

Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi

2024-2025



Résumé

Voici le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2024-2025 des Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC). Ce document détaille la représentation, dans l'effectif, des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi : les femmes, les travailleuses et travailleurs autochtones, les travailleuses handicapées et travailleurs handicapés, et les travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés. Il montre où il y a surreprésentation et sous-représentation par rapport au reste du marché du travail. Plus précisément, les cibles sont dépassées pour les femmes; les travailleuses et travailleurs autochtones et les travailleuses noires et racisées et travailleurs handicapés sont des groupes légèrement sous-représentés; et les personnes noires et racisées constituent un groupe largement sous-représenté. Le rapport contient aussi des analyses de la représentation selon l'emplacement, la catégorie professionnelle, l'échelle salariale et la mobilité, et traite des mesures stratégiques et consultations en cours pour améliorer l'équité et l'inclusion aux SBMFC.

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

À titre d'organisme visé par l'annexe V, les SBMFC sont assujettis à plusieurs textes législatifs et réglementaires touchant les droits de la personne qu'ils appliquent dans différents programmes, dont celui d'équité en matière d'emploi.

Qu'est-ce que l'équité en matière d'emploi?

« La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. » (Article 2 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*)

Pour améliorer l'équité en matière d'emploi, les SBMFC s'efforcent de repérer et d'éliminer les obstacles à l'emploi – découlant des politiques, pratiques et systèmes professionnels – pour les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi et d'avoir des politiques et pratiques constructives pour que la représentation de ces groupes cadre avec leur proportion dans la population active canadienne.

Qui sont les groupes visés par l'équité en matière d'emploi?

1. Les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi désignés à l'article 3 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (la Loi) sont les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes qui font partie des minorités visibles.
2. Aux présentes, à moins de citer directement la Loi, les SBMFC utilisent la terminologie établie dans le [Rapport du Groupe de travail sur l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) publié en décembre 2023. Ce rapport remplace les termes « groupes désignés » par « groupes visés par l'équité en matière d'emploi », « Autochtones » par « travailleuses et travailleurs autochtones », « personnes handicapées » par « travailleuses handicapées et travailleurs handicapés », et « personnes qui font partie des minorités visibles » par « travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés ».

Glossaire

Cible (%) : Taux de disponibilité sur le marché du travail¹, qui sert de point de comparaison pour la représentation de chaque groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

Disponibilité sur le marché du travail : Proportion de personnes (citoyennes ou résidentes) sur le marché du travail canadien disponibles et possédant les compétences nécessaires pour exercer certaines professions.

Effectif total : Nombre de personnes employées par les SBMFC au 31 mars 2025 (uniquement celles à temps plein ou partiel ayant un contrat permanent ou temporaire d'une durée supérieure à trois mois). Exclut le personnel occasionnel ou temporaire avec un contrat de moins de trois mois.

Effectif : Nombre de personnes de l'« effectif total » faisant partie de la catégorie du tableau donné (emplacement, catégorie professionnelle, échelle salariale, etc.).

Travailleuses et travailleurs de groupes visés par l'équité en matière d'emploi : Membres du personnel des SBMFC qui se sont volontairement identifiés (à l'intégration ou en cours d'emploi) comme étant autochtones, handicapées ou handicapés ou encore noires ou racisées ou noirs ou racisés, ou qui étaient de sexe féminin à la naissance selon l'information tirée du système de paie.

Travailleuse handicapée ou travailleur handicapé : Membre du personnel des SBMFC qui a déclaré avoir un ou plusieurs handicaps.

Travailleuses handicapées et travailleurs handicapés : Groupe visé par l'équité en matière d'emploi ce qui fait référence au groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

Représentation (n^{bre}) : Nombre de travailleuses et travailleurs de groupes visés par l'équité en matière d'emploi faisant partie de la catégorie du tableau donné (emplacement, catégorie professionnelle, échelle salariale, etc.).

Représentation (%) : Pourcentage correspondant à la représentation (n^{bre}) divisé par l'effectif, multiplié par 100 pour la catégorie du tableau donné (emplacement, catégorie professionnelle, échelle salariale, etc.).

Écart (%) : Différence entre la représentation (%) et la cible (%). Si le chiffre est positif, il y a surreprésentation; s'il est négatif, il y a sous-représentation.

Écart (n^{bre}) : Nombre d'employées et employés qu'il faut ajouter à la représentation (n^{bre}) pour que l'écart (%) soit de zéro. On le calcule en multipliant la cible (%) par l'effectif ou l'effectif total, puis en soustrayant la représentation (n^{bre}).

DONN. SUPP. : Indication que les données ont été supprimées dans un souci de protection de la vie privée parce que moins de 15 personnes font partie du groupe.

S.O. : Indication signifiant, dans la colonne Écart (%), que les données sur la représentation ont été supprimées et qu'il est impossible de faire une comparaison avec la cible, ou dans la colonne Écart (n^{bre}), que la représentation (%) est supérieure à l'écart (%).

1. *Certains employeurs utilisent la disponibilité au sein de la population active (sous-ensemble de la disponibilité sur le marché du travail [DMT] adapté en fonction de la catégorie professionnelle, du niveau de scolarité et de la zone de recrutement). Les SBMFC se servent comme point de comparaison de la DMT, qui reflète la représentation générale dans le marché du travail canadien.*

1. Représentation aux SBMFC de chaque groupe visé par l'équité en matière d'emploi

Cette section présente l'effectif total, le nombre et le pourcentage de travailleuses et travailleurs de groupes visés par l'équité en matière d'emploi aux SBMFC, ainsi qu'une comparaison avec la DMT, la représentation dans l'administration publique centrale et les anciens taux de représentation aux SBMFC.

Tableau 1.1 : Effectif total des SBMFC

Année	Effectif total
de 2022 à 2023	2 916
de 2023 à 2024	3 790 ²
de 2024 à 2025	2 923

Tableau 1.2 : Représentation de l'effectif total des SBMFC selon le groupe visé par l'équité en matière d'emploi

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	Représentation (N ^{bre})	Représentation (%)	Cible (%) ³	Écart (%)
Femmes	1 821	62,3 %	48,2 %	+14,1 %
Travailleuses et travailleurs autochtones	113	3,9 %	4,3 %	-0,4 %
Travailleuses handicapées et travailleurs handicapés	250	8,6 %	12,6 %	-4,0 %
Travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés	347	11,9 %	24,9 %	-13,0 %
Ensemble des travailleuses et travailleurs de groupes visés par l'équité en matière d'emploi ⁴	2 065	70,6 %	Non précisé ⁵	S.O.

2. L'effectif des SBMFC n'a pas augmenté, puis diminué, de 800 personnes entre 2023 et 2025. Une erreur est survenue lors de l'analyse des données du rapport 2023-2024, donc des membres du personnel n'entrant pas dans la définition utilisée aux fins du Rapport sur l'équité en matière d'emploi (personnel à temps plein, à temps partiel, permanent ou temporaire ayant un contrat de plus de trois mois) ont été inclus dans l'effectif total (3 790).
3. Les données concernant la disponibilité sur le marché du travail – cible (%) – utilisées dans le tableau 1.2 proviennent du Recensement du Canada de 2021 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2022. Elles sont indiquées telles qu'elles figurent dans l'[Aperçu des données démographiques sur l'équité en matière d'emploi 2023-2024](#) (27 mai 2025).
4. Le personnel des SBMFC peut déclarer être membre de plusieurs groupes visés par l'équité en matière d'emploi (intersectionnalité). Le total des travailleuses et travailleurs de groupes visés par l'équité en matière d'emploi indiqué dans ce tableau ne tient pas compte de l'intersectionnalité. Autrement dit, une femme qui se déclare autochtone et handicapée est comptée dans trois groupes : les femmes (1 821), les travailleuses et travailleurs autochtones (113) et les travailleuses handicapées et travailleurs handicapés (250). Elle n'est toutefois comptée qu'une fois dans le total des travailleuses et travailleurs de groupes visés par l'équité en matière d'emploi (2 065).
5. À notre connaissance, il n'existe pas d'indicateur lié à la diversité globale dans un effectif.

Analyse : Effectif total des SBMFC

Dans les quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi :

- Les femmes sont les seules dont la représentation est supérieure à la DMT (+14,1 points de pourcentage).
- Le groupe des travailleuses et travailleurs autochtones est représenté à 3,9 %, un taux légèrement en deçà de la cible de DMT (4,3 %), ce qui entraîne un modeste écart (-0,4 point de pourcentage).
- Le groupe des travailleuses handicapées et travailleurs handicapés est représenté à 8,6 %, en deçà de la cible de 12,6 %, ce qui constitue un écart plus marqué (-4,0 points de pourcentage).
- Les travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés constituent le groupe le plus sous-représenté, avec un taux de 11,9 %, alors que la cible est de 24,9 %, ce qui donne un écart de -13,0 points de pourcentage.
- Pour combler ces écarts, il faut adopter une approche multifacette. Certains membres du personnel peuvent choisir de ne pas s'auto-identifier, ce qui peut entraîner une sous-représentation dans les données. Nous pourrons réduire les écarts en offrant un milieu où les membres des groupes visés par l'équité se sentent à l'aise de répondre à l'auto-identification, puis en adoptant des stratégies ciblées pour l'embauche et le maintien en poste de ces personnes.

Ces constats laissent entendre que même si les mesures au chapitre de l'égalité des genres ont grandement porté fruit, il faut lancer des initiatives ciblées et continues en matière d'équité pour améliorer la représentation des travailleuses et travailleurs autochtones, des travailleuses handicapées et travailleurs handicapés et des travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés, surtout des personnes racisées, pour qui l'écart est le plus marqué.

Analyse : Comparaison avec les données de 2023-2024 de l'administration publique centrale

Tableau 1.3 : Comparaison entre la représentation aux SBMFC en 2024-2025 et la représentation dans l'administration publique centrale en 2023-2024

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	SBMFC en 2024-2025 – Représentation (%)	Administration publique centrale en 2023-2024 – Représentation (%)	Écart ⁶
Femmes	62,3 %	56,9 %	+5,4 %
Travailleur·euses et travailleur·euses autochtones	3,9 %	5,3 %	-1,4 %
Travailleur·euses handicapées et travailleur·euses handicapés	8,6 %	7,9 %	+0,7 %
Travailleur·euses noires et racisées et travailleur·euses noirs et racisés	11,9 %	22,9 %	-11,0 %

Comparativement à la représentation dans l'administration publique centrale en 2023-2024, telle que précisée dans l'[Aperçu des données démographiques sur l'équité en matière d'emploi 2023-2024](#), la représentation aux SBMFC est supérieure pour les femmes et les personnes handicapées. Toutefois, la représentation des peuples autochtones et des personnes noires et racisées est moins élevée, ce qui renforce la nécessité de prioriser les mesures ciblant ces groupes.

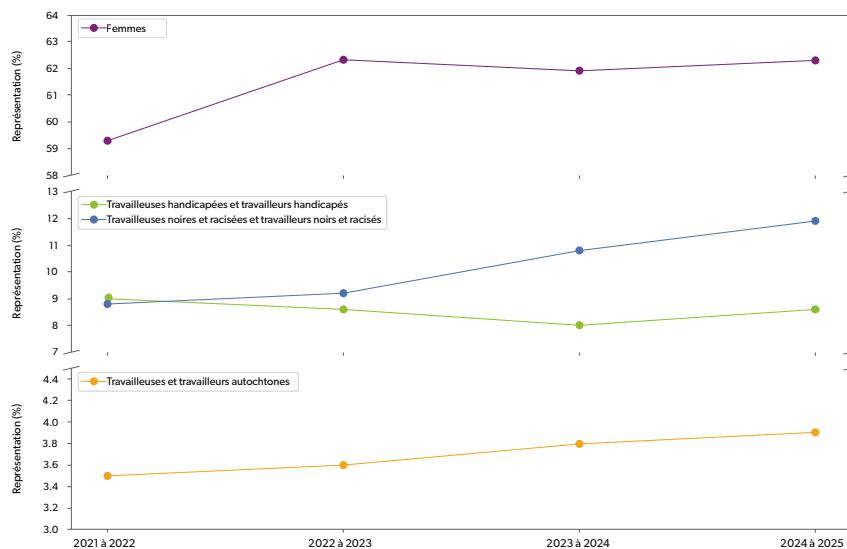
6. L'écart est positif lorsque la représentation aux SBMFC en 2024-2025 est supérieure à celle dans l'administration publique centrale en 2023-2024, et négatif dans le cas contraire.

Analyse : Comparaison avec la représentation aux SBMFC depuis 2022

Tableau 1.4 : Comparaison de la représentation aux SBMFC en 2024-2025 et depuis 2022

Groupe visé par l'équité en matière d'emploi	2021-2022 ⁷	2022-2023 ⁷	2023-2024 ⁷	2024-2025 ⁷
Femmes	59,3 %	62,3 %	61,9 %	62,3 %
Travailleuses et travailleurs autochtones	3,5 %	3,6 %	3,8 %	3,9 %
Travailleuses handicapées et travailleurs handicapés	9,0 %	8,6 %	8,0 %	8,6 %
Travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés	8,8 %	9,2 %	10,8 %	11,9 %

Figure 1.1 : Comparaison de la représentation aux SBMFC en 2024-2025 et depuis 2022⁸



Tendances ressortant des données depuis 2022 au chapitre de la représentation aux SBMFC :

- **Femmes** : La représentation est demeurée stable dans les trois dernières années. Elle a connu une hausse notable en 2022-2023, passant de 59,3 % à 62,3 %.
- **Travailleuses et travailleurs autochtones** : La représentation affiche une tendance à la hausse : elle est passée de 3,5 % en 2022 à 3,8 % en 2024, et s'établit maintenant à 3,9 %.
- **Travailleuses handicapées et travailleurs handicapés** : Après être passée de 9,0 % à 8,0 %, la représentation a monté à 8,6 % à la dernière année financière, renversant la tendance à la baisse.
- **Travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés** : La représentation est en constante augmentation : elle est passée de 8,8 % en 2022 à 10,8 % en 2024, et s'établit maintenant à 11,9 %.

Globalement, la tendance est à la réduction de l'écart entre la représentation et la cible.

7. Les années dans ce tableau correspondent à l'année financière, qui s'échelonne du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de la suivante. Par exemple, 2021-2022 englobe du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022. Les données de chaque année financière correspondent à l'effectif total au 31 mars.
8. Les axes Y de ce graphique indiquent les tendances à hausse ou à la baisse pour tous les groupes. Pour les travailleuses et travailleurs autochtones, cet axe va de 3,0 à 4,4 %, pour les travailleuses handicapées et travailleurs handicapés et les travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés, de 7,0 à 13,0 %, et pour les femmes, de 58,0 à 64,0 %.

2. Représentation des travailleuses et travailleurs des SBMFC de groupes visés par l'équité en matière d'emploi selon l'emplacement

Cette section présente le nombre de travailleuses et travailleurs de groupes visés par l'équité en matière d'emploi (femmes, travailleuses et travailleurs autochtones, travailleuses handicapées et travailleurs handicapés, et travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés) et leur représentation par emplacement (province, territoire ou étranger).

Tableau 2.1 : Représentation des travailleuses et travailleurs des SBMFC de groupes visés par l'équité en matière d'emploi selon l'emplacement

Emplacement	Effectif	Femmes		Travailleuses et travailleurs autochtones		Travailleuses handicapées et travailleurs handicapés		Travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés	
		(Nbre)	(Nbre)	(%) ⁹	(Nbre)	(%) ⁹	(Nbre)	(%) ⁹	(Nbre)
Région de la capitale nationale (RCN)	734	432	58,9 %	DONN. SUPP.	≤1,9 %	71	9,7 %	149	20,3 %
Ontario (sauf la RCN)	736	483	65,6 %	31	4,2 %	68	9,2 %	91	12,4 %
Québec (sauf la RCN)	367	202	55,0 %	DONN. SUPP.	≤3,8 %	DONN. SUPP.	≤3,8 %	DONN. SUPP.	≤3,8 %
Nouvelle-Écosse	211	113	53,6 %	DONN. SUPP.	≤6,6 %	26	12,3 %	DONN. SUPP.	≤6,6 %
Nouveau-Brunswick	110	75	68,2 %	DONN. SUPP.	≤12,7 %	DONN. SUPP.	≤12,7 %	DONN. SUPP.	≤12,7 %
Manitoba	117	80	68,4 %	DONN. SUPP.	≤12,0 %	18	15,4 %	DONN. SUPP.	≤12,0 %
Colombie-Britannique	180	100	55,6 %	DONN. SUPP.	≤7,8 %	DONN. SUPP.	≤7,8 %	18	10,0 %
Saskatchewan	48	34	70,8 %	DONN. SUPP.	≤29,2 %	DONN. SUPP.	≤29,2 %	DONN. SUPP.	≤29,2 %
Alberta	286	199	69,6 %	15	5,2 %	26	9,1 %	35	12,2 %
Terre-Neuve	47	30	63,8 %	DONN. SUPP.	≤29,8 %	DONN. SUPP.	≤29,8 %	DONN. SUPP.	≤29,8 %
Territoires du Nord-Ouest	9	DONN. SUPP.	≤100 %	DONN. SUPP.	≤100 %	DONN. SUPP.	≤100 %	DONN. SUPP.	≤100 %
Étranger	78	65	83,3 %	DONN. SUPP.	≤17,9 %	DONN. SUPP.	≤17,9 %	DONN. SUPP.	≤17,9 %

9. Les données sont supprimées quand moins de 15 employées et employés d'un emplacement donné se disent membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi. Voici la formule servant à calculer la représentation maximale possible dans ces cas : 14 divisé par l'effectif total de l'emplacement, multiplié par 100. Par exemple, dans la RCN, les données supprimées pour les travailleuses et travailleurs autochtones indiquent une représentation de ≤1,9 % $[(14 \div 734) \times 100]$.

Analyse : Représentation aux SBMFC selon l'emplacement

La représentation de chaque groupe visé par l'équité en matière d'emploi varie d'un emplacement à l'autre. À plusieurs emplacements, les données ont été supprimées parce que moins de 15 personnes s'étaient identifiées à un groupe. Il est donc difficile en pareil cas de démontrer la représentation sans compromettre la vie privée. Toutefois, la suppression des données n'est pas forcément synonyme de faible représentation. Par exemple, à Terre-Neuve, si 14 membres du personnel avaient dit appartenir à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi, les données connexes auraient été supprimées. Or, ce nombre correspond à 27,8 % de l'effectif, ce qui est supérieur à la DMT à l'échelle nationale pour les travailleuses et travailleurs autochtones (4,3 %), les travailleuses handicapées et travailleurs handicapés (12,6 %) et les travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés (24,9 %).

Analyse : Femmes selon l'emplacement

La représentation des femmes est supérieure à la DMT à l'échelle nationale à tous les emplacements, ce qui témoigne d'une grande inclusion des genres dans toute l'organisation. Soulignons que c'est à l'étranger (83,3 %) que la représentation est la plus élevée, suivi de la Saskatchewan (70,8 %), de l'Alberta (69,6 %), du Manitoba (68,4 %), du Nouveau-Brunswick (68,2 %), de l'Ontario (65,6 %) et de Terre-Neuve (63,8 %). À tous ces emplacements, la représentation est supérieure à la moyenne organisationnelle (62,3 %).

La forte représentation à l'étranger est influencée par la nature de la communauté militaire, puisque quelque 75 % des postes aux SBMFC sont réservés aux personnes à charge des membres des Forces armées canadiennes (FAC) et du personnel du ministère de la Défense nationale (MDN) ou des SBMFC bénéficiant d'un parrainage. Ces postes sont occupés à 88,4 % par des femmes, à l'image des tendances démographiques plus globales. Par contre, les femmes ne représentent que 2,7 % de l'effectif total, donc le résultat ne fausse pas vraiment leur représentation.

Analyse : Travailleuses et travailleurs autochtones selon l'emplacement

La représentation des travailleuses et travailleurs autochtones n'est disponible que pour l'Ontario (4,2 %) et l'Alberta (5,2 %). Dans les deux cas, elle est égale ou supérieure à la DMT à l'échelle nationale. Ailleurs, vu la suppression des données, il est impossible de tirer des conclusions définitives. Cela dit, selon les données supprimées pour le Québec ($\leq 3,8\%$) et la RCN ($\leq 1,9\%$), qui ensemble forment 38 % de l'effectif ($734 + 367 \div 2\,923 \times 100$), il y a sous-représentation dans ces régions clés. Il faut donc améliorer en priorité la représentation des Autochtones au Québec et dans la RCN, sans toutefois oublier les autres régions où c'est nécessaire.

Analyse : Travailleuses handicapées et travailleurs handicapés selon l'emplacement

La représentation des travailleuses handicapées et travailleurs handicapés est disponible dans cinq régions : la RCN (9,7 %), l'Ontario (9,2 %), la Nouvelle-Écosse (12,3 %), le Manitoba (15,4 %) et l'Alberta (9,1 %). Le Manitoba est le seul endroit où elle est supérieure à la DMT à l'échelle nationale (12,6 %). La représentation dans ces cinq régions, qui comptent 71,3 % de l'effectif, est supérieure à la moyenne organisationnelle (8,6 %). Les données supprimées pour le Québec ($\leq 3,8\%$) et la Colombie-Britannique ($\leq 7,8\%$) semblent indiquer une sous-représentation, avec un taux largement inférieur à la moyenne nationale. Il pourrait être nécessaire d'agir davantage au Nouveau-Brunswick, en Saskatchewan, à Terre-Neuve, aux Territoires du Nord-Ouest et à l'étranger, où la représentation est floue. À noter que les membres des FAC et le personnel des SBMFC sélectionnés pour des postes parrainés à l'étranger, et leurs personnes à charge, doivent

se soumettre au rigoureux processus d'examen médical des FAC. Les personnes à charge et le personnel parrainé des SBMFC ayant un handicap pourraient voir leur candidature rejetée si des soins médicaux adéquats ne sont pas disponibles à l'emplacement prévu, ce qui rend difficile l'offre de postes (parrainés ou non) à l'étranger aux travailleuses handicapées et travailleurs handicapés.

Analyse : Travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés selon l'emplacement

Dans la RCN, 42,9 % du personnel des SBMFC a dit appartenir au groupe des travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés ($149 \div 347 \times 100$), ce qui correspond à une représentation de 20,3 %, soit 4,6 points de pourcentage de moins que la DMT à l'échelle nationale (24,9 %). On observe aussi une sous-représentation en Ontario (12,4 %), en Colombie-Britannique (10,0 %) et en Alberta (12,2 %). D'après les données supprimées, il en va de même pour le Québec ($\le 3,8\%$), la Nouvelle-Écosse ($\le 6,6\%$), le Nouveau-Brunswick ($\le 12,7\%$), le Manitoba ($\le 12,0\%$) et l'étranger ($\le 17,9\%$).

Le Québec et la Nouvelle-Écosse, qui ensemble constituent 19,7 % de l'effectif ($367 + 211 \div 2\,923 \times 100$), influencent grandement la moyenne nationale. Leur représentation, respectivement de 3,8 % et 6,6 %, montre qu'il faut entreprendre des initiatives ciblées à ces emplacements. Les données supprimées pour la Saskatchewan, pour Terre-Neuve et pour les Territoires du Nord-Ouest semblent indiquer une représentation inférieure ou supérieure à la moyenne. Il faut se pencher sur la question.

Analyse : Conclusion

Il faut poursuivre les initiatives aux emplacements mentionnés dans cette analyse pour améliorer localement la représentation de certains groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

3. Représentation des travailleuses et travailleurs des SBMFC de groupes visés par l'équité en matière d'emploi selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Cette section présente le nombre de travailleuses et travailleurs de groupes visés par l'équité en matière d'emploi (femmes, travailleuses et travailleurs autochtones, travailleuses handicapées et travailleurs handicapés et travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés) et leur représentation dans les 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) définies à l'annexe II du [Règlement sur l'équité en matière d'emploi](#). Chaque tableau indique le nombre et le pourcentage d'employées et employés des SBMFC qui ont dit appartenir à un groupe, la DMT correspondante par CPÉME, et l'écart de représentation (une surreprésentation étant marquée d'un « + », et une sous-représentation, d'un « - »). Les données sur la DMT par CPÉME ont été publiées le 24 octobre 2024 dans le document [Faits saillants des données – Disponibilité sur le marché du travail du Canada en 2021](#).

Remarque : Les postes aux SBMFC sont manuellement classés dans une CPÉME. Les chiffres présentés ici se fondent sur cet exercice manuel; en cas d'erreur humaine, il se pourrait qu'ils ne représentent pas fidèlement l'effectif par CPÉME. Les SBMFC entendent épurer ces données en prévision du Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2025-2026.

Tableau 3.1 : Représentation des femmes selon la CPÉME

CPÉME	Femmes				
	Effectif (N ^{bre})	Représentation (N ^{bre})	Représentation (%)	Disponibilité sur le marché du travail cible (%)	Écart (%)
Cadres supérieurs	89	54	60,7 %	30,4 %	+30,3 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	532	305	57,3 %	40,3 %	+17,0 %
Professionnels	669	404	60,4 %	55,0 %	+5,4 %
Personnel semi-professionnel et technique	425	229	53,9 %	55,3 %	-1,4 %
Superviseurs	175	120	68,6 %	55,3 %	+13,3 %
Contremaîtres : métiers et artisans	7	DONN. SUPP.	DONN. SUPP.	10,7 %	S.O.
Personnel administratif et de bureau principal	173	144	83,2 %	80,9 %	+2,3 %
Personnel spécialisé de la vente et des services	39	18	46,2 %	51,5 %	-5,3 %

Artisans et ouvriers qualifiés	10	DONN. SUPP.	DONN. SUPP.	5,3 %	S.O.
Personnel de bureau	226	183	81,0 %	65,8 %	+15,2 %
Personnel intermédiaire de la vente et des services	198	134	67,7 %	65,9 %	+1,8 %
Ouvriers manuels spécialisés	5	DONN. SUPP.	DONN. SUPP.	16,2 %	S.O.
Autre personnel de la vente et des services	359	223	62,1 %	57,4 %	+4,7 %
Autres ouvriers manuels	16	DONN. SUPP.	DONN. SUPP.	22,9 %	S.O.

Analyse : Représentation des femmes selon la CPÉME

En raison de la petite taille de l'échantillon, les données de quatre CPÉME ont été supprimées pour protéger la vie privée du personnel. Cependant, il demeure possible d'analyser dix CPÉME. La représentation des femmes est généralement élevée, et est supérieure à la DMT dans huit catégories étudiées sur dix. On constate une surreprésentation dans huit CPÉME : cadres supérieurs, cadres intermédiaires et autres cadres, professionnels, superviseurs, personnel administratif et de bureau principal, personnel de bureau, personnel intermédiaire de la vente et des services et autre personnel de la vente et des services. Les genres sont donc bien représentés dans les postes de direction et d'administration. Soulignons que les femmes forment 60,7 % de la haute direction, un taux supérieur à la DMT de 30,3 points de pourcentage. La sous-représentation dans les catégories du personnel semi-professionnel et technique (-1,4 %) et du personnel spécialisé de la vente et des services (-5,3 %) appelle des initiatives en matière d'égalité des genres, surtout pour les postes de services techniques et de première ligne.

Tableau 3.2 : Représentation des travailleuses et travailleurs autochtones selon la CPÉME

CPÉME	Travailleuses et travailleurs autochtones				
	Effectif (N ^{bre})	Représentation (N ^{bre})	Représentation (%)	Disponibilité sur le marché du travail cible (%)	Écart (%)
Cadres supérieurs	89	DONN. SUPP.	DONN. SUPP.	3,2 %	S.O.
Cadres intermédiaires et autres cadres	532	15	2,8 %	2,9 %	-0,1 %
Professionnels	669	18	2,7 %	2,5 %	+0,2 %
Personnel semi-professionnel et technique	425	14	3,3 %	4,6 %	-1,3 %
Superviseurs	175	13	7,4 %	4,0 %	+3,4 %
Contremaîtres : métiers et artisans	7	DONN. SUPP.	DONN. SUPP.	4,5 %	S.O.
Personnel administratif et de bureau principal	173	8	4,6 %	3,8 %	+0,8 %
Personnel spécialisé de la vente et des services	39	DONN. SUPP.	DONN. SUPP.	3,7 %	S.O.
Artisans et ouvriers qualifiés	10	DONN. SUPP.	DONN. SUPP.	5,6 %	S.O.
Personnel de bureau	226	DONN. SUPP.	DONN. SUPP.	4,4 %	S.O.
Personnel intermédiaire de la vente et des services	198	9	4,6 %	4,7 %	-0,1 %
Ouvriers manuels spécialisés	5	DONN. SUPP.	DONN. SUPP.	5,0 %	S.O.
Autre personnel de la vente et des services	359	27	7,5 %	5,4 %	+2,1 %
Autres ouvriers manuels	16	DONN. SUPP.	DONN. SUPP.	6,0 %	S.O.

Analyse : Représentation des travailleuses et travailleurs autochtones selon la CPÉME

En raison de la petite taille de l'échantillon, les données de sept CPÉME ont été supprimées pour protéger la vie privée du personnel. Sur les sept CPÉME restantes pouvant être analysées, quatre affichent une surreprésentation (professionnelles et professionnels, superviseurs, personnel administratif et de bureau principal, et autre personnel de la vente et des services), ce qui illustre une forte inclusion dans les postes de supervision, de bureau et de service. Il y a toutefois sous-représentation dans trois catégories (cadres intermédiaires et autres cadres, personnel semi-professionnel et technique, et personnel intermédiaire de la vente et des services), où les écarts vont de 0,1 % à 1,3 %, ce qui indique des disparités mineures dans les postes techniques, de vente et de cadres intermédiaires. Comme les données ont été supprimées pour sept CPÉME, nous en savons peu sur la représentation des Autochtones dans plusieurs types d'emplois, ce qui peut être le signe d'une faible représentation et mérite plus d'attention. Parmi les sept catégories pour lesquelles des données sont disponibles, le bilan est mitigé : on observe une surreprésentation dans quatre d'entre elles, et une légère sous-représentation dans les trois autres.

Tableau 3.3 : Représentation des travailleuses handicapées et travailleurs handicapés selon la CPÉME

CPÉME	Travailleuses handicapées et travailleurs handicapés				
	Effectif (N ^{bre})	Représentation (N ^{bre})	Représentation (%)	Disponibilité sur le marché du travail cible (%)	Écart (%)
Cadres supérieurs	89	10	11,2 %	6,7 %	+4,5 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	532	45	8,5 %	12,7 %	-4,2 %
Professionnels	669	49	7,3 %	13,6 %	-6,3 %
Personnel semi-professionnel et technique	425	29	6,8 %	25,0 %	-18,2 %
Superviseurs	175	14	8,0 %	9,9 %	-1,9 %
Contremaires : métiers et artisans	7	DONN. SUPP.	DONN. SUPP.	15,5 %	S.O.
Personnel administratif et de bureau principal	173	25	14,5 %	11,6 %	+2,9 %
Personnel spécialisé de la vente et des services	39	DONN. SUPP.	DONN. SUPP.	13,2 %	S.O.
Artisans et ouvriers qualifiés	10	DONN. SUPP.	DONN. SUPP.	13,3 %	S.O.
Personnel de bureau	226	24	10,6 %	10,3 %	+0,3 %
Personnel intermédiaire de la vente et des services	198	16	8,1 %	13,3 %	-5,2 %
Ouvriers manuels spécialisés	5	DONN. SUPP.	DONN. SUPP.	10,3 %	S.O.
Autre personnel de la vente et des services	359	32	8,9 %	13,3 %	-4,4 %
Autres ouvriers manuels	16	DONN. SUPP.	DONN. SUPP.	10,3 %	S.O.

Analyse : Représentation des travailleuses handicapées et travailleurs handicapés selon la CPÉME

En raison de la petite taille de l'échantillon, les données de cinq CPÉME ont été supprimées pour protéger la vie privée du personnel, ce qui laisse neuf CPÉME pouvant être analysées. Ces personnes sont surreprésentées dans trois catégories (cadres supérieurs, personnel administratif et de bureau principal, et personnel de bureau), signe de leur bonne représentation dans les postes de direction et de bureau. À noter que ces personnes représentent 11,2 % des cadres supérieurs, un taux supérieur à la DMT de 4,5 points de pourcentage. Ces personnes sont toutefois sous-représentées dans six catégories (personnel semi-professionnel et technique, professionnels, personnel intermédiaire de la vente et des services, autre personnel de la vente et des services, cadres intermédiaires et autres cadres, et superviseurs), surtout dans

celle du personnel semi-professionnel et technique (écart de -18,2 %), ce qui pourrait signaler des obstacles à l'obtention de postes techniques et de niveau intermédiaire. Ces tendances mettent en lumière l'importance d'offrir des parcours professionnels accessibles aux travailleuses handicapées et travailleurs handicapés.

Tableau 3.4 : Représentation des travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés selon la CPÉME

CPÉME	Travailleur·euses noires et racisées et travailleur·euses noirs et racisés				
	Effectif (N ^{bre})	Représentation (N ^{bre})	Représentation (%)	Disponibilité sur le marché du travail cible (%)	Écart (%)
Cadres supérieurs	89	8	9,0 %	14,2 %	-5,2 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	532	62	11,7 %	22,5 %	-10,8 %
Professionnels	669	99	14,8 %	29,4 %	-14,6 %
Personnel semi-professionnel et technique	425	48	11,3 %	23,9 %	-12,6 %
Superviseurs	175	11	6,3 %	34,6 %	-28,3 %
Contremaîtres : métiers et artisans	7	DONN. SUPP.	DONN. SUPP.	15,0 %	S.O.
Personnel administratif et de bureau principal	173	24	13,9 %	22,7 %	-8,8 %
Personnel spécialisé de la vente et des services	39	6	15,4 %	31,8 %	-16,4 %
Artisans et ouvriers qualifiés	10	DONN. SUPP.	DONN. SUPP.	15,3 %	S.O.
Personnel de bureau	226	37	16,4 %	27,3 %	-10,9 %
Personnel intermédiaire de la vente et des services	198	21	10,6 %	31,6 %	-20,0 %
Ouvriers manuels spécialisés	5	DONN. SUPP.	DONN. SUPP.	25,9 %	S.O.
Autre personnel de la vente et des services	359	27	7,5 %	33,4 %	-25,9 %
Autres ouvriers manuels	16	DONN. SUPP.	DONN. SUPP.	27,4 %	S.O.

Analyse : Représentation des travailleuses noires et racisées et travailleur·euses noirs et racisés selon la CPÉME

En raison de la petite taille de l'échantillon, les données de quatre CPÉME ont été supprimées pour protéger la vie privée du personnel. Il est donc possible d'analyser dix CPÉME, dans lesquelles la représentation des travailleuses noires et racisées et travailleur·euses noirs et racisés est toujours inférieure à la DMT. Les écarts les plus marqués sont observés dans les catégories superviseurs, autre personnel de la vente et des services, personnel intermédiaire de la vente et

des services et personnel spécialisé de la vente et des services. La sous-représentation dans toutes les CPÉME, surtout superviseurs (-28,3%), autre personnel de la vente et des services (-25,9 %) et personnel intermédiaire de la vente et des services (-20,0 %), laisse supposer la présence d'obstacles systémiques pour les postes de services et de supervision. Des écarts négatifs allant de 5,2 % à 14,6 % ont aussi été relevés dans les catégories professionnels, personnel semi-professionnel et technique, personnel de bureau, cadres intermédiaires et autres cadres, personnel administratif et de bureau principal, et cadres supérieurs. Ces chiffres montrent que le personnel racisé est sous-représenté à tous les échelons, y compris dans les postes professionnels, administratifs et de direction.

4. Représentation des travailleuses et travailleurs des SBMFC de groupes visés par l'équité en matière d'emploi selon l'échelle salariale

Cette section présente la répartition de l'effectif des SBMFC selon l'échelle salariale, notamment le nombre et la proportion de membres du personnel par type de rémunération et groupe visé par l'équité en matière d'emploi. Dans le présent rapport, les types de rémunération sont définis ainsi :

- Personnel salarié à temps plein : Ces personnes reçoivent un salaire annuel pour 1 950 heures de travail et ne peuvent pas faire d'heures supplémentaires (sauf rares exceptions).
- Personnel à salaire horaire à temps plein : Selon leur convention collective (si elles sont syndiquées) ou conformément à la politique sur les ressources humaines des SBMFC (si elles ne sont pas syndiquées), ces personnes sont rémunérées pour les heures travaillées, avec une garantie d'au moins 27 à 32 heures par semaine, et peuvent faire des heures supplémentaires.
- Personnel à temps partiel : Selon leur convention collective (si elles sont syndiquées) ou conformément à la politique sur les ressources humaines des SBMFC (si elles ne sont pas syndiquées), ces personnes sont rémunérées à l'heure, travaillent de 27 à 32 heures maximum par semaine et peuvent faire des heures supplémentaires. Toutefois, si elles sont salariées à temps partiel, elles reçoivent un salaire annuel (maximum de 1 664 heures de travail par année) et ne peuvent pas faire d'heures supplémentaires (sauf rares exceptions).

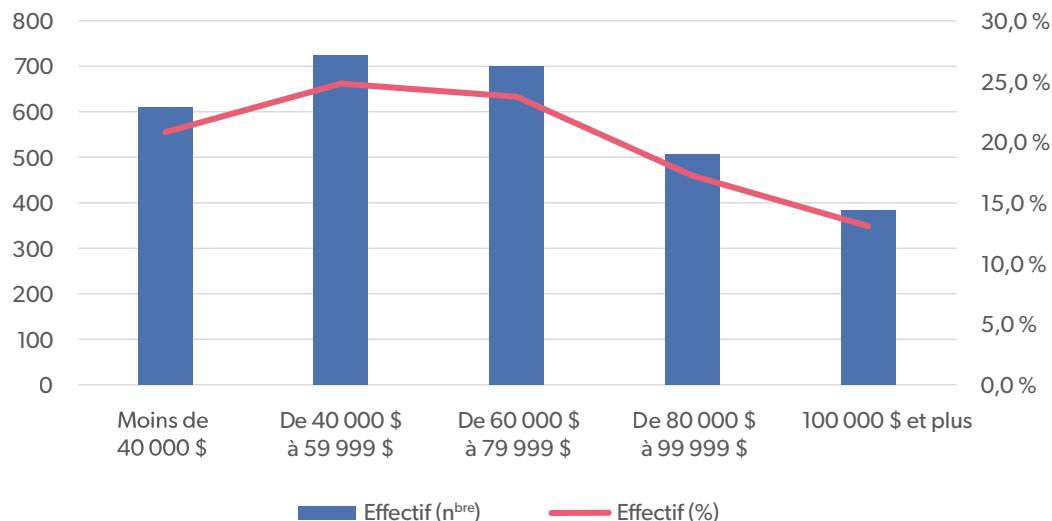
Remarque : Les données ci-dessous reflètent le salaire versé aux membres du personnel selon les conditions de leur contrat. Le salaire n'est calculé au prorata que pour le personnel à temps partiel. La rémunération totale, les primes, les heures supplémentaires et les autres formes de rémunération ne sont pas prises en compte.

Tableau 4.1 : Représentation de l'effectif des SBMFC selon l'échelle salariale, par type de rémunération

Échelle salariale	Effectif		Temps plein – Salaire annuel		Temps plein – Salaire horaire		Temps partiel	
	(N ^{bre})	(%) ¹⁰	(N ^{bre})	(%) ¹¹	(N ^{bre})	(%) ¹¹	(N ^{bre})	(%) ¹¹
Moins de 40 000 \$	611	20,9 %	0	0 %	81	13,3 %	530	86,7 %
De 40 000 \$ à 59 999 \$	726	24,8 %	44	6,1 %	621	85,5 %	61	8,4 %
De 60 000 \$ à 79 999 \$	695	23,8 %	537	77,3 %	158	22,7 %	0	0 %
De 80 000 \$ à 99 999 \$	506	17,3 %	506	100 %	0	0 %	0	0 %
100 000 \$ et plus	385	13,2 %	385	100 %	0	0 %	0	0 %

10. L'effectif (%) se calcule en divisant l'effectif (n^{bre}) par le nombre total d'employées et employés indiqué au tableau 1.1 (2 923), puis en multipliant le résultat par 100. Par exemple, pour l'échelle salariale de moins de 40 000 \$, l'équation pour obtenir le pourcentage de l'effectif est la suivante : $611 \div 2\,923 \times 100$.
11. Le pourcentage d'employées et employés par type de rémunération (personnes salariées à temps plein, personnes à salaire horaire à temps plein et personnes à temps partiel) représente le pourcentage de membres du personnel des SBMFC à chaque échelle salariale, par type de rémunération. On l'obtient en divisant le nombre d'employées et employés de l'échelle ayant le type de rémunération donné par l'effectif (n^{bre}) de l'échelle, puis en multipliant le résultat par 100. Par exemple, on compte 611 personnes à l'échelle salariale de moins de 40 000 \$; parmi elles, aucune n'est salariée à temps plein (0 % de 611), 81 sont à salaire horaire à temps plein (13,3 % de 611) et 530 sont à temps partiel (86,7 % de 611).

Figure 4.1 : Répartition de l'effectif des SBMFC selon l'échelle salariale



Analyse : Représentation de l'effectif des SBMFC selon l'échelle salariale, par type de rémunération

L'analyse de l'effectif (personnel occasionnel exclu) révèle des tendances distinctes dans le type de rémunération pour toutes les échelles salariales. L'effectif des SBMFC représenté dans ce rapport comprend les personnes salariées à temps plein, les personnes à salaire horaire à temps plein et les personnes à temps partiel, et des différences notables émergent dans la représentation à tous les niveaux de rémunération.

Les échelles salariales moins élevées (moins de 40 000 \$ et de 40 000 \$ à 59 999 \$) représentent 45,7 % de l'effectif (20,9 % + 24,8 %). La majorité des employées et employés de ces échelles travaillent à temps partiel ou à salaire horaire à temps plein. À l'échelle de moins de 40 000 \$, on compte 86,7 % des membres du personnel qui travaillent à temps partiel et 13,3 % à salaire horaire à temps plein, tandis qu'à l'échelle de 40 000 \$ à 59 999 \$, 85,5 % sont des personnes à salaire horaire à temps plein et 8,4 %, des personnes à temps partiel. Les postes salariés à temps plein sont rares à ces échelles, représentant respectivement 0 % de l'effectif gagnant moins de 40 000 \$ et seulement 6,1 % de celui gagnant de 40 000 \$ à 59 999 \$. Selon cette répartition, on retrouve essentiellement aux échelles salariales moins élevées des personnes occupant des postes opérationnels ou de soutien, emplois plus susceptibles d'être rémunérés à l'heure ou d'être à temps partiel par nature.

L'échelle salariale médiane (de 60 000 \$ à 79 999 \$) est celle à laquelle se trouve 23,8 % de l'effectif. On observe ici un changement important : 77,3 % des personnes sont salariées à temps plein, 22,7 % des personnes ont un salaire horaire et travaillent à temps plein et 0 % des personnes travaillent à temps partiel. Cette échelle regroupe vraisemblablement des postes techniques, professionnels et de gestion intermédiaire, ce qui témoigne d'une transition vers une structure d'emplois salariés.

On retrouve aux échelles salariales plus élevées (de 80 000 \$ à 99 999 \$ et 100 000 \$ et plus) 30,5 % de l'effectif (17,3 % et 13,2 %). Tout le personnel de ces échelles est salarié à temps plein, pour une représentation de 100 %. Cette concentration d'employées et employés salariés aux échelles plus élevées est révélatrice d'une structure de postes de direction et de cadres supérieurs qui ne font généralement pas d'heures supplémentaires et reçoivent un salaire annuel fixe.

La répartition de l'effectif selon l'échelle salariale montre une progression claire, soit des postes à temps partiel et des postes à salaire horaire aux échelles moins élevées et des postes exclusivement salariés aux échelles plus élevées. Cette structure s'inscrit dans les hiérarchies organisationnelles types, où les postes opérationnels sont plus flexibles et les postes de direction, plus stables et salariés. Il faut comprendre cette répartition pour évaluer l'équité de la rémunération et l'avancement professionnel, tous types d'emploi confondus.

Tableau 4.2 : Représentation des travailleuses et travailleurs des SBMFC de groupes visés par l'équité en matière d'emploi selon l'échelle salariale

Échelle salariale	Effectif	Femmes		Travailleuses et travailleurs autochtones		Travailleuses handicapées et travailleurs handicapés		Travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés	
		(N ^{bre})	(N ^{bre})	(%) ¹²	(N ^{bre})	(%) ¹²	(N ^{bre})	(%) ¹²	(N ^{bre})
Moins de 40 000 \$	611	439	71,8 %	43	7,0 %	52	8,5 %	56	9,2 %
De 40 000 \$ à 59 999 \$	726	475	65,4 %	27	3,7 %	68	9,4 %	76	10,5 %
De 60 000 \$ à 79 999 \$	695	426	61,3 %	25	3,6 %	56	8,1 %	87	12,5 %
De 80 000 \$ à 99 999 \$	506	290	57,3 %	10	2,0 %	42	8,3 %	81	16,0 %
100 000 \$ et plus	385	191	49,6 %	8	2,1 %	43	8,3 %	47	12,2 %
Effectif	2923	1821	62,3 %	113	3,9 %	250	8,6 %	347	11,9 %

Tableau 4.3 : Pourcentage de travailleuses et travailleurs des SBMFC de groupes visés par l'équité en matière d'emploi selon l'échelle salariale

Échelle salariale	Effectif (%)	Femmes (%) ¹³	Travailleuses et travailleurs autochtones (%) ¹³	Travailleuses handicapées et travailleurs handicapés (%) ¹³	Travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés (%) ¹³
Moins de 40 000 \$	20,9 %	24,1 %	38,1 %	16,1 %	20,8 %
De 40 000 \$ à 59 999 \$	24,8 %	26,1 %	23,9 %	21,9 %	27,2 %
De 60 000 \$ à 79 999 \$	23,8 %	23,4 %	22,1 %	25,1 %	22,4 %
De 80 000 \$ à 99 999 \$	17,3 %	15,9 %	8,8 %	23,3 %	16,8 %
100 000 \$ et plus	13,2 %	10,5 %	7,1 %	13,5 %	12,8 %

12. La représentation (%) des travailleuses et travailleurs de groupes visés par l'équité en matière d'emploi est exprimée en pourcentage de l'effectif de l'échelle salariale. On la calcule en divisant le nombre (N^{bre}) d'employées et employés d'une échelle donnée par l'effectif (N^{bre}) de ladite échelle, puis en multipliant le résultat par 100. Le résultat nous permet de faire une comparaison directe avec le personnel ne faisant pas partie de groupes visés par l'équité. Par exemple, parmi les 611 travailleuses et travailleurs qui gagnent moins de 40 000 \$, 71,8 % sont des femmes, 18,2 % sont des hommes (100 % - 71,8 %), 7,0 % s'identifient comme personne autochtone et 93,0 % non (100 % - 7 %), 8,5 % s'identifient comme travailleuse handicapée ou travailleur handicapé et 91,5 % non (100 % - 8,5 %), et 9,2 % s'identifient comme travailleuse noire et racisée ou travailleur noir et racisé et 90,8 % non (100 % - 9,2 %).
13. La représentation (%) des travailleuses et travailleurs de groupes visés par l'équité en matière d'emploi est exprimée en pourcentage de l'effectif appartenant à un groupe donné. On la calcule en divisant l'effectif (N^{bre}) de l'échelle salariale indiquée au tableau 4.2 par le nombre total d'employées et employés s'identifiant comme membre de ce groupe visé par l'équité en matière d'emploi, puis en multipliant le résultat par 100. Par exemple, 24,1 % des femmes employées par les SBMFC gagnent moins de 40 000 \$ (439 ÷ 1 821 × 100), 26,1 % gagnent de 40 000 \$ à 59 999 \$ (475 ÷ 1 821 × 100) et ainsi de suite.

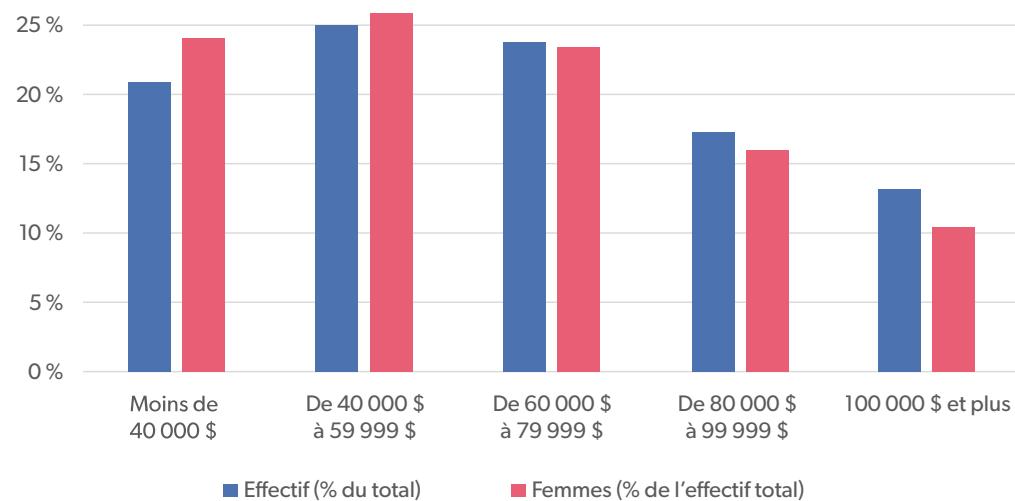
Analyse : Représentation des travailleuses et travailleurs des SBMFC de groupes visés par l'équité en matière d'emploi selon l'échelle salariale

L'analyse de la représentation selon l'échelle salariale révèle d'importantes tendances dans la répartition des travailleuses et travailleurs de groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Les données indiquent que la représentation change au fur et à mesure que le salaire augmente, ce qui permet d'avoir une idée des obstacles potentiels à l'avancement et des domaines où cibler les efforts en matière d'équité.

Analyse : Femmes selon l'échelle salariale

Les femmes sont beaucoup plus présentes aux échelles salariales moins élevées, 50,2 % d'entre elles gagnant moins de 60 000 \$ (24,1 % + 26,1 %). Comparativement à leurs collègues masculins, les femmes représentent 68,4 % du personnel des échelles moins élevées ($[439 + 475] \div 611 + 726 \times 100$), ce qui cadre avec les constats du tableau 3.1, où les femmes dominent dans les emplois peu rémunérés, représentant 83 % du personnel administratif et 81 % du personnel de bureau. En revanche, elles comptent pour 49,6 % du personnel de l'échelle salariale la plus élevée (100 000 \$ et plus), ce qui ne correspond pas aux constats du tableau 3.1, où elles occupent 59,1 % des postes les mieux rémunérés : cadres supérieures et supérieurs (60,7 %), cadres intermédiaires et autres cadres (57,3 %), et professionnels (60,4 %). Cela s'explique probablement par la façon dont sont interprétées les données. Les SBMFC verront à épurer leurs données pour le rapport 2025-2026 afin d'illustrer plus fidèlement leur effectif par catégorie professionnelle et de permettre une analyse plus détaillée des données sur la rémunération, en tenant compte de différents facteurs, comme les heures travaillées, la rémunération totale et les fonctions occupées.

Figure 4.2 : Échelle salariale des femmes par rapport au pourcentage de l'effectif



Analyse : Travailleuses et travailleurs autochtones selon l'échelle salariale

Les travailleuses et travailleurs autochtones se retrouvent surtout aux échelles salariales moins élevées et ces personnes sont peu représentées dans les postes mieux rémunérés. Plus précisément, 62,0 % de ces travailleuses et travailleurs aux SBMFC gagnent moins de 60 000 \$ (38,1 % + 23,9 %), tandis que 15,9 % gagnent 80 000 \$ et plus (8,8 % + 7,1 %). Comparativement aux travailleuses et travailleurs allochtones, 2,0 % du personnel des échelles salariales plus élevées s'identifie comme personne autochtone ($[10 + 8] \div 506 + [385 \times 100]$). Cette tendance met en

lumière l'importance d'une planification de la relève et d'un cheminement de carrière inclusifs pour favoriser l'avancement professionnel des Autochtones.

Analyse : Travailleuses handicapées et travailleurs handicapés selon l'échelle salariale

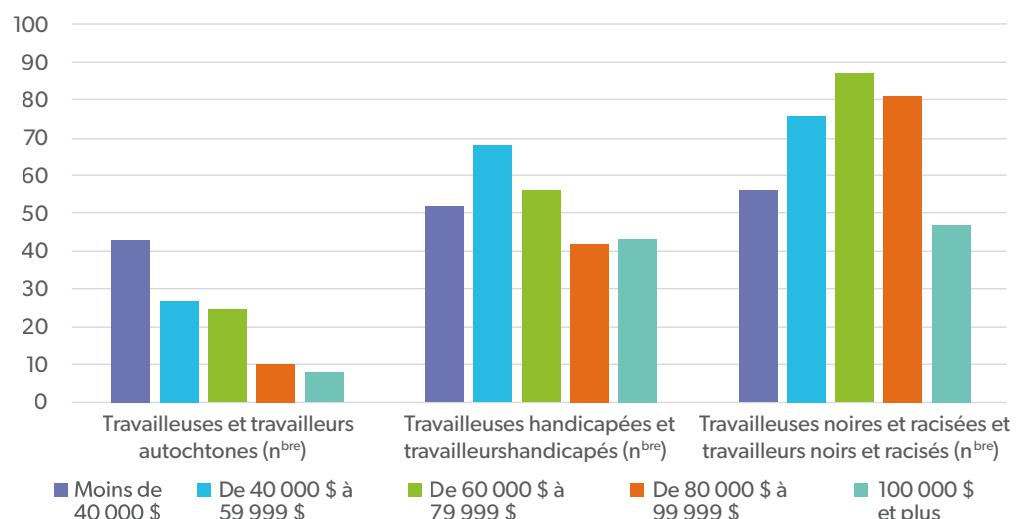
La représentation des travailleuses handicapées et travailleurs handicapés demeure relativement stable à toutes les échelles salariales, allant de 8,1 % à 9,4 %. Cette stabilité porte à croire que ces personnes sont présentes à tous les échelons de l'organisation. Cependant, il se peut que la stagnation de la représentation aux échelles salariales plus élevées signale la présence d'obstacles à l'avancement, une situation qu'il faudrait mieux analyser et aborder. Si l'on compare la répartition des travailleuses handicapées et travailleurs handicapés selon l'échelle salariale avec les tendances dégagées pour tout l'effectif, on constate que ces personnes sont davantage présentes aux échelles salariales plus élevées, surtout la fourchette de 80 000 \$ à 99 999 \$, où elles comptent pour 23,3 %, comparativement à 17,3 % pour tout l'effectif.

Analyse : Travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés selon l'échelle salariale

La représentation des travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés augmente graduellement en même temps que le salaire, jusqu'à l'échelle salariale de 80 000 \$ à 99 999 \$, passant de 9,2 % à 16,0 %. Elle chute à 12,2 % pour l'échelle de 100 000 \$ et plus, ce qui porte à croire que même si les personnes noires et racisées progressent jusqu'aux échelons intermédiaires et supérieurs, des obstacles persistent aux échelons les plus élevés tant pour la rémunération que les postes de leadership. Cette répartition pour l'ensemble des échelles salariales suit les tendances générales qui se dégagent pour tout l'effectif, les personnes noires et racisées étant les plus représentées à l'échelle de 40 000 \$ à 59 999 \$ et les moins nombreux à gagner plus de 80 000 \$.

Le graphique ci-dessous montre que si la représentation des travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés suit une courbe en U inversé, semblable à celle de l'effectif à la figure 4.3, les personnes autochtones sont plus présentes à la gauche du graphique (échelles salariales moins élevées).

Figure 4.3 : Répartition des trois groupes visés par l'équité en matière d'emploi selon l'échelle salariale



5. Représentation des travailleuses et travailleurs des SBMFC de groupes visés par l'équité en matière d'emploi selon la mobilité

Cette section présente la répartition de tout le personnel et la représentation par groupe visé par l'équité en matière d'emploi pour les embauches, les promotions et les cessations d'emploi durant la période de référence. L'analyse de la mobilité, notamment des embauches, promotions et cessations d'emploi, permet de mieux comprendre comment les travailleuses et travailleurs qui s'identifient comme faisant partie d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi entrent et évoluent dans l'organisation et la quittent.

Tableau 5.1 : Représentation des travailleuses et travailleurs des SBMFC de groupes visés par l'équité en matière d'emploi selon la mobilité

Mobilité	Effectif	Femmes		Travailleur·euses et travailleur·euses autochtones		Travailleur·euses handicapées et travailleur·euses handicapés		Travailleur·euses noires et racisées et travailleur·euses noirs et racisés	
		(N ^{bre})	(N ^{bre})	(%)	(N ^{bre})	(%)	(N ^{bre})	(%)	(N ^{bre})
Embauches	726	450	62,0 %	25	3,4 %	41	5,6 %	93	12,8 %
Promotions ¹⁴	53	35	66,0 %	3	5,7 %	1	1,9 %	4	7,5 %
Cessations d'emploi ¹⁵	656	415	63,3 %	28	4,3 %	43	6,6 %	72	11,0 %

Analyse : Promotions

Les données ne font état que de 53 promotions à l'échelle de l'organisation durant la période de référence, ce qui représente 1,8 % de tout l'effectif ($53 \div 2\,923 \times 100$). Ce faible pourcentage n'a pas d'impact significatif sur les catégories professionnelles et les échelles salariales. L'équipe de l'équité en matière d'emploi des SBMFC prendra le temps de revoir comment les promotions sont incluses dans les données pour déterminer, en vue des prochains rapports, si ce chiffre est véritablement représentatif de toutes les promotions.

Analyse : Représentation des femmes dans les embauches et les cessations d'emploi

Durant la période de référence, 35 femmes de plus se sont ajoutées à l'effectif que de femmes ayant quitté les SBMFC (450 – 415), ce qui a contribué à augmenter leur représentation, la faisant passer de 61,9 % à 62,3 % depuis la dernière période de référence, comme le montre le tableau 1.4.

14. Les promotions incluent les personnes employées par les SBMFC qui ont obtenu un poste d'échelle salariale plus élevée.

15. Les cessations d'emploi incluent les personnes ayant quitté l'organisation (volontairement ou non) pendant la période de référence.

Analyse : Représentation des travailleuses et travailleurs autochtones dans les embauches et les cessations d'emploi

Durant la période de référence, 3 travailleuses et travailleurs autochtones de plus ont quitté les SBMFC que de personnes autochtones s'étant jointes à l'effectif (28 – 25), ce qui laisse supposer une diminution de la représentation. Toutefois, le tableau 1.4 fait état d'une augmentation de la représentation de ces travailleuses et travailleurs, qui est passée de 3,8 % à 3,9 % depuis la dernière période de référence. Cette hausse s'explique probablement, malgré la différence dans les embauches et les cessations d'emploi, par l'erreur de l'année dernière, soit l'ajout de 800 employées et employés dans l'analyse.

Analyse : Représentation des travailleuses handicapées et travailleurs handicapés dans les embauches et les cessations d'emploi

Durant la période de référence, 2 travailleuses handicapées et travailleurs handicapés de plus ont quitté les SBMFC que de personnes handicapées qui se sont jointes à l'effectif (43 – 41), ce qui laisse supposer une diminution de la représentation. Toutefois, le tableau 1.4 fait état d'une augmentation de la représentation de ces travailleuses et travailleurs, qui est passée de 8,0 % à 8,6 % depuis la dernière période de référence. Cette hausse s'explique probablement, malgré la différence dans les embauches et les cessations d'emploi, par l'erreur de l'année dernière, soit l'ajout de 800 employées et employés dans l'analyse.

Analyse : Représentation des travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés dans les embauches et les cessations d'emploi

Durant la période de référence, 21 travailleuses noires et racisées et travailleurs noirs et racisés de plus ont intégré l'effectif comparativement aux personnes noires et racisées ayant quitté les SBMFC (93 – 72), ce qui a contribué à augmenter leur représentation, la faisant passer de 10,8 % à 11,9 % depuis la dernière période de référence, comme le montre le tableau 1.4.

Mesures principales

Durant l'année financière 2024-2025, les SBMFC se sont concentrés sur la planification préalable de l'équité et la préparation stratégique du Plan d'action pour l'équité en matière d'emploi, effectuant notamment une analyse exhaustive des données sur l'effectif des trois dernières années financières et menant des consultations à tous les échelons de l'organisation pour que le plan soit refléchi, inclusif et réalisable.

Les principales mesures d'amélioration de l'équité en matière d'emploi durant les trois prochaines années financières se trouvent dans le [*Plan d'action pour l'équité en matière d'emploi 2025-2028 des SBMFC*](#).

Consultations

Des consultations sur l'équité en matière d'emploi ont été menées d'octobre 2024 à mars 2025 à tous les échelons de l'organisation. Elles ont consisté en ce qui suit :

- Consultations sur les partenariats stratégiques (trois mois) pour définir les engagements de l'organisation à l'égard de l'équité en matière d'emploi;
- Séances d'information à l'intention de la haute direction et des cadres pour harmoniser les priorités d'équité avec les objectifs généraux de l'organisation;
- Consultations du personnel et des représentantes et représentants syndicaux (trois semaines) pour recueillir des commentaires sur les mesures additionnelles et les attentes du personnel.

Ces démarches ont directement orienté la rédaction du Plan d'action pour l'équité en matière d'emploi 2025-2028. La priorité sera d'améliorer les mécanismes de rétroaction afin que le personnel et les personnes candidates puissent continuellement faire des commentaires qui serviront à alimenter le travail d'équité.

Mot de la fin

Les SBMFC demeurent résolus à cultiver un climat d'inclusion et d'équité au travail. Le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2024-2025 présente à la fois nos progrès et les aspects à améliorer. Grâce à une planification stratégique et à une consultation continue, nous visons à constituer un effectif qui reflète véritablement la diversité du Canada.