

Les faits

Plus d'un quart de million de Canadiens sont des employés de banque. Ainsi, les banques et leurs filiales contribuent de manière importante à la création d'emplois et au marché du travail au Canada. Par ailleurs, plusieurs des politiques et des pratiques de ressources humaines des banques sont considérées comme avant-gardistes.

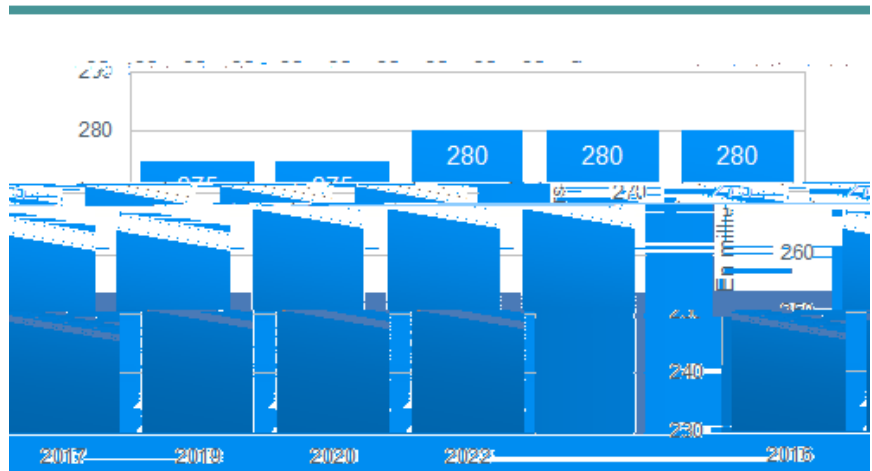
Tendances de l'emploi

La technologie, la concurrence et la mondialisation demeurent d'importants moteurs de création d'emplois dans le secteur bancaire. Les nouvelles technologies ont favorisé le remplacement des emplois fondés sur l'exécution de transactions par des postes axés sur le savoir et sur des relations-clients à valeur ajoutée. Les banques recrutent donc des employés possédant un niveau supérieur d'éducation ou des aptitudes plus poussées et offrent aux employés en place du perfectionnement grâce à la formation continue. Les

nouveaux secteurs de création d'emploi sont la gouvernance d'entreprise, la gestion de l'exploitation et le développement de produits.

La qualité des emplois dans le secteur bancaire et leur nombre sont invariablement élevés. La proportion d'emplois à temps plein (87,5 %) est plus élevée qu'elle ne l'a jamais été au cours des 20 dernières années.

Total de l'emploi dans l'industrie bancaire au Canada 2016 – 2022



Source : ABC

Charges sociales et avantages sociaux

En 2019, les banques au Canada et leurs filiales ont payé environ 30 milliards de dollars en salaires et en avantages sociaux¹. Cette même année, les six grandes banques du Canada ont versé environ 1,46 milliard de dollars en charges sociales, soit les primes d'assurance-emploi, le RPC, le RRQ et l'impôt-santé des employeurs, s'il y a lieu.

Par ailleurs, les banques offrent des programmes complets d'assurance collective et de régime de retraite à tous les employés admissibles, y compris leurs employés à temps partiel. Les employés bénéficient également d'une grande variété de services de soutien, notamment des services

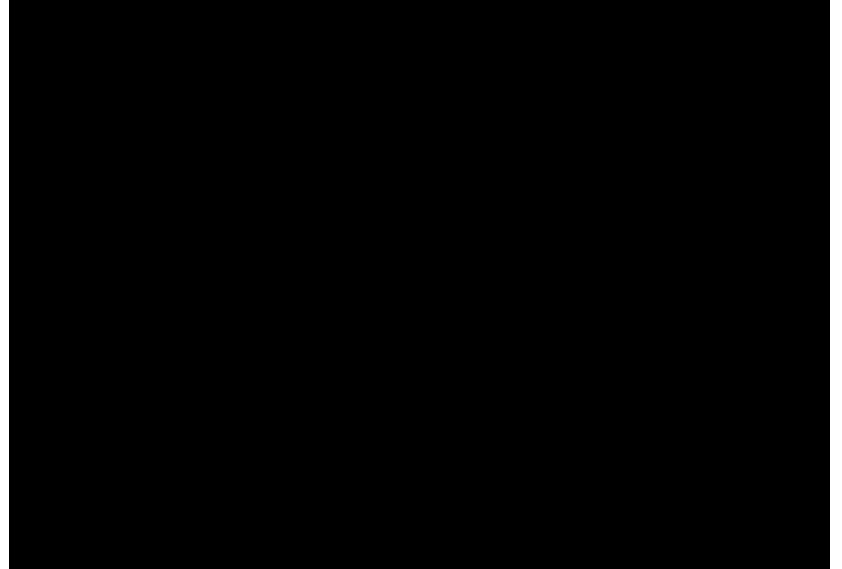


clients, et de les outiller pour atteindre leurs objectifs, en attirant, en gardant et en développant un bassin de talents. Les banques contribuent ainsi au progrès des collectivités.

Équité en matière d'emploi

Les banques ont été les premiers employeurs à saisir la portée à long terme pour la main-d'œuvre et pour le marché de l'emploi de la . Les banques n'ont pas tardé à devenir chefs de file des efforts visant à bâtir une main-d'œuvre représentative et ont pris les devants pour présenter des arguments clairs en faveur de l'équité et de la diversité dans le milieu du travail. Cette loi exige des organisations sous réglementation fédérale de recueillir des données annuelles sur les quatre groupes désignés suivants. Il faut préciser, toutefois, que les banques ont une conception plus large de la notion de diversité et d'inclusion.

es. — Pourcentage des postes de cadre supérieur occupés par d



Source : Résultats de l'équité en matière d'emploi dans les banques

Femmes

Selon les chiffres de 2022, la main-d'œuvre féminine constituait 54,5 % (134 921) de l'effectif des six grandes banques canadiennes (excluant leurs filiales), soit un taux largement supérieur à celui de n'importe quel autre secteur sous réglementation fédérale. Les femmes représentaient également 39,4 % des postes de cadres supérieurs² et 48,5 % de l'ensemble des cadres intermédiaires, dépassant ainsi les indices de référence du gouvernement fédéral dans les deux cas. Au total, 46,8 % de tous les postes professionnels dans les banques sont détenus par des femmes.

Minorités visibles

La représentation dans les banques a atteint un peu plus de 42,6 % en 2022. Les personnes appartenant au groupe des minorités visibles occupaient 22,7 % des postes de cadres supérieurs, 38,6 % des postes de cadres intermédiaires et 45 % de l'ensemble des postes professionnels bancaires. Ces chiffres dépassent ceux de la main-d'œuvre externe (indice de référence du gouvernement fédéral). Égafunpe des

