	520	20,5	5,2	1,8	3,4
35 000 à 49 999	27 452	1 657	42,1	518	36,8	1 139	44,9	6,0	1,9	4,1
50 000 à 74 999	10 875	576	14,6	226	16,1	350	13,8	5,3	2,1	3,2
75 000 à 99 999	1 685	73	1,9	28	2,0	45	1,8	4,3	1,7	2,7
100 000 à 149 999	676	32	0,8	19	1,4	13	0,5	4,7	2,8	1,9
150 000 à 199 999	163 790	3	<0,1	0,000	<0,1	3	0,1	3,7	<0,1	3,7
200 000 à 249 999	12	2	<0,1	1	<0,1	1	<0,1	16,7	8,3	8,3
250 000 et plus	6	1	<0,1	0,000	<0,1	1	<0,1	16,7	<0,1	16,7
Total	80 625	3 940	100,0	1 406	100,0	2 534	100,0	4,9	1,7	3,1

TABLEAU 6.4

Nombre, part et représentation des personnes qui font partie des minorités visibles, y compris les hommes et les femmes appartenant à une minorité visible, occupant un emploi permanent à temps partiel, par échelle salariale, au 31 décembre 2023

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 cet échelon	Pourcentage d'hommes qui font partie des minorités visibles parmi les salariés de cet échelon	Pourcentage de femmes qui font partie des minorités visibles parmi les salariés de cet échelon
Moins de 5 000	1 223	270	1,2	196	1,6	74	0,7	22,1	16,0	6,1
5 000 à 9 999	1 959	351	1,6	215	1,8	136	1,4	17,9	11,0	6,9
10 000 à 14 999	3 695	722	3,3	429	3,6	293	2,9	19,5	11,6	7,9
15 000 à 19 999	9 555	2 414	10,9	1 464	12,1	950	9,4	25,3	15,3	9,9
20 000 à 24 999	7 896	2 194	9,9	1 124	9,3	1 070	10,6	27,8	14,2	13,6
25 000 à 34 999	15 509	4 518	20,4	2 560	21,2	1 958	19,4	29,1	16,5	12,6
35 000 à 49 999	27 452	8 626	39,0	4 185	34,7	4 441	44,1	31,4	15,2	16,2
50 000 à 74 999	10 875	2 581	11,7	1 533	12,7	1 048	10,4	23,7	14,1	9,6
75 000 à 99 999	1 685	345	1,6	273	2,3	72	0,7	20,5	16,2	4,3
100 000 à 149 999	676	102	0,5	80	0,7	22	0,2	15,1	11,8	3,3
150 000 à 199 999	170 270	11	<0,1	6	<0,1	5	<0,1	13,4	7,3	6,1
200 000 à 249 999	12	1	<0,1	1	<0,1	0,000	<0,1	8,3	8,3	<0,1
250 000 et plus	6	2	<0,1	2	<0,1	0,000	<0,1	33,3	33,3	<0,1
Total	80 625	22 137	100,0	12 068	100,0	10 069	100,0	27,5	15,0	12,5

TABLEAU 7.1

Salaires horaires de la femme moyenne pour chaque 1,00 \$ 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	14,3	83,3	0,0	2,4	0,0	0,0	0,0
Les communications	0,88 \$	0,0	0,0	11,8	74,5	0,0	13,7	0,0	0,0	0,0
Les transports	0,90 \$	0,0	1,7	14,4	64,7	0,0	17,8	1,4	0,0	0,0
Les « autres »	0,90 \$	1,2	1,2	4,7	76,7	1,2	10,5	1,2	3,5	0,0
Tous les secteurs	0,89 \$	0,2	1,3	12,6	69,0	0,2	15,0	1,1	0,6	0,0

TABLEAU 7.2

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

Secteur	Montant 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	0,55 \$	0,0	28,6	45,2	19,0	0,0	2,4	2,4	2,4	0,0
Les communications	0,82 \$	2,0	7,8	21,6	31,4	0,0	13,7	5,9	9,8	7,8
Les transports	0,81 \$	5,0	11,1	18,6	15,0	0,0	10,6	3,6	12,8	23,3
Les « autres »	0,81 \$	5,8	14,0	18,6	29,1	0,0	15,1	1,2	4,7	11,6
Tous les secteurs	0,79 \$	4,5	12,6	21,0	19,1	0,0	10,9	3,3	10,4	18,2

TABLEAU 7.3A

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

Secteur	Pourcentage recevant une prime au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où 0 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 1 % et 25 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 26 % et 50 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 51 % et 75 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 76 % et 99 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où 100 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs pour lesquels aucune donnée n'est disponible
Les services bancaires et financiers	86	0,0	2,4	0,0	9,5	88,1	0,0	0,0
Les communications	50	7,8	41,2	25,5	7,8	39,2	2,0	0,0
Les transports	23	23,3	44,2	17,2	9,2	20,0	2,2	0,0
Les « autres »	40	10,5	40,7	9,3	15,1	30,2	3,5	0,0
Tous les secteurs	31	18,0	40,1	15,4	10,0	28,8	2,2	0,0

TABLEAU 7.3B

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

Secteur	Pourcentage recevant une prime au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où 0 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 1 % et 25 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 26 % et 50 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 51 % et 75 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 76 % et 99 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où 100 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs pour lesquels aucune donnée n'est disponible
Les services bancaires et financiers	88	0,0	2,4	0,0	9,5	88,1	0,0	0,0
Les communications	56	3,9	41,2	17,6	15,7	39,2	0,0	0,0
Les transports	26	19,2	42,8	12,5	16,4	20,0	1,4	0,0
Les « autres »	43	9,3	41,9	8,1	12,8	36,0	0,0	0,0
Tous les secteurs	39	14,7	39,3	11,3	15,2	29,7	0,9	0,0

TABLEAU 7.4

Rémunération des 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	0,67 \$	0,0	26,2	31,0	14,3	0,0	4,8	2,4	11,9	9,5
Les communications	0,55 \$	5,9	35,3	15,7	13,7	0,0	9,8	0,0	5,9	13,7
Les transports	0,55 \$	12,2	21,4	26,9	10,3	0,0	4,7	3,6	3,6	17,2
Les « autres »	0,55 \$	8,1	29,1	33,7	15,1	0,0	5,8	2,3	1,2	4,7
Tous les secteurs	0,56 \$	10,0	24,3	27,3	11,7	0,0	5,4	3,0	4,1	14,3

TABLEAU 7.5

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 ayant au moins 100 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant entre 50 et 99 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant entre 1 et 49 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant le même nombre d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs ayant entre 1 et 49 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs ayant entre 50 et 99 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs ayant 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	12 heures de moins	0,0	2,4	66,7	0,0	19,0	2,4	0,0	9,5
Les communications	29 heures de moins	2,0	15,7	52,9	0,0	11,8	2,0	2,0	13,7
Les transports	43 heures de moins	17,8	18,9	34,7	0,0	8,6	1,7	1,1	17,2
Les « autres »	44 heures de moins	22,1	18,6	44,2	0,0	8,1	1,2	1,2	4,7
Tous les secteurs :	35 heures de moins	15,6	17,3	40,4	0,0	9,6	1,7	1,1	14,3

TABLEAU 7.6

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 ayant au moins 100 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant entre 50 et 99 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant entre 1 et 49 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant le même nombre d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs ayant entre 1 et 49 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs ayant entre 50 et 99 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs ayant 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	2,4	0,0	71,4	0,0	14,3	2,4	0,0	9,5
Les communications	14 heures de moins	2,0	3,9	66,7	2,0	9,8	2,0	0,0	13,7
Les transports	23 heures de moins	11,9	12,5	42,5	0,0	13,3	1,7	0,8	17,2
Les « autres »	37 heures de moins	17,4	18,6	41,9	2,3	14,0	0,0	1,2	4,7
Tous les secteurs:	20 heures de moins	11,1	11,7	46,9	0,6	13,2	1,5	0,7	14,3

TABLEAU 7.7A

Pourcentage de femmes rémunérées pour les heures supplémentaires, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Pourcentage recevant une paie d'heures supplémentaires au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où 0 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 1 % et 25 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 26 % et 50 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 51 % et 75 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 76 % et 99 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où 100 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs pour lesquels aucune donnée n'est disponible
Les services bancaires et financiers	19	9,5	78,6	19,0	9,5	2,4	0,0	0,0
Les communications	24	13,7	58,8	23,5	25,5	0,0	0,0	0,0
Les transports	36	16,7	47,5	28,1	24,4	9,2	0,8	0,0
Les « autres »	39	4,7	60,5	34,9	27,9	5,8	0,0	0,0
Tous les secteurs	33	13,9	53,1	28,0	23,9	7,2	0,6	0,0

TABLEAU 7.7B

Pourcentage d'hommes rémunérés pour leurs 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 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 1 % et 25 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 26 % et 50 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 51% et 75% reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 76 % et 99 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où 100 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs pour lesquels aucune donnée n'est disponible
Les services bancaires et financiers	17	9,5	85,7	16,7	4,8	0,0	0,0	0,0
Les communications	43	9,8	47,1	21,6	37,3	5,9	0,0	0,0
Les transports	54	12,8	33,9	17,8	26,4	26,7	0,0	0,0
Les « autres »	63	3,5	33,7	20,9	32,6	30,2	0,0	0,0
Tous les secteurs	50	10,8	39,1	18,6	26,7	23,2	0,0	0,0

TABLEAU 8.1

Salaire horaire de l'Autochtone moyen pour chaque 1,00 \$ versé 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	0,92 \$	0,0	0,0	7,1	47,6	0,0	19,0	2,4	0,0	23,8
Les communications	0,91 \$	0,0	0,0	9,8	58,8	0,0	17,6	2,0	0,0	11,8
Les transports	0,94 \$	0,0	0,8	7,2	46,7	0,3	20,8	4,4	1,4	18,3
Les « autres »	0,93 \$	1,2	2,3	7,0	46,5	0,0	26,7	4,7	2,3	9,3
Tous les secteurs	0,93 \$	0,2	0,9	7,4	47,9	0,2	21,3	4,1	1,3	16,7

TABLEAU 8.2

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

Secteur	Montant 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 \$	4,8	11,9	19,0	19,0	0,0	9,5	2,4	7,1	26,2
Les communications	0,50 \$	9,8	23,5	9,8	9,8	0,0	5,9	3,9	2,0	35,3
Les transports	0,64 \$	9,2	10,0	10,6	8,3	0,0	5,0	3,1	5,8	48,1
Les « autres »	0,74 \$	11,6	12,8	12,8	15,1	0,0	7,0	5,8	8,1	26,7
Tous les secteurs	0,67 \$	9,3	11,9	11,5	10,4	0,0	5,8	3,5	5,9	41,7

TABLEAU 8.3

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

Secteur	Pourcentage recevant une prime au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où 0 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 1 % et 25 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 26 % et 50 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 51 % et 75 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 76 % et 99 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où 100 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs pour lesquels aucune donnée n'est disponible
Les services bancaires et financiers	95	2,4	0,0	4,8	4,8	33,3	31,0	23,8
Les communications	50	23,5	19,6	13,7	7,8	15,7	15,7	11,8
Les transports	20	29,7	21,9	8,3	7,2	10,0	10,8	18,3
Les « autres »	50	17,4	25,6	10,5	7,0	12,8	23,3	9,3
Tous les secteurs	33	25,0	20,6	8,9	7,1	12,8	14,8	16,7

TABLEAU 8.4

Rémunération des heures supplémentaires de l'Autochtone moyen pour chaque dollar versé à 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	0,78 \$	2,4	7,1	14,3	9,5	0,0	2,4	7,1	9,5	47,6
Les communications	0,83 \$	5,9	9,8	11,8	13,7	0,0	13,7	9,8	2,0	33,3
Les transports	0,84 \$	6,4	7,8	11,7	13,6	0,0	10,8	3,3	8,3	38,1
Les « autres »	0,98 \$	5,8	5,8	11,6	16,3	0,0	12,8	9,3	11,6	26,7
Tous les secteurs	0,86 \$	5,9	7,6	11,9	13,7	0,0	10,8	5,2	8,3	36,5

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 ayant au moins 100 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant entre 50 et 99 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant entre 1 et 49 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant le même nombre d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs ayant entre 1 et 49 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs ayant entre 50 et 99 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs ayant 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	9 heures de moins	0,0	0,0	33,3	0,0	16,7	0,0	2,4	47,6
Les communications	7 heures de moins	0,0	3,9	37,3	0,0	23,5	0,0	2,0	33,3
Les transports	11 heures de moins	3,6	8,3	26,9	0,0	13,6	4,7	4,7	38,1
Les « autres »	Même nombre d'heures	4,7	11,6	22,1	1,2	25,6	5,8	2,3	26,7
Tous les secteurs	9 heures de moins	3,2	7,8	27,6	0,2	16,7	4,1	3,9	36,5

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 ayant au moins 100 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant entre 50 et 99 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant entre 1 et 49 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant le même nombre d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs ayant entre 1 et 49 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs ayant entre 50 et 99 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs ayant 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	28,6	0,0	19,0	4,8	0,0	47,6
Les communications	1 heure de moins	0,0	0,0	37,3	0,0	21,6	3,9	3,9	33,3
Les transports	1 heure de plus	2,2	4,4	24,2	0,0	20,3	4,4	6,4	38,1
Les « autres »	5 heures de plus	2,3	3,5	22,1	0,0	36,0	4,7	4,7	26,7
Tous les secteurs	1 heure de plus	1,9	3,5	25,4	0,0	22,8	4,5	5,4	36,5

TABLEAU 8.7

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

Secteur	Pourcentage recevant une paie d'heures supplémentaires au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où 0 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 1 % et 25 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 26 % et 50 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 51 % et 75 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 76 % et 99 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où 100 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs pour lesquels aucune donnée n'est disponible
Les services bancaires et financiers	14	23,8	38,1	16,7	4,8	2,4	0,0	23,8
Les communications	53	21,6	19,6	11,8	27,5	7,8	11,8	11,8
Les transports	56	19,7	15,6	12,8	16,7	16,9	8,9	18,3
Les « autres »	63	17,4	15,1	17,4	16,3	19,8	15,1	9,3
Tous les secteurs	50	19,9	17,6	13,7	16,7	15,4	9,5	16,7

TABLEAU 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	0,96 \$	0,0	0,0	16,7	45,2	0,0	28,6	2,4	2,4	4,8
Les communications	0,94 \$	0,0	0,0	7,8	52,9	0,0	25,5	5,9	2,0	5,9
Les transports	0,94 \$	0,0	0,8	8,6	46,7	0,0	19,2	3,1	2,2	19,4
Les « autres »	0,93 \$	1,2	2,3	14,0	46,5	0,0	24,4	0,0	2,3	9,3
Tous les secteurs	0,94 \$	0,2	0,9	10,0	47,1	0,0	21,3	2,8	2,2	15,4

TABLEAU 9.2

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

Secteur	Montant 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 \$	4,8	9,5	23,8	28,6	0,0	11,9	4,8	2,4	14,3
Les communications	0,70 \$	17,6	15,7	13,7	21,6	0,0	5,9	2,0	3,9	19,6
Les transports	0,66 \$	8,6	10,3	12,2	10,0	0,0	4,2	1,9	6,1	46,7
Les « autres »	0,71 \$	10,5	10,5	19,8	7,0	1,2	10,5	5,8	3,5	31,4
Tous les secteurs	0,71 \$	9,5	10,8	14,5	12,1	0,2	5,9	2,8	5,2	39,1

TABLEAU 9.3

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

Secteur	Pourcentage recevant une prime au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où 0 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 1 % et 25 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 26 % et 50 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 51 % et 75 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 76 % et 99 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où 100 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs pour lesquels aucune donnée n'est disponible
Les services bancaires et financiers	89	9,5	0,0	0,0	9,5	59,5	16,7	4,8
Les communications	49	13,7	33,3	17,6	5,9	21,6	13,7	5,9
Les transports	28	27,2	20,6	12,5	6,9	10,3	11,4	19,4
Les « autres »	26	23,3	27,9	11,6	5,8	17,4	11,6	8,1
Tous les secteurs	35	23,9	21,3	11,9	6,9	16,3	12,1	15,2

TABLEAU 9.4

Rémunération des 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	0,72 \$	4,8	7,1	23,8	14,3	0,0	7,1	2,4	7,1	33,3
Les communications	0,91 \$	0,0	5,9	11,8	25,5	0,0	3,9	3,9	9,8	39,2
Les transports	0,81 \$	9,2	7,2	10,6	15,6	0,0	8,3	4,4	6,1	38,6
Les « autres »	0,84 \$	5,8	14,0	12,8	19,8	0,0	9,3	5,8	9,3	23,3
Tous les secteurs	0,82 \$	7,4	8,2	12,1	17,1	0,0	8,0	4,5	7,1	35,8

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 ayant au moins 100 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant entre 50 et 99 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant entre 1 et 49 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant le même nombre d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs ayant entre 1 et 49 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs où la personne handicapée effectue entre 50 et 99 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs ayant 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	8 heures de moins	0,0	4,8	45,2	0,0	14,3	2,4	0,0	33,3
Les communications	7 heures de moins	0,0	2,0	39,2	0,0	11,8	5,9	2,0	39,2
Les transports	18 heures de moins	5,8	11,7	24,4	0,3	11,9	3,9	3,3	38,6
Les « autres »	15 heures de moins	12,8	5,8	29,1	0,0	20,9	4,7	3,5	23,3
Tous les secteurs:	12 heures de moins	5,9	9,3	28,2	0,2	13,5	4,1	3,0	35,8

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 ayant au moins 100 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant entre 50 et 99 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant entre 1 et 49 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant le même nombre d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs ayant entre 1 et 49 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs ayant entre 50 et 99 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs ayant 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	2 heures de moins	0,0	0,0	38,1	0,0	28,6	0,0	0,0	33,3
Les communications	5 heures de moins	0,0	0,0	37,3	0,0	13,7	5,9	3,9	39,2
Les transports	4 heures de moins	3,9	4,4	24,7	0,6	18,9	4,4	4,4	38,6
Les « autres »	8 heures de moins	7,0	5,8	33,7	0,0	22,1	5,8	2,3	23,3
Tous les secteurs	3 heures de moins	3,7	3,9	28,4	0,4	19,7	4,5	3,7	35,8

TABLEAU 9.7

Pourcentage de personnes handicapées rémunérées pour leurs heures supplémentaires, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Pourcentage recevant une paie d'heures supplémentaires au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où 0 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 1 % et 25 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 26 % et 50 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 51 % et 75 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 76 % et 99 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où 100 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs pour lesquels aucune donnée n'est disponible
Les services bancaires et financiers	13	28,6	50,0	9,5	9,5	0,0	4,8	4,8
Les communications	35	33,3	21,6	15,7	23,5	7,8	3,9	5,9
Les transports	50	19,2	15,8	18,1	16,9	11,9	10,3	19,4
Les « autres »	50	14,0	23,3	24,4	20,9	12,8	11,6	8,1
Tous les secteurs	50	20,4	20,2	18,2	17,6	10,8	9,5	15,2

TABLEAU 10.1

Salaire horaire d'une personne qui fait partie d'une minorité visible moyenne pour chaque 1,00 \$ versé à une personne qui ne fait pas partie d'une minorité visible 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	0,91 \$	0,0	4,8	2,4	76,2	0,0	14,3	0,0	0,0	2,4
Les communications	0,94 \$	0,0	0,0	15,7	56,9	0,0	25,5	2,0	0,0	0,0
Les transports	0,92 \$	0,0	0,8	10,3	64,2	0,3	18,3	0,8	0,6	4,7
Les « autres »	0,91 \$	1,2	0,0	9,3	69,8	0,0	15,1	0,0	0,0	4,7
Tous les secteurs	0,92 \$	0,2	0,9	10,0	65,3	0,2	18,2	0,7	0,4	4,1

TABLEAU 10.2

Prime versée à la personne qui fait partie d'une minorité visible moyenne pour chaque dollar versé à la personne qui ne fait pas partie d'une minorité visible 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	0,67 \$	7,1	11,9	52,4	21,4	0,0	2,4	2,4	0,0	2,4
Les communications	0,72 \$	3,9	21,6	21,6	25,5	0,0	5,9	2,0	2,0	17,6
Les transports	0,63 \$	7,8	16,7	20,3	14,4	0,0	6,1	1,9	3,1	29,7
Les « autres »	0,68 \$	7,0	20,9	19,8	16,3	0,0	10,5	4,7	5,8	15,1
Tous les secteurs	0,65 \$	7,2	17,4	22,8	16,3	0,0	6,5	2,4	3,2	24,1

TABLEAU 10.3

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

Secteur	Pourcentage recevant une prime au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où 0 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 1 % et 25 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 26 % et 50 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 51 % et 75 % des reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où entre 76 % et 99 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs où 100 % reçoivent une prime	Pourcentage d'employeurs pour lesquels aucune donnée n'est disponible
Les services bancaires et financiers	86	0,0	2,4	0,0	26,2	71,4	0,0	0,0
Les communications	54	13,7	31,4	7,8	15,7	33,3	3,9	0,0
Les transports	24	24,7	35,0	13,3	12,5	14,4	6,7	4,7
Les « autres »	31	11,6	38,4	5,8	15,1	23,3	5,8	3,5
Tous les secteurs	38	19,7	32,7	10,6	14,3	22,1	5,8	3,7

TABLEAU 10.4

Rémunération des heures supplémentaires d'une personne qui fait partie d'une minorité visible pour chaque dollar versé à une personne 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	1,08 \$	0,0	0,0	14,3	19,0	0,0	16,7	14,3	19,0	16,7
Les communications	0,91 \$	3,9	9,8	15,7	15,7	0,0	19,6	3,9	9,8	21,6
Les transports	0,96 \$	3,1	6,9	12,5	19,2	0,0	17,2	8,1	10,3	22,8
Les « autres »	0,97 \$	4,7	9,3	11,6	22,1	0,0	26,7	7,0	10,5	8,1
Tous les secteurs	0,97 \$	3,2	7,1	12,8	19,3	0,0	18,9	8,0	10,9	19,9

TABLEAU 10.5

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

Secteur	Différence au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs ayant au moins 100 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant entre 50 et 99 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant entre 1 et 49 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant le même nombre d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs ayant entre 1 et 49 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs où la ayant entre 50 et 99 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs ayant 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	2 heures de plus	0,0	2,4	28,6	2,4	45,2	4,8	0,0	16,7
Les communications	3 heures de moins	0,0	3,9	37,3	0,0	33,3	2,0	2,0	21,6
Les transports	2 heures de plus	4,4	5,8	25,8	0,0	31,9	3,3	5,8	22,8
Les « autres »	6 heures de plus	5,8	5,8	26,7	0,0	41,9	5,8	5,8	8,1
Tous les secteurs:	2 heures de plus	3,9	5,4	27,3	0,2	34,7	3,7	5,0	19,9

TABLEAU 10.6

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

Secteur	Différence au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs ayant au moins 100 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant entre 50 et 99 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant entre 1 et 49 heures supplémentaires de moins	Pourcentage d'employeurs ayant le même nombre d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs ayant entre 1 et 49 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs ayant entre 50 et 99 heures supplémentaires de plus	Pourcentage d'employeurs ayant 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	2,4	21,4	4,8	54,8	0,0	0,0	16,7
Les communications	1 heure de moins	0,0	0,0	39,2	3,9	31,4	2,0	2,0	21,6
Les transports	2 heures de plus	3,1	4,2	28,9	0,0	30,8	4,4	5,8	22,8
Les « autres »	3 heures de plus	4,7	5,8	33,7	0,0	36,0	3,5	8,1	8,1
Tous les secteurs:	2 heures de plus	2,8	3,9	30,1	0,7	33,6	3,7	5,4	19,9

TABLEAU 10.7

Pourcentage de personnes qui font partie de minorités visibles rémunérées pour leurs supplémentaires, y compris la répartition des employeurs, par secteur

Secteur	Pourcentage recevant une paie d'heures supplémentaires au sein de l'employeur médian	Pourcentage d'employeurs où 0 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 1 % et 25 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 26 % et 50 reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 51 % et 75 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où entre 76 % et 99 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs où 100 % reçoivent une paie d'heures supplémentaires	Pourcentage d'employeurs pour lesquels aucune donnée n'est disponible
Les services bancaires et financiers	18	9,5	81,0	23,8	7,1	2,4	0,0	0,0
Les communications	37	17,6	39,2	21,6	31,4	9,8	2,0	0,0
Les transports	52	18,1	27,2	17,8	27,2	16,9	4,2	4,7
Les « autres »	60	3,5	37,2	19,8	30,2	22,1	3,5	3,5
Tous les secteurs	48	15,0	34,1	18,9	26,5	16,0	3,5	3,7