

Rapport annuel

Loi sur l'équité en matière d'emploi

2005

Vous pouvez obtenir des exemplaires (imprimés) supplémentaires de cette publication, indiquant le numéro de catalogue LT-167-05-06, au :

Services des publications

Ressources humaines et Développement social Canada
140, Promenade du Portage
Phase IV, niveau 0
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260

Courriel : publications@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Médias substitués disponibles sur demande.

Faites le 1 866 386-9624 (sans frais) sur un téléphone à clavier.

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada 2006

N° de cat. : HS21-1/2005

ISBN : 0-662-69561-5

Imprimé au Canada

Table des matières

20^e anniversaire de la Loi sur l'équité en matière d'emploi	1
Introduction	3
Aperçu	5
Chapitre 1 Bilan de l'année – Les effectifs du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État en 2004	13
1.1 Femmes	14
1.2 Autochtones	18
1.3 Personnes handicapées	22
1.4 Membres des minorités visibles	26
1.5 Notation des employeurs	30
Chapitre 2 Bilan de l'année – Autres employeurs	33
2.1 Fonction publique fédérale	33
2.2 Employeurs distincts	35
2.3 Autres employeurs du secteur public	36
2.4 Programme de contrats fédéraux (PCF)	37
Chapitre 3 Reconnaître l'excellence – Bonnes pratiques	39
Chapitre 4 Un modèle à suivre en matière d'équité au travail	43
Chapitre 5 Initiatives gouvernementales sur l'équité en milieu de travail	49
5.1 Stratégie pour des milieux de travail sans racisme	49
5.2 Révisions législatives	51
Annexe A Notation des employeurs	53
Annexe B Tableaux – Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et sociétés d'État	69
Annexe C Tableaux – Employeurs de la fonction publique fédérale et entrepreneurs fédéraux	85

20^e anniversaire de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Aux origines de la Loi sur l'équité en matière d'emploi au Canada



Il y a 20 ans, l'honorable juge Rosalie Silberman Abella, l'unique commissaire et auteure relevant de la Commission royale d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi de 1984, ouvrait la voie à l'égalité en milieu de travail. Ses théories sur l'égalité et la discrimination ont en effet servi de fondement

à la jurisprudence en matière de droits de la personne au Canada, et elles ont également eu des répercussions dans plusieurs autres pays, notamment en Nouvelle-Zélande et en Irlande du Nord. En 2004, elle était nommée à la Cour suprême du Canada. Cette même année, elle était également récipiendaire du Prix Walter S. Tarnopolsky des droits de la personne pour sa contribution remarquable aux lois et politiques sur les droits de la personne, et ce, tant au Canada qu'à l'étranger.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi : 20 ans d'histoire

- 1985 : En réponse au Rapport Abella, le gouvernement fédéral adopte, en janvier 1985, le projet de loi C-62 : *une loi concernant l'équité en matière d'emploi*.
- 1986 : La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* obtient la sanction royale.
- 1992 : Un Comité d'examen parlementaire, présidé par le député Alan Redway, examine les incidences de la *Loi*.
- 1994 : Le ministre des Ressources humaines dépose le projet de loi C-64, une nouvelle loi visant à remplacer celle de 1986.
- 1995-1996 : La deuxième loi obtient la sanction royale en 1995 et entre en vigueur un an plus tard.
- 2001-2002 : En décembre 2001, le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées amorce son examen de la *Loi* de 1995.
- 2006 : Vingtième anniversaire de la *Loi* et début d'un deuxième examen parlementaire.

Introduction

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

L'équité en matière d'emploi favorise un milieu de travail juste et équitable, exempt de préjugés ou de discriminations fondés sur la race, le sexe ou les attributs physiques, où tous et toutes se voient offrir des chances égales d'emploi. Le 13 août 2006 marquera le 20^e anniversaire de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Cette loi constitue le principal outil d'intervention du gouvernement du Canada dans l'effort visant à éliminer les obstacles à l'emploi auxquels sont confrontés les quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

D'un point de vue économique et social, l'équité en matière d'emploi est un concept qui relève du bon sens. Notre expérience avec plusieurs pays démontre clairement que l'iniquité inflige visiblement un coût social démesuré. L'iniquité a le potentiel d'imposer un lourd fardeau économique, en particulier dans le monde moderne de la globalisation où la compétition représente la clé du succès. Dans tout cas où un travailleur se voit refuser un emploi lucratif pour des motifs qui ne sont pas reliés à ses compétences ou habiletés, les coûts liés aux affaires augmentent avec des retombées négatives en ce qui a trait à la

Les employeurs assujettis à la *Loi* ont quatre obligations de base à respecter en mettant en œuvre l'équité en matière d'emploi :

- Faire enquête sur la présence de membres de groupes désignés dans leurs effectifs : leurs niveaux de représentation, leurs groupes professionnels, leur répartition salariale ainsi que leur part d'embauche, de promotion et de cessation d'emploi;
- Effectuer une analyse de toute sous-représentation des groupes désignés dans toutes les catégories professionnelles de leurs effectifs;
- Examiner leurs systèmes d'emplois, leurs politiques et leurs pratiques afin de repérer tous les obstacles à l'emploi; et
- Préparer un plan décrivant comment ils proposent d'éliminer les obstacles et d'adopter des politiques et des pratiques positives pour le recrutement, la formation, l'avancement et la rétention des personnes faisant partie des groupes désignés. Ce plan doit aussi prévoir des mesures d'adaptation raisonnables et comprendre un calendrier complet assorti d'objectifs à court et à long terme.

compétitivité, la productivité et la rentabilité. La persistance des obstacles à l'emploi en milieu de travail entraîne des conséquences économiques importantes, dont la sous-représentation des groupes désignés, qui a donné lieu, par le passé, à des coûts importants tant au niveau de la perte de productivité que de la sous-utilisation des ressources humaines limitées. Ces coûts s'alourdiront possiblement en raison des

pénuries de main-d'œuvre auxquelles un bon nombre d'industries clés pourraient être confrontées. Le vieillissement de la population active canadienne, le déclin des taux de natalité et la migration de main-d'œuvre qualifiée dans d'autres marchés en seront les principales causes. Selon le témoignage de plusieurs employeurs, le lien entre la diversité et la productivité est également clair.

Aperçu

Cette année, le rapport marque le 20^e anniversaire de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État qui comptent au moins 100 salariés présentent annuellement des rapports sur l'équité en matière d'emploi au Programme du travail de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC-Travail). Par ailleurs, les employeurs de la fonction publique fédérale présentent leur rapport au ministre de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada. Le rapport décrit la situation de l'emploi pour les quatre groupes désignés (femmes, Autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles) et les progrès accomplis par les employeurs en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi d'après les rapports présentés en 2004.

Chapitre 1 : Bilan de l'année – Les effectifs du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État en 2004

Description et analyse de l'emploi des groupes désignés d'après les rapports présentés à RHDSC-Travail.

Chapitre 2 : Bilan de l'année – Autres employeurs

Renseignements sur la main-d'œuvre des autres employeurs régis par la *Loi*, dont la fonction publique fédérale, les employeurs distincts, les Forces canadiennes, la Gendarmerie royale du Canada (autres employeurs du secteur public) et les entrepreneurs fédéraux.

Chapitre 3 : Reconnaître l'excellence – Bonnes pratiques

Renseignements sur les outils utilisés par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État afin d'améliorer l'équité en matière d'emploi au sein de leur organisation.

Chapitre 4 : Un modèle à suivre en matière d'équité au travail

Étude de cas d'un employeur modèle ayant respecté l'équité en matière d'emploi – Pelmorex Inc.

Chapitre 5 : Initiatives gouvernementales sur l'équité en milieu de travail

Initiatives stratégiques et examens des lois et règlements mis de l'avant par RHDSC-Travail pour favoriser l'équité en matière d'emploi.

Rapport de tous les employeurs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi

En 2004 :

Plus de 590 employeurs (excluant les entrepreneurs fédéraux), comptant une main-d'œuvre d'un million de salariés, étaient régis par la *Loi*.

- En ce qui concerne l'ensemble de la main-d'œuvre, les données indiquent que les quatre groupes désignés étaient sous-représentés par rapport à leur disponibilité. Par exemple, la représentation des femmes était de 42,5 % comparativement à leur disponibilité de 48,1 % (voir le tableau 1).

- En termes relatifs, l'écart le plus grand a été relevé chez les personnes handicapées.

De plus, environ 930 employeurs comptant 1,1 million d'employés faisaient partie du Programme de contrats fédéraux.

Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et sociétés d'État

L'année 2004 par rapport à l'année 2003 :

Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et sociétés d'État ayant déposé un rapport en 2003 et en 2004 :

Tableau 1

Résumé des statistiques de tous les employeurs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 2004

Employeurs	Tous les salariés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		R*	A**	R*	A**	R*	A**	R*	A**
Secteur privé sous réglementation fédérale et sociétés d'État	650 987	43,4 %	47,3 %	1,7 %	2,6 %	2,5 %	5,3 %	13,3 %	12,6 %
Fonction publique fédérale	165 976	53,1 %	52,2 %	4,1 %	2,5 %	5,7 %	3,6 %	7,8 %	10,4 %
Employeurs distincts	67 259	55,1 %	47,3 %	2,6 %	2,6 %	4,8 %	5,3 %	10,8 %	12,6 %
Autres employeurs du secteur public+	130 136	18,0 %	47,3 %	2,9 %	2,7 %	1,8 %	5,3 %	2,7 %	10,3 %
Total	1 014 358	42,5 %	48,1 %	2,3 %	2,6 %	3,1 %	5,0 %	10,9 %	11,9 %
Entrepreneurs fédéraux±	1 121 965								
Grand Total	2 136 323								

* « R » désigne la représentation en pourcentage du groupe désigné respectif à titre de salariés de la main-d'œuvre de l'employeur.

** « A » désigne la disponibilité de la main-d'œuvre d'après le Recensement du Canada de 2001 et l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001.

+ Les autres employeurs du secteur public incluent les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada.

± Les données sur la disponibilité des groupes désignés pour l'ensemble des entrepreneurs fédéraux ne sont pas disponibles.

Nota : Pour mesurer le progrès des groupes désignés visés par la Loi, on a comparé le pourcentage de leur représentation à leur disponibilité sur le marché du travail. Les données sur la disponibilité sont tirées des plus récents recensements ou enquêtes menés par Statistique Canada, lesquels sont habituellement effectués tous les cinq ans. Il y a donc un écart dans les résultats des mesures puisque la représentation des groupes désignés de 2004 est comparée aux données du Recensement et de l'Enquête de 2001.

Tableau 2

Représentation des groupes désignés par secteur chez les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État ayant déposé un rapport à la fois pour 2003 et 2004*

Secteur	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
Banques	70,5 %	69,6 %	1,1 %	1,3 %	2,2 %	2,8 %	19,2 %	21,8 %
Communications	40,7 %	41,3 %	1,5 %	1,4 %	2,3 %	2,5 %	11,9 %	12,2 %
Transports	25,0 %	25,4 %	2,2 %	2,2 %	2,4 %	2,5 %	8,3 %	8,7 %
Autres secteurs	27,7 %	28,5 %	2,7 %	2,8 %	2,6 %	2,7 %	7,2 %	7,5 %
Tous les secteurs	44,1 %	44,1 %	1,7 %	1,7 %	2,3 %	2,6 %	12,7 %	13,7 %

* Les chiffres ont été rajustés pour mesurer le progrès annuel de la représentation des groupes désignés des employeurs ayant soumis un rapport. Par conséquent, les données du tableau excluent les employeurs qui n'ont pas présenté de rapports pour les deux années.

- On constate des progrès au niveau de la représentation des personnes handicapées et des membres des minorités visibles (voir le tableau 2).
- La représentation des deux autres groupes désignés, soit les femmes et les Autochtones, était relativement stable.

Au fil des ans :

Les données pour tous les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et

les sociétés d'État indiquent qu'à long terme, depuis 1987, date d'entrée en vigueur de la *Loi* :

- La représentation pour tous les groupes désignés s'est améliorée (voir le tableau 3).
- Les améliorations relatives les plus importantes sont relevées chez les membres des minorités visibles et chez les Autochtones.
- Viennent ensuite les personnes handicapées et les femmes.

Tableau 3

Représentation des groupes désignés chez tous les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État ayant déposé un rapport en 1987, 2003 et 2004

Group désigné	1987		2003		2004	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Femmes	243 744	40,9 %	273 076	44,0 %	282 720	43,4 %
Autochtones	3 921	0,7 %	10 274	1,7 %	10 956	1,7 %
Personnes handicapées	9 440	1,6 %	14 425	2,3 %	16 554	2,5 %
Membres des minorités visibles	29 760	5,0 %	78 773	12,7 %	86 540	13,3 %

Pour mieux comprendre la petite différence entre le pourcentage de représentation de 2003 et de 2004 dans ce tableau, comparativement aux tableaux précédents, veuillez vous reporter au premier point de la section « Limites des données sur l'équité en matière d'emploi », à la fin du présent résumé.

Catégories professionnelles :

L'équité en matière d'emploi ne se limite pas à utiliser la disponibilité sur le marché du travail dans l'ensemble. Il faut également atteindre le degré de représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle. En ce qui a trait à la disponibilité au sein des trois catégories professionnelles les mieux payées (gestionnaires, professionnels et superviseurs) en 2004.¹

- Les femmes étaient bien représentées dans deux catégories sur trois (gestionnaires et superviseurs).
- Les membres des minorités visibles étaient bien représentés dans les groupes des professionnels et des superviseurs.
- Les Autochtones étaient bien représentés dans les emplois de supervision seulement.
- Les personnes handicapées étaient sous-représentées dans toutes ces catégories professionnelles.

Dans l'ensemble, des progrès considérables ont été accomplis dans la représentation des groupes désignés de la main-d'œuvre depuis 1987. Cependant, l'amélioration doit se poursuivre puisqu'il existe des écarts importants pour tous les groupes et plus particulièrement chez les personnes handicapées et les Autochtones. Cette constatation cadre avec les conclusions du dernier examen parlementaire de la *Loi* en 2001.

Employeurs du secteur public et entrepreneurs fédéraux

En 2004, les progrès de la représentation des groupes désignés variaient entre les autres groupes de main-d'œuvre régis par la *Loi*

sur l'équité en matière d'emploi. En voici les faits saillants :

- Contrairement à ce que l'on constatait au sein des entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État, les membres des minorités visibles étaient sous-représentés dans la **fonction publique fédérale**.
- Dans l'ensemble de la main-d'œuvre des **employeurs distincts**, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles étaient sous-représentés.
- Dans l'ensemble de la main-d'œuvre **des autres employeurs du secteur public**, on a constaté des écarts de représentation importants chez les femmes, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.
- Les employeurs de compétence provinciale comptant au moins 100 salariés au Canada et ayant obtenu des contrats de 200 000 \$ ou plus sont assujettis au **Programme de contrats fédéraux**. Les données estimatives indiquent que les quatre groupes désignés éprouvent toujours des difficultés.

Initiatives gouvernementales sur l'équité en milieu de travail

Initiatives stratégiques

RHDSC-Travail, Patrimoine canadien, Citoyenneté et Immigration Canada et Justice Canada ont tous participé au *Plan d'action canadien contre le racisme*.

- **Stratégie pour des milieux de travail sans racisme** : Stratégie élaborée par RHDSC-Travail dans le cadre du *Plan d'action canadien contre le racisme* annoncé le 21 mars 2005. Elle vise à améliorer la situation de l'emploi pour les Autochtones et les membres des minorités visibles par

¹ Pour faciliter les comparaisons des catégories professionnelles dans le cadre de ce rapport, on a ramené à 6 les 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi.

l'élimination des obstacles à l'emploi et l'adoption de mesures d'appui positives pour les secteurs privés et publics régis par le fédéral.

Examens des lois

Il faut effectuer régulièrement des examens des lois s'appliquant aux groupes désignés pour s'assurer que les politiques fédérales correspondent aux réalités du marché du travail actuel. En 2004, les activités préliminaires suivantes ont été lancées à cet égard :

- **Examen parlementaire de la Loi sur l'équité en matière d'emploi** : Il est prévu qu'un examen de la Loi par le Parlement soit effectué tous les cinq ans. Les travaux préparatoires de l'examen qui doit commencer en 2006 sont déjà en cours.
- **Examen de la partie III du Code canadien du travail (CCT)** : La Commission de l'examen des normes du travail fédérales étudie présentement des façons de moderniser la partie III (Normes du travail) du CCT et s'assurera que les normes conviennent à la main-d'œuvre du XXI^e siècle. Certains éléments couverts par l'examen, par exemple la durée du travail et les conditions des heures supplémentaires, pourraient influencer sur des pratiques de travail significatives pour l'intégration complète des groupes désignés.

Limites des données sur l'équité en matière d'emploi

Bien que le présent rapport fournisse les données les plus récentes sur l'équité en matière d'emploi, il présente les limites suivantes :

- Pour mesurer le progrès des groupes désignés en ce qui a trait à leur représentation sur le marché du travail, il existe deux différentes méthodes d'analyse et de comparaison des données d'une année à l'autre :

1. La méthode **rajustée** analyse que les données rapportées par les mêmes employeurs d'une année à l'autre, ce qui fournit une représentation précise des changements survenus au fil du temps.
2. La méthode **non rajustée**, ou méthode courante, analyse et compare les données de tous les employeurs qui ont présenté des rapports. Par conséquent, nous ne comparons pas exactement les mêmes employeurs d'une année à l'autre. Pour cette raison, selon le nombre d'employeurs ayant déposé un rapport d'une année à l'autre, les conclusions tirées peuvent être ou non valides. Cette situation peut se produire lorsqu'un employeur, durant une année quelconque, n'a pas atteint un effectif de 100 salariés au sein de son entreprise et, par conséquent, n'a pas à soumettre de rapport. De plus, une situation similaire se produit lorsqu'un employeur présente un rapport pour la première fois.

Pour faire en sorte que l'on puisse tirer les bonnes conclusions, les données ci-dessous ont été rapportées sur une base rajustée et non rajustée.

Les tableaux suivants illustrent les changements survenus au niveau des données selon la méthode choisie. Le tableau 4 montre la représentation rajustée des employeurs ayant déposé un rapport à la fois en 2003 et en 2004, tandis que le tableau 5 fait état de la représentation non rajustée, c'est-à-dire les données de tous les employeurs ayant soumis un rapport en 2003 et/ou en 2004. Les chiffres en caractères gras dans les tableaux mettent en évidence les différences entre la méthode rajustée et la méthode non rajustée. Par exemple, la représentation des femmes pour tous les secteurs a légèrement diminué en 2004 selon la méthode non rajustée, tandis qu'elle est demeurée la même selon la méthode rajustée.

Tableau 4

Représentation rajustée des groupes désignés par secteur chez les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État qui ont présenté des rapports à la fois en 2003 et en 2004*

Secteur	Femmes				Autochtones			
	2003		2004		2003		2004	
Banques	128 596	70,5 %	128 247	69,6 %	2 088	1,1 %	2 408	1,3 %
Communications	84 067	40,7 %	88 934	41,3 %	3 006	1,5 %	3 103	1,4 %
Transports	43 369	25,0 %	45 153	25,4 %	3 739	2,2 %	3 945	2,2 %
Autres secteurs	13 013	27,7 %	13 536	28,5 %	1 265	2,7 %	1 336	2,8 %
Tous les secteurs	269 045	44,1 %	275 870	44,1 %	10 098	1,7 %	10 792	1,7 %

Secteur	Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	2003		2004		2003		2004	
Banques	3 955	2,2 %	5 250	2,8 %	35 109	19,2 %	40 234	21,8 %
Communications	4 755	2,3 %	3 103	2,5 %	24 583	11,9 %	26 195	12,2 %
Transports	4 240	2,4 %	4 364	2,5 %	14 349	8,3 %	15 546	8,7 %
Autres secteurs	1 221	2,6 %	1 264	2,7 %	3 366	7,2 %	3 565	7,5 %
Tous les secteurs	14 171	2,3 %	13 981	2,6 %	77 407	12,7 %	85 540	13,7 %

* Les nombres sont rajustés pour mesurer le progrès annuel de la représentation des groupes désignés. En conséquence, les données de ce tableau excluent les employeurs qui ont présenté des rapports l'une des deux années seulement (2003 ou 2004).

Tableau 5

Représentation non rajustée des groupes désignés chez les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État qui ont présenté des rapports à la fois en 2003 et en 2004*

Secteur	Femmes				Autochtones			
	2003		2004		2003		2004	
Banques	129 716	70,3 %	128 322	69,6 %	2 116	1,2 %	2 408	1,3 %
Communications	85 215	40,8 %	90 232	41,1 %	3 043	1,5 %	3 137	1,4 %
Transports	45 130	25,1 %	47 244	25,3 %	3 847	2,1 %	4 038	2,2 %
Autres secteurs	13 015	24,6 %	16 922	28,1 %	1 268	2,7 %	1 373	2,3 %
Tous les secteurs	273 076	44,0 %	282 720	43,4 %	10 274	1,7 %	10 956	1,7 %

Secteur	Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	2003		2004		2003		2004	
Banques	3 978	2,2 %	5 250	2,8 %	35 431	19,2 %	40 234	21,8 %
Communications	4 854	2,3 %	5 553	2,5 %	24 900	11,9 %	26 724	12,2 %
Transports	4 366	2,4 %	4 448	2,4 %	15 017	8,4 %	15 723	8,4 %
Autres secteurs	1 227	2,6 %	1 303	2,2 %	3 425	7,3 %	3 859	6,4 %
Tous les secteurs	14 425	2,3 %	16 554	2,5 %	78 773	12,7 %	86 540	13,3 %

* Les données de ce tableau ne sont pas rajustées et incluent tous les employeurs qui ont présenté un rapport chaque année.

-
- Pour mesurer le progrès des groupes désignés régis par la *Loi*, le pourcentage de représentation (soit le nombre d'employés des groupes désignés divisé par le nombre total des employés) est comparé à leur disponibilité au sein de la population active. Les données de disponibilité sont tirées des plus récents recensements ou enquêtes effectués par Statistique Canada, lesquels sont généralement menés tous les cinq ans seulement. Il existe donc un délai dans la mesure des écarts étant donné que, par exemple, la représentation des groupes désignés de 2004 est comparée aux données sur la disponibilité du Recensement et de l'Enquête de 2001.
 - Les données sur la main-d'œuvre régie par la *Loi* sont recueillies par différentes sources. Les données sur l'équité en emploi des entreprises du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État sont recueillies et consolidées par Ressources humaines et Développement social Canada, tandis que les données de la fonction publique sont regroupées par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada. On ne dispose pas de données récentes sur l'ensemble des entrepreneurs fédéraux, et les données disponibles se limitent à un petit nombre d'employeurs.

Chapitre 1

Bilan de l'année – Les effectifs du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État en 2004

Le présent chapitre porte sur la situation d'emploi des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. Il donne aussi un aperçu du classement des résultats obtenus par les employeurs en fonction des rapports soumis au ministre du Travail.

À l'occasion de la commémoration du 20^e anniversaire de la Loi, les principales conclusions pour 2004 sont comparées à celles de l'année précédente ainsi qu'à celles de 1987 (année où a débuté la présentation des rapports prescrite par la Loi). Le nombre d'employeurs a augmenté de 373 à 503 et le nombre d'employés a augmenté de 595 mille à 651 mille durant la période allant de 1987 à 2004. Comme nous l'avons indiqué dans l'Aperçu, il se pourrait que des différences de pourcentages mineures ne permettent pas de prévoir de façon exacte la direction du changement au fil du temps.²

Nombre total d'employeurs et d'employés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État par secteur (1987, 2003 et 2004)*

Nombre total d'employeurs				Nombre total d'employés			
Secteur	1987	2003	2004	Secteur	1987	2003	2004
Banques	23	23	22	Banques	169 632	184 449	184 344
Communications	90	82	93	Communications	179 247	209 075	219 591
Transports	208	302	321	Transports	203 207	179 818	186 812
Autres	52	51	67	Autres	43 331	47 160	60 240
Tous les secteurs	373	458	503	Tous les Secteurs	595 417	620 502	650 987

* Les données de ces tableaux ne sont pas rajustées et incluent tous les employeurs qui ont présenté un rapport chaque année.

² Pour des données détaillées sur les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État, veuillez voir l'**annexe B**. Prenez note que les données dans ce chapitre et dans l'annexe visent tous les employés ayant fait l'objet des rapports des employeurs pour chacune des années mentionnées. Les chiffres n'ont pas été redressés, il faut donc tenir compte du fait que les employeurs visés par la période de rapport n'étaient pas tous les mêmes chaque année.

1.1 Femmes

Points saillants

- La représentation des femmes a augmenté de façon prononcée entre 1987 et 2004, et elle est demeurée inférieure à leur disponibilité sur le marché du travail (voir le tableau 1 et le graphique 1).
- Par rapport à 2003, leur niveau de représentation n'a pas changé beaucoup dans l'ensemble ou dans les différents secteurs.
- En 2004, la représentation des femmes a dépassé leur disponibilité sur le marché du travail canadien tant pour les postes de direction que de supervision (voir le graphique 2).³
- C'est au Yukon, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve-et-Labrador qu'on a pu observer la plus forte représentation des femmes au pays. Dans chacune de ces régions, la représentation des femmes a dépassé leur disponibilité à l'échelle de la province ou du territoire (voir le graphique 3).
- Dans l'ensemble, la proportion des femmes embauchées a été relativement constante entre 2003 et 2004, se situant considérablement en deçà de leur disponibilité (voir le tableau 2).⁴
- Bien que la part de promotions pour les femmes ait été relativement constante, dans l'ensemble, entre 2003 et 2004, ces dernières ont eu leur juste part lorsqu'on considère leur disponibilité (voir le tableau 3).
- La part de cessations d'emploi pour les femmes, dans l'ensemble et au niveau de chacun des secteurs, a été relativement stable entre 2003 et 2004, et inférieure à leur disponibilité. Ceci indique qu'elles ont quitté les effectifs à un taux raisonnable (voir le tableau 4).
- En 2004, à l'exception du secteur bancaire, le nombre de femmes embauchées a dépassé le nombre de femmes qui ont cessé de travailler, créant ainsi un effet net positif (voir le graphique 4).

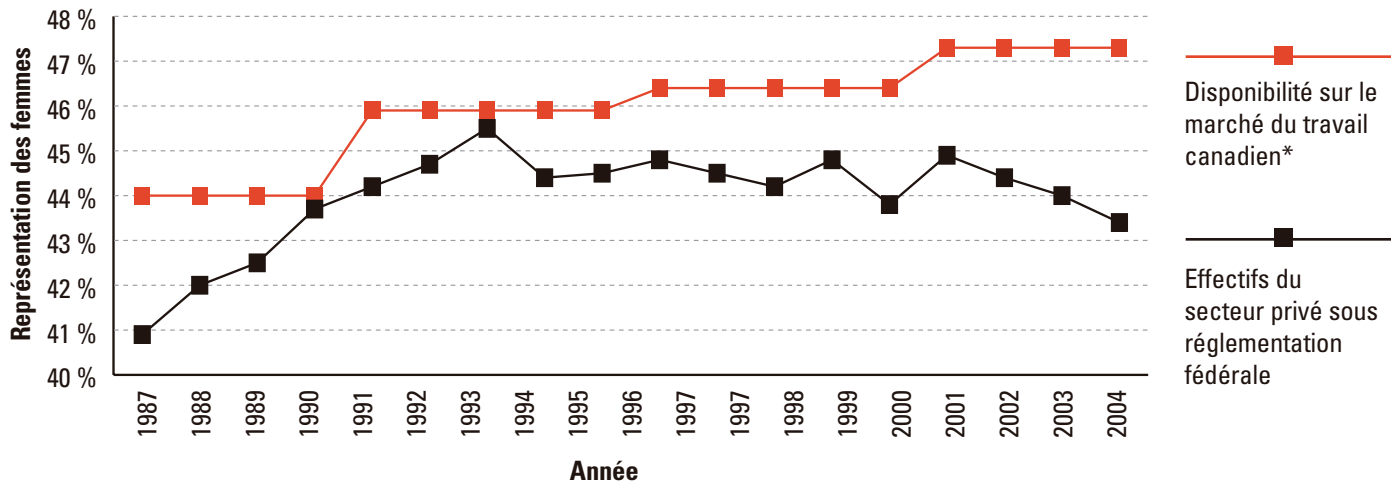
Tableau 1
Nombre et représentation des femmes selon le secteur (1987, 2003 et 2004)

Secteur	1987		2003		2004	
	N° de femmes	% des effectifs du secteur	N° de femmes	% des effectifs du secteur	N° de femmes	% des effectifs du secteur
Banques	129 076	76,1 %	129 716	70,3 %	128 322	69,6 %
Communications	71 038	39,6 %	85 215	40,8 %	90 232	41,1 %
Transports	34 423	16,9 %	45 130	25,1 %	47 244	25,3 %
Autres	9 207	21,3 %	13 015	27,6 %	16 922	28,1 %
Tous les secteurs	243 744	40,9 %	273 076	44,0 %	282 720	43,4 %

³ Pour faciliter les comparaisons en matière de catégories professionnelles dans le cadre de ce rapport, on a ramené à 6 les 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi.

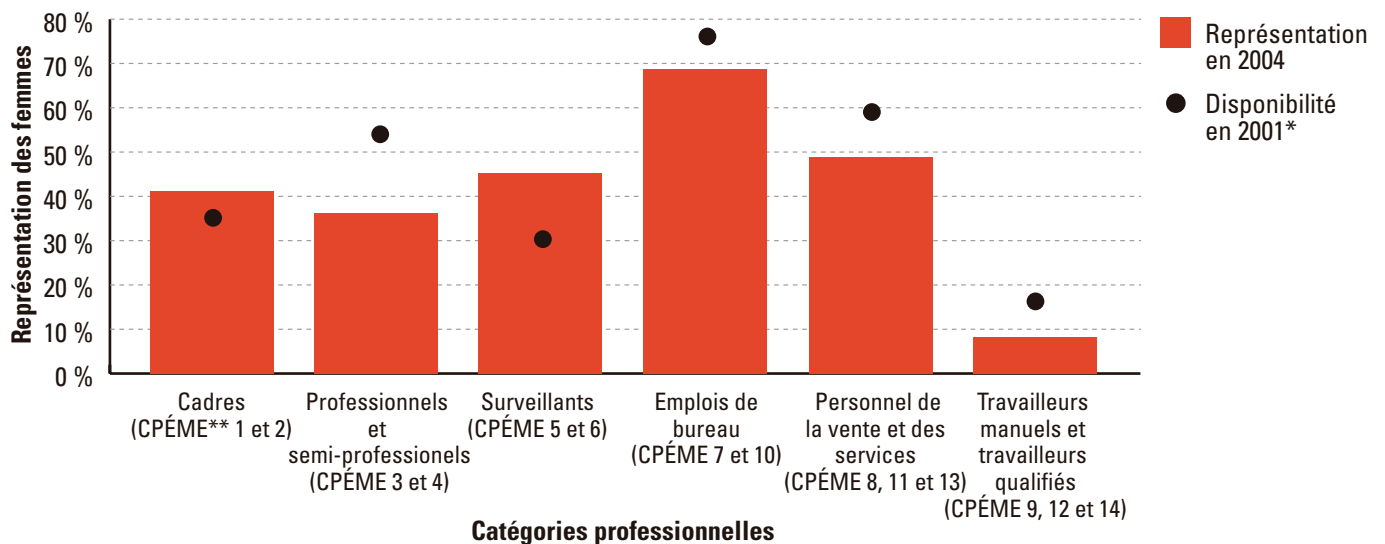
⁴ La part est le pourcentage des recrutements, promotions ou cessations d'emploi totales dont les membres d'un groupe désigné ont fait l'objet. On compare la part des d'embauches à la disponibilité, alors que les parts des promotions et des cessations d'emploi sont comparées à la représentation.

Graphique 1
Représentation des femmes (1987 à 2004)



* Les données sur la disponibilité des femmes sur le marché du travail canadien sont obtenues à partir des recensements qui sont effectués tous les cinq ans par Statistique Canada.

Graphique 2
Représentation des femmes selon leur catégorie professionnelle (2004) et leur disponibilité sur le marché du travail canadien (2001)*



* Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001

** « CPÉME » renvoie aux catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi

Graphique 3
Représentation des femmes
selon la région (2004)

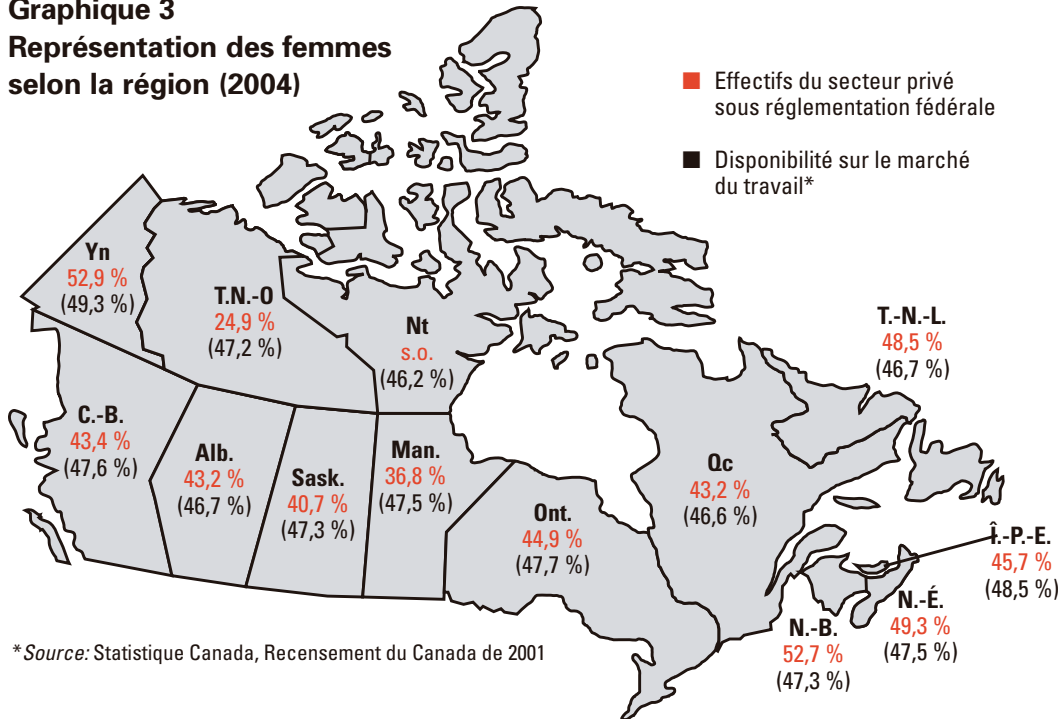


Tableau 2
Nombre total et part des femmes embauchées selon le secteur (1987, 2003 et 2004)

Secteur	1987		2003		2004	
	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur
Banques	16 704	76,3 %	10 620	59,3 %	12 258	57,9 %
Communications	7 515	43,1 %	8 486	35,5 %	13 021	41,9 %
Transports	7 316	21,8 %	7 673	24,5 %	8 635	24,1 %
Autres	1 485	33,0 %	1 236	30,8 %	3 089	32,3 %
Tous les secteurs	33 020	42,7 %	28 015	36,3 %	37 003	37,9 %

Tableau 3
Nombre total et proportion de femmes ayant obtenu une promotion selon le secteur (1987, 2003 et 2004)

Secteur	1987		2003		2004	
	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur
Banques	27 599	69,9 %	14 037	66,6 %	14 618	64,5 %
Communications	4 900	44,1 %	3 916	44,2 %	4 009	42,9 %
Transports	2 655	18,0 %	2 660	34,3 %	1 643	28,5 %
Autres	856	26,4 %	829	29,0 %	1 171	34,8 %
Tous les secteurs	36 010	52,5 %	21 442	52,9 %	21 441	52,1 %

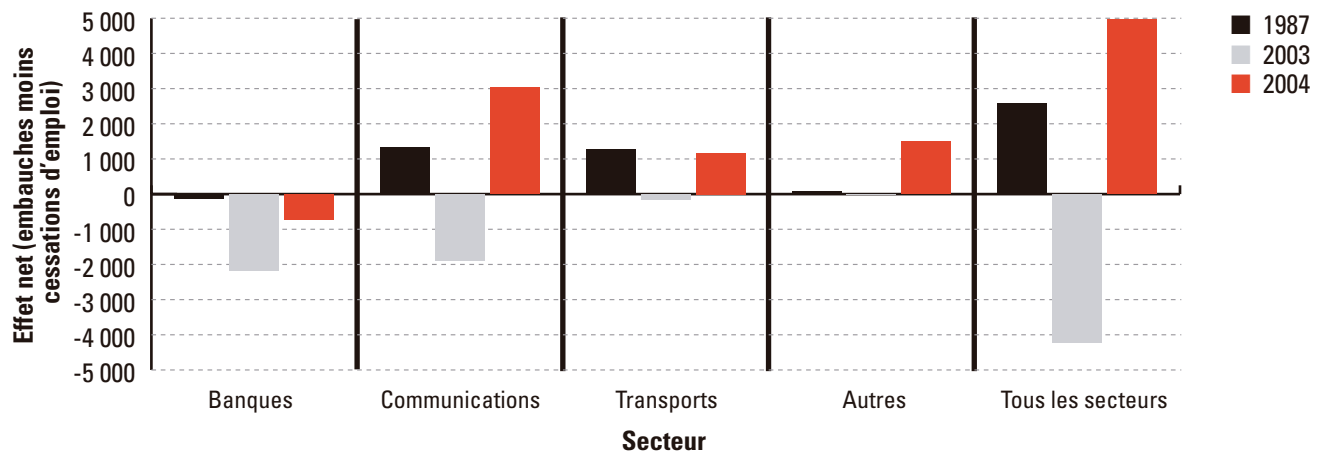
Tableau 4

Nombre total et part des femmes ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi selon le secteur (1987, 2003 et 2004)

Secteur	1987		2003		2004	
	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur
Banques	16 819	77,5 %	12 794	64,5 %	12 982	64,2 %
Communications	6 176	38,6 %	10 371	40,5 %	9 998	39,0 %
Transports	6 028	18,5 %	7 840	24,5 %	7 466	22,6 %
Autres	1 402	27,6 %	1 245	29,0 %	1 598	27,8 %
Tous les secteurs	30 425	40,3 %	32 250	39,4 %	32 044	37,9 %

Graphique 4

Effet net : femmes embauchées moins femmes visées par une cessation d'emploi selon le secteur (1987, 2003 et 2004)



1.2 Autochtones

Points saillants

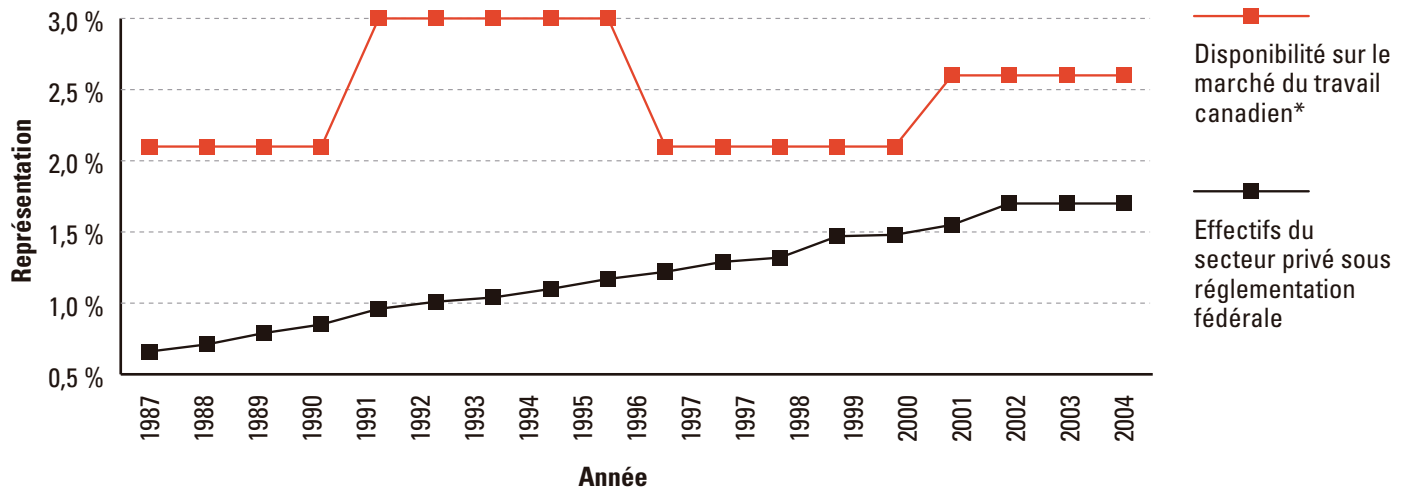
- La représentation des Autochtones a connu une amélioration relative entre 1987 et 2004, mais elle est demeurée en deçà de leur taux de disponibilité sur le marché du travail (voir le tableau 1 et le graphique 1).
- Par rapport à 2003, la représentation de ce groupe désigné est demeurée relativement constante dans l'ensemble et au niveau des différents secteurs.
- En 2004, la représentation des Autochtones a dépassé leur disponibilité sur le marché du travail uniquement dans les postes de supervision (voir le graphique 2).
- Les Territoires du Nord-Ouest, la Saskatchewan, le Manitoba et le Yukon ont enregistré la plus forte représentation d'Autochtones en 2004 (voir le graphique 3).
- Dans chaque province et territoire (à l'exception du Nunavut), la représentation des Autochtones était inférieure à leur taux de disponibilité sur le marché du travail.
- La part des Autochtones embauchés dans l'ensemble et au niveau des différents secteurs a été relativement constante entre 2003 et 2004, à l'exception des Autres secteurs, où leur part a diminué de moitié. En 2004, leur part d'embauches était en deçà de leur taux de disponibilité sur le marché du travail pour tous les secteurs (voir le tableau 2).
- Leur part de promotions dans l'ensemble et au niveau des différents secteurs a aussi été relativement constante entre 2003 et 2004, correspondant toutefois à leur taux de disponibilité (voir le tableau 3).
- Entre 2003 et 2004, la part de cessations d'emploi pour ce groupe désigné, dans l'ensemble et au niveau des différents secteurs, a été relativement constante, à l'exception des Autres secteurs où elle a chuté. Dans l'ensemble, les Autochtones ont quitté leur emploi à un taux raisonnable (voir le tableau 4).
- Il y a eu un effet net positif pour les Autochtones dans les quatre secteurs si l'on tient compte du nombre d'Autochtones ayant été embauchés et du nombre d'Autochtones ayant cessé de travailler en 2004 (voir le graphique 4).

Tableau 1

Nombre et représentation des Autochtones selon le secteur (1987, 2003 et 2004)

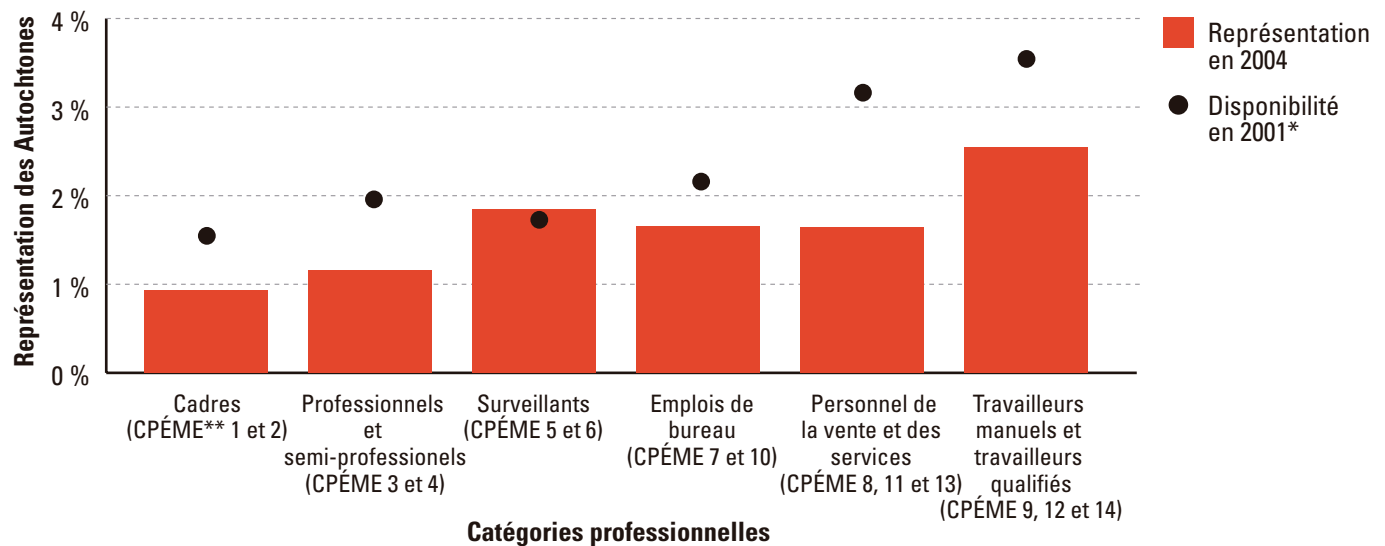
Secteur	1987		2003		2004	
	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur
Banques	951	0,6 %	2 116	1,2 %	2 408	1,3 %
Communications	1 090	0,6 %	3 043	1,5 %	3 137	1,4 %
Transports	1 479	0,7 %	3 847	2,1 %	4 038	2,2 %
Autres	401	0,9 %	1 268	2,7 %	1 373	2,3 %
Tous les secteurs	3 921	0,7 %	10 274	1,7 %	10 956	1,7 %

Graphique 1
Représentation des Autochtones (1987 à 2004)



* Les données sur la disponibilité sur le marché du travail canadien des Autochtones sont obtenues à partir des recensements qui sont effectués tous les cinq ans par Statistique Canada.

Graphique 2
Représentation des Autochtones selon leur catégorie professionnelle (2004) et leur disponibilité sur le marché du travail canadien (2001)*



* Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001

** « CPÉME » renvoie aux catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi

Graphique 3
Représentation des Autochtones
selon la région (2004)

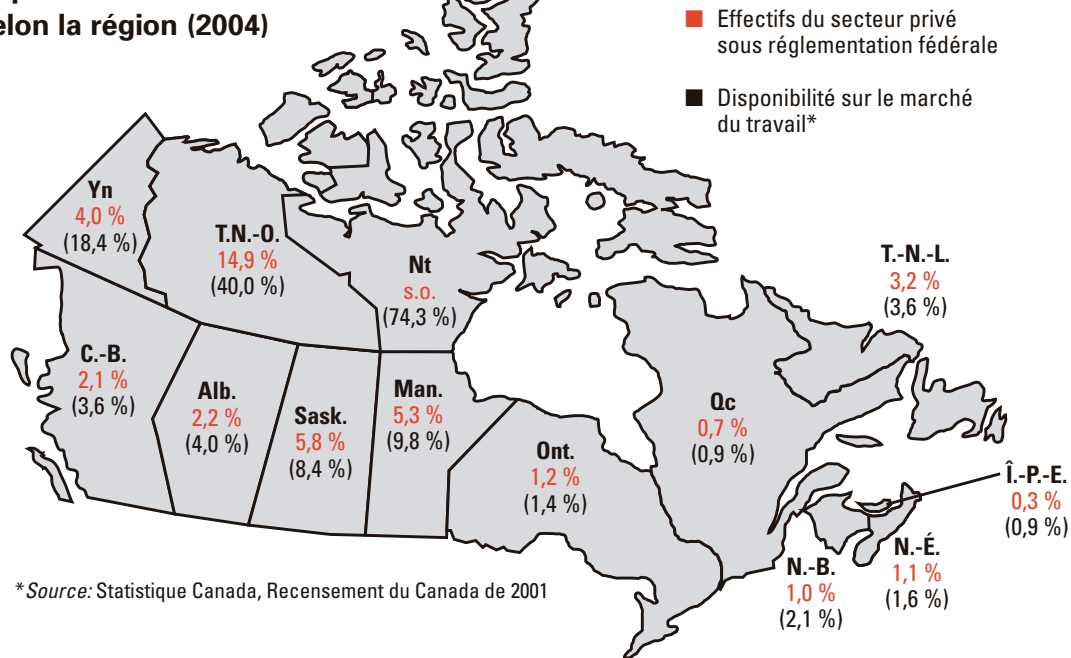


Tableau 2
Nombre total et part des Autochtones embauchés selon le secteur (1987, 2003 et 2004)

Secteur	1987		2003		2004	
	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur
Banques	109	0,5 %	183	1,0 %	293	1,4 %
Communications	49	0,3 %	415	1,7 %	429	1,4 %
Transports	211	0,6 %	797	2,5 %	872	2,4 %
Autres	46	1,0 %	98	2,4 %	118	1,2 %
Tous les secteurs	415	0,5 %	1 493	1,9 %	1 712	1,8 %

Tableau 3
Nombre total et part des Autochtones ayant obtenu une promotion selon le secteur (1987, 2003 et 2004)

Secteur	1987		2003		2004	
	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur
Banques	204	0,5 %	240	1,1 %	322	1,4 %
Communications	55	0,5 %	152	1,7 %	129	1,4 %
Transports	123	0,8 %	167	2,2 %	131	2,3 %
Autres	23	0,7 %	129	4,5 %	156	4,6 %
Tous les secteurs	405	0,6 %	688	1,7 %	738	1,8 %

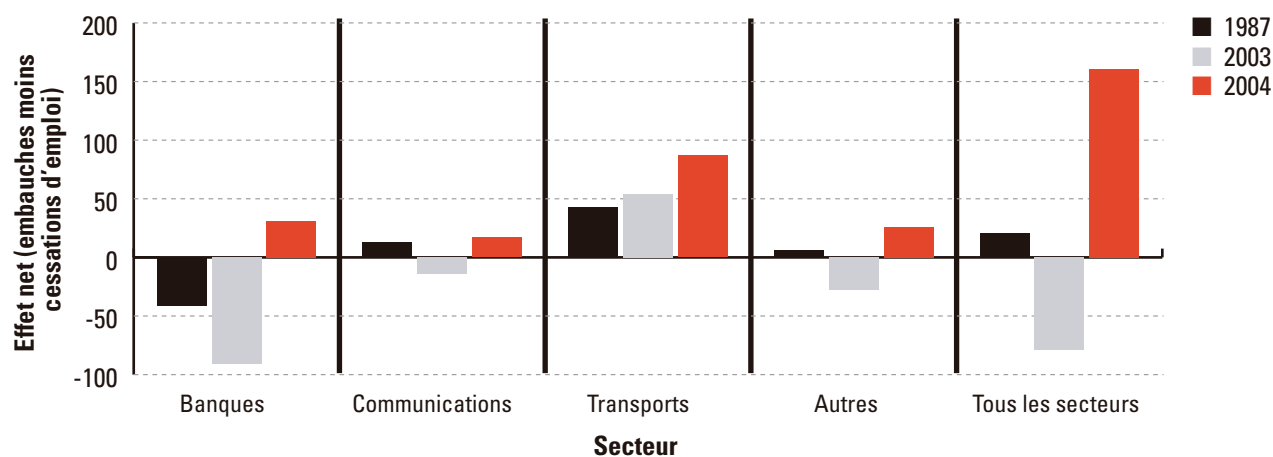
Tableau 4

Nombre total et part des Autochtones ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi selon le secteur (1987, 2003 et 2004)

Secteur	1987		2003		2004	
	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur
Banques	150	0,7 %	274	1,4 %	262	1,3 %
Communications	36	0,2 %	429	1,7 %	412	1,6 %
Transports	168	0,5 %	743	2,3 %	785	2,4 %
Autres	40	0,8 %	126	2,9 %	92	1,6 %
Tous les secteurs	394	0,5 %	1 572	1,9 %	1 551	1,8 %

Graphique 4

Effet net : Autochtones embauchés moins Autochtones ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi selon le secteur (1987, 2003 et 2004)



1.3 Personnes handicapées

Points saillants

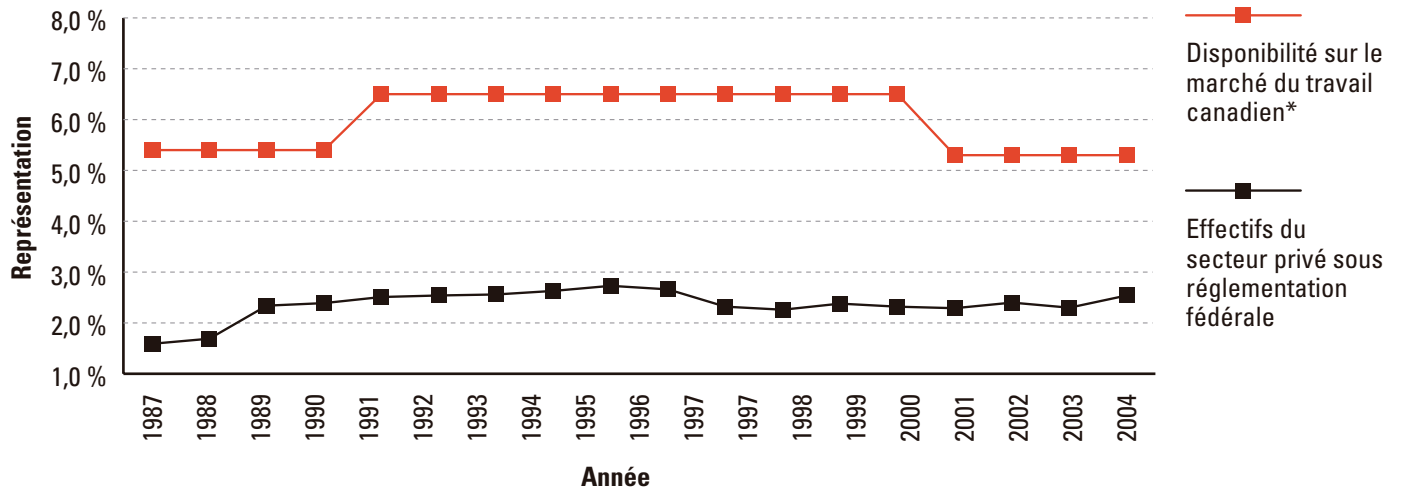
- La représentation des personnes handicapées a augmenté entre 1987 et 2004, mais elle est demeurée bien inférieure à leur taux de disponibilité sur le marché du travail (voir le tableau 1 et le graphique 1).
- Par rapport à 2003, leur niveau de représentation n'a pas changé beaucoup dans l'ensemble ou dans les secteurs.
- Dans chacun des groupes professionnels, la représentation des membres de ce groupe désigné ne correspondait pas à leur disponibilité sur le marché du travail en 2004 (voir le graphique 2).
- Dans chacune des provinces, la représentation des personnes handicapées, en 2004, était inférieure à leur disponibilité (voir le graphique 3).
- Leur part d'embauches dans l'ensemble et au niveau des secteurs est demeurée relativement constante entre 2003 et 2004, à l'exception des Autres secteurs où elle a chuté considérablement pour atteindre un niveau inférieur à la moitié de la proportion de 2003. À tous les différents niveaux, leur part d'embauches était inférieure à leur disponibilité sur le marché du travail (voir le tableau 2).
- La part de promotions de ce groupe désigné a été relativement constante entre 2003 et 2004 à tous les niveaux, sauf dans les Autres secteurs où elle a chuté de façon semblable à leur part d'embauches (voir le tableau 3).
- La part de cessations d'emploi pour les personnes handicapées est aussi demeurée relativement stable à tous les niveaux, sauf pour les Autres secteurs où elle a chuté entre 2003 et 2004. Les personnes handicapées ont quitté les effectifs, dans l'ensemble et au niveau des secteurs, à un taux raisonnable (voir le tableau 4).

Tableau 1

Nombre et représentation des personnes handicapées selon le secteur (1987, 2003 et 2004)

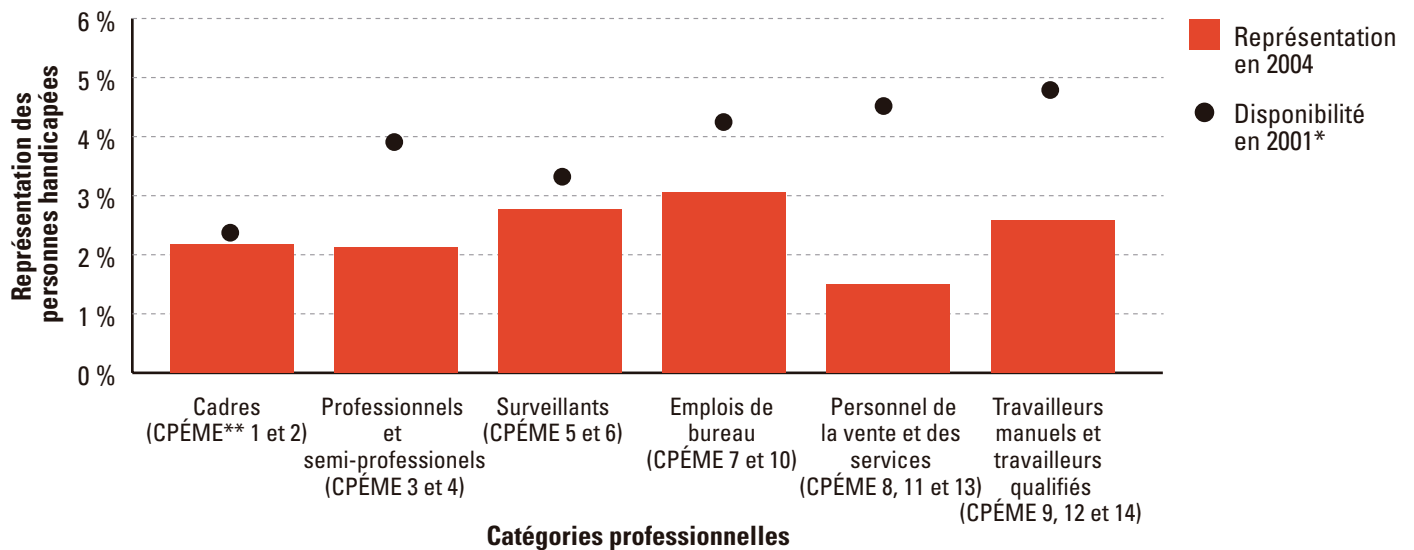
Secteur	1987		2003		2004	
	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur
Banques	3 053	1,8 %	3 978	2,2 %	5 250	2,8 %
Communications	2 512	1,4 %	4 854	2,3 %	5 553	2,5 %
Transports	2 892	1,4 %	4 366	2,4 %	4 448	2,4 %
Autres	983	2,3 %	1 227	2,6 %	1 303	2,2 %
Tous les secteurs	9 440	1,6 %	14 425	2,3 %	16 554	2,5 %

Graphique 1
Représentation des personnes handicapées (1987 à 2004)



* Les données sur la disponibilité sur le marché du travail canadien des personnes handicapées sont obtenues à partir d'enquêtes effectuées par Statistique Canada. Veuillez noter qu'à partir de 1987, seulement deux enquêtes ont été effectuées : Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991 et l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001.

Graphique 2
Représentation des personnes handicapées selon leur catégorie professionnelle (2004) et leur disponibilité sur le marché du travail canadien (2001)*



* Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001

** « CPÉME » renvoie aux catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi

Graphique 3
Représentation des
personnes handicapées
selon la région (2004)

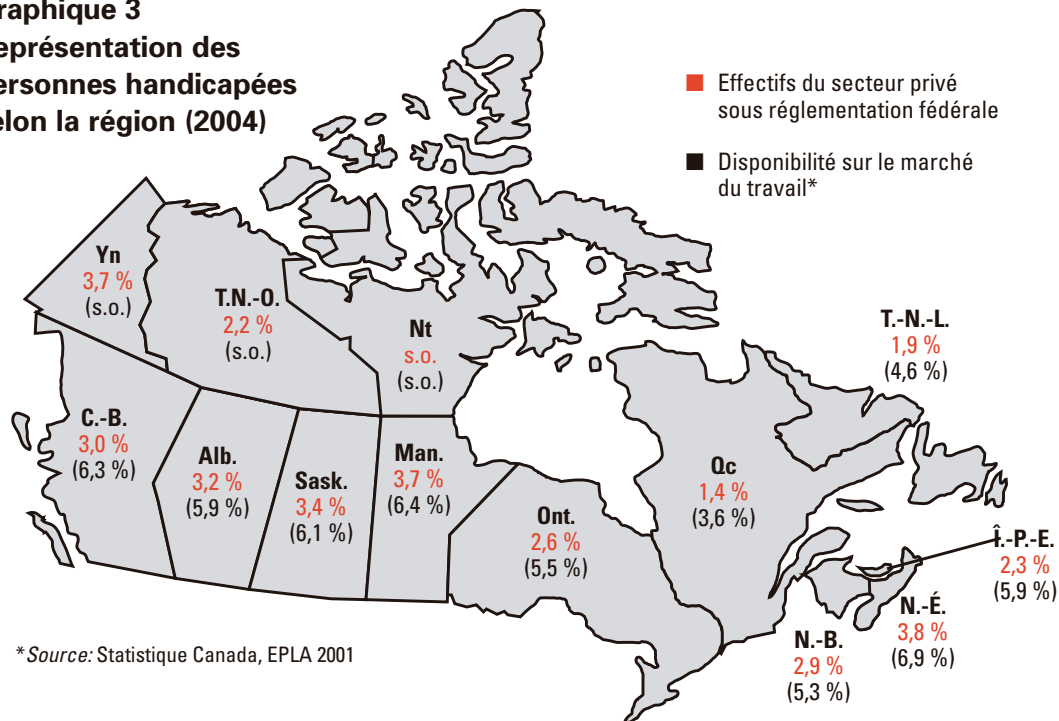


Tableau 2
Nombre total et part des personnes handicapées embauchées selon le secteur (1987, 2003 et 2004)

Secteur	1987		2003		2004	
	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur
Banques	158	0,7 %	231	1,3 %	354	1,7 %
Communications	129	0,7 %	275	1,1 %	301	1,0 %
Transports	118	0,4 %	304	1,0 %	409	1,1 %
Autres	37	0,8 %	30	0,7 %	38	0,4 %
Tous les secteurs	442	0,6 %	840	1,1 %	1 102	1,1 %

Tableau 3
Nombre total et part de personnes handicapées ayant eu une promotion selon le secteur (1987, 2003 et 2004)

Secteur	1987		2003		2004	
	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur
Banques	607	1,5 %	352	1,7 %	485	2,1 %
Communications	112	1,0 %	179	2,0 %	176	1,9 %
Transports	198	1,3 %	178	2,3 %	103	1,8 %
Autres	64	2,0 %	75	2,6 %	52	1,5 %
Tous les secteurs	981	1,4 %	784	1,9 %	816	2,0 %

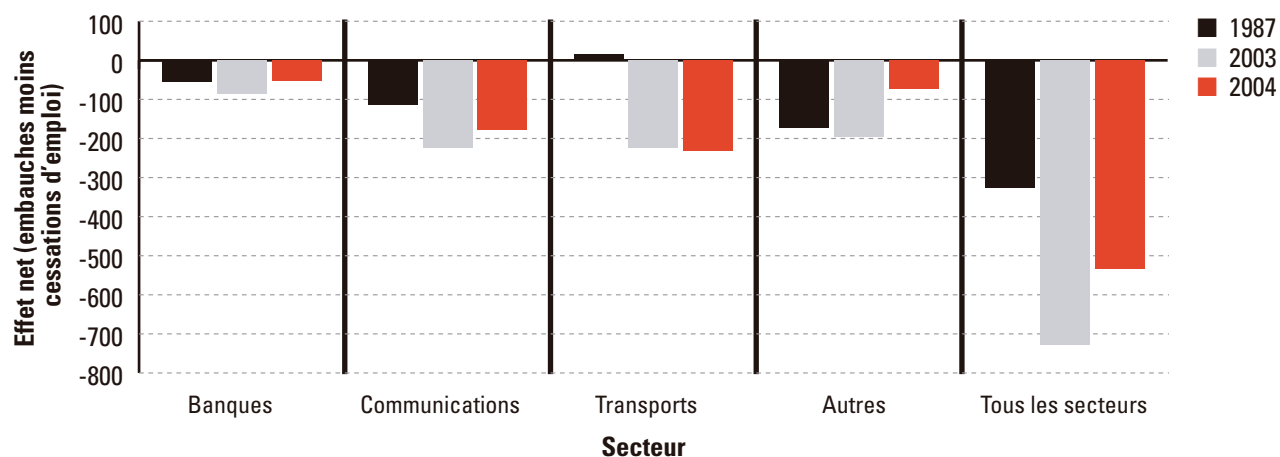
Tableau 4

Nombre total et part des personnes handicapées ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi selon le secteur (1987, 2003 et 2004)

Secteur	1987		2003		2004	
	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur
Banques	331	1,5 %	427	2,2 %	426	2,1 %
Communications	112	0,7 %	499	1,9 %	533	2,1 %
Transports	231	0,7 %	527	1,6 %	587	1,8 %
Autres	93	1,8 %	116	2,7 %	90	1,6 %
Tous les secteurs	767	1,0 %	1 569	1,9 %	1 636	1,9 %

Graphique 4

Effet net : personnes handicapées embauchées moins personnes handicapées ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi selon le secteur (1987, 2003 et 2004)



1.4 Membres des minorités visibles

Points saillants

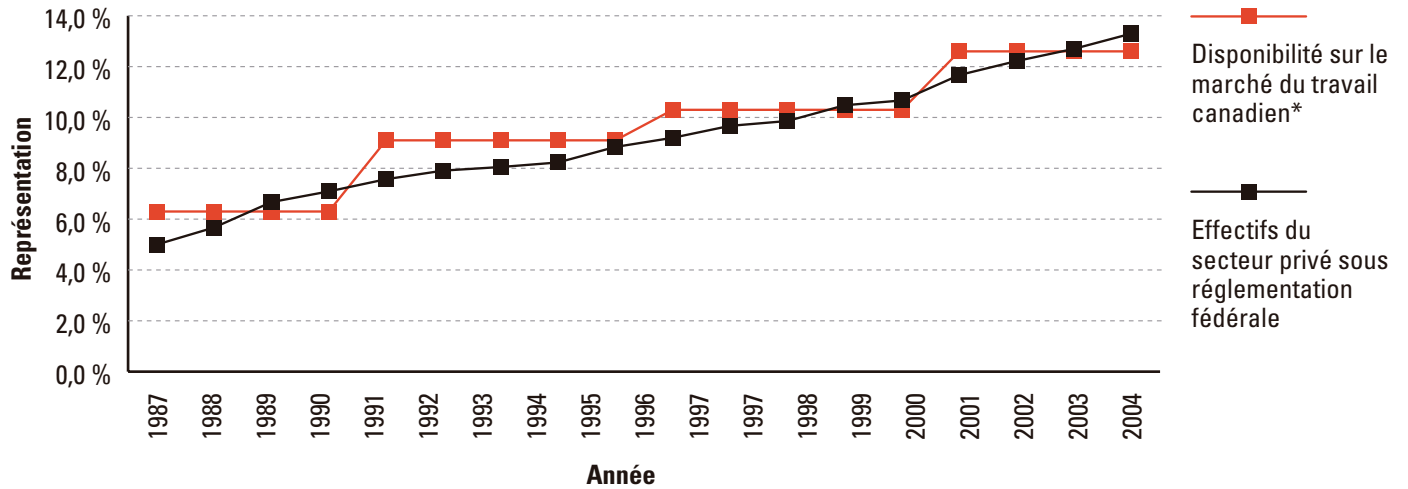
- La représentation des membres des minorités visibles a continué d'augmenter entre 1987 et 2004, et elle a atteint un sommet, dépassant leur disponibilité sur le marché du travail. Pour la deuxième année consécutive, la représentation des membres des minorités visibles était plus élevée que leur disponibilité sur le marché du travail en 2001 (voir le tableau 1 et le graphique 1).
- Par rapport à 2003, leur représentation est demeurée relativement constante au niveau des différents secteurs, mais elle s'est accrue dans l'ensemble.
- En 2004, la représentation des membres de ce groupe désigné était supérieure à leur disponibilité parmi les postes de professionnels et de semi-professionnels, de surveillants et parmi le personnel de bureau (voir le graphique 2).
- La Colombie-Britannique et l'Ontario avaient, en 2004, la plus forte représentation des membres des minorités visibles (voir le graphique 3).
- Leur représentation était équivalente ou supérieure à leur disponibilité sur le marché du travail dans six provinces et un territoire.
- En 2004, la part d'embauches des membres de ce groupe désigné dans le secteur des banques, des communications et dans l'ensemble des secteurs a été relativement satisfaisante et a même dépassé leur disponibilité sur le marché du travail (voir le tableau 2).
- Ils ont reçu, en 2004, leur juste part de promotions dans l'ensemble et au niveau des secteurs, sauf dans le domaine des transports (voir le tableau 3).
- La part de cessations d'emploi de ce groupe désigné a légèrement augmenté entre 2003 et 2004 au niveau de tous les secteurs, sauf dans les Autres secteurs où elle a chuté (voir le tableau 4).
- En 2004, les secteurs des Communications et des Transports ont enregistré une hausse des départs parmi les membres des groupes désignés par rapport à leur disponibilité sur le marché du travail.
- En général, le nombre de membres des minorités visibles qui ont été embauchés a été plus élevé en 2004 que le nombre de ceux qui ont quitté les effectifs dans les quatre secteurs et dans l'ensemble des secteurs (voir le graphique 4).

Tableau 1

Nombre et représentation des membres des minorités visibles par secteur (1987, 2003 et 2004)

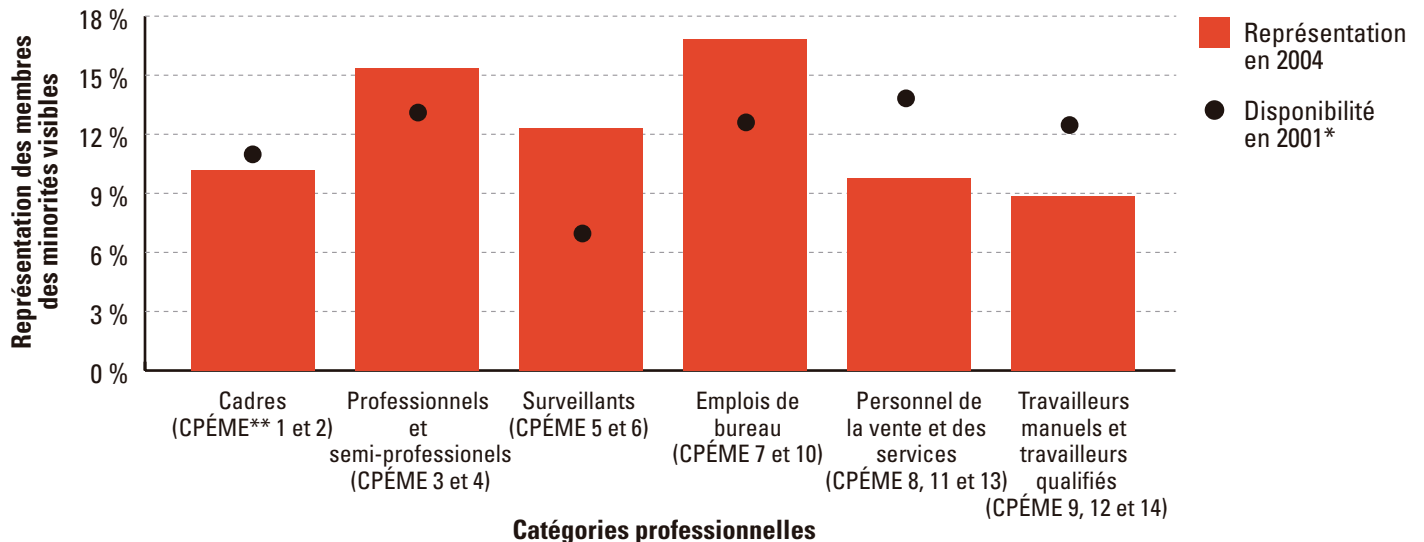
Secteur	1987		2003		2004	
	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur
Banques	16 062	9,5 %	35 431	19,2 %	40 234	21,8 %
Communications	7 257	4,0 %	24 900	11,9 %	26 724	12,2 %
Transports	5 318	2,6 %	15 017	8,4 %	15 723	8,4 %
Autres	1 123	2,6 %	3 425	7,3 %	3 859	6,4 %
Tous les secteurs	29 760	5,0 %	78 773	12,7 %	86 540	13,3 %

Graphique 1
Représentation des membres des minorités visibles (2004)



* Les données sur la disponibilité des minorités visibles sur le marché du travail canadien sont obtenues à partir des recensements qui sont effectués tous les cinq ans par Statistique Canada.

Graphique 2
Représentation des membres des minorités visibles selon la catégorie professionnelle (2004) et la disponibilité sur le marché du travail canadien (2001)*



* Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001

** « CPÉME » renvoie aux catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi

Graphique 3
Représentation des membres
des minorités visibles selon
la région (2004)

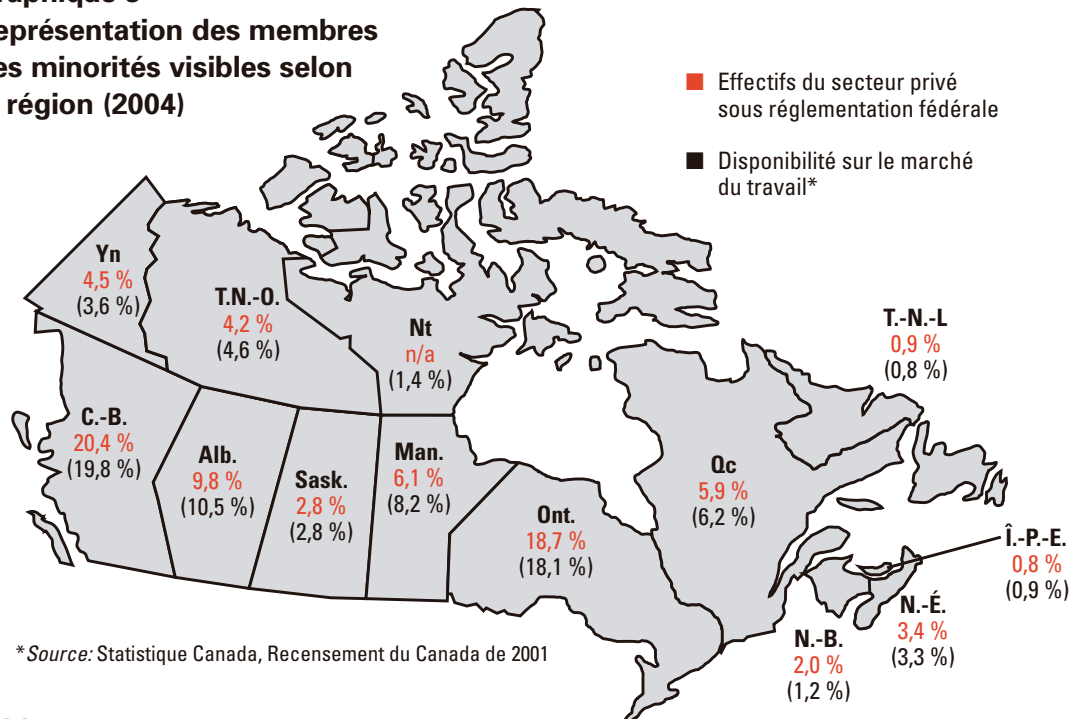


Tableau 2
Nombre total et part des membres des minorités visibles embauchés selon le secteur
(1987, 2003 et 2004)

Secteur	1987		2003		2004	
	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur
Banques	2 211	10,1 %	2 874	16,0 %	4 523	21,4 %
Communications	975	5,6 %	3 840	16,0 %	4 739	15,2 %
Transports	691	2,1 %	2 939	9,4 %	4 156	11,6 %
Autres	150	3,3 %	273	6,8 %	444	4,6 %
Tous les secteurs	4 027	5,2 %	9 926	12,9 %	13 862	14,2 %

Tableau 3
Nombre total et part des membres des minorités visibles ayant eu une promotion selon le
secteur (1987, 2003 et 2004)

Secteur	1987		2003		2004	
	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur
Banques	3 778	9,6 %	4 508	21,4 %	5 803	25,6 %
Communications	445	4,0 %	1 287	14,5 %	1 478	15,8 %
Transports	376	2,6 %	643	8,3 %	466	8,1 %
Autres	85	2,6 %	236	8,3 %	337	10,0 %
Tous les secteurs	4 684	6,8 %	6 674	16,5 %	8 084	19,7 %

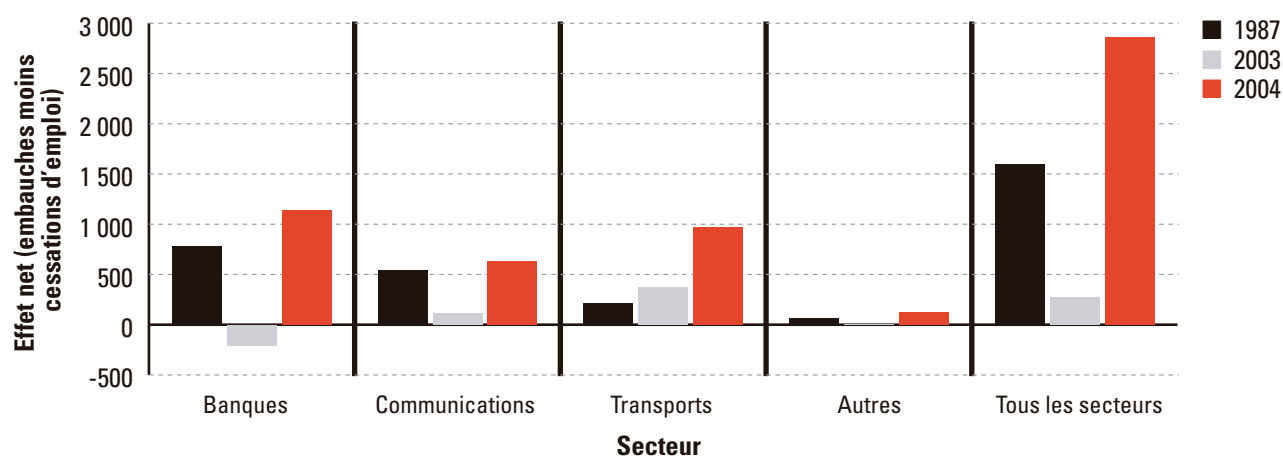
Tableau 4

Nombre total et part des membres des minorités visibles ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi selon le secteur (1987, 2003 et 2004)

Secteur	1987		2003		2004	
	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur	Total	% des effectifs du secteur
Banques	1 432	6,6 %	3 082	15,5 %	3 387	16,8 %
Communications	437	2,7 %	3 717	14,5 %	4 105	16,0 %
Transports	478	1,5 %	2 573	8,0 %	3 184	9,6 %
Autres	86	1,7 %	278	6,5 %	325	5,7 %
Tous les secteurs	2 433	3,2 %	9 650	11,8 %	11 001	13,0 %

Graphique 4

Effet net : membres des minorités visibles embauchés moins membres des minorités visibles ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi selon le secteur (1987, 2003 et 2004)



1.5 Notation des employeurs

Dans cette partie, on présente l'évaluation des résultats quantitatifs obtenus en 2004 par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et par les sociétés d'État. On y évalue notamment la mesure dans laquelle les employeurs ont satisfait aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, comme l'indique l'Indice de conformité du rapport (ICR). Les employeurs qui ne satisfont pas aux obligations au chapitre de l'équité en matière d'emploi sont passibles d'une amende. Dans les cas où le rapport sur la conformité est douteux, on recommande à

la Commission canadienne des droits de la personne de procéder à une vérification auprès de l'employeur.

Sommaire du rendement

Les employeurs qui soumettent un rapport sur l'équité en matière d'emploi pour la première fois ne sont tenus de rendre compte que des résultats selon le sexe. On vise ainsi à leur accorder suffisamment de temps pour procéder aux enquêtes d'auto-identification auprès de leurs effectifs. En 2004, 70 employeurs ont présenté un rapport pour la première fois, cinq le faisaient volontairement et six ne comptaient

Nombre d'employeurs selon la cote de rendement et le groupe désigné (2004)

Groupe désigné	Cote				
	A	B	C	D	Z
Femmes	97	83	216	83	1
Autochtones	158	65	54	80	64
Personnes handicapées	50	33	119	163	56
Membres des minorités visible	92	65	136	100	28

- En 2004, les employeurs ont obtenu un nombre de cotes élevées (c.-à-d., une cote A) encore jamais atteint pour les Autochtones.

Nombre d'employeurs par cote de rendement, groupe désigné et secteur (2004)

Groupe désigné	Banques					Communications					Transports					Autres				
	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z
Femmes	16	5	0	0	0	28	38	18	6	0	34	34	165	70	1	19	5	34	7	0
Autochtones	2	5	3	3	7	31	14	10	17	8	111	40	27	48	47	15	6	14	12	3
Personnes handicapées	0	1	10	6	3	9	9	31	25	6	31	19	61	118	44	10	4	17	15	4
Membres des minorités visible	17	1	2	0	0	16	23	21	17	3	43	34	96	74	26	16	7	18	9	0

- Plus des trois quarts des employeurs du secteur des banques ont obtenu une cote de rendement A pour les femmes et les membres des minorités visibles.
- Plus du tiers des employeurs du secteur des transports ont obtenu une cote A pour les Autochtones.

aucun employé le 31 décembre. Les autres employeurs ont présenté des rapports pour les quatre groupes désignés.

Les employeurs se voient attribuer une cote A, B, C, D ou Z pour chacun des quatre groupes désignés. Un A représente la cote la plus élevée et un Z, la plus faible.⁵

Sommaire de l'Indice de conformité du rapport

L'Indice de conformité du rapport (ICR) évalue cinq aspects du rapport de l'employeur : la soumission à temps, les mesures prises, les résultats obtenus, les consultations menées auprès des représentants des employés et l'explication des écarts annuels dans les données sur l'équité en matière d'emploi. En 2004, 276 employeurs ont obtenu un ICR de 5 sur 5, alors que 130 ont obtenu un ICR de 4 sur 5. Quarante-six autres employeurs ont

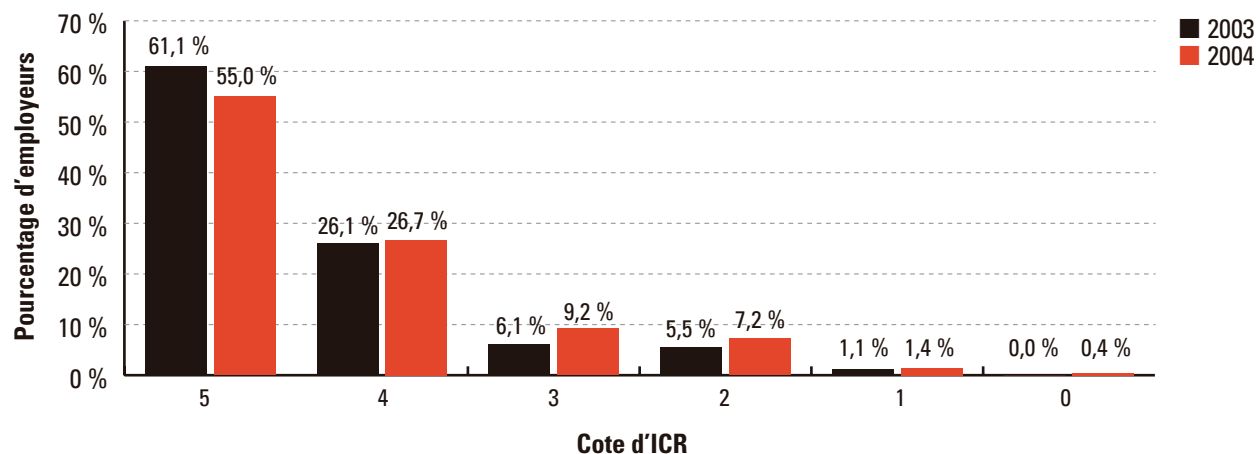
obtenu une cote de 3 sur 5, 36 de 2 sur 5, sept de 1 sur 5 et, enfin, deux employeurs ont eu un ICR de 0.⁶

Représentation remarquable

Pour la troisième année consécutive, le **Musée canadien de la nature** a obtenu un A pour les quatre groupes désignés. De plus, 18 employeurs ont eu trois A; 82 employeurs ont eu deux A, et 163 employeurs ont obtenu un A. **Pour la liste complète des cotes des employeurs, veuillez vous référer à l'annexe A.**

Les employeurs ayant obtenu les meilleurs résultats – et dont le nom figure dans le tableau ci-dessous – ont obtenu un A pour les quatre groupes désignés et ont également obtenu la note maximale de cinq points pour leur ICR.

Répartition des cotes obtenues pour l'ICR (2003 et 2004)



- En 2004, plus de la moitié des employeurs ont obtenu un ICR de 5.

⁵ Pour des renseignements sur la façon dont les cotes sont calculées, veuillez vous référer au Guide technique à l'adresse internet suivante : http://www.hrsdc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/ot/ntemt/emt/outils_eme/rapports/annuel/GuideTechnique.shtml&hs=wzpz

⁶ Pour de plus amples renseignements, veuillez vous référer au Guide technique disponible sur l'Internet à : http://www.hrsdc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/ot/ntemt/emt/outils_eme/rapports/annuel/GuideTechnique.shtml&hs=wzpz

Employeurs ayant obtenu les meilleurs résultats d'ensemble (2004)

Dénomination sociale	Effectifs totaux	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles	ICR
Conseil des Arts du Canada	180	A	A	A*	A	5
Société canadienne d'hypothèques et de logement	1 753	A	A	A	A	5
Société du Musée canadien des civilisations	369	A	A	A	A	5
Musée canadien de la nature	158	A	A*	A*	A*	5

* Indique que l'effectif de l'employeur comptait moins de dix membres d'un groupe désigné.

Chapitre 2

Bilan de l'année – Autres employeurs

Dans ce chapitre, on présente les données les plus récentes quant à la situation de l'emploi des quatre groupes désignés dans la fonction publique fédérale, et parmi les effectifs des employeurs distincts, des autres employeurs du secteur public et du secteur privé sous réglementation provinciale, visés par le Programme de contrats fédéraux. On y trouve également des comparaisons de tous les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.⁷

2.1 Fonction publique fédérale

Le 24 octobre 1996, l'actuelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le Règlement afférent entraient en vigueur. L'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique

du Canada (AGRHFPC), qui faisait auparavant partie du Conseil du Trésor, se voyait ainsi confier le mandat de rendre compte des données sur l'équité en matière d'emploi pour la fonction publique fédérale. Conformément aux exigences de la *Loi*, ces données

Faits saillants

- Le 31 mars 2004, l'AGRHFPC indiquait que la fonction publique fédérale comptait 165 976 employés (d'une durée indéterminée, d'une durée de trois mois ou plus et saisonniers).
 - Un total de 12 320 employés ont été embauchés dans la fonction publique fédérale, ce qui représente une diminution de 25 % par rapport à l'année précédente. Près des deux tiers des employés embauchés (65,1 %) occupaient un emploi d'une durée déterminée de trois mois ou plus, alors qu'environ le tiers (32,9 %) occupait un emploi d'une durée indéterminée. La plus forte proportion d'employés embauchés occupaient des postes dans les catégories de l'administration et du service extérieur et du soutien administratif, soit 29,6 % et 27,4 % respectivement.
 - Un total de 17 475 employés ont obtenu une promotion, ce qui représente une diminution de 22,9 % par rapport à l'année précédente.
- La moitié de ces promotions concernait des postes de la catégorie administration et service extérieur, suivis de 15,5 % par des postes scientifiques et professionnels et de 15,2 % par des postes de soutien administratif.
- Un moins grand nombre d'employés ont quitté la fonction publique fédérale que l'année précédente. Le nombre d'employés retirés de la paye a été de 10 572, soit une diminution de 8,4 % par rapport à 2002-2003. La proportion d'employés qui ont cessé d'occuper un poste d'une durée indéterminée a été légèrement supérieure à la proportion de ceux qui occupaient un poste d'une durée déterminée de trois mois ou plus (49,6 % et 49,0 % respectivement). Près du tiers des cessations d'emploi (30,6 %) concernaient des postes de l'administration et du service extérieur, et le quart concernait des postes de la catégorie du soutien administratif (25,8 %).

⁷ Pour des données détaillées sur les quatre autres types d'employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et dont il est question dans le présent chapitre, veuillez vous référer à l'**annexe C**.

concernent les employés travaillant pour les organismes visés par l'annexe I, partie I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP), et il est rendu compte de ces données pour chaque exercice.

Le tableau suivant fournit des données sur les groupes désignés au sein de la fonction publique fédérale en 2003-2004.

Groupes désignés au sein de la fonction publique fédérale en 2003-2004

	Tous les employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
Représentation	165 976	88 175	53,1 %	6 723	4,1 %	9 452	5,7 %	13 001	7,8 %
Embauches	12 320	7 049	57,2 %	555	4,5 %	380	3,1 %	1 240	10,1 %
Promotions	17 475	10 429	59,7 %	743	4,3 %	848	4,9 %	1 421	8,1 %
Cessations d'emploi	10 572	5 383	50,9 %	490	4,6 %	665	6,3 %	688	6,5 %
Effet net*	1 748	1 666		65		-285		552	
Disponibilité de l'AGRHFPC**			52,2 %		2,5 %		3,6 %		10,4 %
Indice de représentativité***			101,8 %		162,0 %		158,2 %		75,3 %

* On obtient l'effet net en soustrayant les cessations d'emploi des embauches.

** On détermine les données sur la disponibilité de l'AGRHFPC en se fondant sur les professions exercées parmi les effectifs canadiens qui correspondent aux postes des citoyens canadiens dans la fonction publique (à l'exclusion des immigrants admis) du Recensement du Canada de 2001 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001.

*** On obtient l'Indice de représentativité en divisant la représentation par la disponibilité de l'AGRHFPC.

- Le 31 mars 2004, les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées étaient bien représentés au sein de la fonction publique fédérale comparativement à leur disponibilité respective à l'AGRHFPC.
- Les parts des embauches et des promotions des femmes et des Autochtones, de même que la part des promotions concernant des membres des minorités visibles correspondaient à leur disponibilité en 2003-2004.
- La part des femmes et des membres des minorités visibles qui ont quitté la fonction publique fédérale pendant l'exercice était plus faible que leur représentation respective.
- Davantage de femmes, d'Autochtones et de membres des minorités visibles ont été embauchés que ceux qui ont fait l'objet d'une cessation d'emploi dans la fonction publique fédérale en 2003-2004, ce qui s'est traduit par des effets nets positifs.

2.2 Employeurs distincts

Les employeurs de la fonction publique fédérale qui sont énumérés à l'annexe I, partie II de la LRTPF sont désignés sous le nom d'employeurs distincts. Tout comme la fonction publique fédérale, les employeurs distincts présentent des rapports à chaque exercice.

Le tableau à la page suivante fournit des données sur les groupes désignés parmi les effectifs des employeurs distincts en 2003-2004. Veuillez noter que des comparaisons ont été établies tant pour les citoyens en général que pour les citoyens canadiens, à l'exception de la disponibilité des immigrants admis, puisque certains employeurs distincts n'utilisent que ces derniers selon leurs fonctions.

Faits saillants

- La *Loi* s'applique aux employeurs distincts comptant 100 employés et plus. Au mois de mars 2004, le nombre d'employeurs distincts satisfaisant à cette exigence était de 16 sur 27, les effectifs combinés étant de 67 259 employés. Ce chiffre représente une diminution de 15,2 % par rapport à 79 331 pour 2002-2003. Le principal facteur de réduction des effectifs a été le transfert de la fonction des douanes de l'Agence du revenu du Canada (anciennement connue sous le nom d'Agence des douanes et du revenu du Canada) à l'Agence des services frontaliers du Canada.
- Le nombre d'employés a diminué par rapport à l'année précédente pour ce qui est des effectifs combinés des employeurs distincts. Il y a eu moins de possibilités d'embauche et de promotion, et davantage d'employés ont quitté leur emploi qu'en 2002-2003. De même, un plus grand nombre d'employés ont fait l'objet d'une cessation d'emploi que ceux qui ont été embauchés.
- Un total de 9 659 employés ont été embauchés parmi les effectifs des employeurs distincts, soit une diminution de 10,1 % par rapport à l'exercice précédent.
- Un moins grand nombre d'employés ont été promus en 2003-2004. Un total de 4 553 employés ont obtenu une promotion, soit une diminution de 30,5 % par rapport à l'exercice précédent.
- Un plus grand nombre d'employés ont cessé de faire partie des effectifs des employeurs distincts que ce ne fut le cas au cours de l'exercice précédent. Le nombre d'employés ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi a été de 12 311, soit une augmentation de 16,5 %.

Groupes désignés parmi les effectifs des employeurs distincts en 2003-2004

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Représentation	55,1 %	2,6 %	4,8 %	10,8 %
Embauches	61,7 %	2,3 %	3,0 %	9,3 %
Promotions	52,1 %	2,0 %	3,3 %	12,1 %
Cessations d'emploi	65,4 %	2,9 %	4,1 %	9,9 %
DMTC*	47,3 %	2,6 %	5,3 %	12,6 %
Disponibilité de citoyens canadiens**		2,7 %		10,3 %

* La DMTC renvoie à la disponibilité sur le marché du travail canadien selon le Recensement du Canada de 2001 et l'EPLA de 2001.

** La disponibilité des citoyens canadiens exclut les immigrants admis selon le Recensement du Canada de 2001 et inclut toutes les personnes handicapées de l'EPLA de 2001.

- Le 31 mars 2004, les femmes étaient bien représentées et leur part des embauches correspondait à leur disponibilité parmi les effectifs des employeurs distincts.
- La représentation des Autochtones correspondait à leur DMTC générale de 2001.
- En 2003-2004, les membres des minorités visibles étaient bien représentés comparativement à la disponibilité des citoyens canadiens, à l'exclusion des immigrants admis.
- Tant les personnes handicapées que les membres des minorités visibles ont fait l'objet d'une part de cessations d'emploi moindre que prévue.

2.3 Autres employeurs du secteur public

Les autres employeurs du secteur public sont visés par l'alinéa 4(1)d) de la *Loi*, et comprennent les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Ces employeurs sont venus s'ajouter aux employeurs visés par la *Loi* en novembre 2002,

et ils ont commencé à présenter des rapports en 2003-2004. Les Forces canadiennes consistent principalement en des officiers et militaires du rang (personnel non officier) de la Force régulière et de la Force de réserve, alors que la GRC comprend des membres réguliers et civils (à l'exclusion des employés de la fonction publique fédérale).

Représentation et disponibilité des groupes désignés parmi les effectifs des autres employeurs du secteur public, le 31 mars 2004

Groupes désignés	Employés	Représentation	Disponibilité des citoyens canadiens*	Indice de représentativité**
Femmes	23 450	18,0 %	47,3 %	38,1 %
Autochtones	3 805	2,9 %	2,7 %	108,3 %
Personnes handicapées	2 282	1,8 %	5,3 %	33,1 %
Membres des minorités visibles	3 475	2,7 %	10,3 %	25,9 %
Tous les employés	130 136			

* La disponibilité des citoyens canadiens exclut les immigrants admis selon le Recensement du Canada de 2001 et inclut toutes les personnes handicapées selon l'EPLA de 2001.

** On obtient l'Indice de représentativité en divisant la représentation par la disponibilité des citoyens canadiens.

- En raison de la forte concentration d'Autochtones dans certaines parties de la GRC, la représentation de ce groupe désigné parmi les effectifs des autres employeurs du secteur public correspondait à leur disponibilité le 31 mars 2004.

2.4 Programme de contrats fédéraux (PCF)

Le saviez-vous?

Le Programme du travail de Ressources humaines et Développement social Canada met à la disposition des employeurs des outils pour les aider à réaliser l'équité en matière d'emploi dans leur milieu de travail.

Le Programme de contrats fédéraux (PCF) vise les employeurs sous compétence provinciale comptant au moins 100 employés au Canada et qui soumissionnent des contrats fédéraux ou se voient attribuer des contrats fédéraux évalués à 200 000 \$ ou plus. En 2004, le PCF visait quelque 936 entrepreneurs dont les effectifs combinés représentaient 1 121 965 employés, soit une diminution de 17,7 % par rapport à l'année précédente.

Représentation estimative et disponibilité des groupes désignés dans le Programme de contrats fédéraux de 2001 à 2004

Groupes désignés	Employés	Représentation	Disponibilité sur le marché du travail canadien*	Indice de représentativité**
Femmes	108 656	39,1 %	47,3 %	82,7 %
Autochtones	5 462	2,0 %	2,6 %	76,9 %
Personnes handicapées	7 102	2,6 %	5,3 %	49,1 %
Membres des minorités visibles	31 230	11,2 %	12,6 %	88,9 %
Tous les employés	278 024			

* Le nombre estimatif d'employés parmi les effectifs visés par le PCF provient des enquêtes menées auprès de 224 entrepreneurs de 2001 à 2004.

** Source : Recensement du Canada de 2001 et EPLA de 2001.

*** On obtient l'Indice de représentativité en divisant la représentation par la disponibilité sur le marché du travail canadien.

Chapitre 3

Reconnaître l'excellence – Bonnes pratiques

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige que les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État rédigent un compte rendu narratif relatant les mesures prises pour éliminer les obstacles auxquels se heurtent les membres des groupes désignés dans le milieu de travail. Le présent chapitre donne un aperçu des bonnes pratiques regroupées dans les catégories suivantes pour l'année 2004 : communications, milieu favorisant l'équité, recrutement, formation et perfectionnement, maintien en poste et cessation d'emploi, mesures d'adaptation et consultations.

Communications

Les employeurs ont indiqué qu'en raison des stratégies de communication mises en œuvre dans le milieu de travail, les employés étaient plus conscients de l'importance de l'équité en matière d'emploi et, par conséquent, tenaient davantage compte des initiatives en milieu de travail. En 2004, plus du sixième des employeurs ont communiqué leur politique sur l'équité en matière d'emploi à leurs employés par des moyens tels que les manuels des employés ou les sites intranet. Un bon nombre ont examiné de nouveau leur politique sur l'équité en matière d'emploi avec les personnes nouvellement embauchées, et, dans certains cas, ont eu recours à des séances d'orientation pour sensibiliser les employés à la diversité et veiller à ce que les pratiques positives soient communiquées aux nouveaux employés. Plusieurs employeurs ont indiqué que les initiatives d'équité en matière d'emploi recevaient un meilleur accueil lorsqu'elles étaient communiquées par la haute direction.

Milieu favorisant l'équité

Les employeurs ont indiqué qu'en faisant preuve d'équité dans la culture organisationnelle et le milieu de travail, les employés se sentaient plus à l'aise et, dans de nombreux cas, étaient plus productifs. De telles pratiques ont également permis de réduire les cas de

discrimination et les taux de roulement (ce qui fait diminuer les coûts à long terme).

Le saviez-vous?

En 2004, plus du tiers des employés du secteur bancaire ont organisé des activités et des manifestations afin de célébrer la diversité.

Les employeurs ont recouru à diverses méthodes pour s'attaquer aux conceptions erronées touchant à l'équité en matière d'emploi parmi les employés, y compris des réunions individuelles avec des membres de la direction. Ils ont indiqué que de telles pratiques étaient essentielles pour dissiper les malentendus afin de parvenir à créer un milieu favorisant pleinement l'équité.

L'une des méthodes les plus efficaces pour influencer sur la culture en milieu de travail consistait à mettre en œuvre des cadres de responsabilisation. Les employeurs ont indiqué que le recours à des méthodes concrètes de responsabilisation parmi les cadres faisait en sorte que les employés étaient davantage enclins à reconnaître l'engagement de l'organisation à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Certains employeurs ont pu ainsi mettre en place des mesures incitatives afin de promouvoir l'équité en matière d'emploi en

incluant un critère d'équité dans les évaluations du rendement de la gestion ou des critères relatifs aux primes annuelles.

Recrutement

Environ le tiers des employeurs ont établi des relations avec des organismes locaux afin d'encourager les membres des groupes désignés à poser leur candidature. Les employeurs ont le plus souvent fait état de relations continues avec Avantage Carrière et Avantage Sans-Limites, des organismes sans but lucratif qui font respectivement la promotion de l'intégration des nouveaux immigrants et des personnes handicapées.

Bon nombre d'employeurs ont indiqué qu'ils offraient des stages et des bourses pour aider les membres des groupes désignés à acquérir les compétences nécessaires afin de pouvoir leur offrir des emplois dans leurs domaines d'études. Un nombre croissant de membres des groupes désignés ont ainsi pu poursuivre une carrière dans des industries qui autrement n'auraient disposé que d'un nombre limité de candidats qualifiés. On a également recouru à des programmes d'apprentissage afin d'aider des membres des groupes désignés à acquérir de l'expérience tout en permettant aux employeurs de maintenir en poste les participants aux programmes en tant qu'employés.

Formation et perfectionnement

Bon nombre de possibilités de formation et de perfectionnement ont été offertes aux employés en 2004, l'objectif étant souvent d'éliminer les obstacles à l'avancement de la carrière et à l'éducation continue. De plus, la prestation d'une formation sur des pratiques d'embauche justes s'est traduite par une plus grande uniformité dans les processus de recrutement et de sélection.

Les employeurs ont indiqué qu'une formation en milieu de travail bénéficiait tant aux membres des groupes désignés qu'à ceux qui n'en font pas partie. Elle assure aux employés un meilleur accès aux possibilités d'avancement et leur permet de prendre mieux conscience des questions liées à l'équité en matière d'emploi. On a ainsi pu améliorer la culture en milieu de travail et, par la suite, plusieurs employés ont manifesté leur reconnaissance à la direction.

Maintien en poste et cessation d'emploi

Les employeurs ont suivi de près les cessations d'emploi en 2004. Bon nombre d'employeurs ont relevé des obstacles systémiques lorsqu'ils ont comparé les taux de cessation d'emploi des membres des groupes désignés au nombre total de cessations d'emploi. Ils ont également fait remarquer que les entrevues de fin d'emploi étaient une source précieuse d'information, mais que cette information était souvent obtenue trop tard pour leur permettre de remédier aux problèmes. Bon nombre d'employeurs ont donc mené des entrevues auprès des employés en cours d'emploi. Ces entrevues leur ont permis d'évaluer les perceptions des employés relativement au traitement des membres des groupes désignés, de veiller à ce que l'on réponde aux attentes des employés, et de déterminer les programmes, politiques ou pratiques qui devaient être réexaminés. Parmi les mesures correctives adoptées, mentionnons l'élaboration de bulletins d'information sur l'éthique, la prestation d'une formation supplémentaire à l'intention des superviseurs et l'examen des pratiques en matière de recrutement et de relations avec les employés.

Les employeurs ont indiqué que les stratégies de maintien en poste permettaient de réduire les taux de roulement ainsi que les coûts de la formation. De plus, ils ont pu empêcher l'apparition d'obstacles en ce qui a trait au recrutement, à la formation et à la culture organisationnelle en s'y attaquant dès le départ.

Mesures d'adaptation

La mesure d'adaptation la plus fréquemment mentionnée par les employeurs était celle consistant à faciliter le retour au travail des employés qui avaient subi des blessures ou qui avaient été absents pour cause de maladie. Plus de 1 500 employés faisant partie des effectifs d'environ 20 % des employeurs ont participé à des programmes de retour au travail en 2004. De façon générale, les programmes de retour au travail consistent en l'allègement des tâches et la diminution des heures de travail, lesquelles sont par la suite progressivement augmentées.

Le saviez-vous?

En 2004, la majorité des employeurs ayant apporté des modifications à leurs immeubles afin de répondre aux besoins des personnes handicapées relevaient du secteur des transports.

Les employeurs ont de plus en plus tendance à agir de manière proactive et à prendre des mesures d'adaptation à l'égard des personnes handicapées. Bon nombre de personnes handicapées se sont vues offrir du matériel ergonomique ou des dispositifs tels qu'un moniteur grand écran et un logiciel de reconnaissance de la voix. Plus de 20 employeurs ont en outre apporté des modifications à leurs immeubles afin d'en faciliter l'accès aux personnes en fauteuil roulant.

Consultations

La plupart des employeurs ont consulté leurs employés par l'entremise des comités de l'équité en matière d'emploi, qui étaient formés de représentants de la direction et de représentants des employés provenant de tous les niveaux de postes et milieux.

Divers employeurs ont recouru aux consultations pour recueillir des commentaires auprès des employés sur des questions précises liées à l'équité en matière d'emploi. Parmi les thèmes de discussion les plus fréquents, on compte l'accessibilité aux immeubles, les politiques et pratiques (p. ex., politiques touchant aux mesures d'adaptation et pratiques d'embauche), la satisfaction des employés, les perceptions qu'ont les employés de la culture qui règne dans le milieu de travail, le moral des employés et les points à améliorer.

Chapitre 4

Un modèle à suivre en matière d'équité au travail

Dans ce chapitre, on présente Pelmorex Inc., un employeur du secteur privé sous réglementation fédérale, qui a fait preuve d'un engagement exemplaire à l'égard des principes et des objectifs de l'équité en matière d'emploi. Cette entreprise a intégré l'équité à ses pratiques quotidiennes, et les résultats des initiatives menées sont exceptionnels.

Pelmorex Inc., un réseau météorologique situé à Toronto, a été choisi en raison de ses cotes de rendement exceptionnelles en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi et de ses rapports descriptifs. En 2005, des représentants du Programme du travail de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDS-C-Travail) ont rencontré l'employeur afin de déterminer les facteurs qui avaient contribué au succès de son programme d'équité en matière d'emploi. Ces facteurs sont exposés brièvement ci-après.

Profil de l'entreprise

Dénomination sociale : Pelmorex Inc.
Secteur : communications
Industrie : radiodiffusion
Nombre d'employés : 282
Siège social : Mississauga (Ontario)

Intégration de l'équité en matière d'emploi aux pratiques de l'entreprise

Formation visant à sensibiliser les employés

Des équipes de la direction de Pelmorex ont participé à des séances de formation ayant pour objet de les sensibiliser à l'équité en matière d'emploi. Ces séances ont été données par divers organismes, y compris l'Institut national canadien pour les aveugles, la Société canadienne de l'ouïe, la Coalition de Peel pour

les personnes handicapées et Affaires indiennes et du Nord Canada. Ces séances interactives ont offert aux cadres la possibilité

Le soutien de la haute direction est essentiel

La direction de Pelmorex estime que le succès de l'entreprise sur le plan de l'équité en matière d'emploi n'aurait pas été possible sans l'appui actif et constant de son président-directeur général, Pierre Morrissette. M. Morrissette croit fermement en l'équité en matière d'emploi et communique son engagement à cet égard lors des réunions du personnel et des rencontres sociales, tout en reconnaissant le travail du Comité de la diversité et en tenant le personnel au courant des progrès.

« La direction est convaincue du bien-fondé des pratiques qu'elle adopte. Tout doit partir d'en haut. Le président y croit honnêtement, et cette conviction tend peu à peu à gagner toute l'organisation. Nous ne présentons pas l'équité en matière d'emploi à nos employés en leur disant que nous agissons ainsi parce que nous devons hausser la représentation des groupes désignés. Nous leur disons que l'équité est importante en soi. Ils voient que nous y croyons, puis ils font de même. »

- Mitch Charron, Président-directeur général, Pelmorex

de prendre conscience des défis auxquels les membres des groupes désignés sont confrontés et de mieux en comprendre l'ampleur. Par la suite, les cadres étaient plus habilités pour faire valoir la nécessité d'adopter des mesures spéciales et des mesures d'adaptation à l'endroit des employés appartenant aux groupes désignés.

Analyse des effectifs

Pelmorex est bien consciente qu'il est important de procéder périodiquement à une analyse de ses effectifs afin de comparer la représentation interne des membres des groupes désignés à leur disponibilité sur le marché du travail. On procède à l'analyse des effectifs chaque trimestre afin de veiller à ce que les chiffres soient à jour et à ce que les écarts de représentation soient décelés promptement. Parmi les mesures entreprises, mentionnons l'élaboration de nouvelles initiatives telles que des stages à l'intention des membres des groupes désignés sous-représentés dans certaines catégories professionnelles.

Recrutement et sensibilisation

Tout au long du processus de recrutement, Pelmorex envisage diverses possibilités d'embauche. Elle entretient des relations avec plus de 40 associations de groupes désignés et universités, y compris l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire et la First Nations University of Canada. Également, Pelmorex participe régulièrement à des salons de l'emploi destinés aux personnes handicapées et aux Autochtones, y compris Connections, Abilities, People in Motion et le Salon de l'emploi à la réserve indienne Six Nations. De plus, l'employeur

diffuse les offres d'emploi sur le réseau de télévision des Autochtones (Aboriginal Peoples Television Network) et offre des bourses et des stages aux membres des groupes désignés.

La diversité dans les programmes

En 2004, nous avons, chez Pelmorex, mis à jour les descriptions de travail de reporter afin de « veiller à ce que les reportages reflètent la diversité des gens de la région grâce aux personnes interviewées et aux anecdotes rapportées ». On a mis sur pied un Comité des programmes, chargé de veiller à ce que les programmes « donnent une représentation juste de la diversité et en brosent un portrait fidèle ». Ce comité, qui se réunit tous les trimestres et comprend des membres de la haute direction, exerce un suivi quant à l'atteinte des objectifs et au respect des lignes directrices établies afin de mieux refléter la réalité des Canadiens sur ses ondes.

Comité de la diversité

À Pelmorex, le Comité de la diversité comprend du personnel des divers niveaux professionnels et groupes désignés, y compris des représentants de la direction et des employés. Des réunions sont tenues tous les trimestres, et les sujets de discussion abordés comprennent les plus récentes analyses des effectifs, les bourses, les stages, les mesures de communication, ainsi que les nouvelles politiques et initiatives.

Recrutement

Comment les employeurs peuvent-ils attirer des membres des groupes désignés au sein de leur entreprise?

Lorsque Pelmorex a déterminé qu'il existait un écart de représentation parmi les Autochtones, elle a mis en œuvre des mesures afin d'attirer des candidats de ce groupe. Comme l'industrie de la radiodiffusion est très concurrentielle, Pelmorex a mis en place des mesures ciblant les membres de ce groupe désigné avant même qu'ils n'obtiennent leur diplôme postsecondaire. Pelmorex a pu joindre une certaine partie des candidats éventuels en établissant des relations avec des organismes d'étudiants autochtones. Lorsque ces étudiants ont pris connaissance d'annonces d'emploi à Pelmorex, ils ont été davantage portés à poser leur candidature, car ils connaissaient déjà l'employeur.

Dissiper les mythes

Pelmorex s'est heurtée à plusieurs conceptions erronées touchant à l'équité en matière d'emploi parmi ses employés. Certains croyaient, par exemple, que ce programme donnerait lieu à des processus d'embauche et de promotion injustes. L'employeur est toutefois parvenu à dissiper ce mythe grâce à des mesures de communication efficaces.

Pelmorex veille à écarter ces conceptions erronées de son milieu de travail en faisant en sorte que le Service des ressources humaines discute de ses politiques et pratiques d'équité en matière d'emploi avec les nouveaux gestionnaires. Ce service tient également des réunions sur le maintien en poste avec les employés, où les discussions portent sur la satisfaction au travail, le milieu de travail et les objectifs de carrière. Cette mesure s'est avérée efficace dans la détermination et le suivi des préoccupations des employés.

Fait ou fiction – L'équité en matière d'emploi donne lieu à la « discrimination à rebours »

Fiction. L'équité en matière d'emploi ne consiste pas à accorder un emploi à une personne seulement parce qu'elle est membre d'un groupe désigné. L'équité en matière d'emploi encourage la sélection, l'embauche, la formation, la promotion et le maintien en poste de personnes qualifiées. On ne devrait pas abaisser les normes d'embauche et de promotion afin de recruter des membres de groupes désignés, puisque de telles pratiques contribueraient à créer un milieu de travail contre-productif.

Satisfaction des employés

Dans le cadre de son plan d'équité en matière d'emploi, Pelmorex a toujours favorisé la création d'un milieu de travail plus ouvert. La satisfaction des employés a donc augmenté de même que les taux de maintien en poste. Parmi les employés ayant rencontré des représentants de RHDSC-Travail, certains occupaient un emploi chez Pelmorex depuis déjà 16 ans. Parmi ceux-ci, plusieurs avaient commencé en tant que commis ou réceptionnistes et avaient par la suite été promus à des postes de haute direction.

Lors d'une enquête annuelle, plus de 80 % des répondants ont indiqué que Pelmorex leur avait permis de parvenir à un certain équilibre entre leurs responsabilités professionnelles et leurs responsabilités personnelles et familiales. De plus, 95 % des employés ont reconnu que Pelmorex avait pris des engagements à l'égard de la diversité en milieu de travail, ce qui indique que ces initiatives ont été efficacement communiquées au personnel de tous les niveaux.

Le véritable motif de l'équité

Bien que l'équité en matière d'emploi présente un avantage sur le plan concurrentiel, ce qui importe avant tout pour Pelmorex, c'est de traiter les employés d'une manière juste et respectueuse. Lorsqu'on a demandé au président-directeur général, Mitch Charron, pourquoi l'équité en matière d'emploi était une priorité pour Pelmorex, il a répondu en toute simplicité : « Parce qu'il s'agit là de la bonne chose à faire ». Comme l'indiquait Jerry Humes, directeur des ressources humaines, « afin d'être le meilleur employeur, vous devez faire de la diversité une composante intégrale de vos politiques et de vos pratiques. »

« La diversité fait désormais partie intégrante de nos pratiques quotidiennes, et nous sentons que cela est très important pour nos employés ainsi que pour notre entreprise. Pour nous, la priorité est que nos employés soient heureux de travailler ici et qu'ils se sentent très satisfaits de leur travail, qu'ils aiment leur milieu de travail et qu'ils entretiennent des relations harmonieuses avec leurs collègues... qu'ils sentent qu'ils sont traités de manière juste et équitable... c'est cela le plus important pour nous. »

– Jerry Humes, Directeur des ressources humaines, Pelmorex

Le texte suivant présente l'opinion de Pelmorex sur l'équité en matière d'emploi.

La diversité à MétéoMédia (The Weather Network)

Au Canada, nous avons droit à toutes les conditions météorologiques, allant des froids mordants de l'hiver aux pluies torrentielles, en passant par les vents déchaînés des tempêtes tropicales. La population du Canada est tout aussi diversifiée, et cette variété nous confère force et expérience.

Chez Pelmorex, la société mère de The Weather Network et de MétéoMédia, la diversité est une priorité, et elle fait partie intégrante de la philosophie et de la culture de l'entreprise.

Notre engagement à l'égard de l'équité a permis d'améliorer l'organisation dans son ensemble. Lors d'une enquête annuelle menée auprès des employés, 95 % des répondants ont souscrit à l'énoncé suivant : « Pelmorex est dévouée à la diversité en milieu de travail ». Ce pourcentage a encore augmenté au cours des trois dernières années.

Nous y sommes parvenus en plaçant l'équité au premier plan des processus de gestion du personnel, des décisions et des pratiques d'embauche. Notre service des ressources humaines procède à une analyse des effectifs chaque trimestre, laquelle constitue l'un des plus importants outils d'évaluation de notre représentation interne, comparativement à la disponibilité sur le marché du travail.

Nous coordonnons plusieurs stages chaque année, de manière à joindre les membres des groupes désignés afin de leur offrir des possibilités. Nous offrons une bourse annuelle de 1 500 \$ à une étudiante inscrite à un programme de sciences atmosphériques dans une université canadienne. De plus, pour l'année scolaire 2004-2005, Pelmorex a accordé sa troisième bourse annuelle de 2 500 \$ à un étudiant handicapé inscrit à un programme de journalisme de radiodiffusion.

Nous nous efforçons de créer et de maintenir un milieu qui favorise la diversité dans l'ensemble de l'organisation. Nous offrons deux jours de congés spéciaux par année pour des questions liées à la famille ou pour des urgences, et deux jours par année pour des congés religieux non fériés. Nous avons également modifié l'aménagement de notre espace afin que certains locaux puissent être utilisés comme des salles de prière, et nos gestionnaires des ressources humaines tiennent constamment des discussions avec les employés afin d'aborder des questions telles que la satisfaction au travail, les conditions de travail et les objectifs de carrière.

La diversité continue d'être une préoccupation constante, et notre engagement à l'égard de l'équité s'étend à tous les niveaux de l'organisation. Pelmorex a su créer un milieu de travail accueillant et solidaire, qui s'enrichit sans cesse de la diversité de ses effectifs.

Chapitre 5

Initiatives gouvernementales sur l'équité en milieu de travail

Dans ce chapitre, on met en perspective la Stratégie pour des milieux de travail sans racisme. De plus, on y décrit les travaux menés par le Programme du travail de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDS- Travail), en préparation des deux examens législatifs clés : l'Examen parlementaire de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et l'Examen de la partie III du Code canadien du travail.

5.1 Stratégie pour des milieux de travail sans racisme

Aperçu

La Stratégie pour des milieux de travail sans racisme (SMTSR) est une initiative du Programme du travail de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDS- Travail). Elle s'inscrit dans un plan d'action contre le racisme mené à l'échelle gouvernementale, qui a été annoncé le 21 mars 2005. Les autres ministères qui participent à ce vaste plan d'action sont Patrimoine canadien, Citoyenneté et Immigration Canada et Justice Canada. Le plan d'action reconnaît l'évolution de la situation démographique du Canada et la nécessité de fonder une société sans racisme et des milieux de travail sans obstacles afin d'assurer une prospérité économique durable. À cet égard, la SMTSR contribue à l'accomplissement de la mission de RHDS- Travail, consistant à créer des milieux de travail justes et sains au Canada.

Raison d'être de la Stratégie

L'économie industrielle avancée et la société prospère du Canada exigent un apport durable de main-d'œuvre qualifiée. Le cheminement vers l'économie fondée sur le savoir fait en sorte que les facteurs de production les plus

importants sont désormais la main-d'œuvre qualifiée et le capital humain. Le Canada tente de s'assurer cet apport de main-d'œuvre grâce à un agencement de politiques économiques et sociales, notamment la politique d'immigration, les programmes visant les enfants et la famille, l'éducation, la reconnaissance des titres de compétence étrangers, les programmes de travailleurs étrangers et l'équité en matière d'emploi.

Au cours des dernières années, les incidents liés au racisme ont augmenté, et cette situation montre qu'il existe, dans les milieux de travail canadiens, des obstacles chroniques à l'emploi et à l'avancement des membres des minorités visibles et des Autochtones. L'*Enquête sur la diversité ethnique* de 2002 de Statistique Canada indiquait que 56 % des répondants membres des minorités visibles percevaient qu'il y avait du racisme en milieu de travail.⁸ Le Conference Board du Canada a en outre publié, en 2004, un rapport confirmant que les minorités visibles se heurtent à des obstacles multiples et continus en milieu de travail.⁹

« ...l'Enquête sur la diversité ethnique de 2002 de Statistique Canada indiquait que 56 % des répondants, membres des minorités visibles, percevaient du racisme en milieu de travail. »

⁸ Statistique Canada, *Enquête sur la diversité ethnique : portrait d'une société multiculturelle*, septembre 2003.

⁹ Baklid, B., « The Voices of Visible Minorities – Speaking Out on Breaking Down Barriers », *The Conference Board du Canada*, septembre, 2004.

Dans le cadre de ses programmes d'équité en milieu de travail, RHDSC-Travail s'efforce d'éliminer les obstacles à l'emploi d'ordre discriminatoires auxquels les membres des minorités visibles et les Autochtones sont confrontés, et ce, afin de maximiser leur bien-être personnel et leur contribution à l'économie canadienne. Le pourcentage global de ces groupes dans des milieux de travail visés par les programmes fédéraux d'équité en matière d'emploi est inférieur à leur disponibilité sur le marché du travail canadien. Cet écart pourrait même s'élargir au cours des prochaines années puisque l'on s'attend à ce que la disponibilité de ces groupes désignés augmente de manière importante.

Cadre de la Stratégie

La SMTSR est axée sur l'éducation et la formation. Cette approche repose sur les trois raisons suivantes :

- On peut combattre le racisme en milieu de travail par l'éducation et la formation;
- Dans le dernier examen parlementaire de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, on recommandait de faire en sorte que les programmes d'équité en matière d'emploi soient axés sur l'éducation;
- Le ministre du Travail est responsable de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de son application.

Élaboration de la Stratégie

En septembre 2004, RHDSC-Travail a commencé à mettre en place les bases de la SMTSR. Au cours de la première année, on a organisé des activités en trois phases :

- Phase I : créer les conditions favorables à la mobilisation des intervenants;
- Phase II : mettre en œuvre un plan de participation – séances de consultation auprès d'organismes cadres, de groupes de discussion et d'ateliers, et l'établissement de partenariats;
- Phase III : conception de la prestation du programme.

Liens du programme

La SMTSR se fonde sur les actuels programmes d'équité en matière d'emploi qui visent à faire participer les intervenants en tant que partenaires dans un effort visant à rendre le marché du travail plus inclusif et efficace. Aux fins de la mise en œuvre de la SMTSR, on fera appel à un vaste réseau de contacts auprès de plus de 1 500 employeurs visés par la *Loi* dans les secteurs privé et public, et dont les effectifs combinés s'élèvent à quelque 2,1 millions de personnes, de même qu'à des douzaines d'organismes de la société civile et de syndicats.

La SMTSR sera reliée à d'autres programmes et mécanismes de prestation de RHDSC, tels que le Bureau des relations avec les Autochtones, l'Analyse comparative entre les sexes, le Bureau de la condition des personnes handicapées (BCPH), l'Initiative sur les travailleurs formés à l'étranger et le Programme des travailleurs étrangers.

5.2 Révisions législatives

Examen parlementaire de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

À titre d'exigence réglementaire, la *Loi* doit être révisée par le Parlement tous les cinq ans; le prochain examen doit commencer en 2006 (sous la direction du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées). Lors du dernier examen (qui a eu lieu en 2001-2002), le Comité permanent a mis de l'avant 29 recommandations dans son rapport intitulé *Promouvoir l'égalité dans les secteurs relevant de la compétence fédérale : examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi* en vue d'apporter des changements. Ces recommandations portaient essentiellement sur les aspects suivants :

- améliorer les conseils donnés à tous les employeurs visés par la *Loi* et leur accorder un meilleur soutien;
- mener d'autres recherches sur les questions relatives à la conformité;
- assurer une plus grande responsabilisation aux fins de la mise en œuvre uniforme de l'équité en matière d'emploi;
- assurer une meilleure coordination et établir des partenariats parmi les intervenants des secteurs public et privé.

Dans sa réponse, le gouvernement du Canada a pris en compte les recommandations du Comité permanent; il a appuyé celles qui sont faisables d'un point de vue administratif et a dressé un plan d'action aux fins de leur mise en œuvre. En 2006, le ministre du Travail responsable de la *Loi* présentera un rapport au Comité permanent, dans lequel on exposera en détail les progrès réalisés afin de mettre en œuvre les recommandations précédentes, et où on résumera les points de vue des intervenants et déterminera les enjeux clés et les considérations touchant aux programmes.

Une fois que le Comité permanent aura terminé ses délibérations, il aura 60 jours pour soumettre son rapport, lequel pourrait inclure des recommandations visant à apporter des modifications à la loi actuelle. Par la suite, le ministre du Travail aura 150 jours pour soumettre sa réponse (cela pourrait également inclure une période de commentaires publics de 90 jours). Dans cette réponse, il traitera de la faisabilité des recommandations formulées par le Comité permanent et présentera un plan d'action en vue de la mise en œuvre de ces recommandations au cours des cinq prochaines années.

Examen de la partie III du Code canadien du travail

La partie III du *Code canadien du travail* énonce les normes de travail à respecter dans les milieux de travail relevant de la compétence fédérale en ce qui a trait aux heures de travail, au salaire minimum, aux congés, aux congédiements injustifiés et à différents types de congés. Le *Code* a été adopté en 1965 et n'a jamais été revu systématiquement depuis son adoption.

On a créé la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales afin qu'elle examine les moyens de moderniser la partie III et de veiller à ce que les normes du travail soient appropriées aux milieux de travail du XXI^e siècle. Depuis la promulgation de la partie III, bon nombre de caractéristiques des effectifs ont changé. Afin de s'adapter aux marchés mondiaux, l'économie canadienne s'est restructurée et bon nombre d'employeurs embauchent aujourd'hui des employés selon des régimes de travail atypiques. De plus, l'avènement de nouvelles technologies a occasionné une plus forte demande de « travailleurs du savoir ». Par conséquent, beaucoup d'employeurs ont été contraints de chercher du capital humain auprès de sources étrangères afin de combler les lacunes en matière de connaissances. L'effet cumulatif

de ces changements a entraîné un afflux de membres des groupes désignés (en particulier de membres des minorités visibles) sur le marché du travail canadien. Certains aspects de cet examen peuvent par conséquent avoir des incidences sur des pratiques en milieu de travail importantes pour la pleine intégration de ces groupes.

Afin d'adapter la partie III aux milieux de travail d'aujourd'hui, la Commission a élaboré une stratégie axée sur la recherche et les consultations publiques. Pour ce qui est de la recherche, la Commission a tenu des consultations auxquelles bon nombre d'éminents universitaires canadiens et étrangers œuvrant dans le domaine des normes du travail ont assisté afin de donner des conseils et de prendre des dispositions en vue de la diffusion de produits de recherche. De plus, le Programme du travail mène, de concert avec Statistique Canada, une enquête auprès des employeurs relevant de la compétence fédérale, sur leurs pratiques en milieu de travail. Pour ce qui est des consultations publiques, la Commission a tenu des audiences publiques à 13 endroits d'un bout à l'autre du pays à la fin de 2005 afin de connaître le point de vue de représentants de divers organismes. De plus, un comité consultatif d'intervenants a participé à toutes les étapes de l'examen afin de présenter son point de vue et de formuler des recommandations touchant aux délibérations.¹⁰

La Commission a relevé bon nombre de questions complexes qui seront traitées tout au long de ses travaux, dont les suivantes :

- Comment les conditions d'emploi actuelles affectent-elles les travailleurs vulnérables?
- Quel rôle les normes du travail jouent-elles dans la réalisation d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale?
- Quelles leçons le Canada peut-il tirer d'autres pays qui ont essayé de nouvelles formes de normes du travail?

Afin de traiter de ces questions, la Commission établira un ensemble de principes directeurs visant à déterminer les résultats auxquels de telles normes de travail sont susceptibles d'aboutir, de même que les conditions nécessaires pour assurer leur réussite. À cet égard, le but de la Commission sera de traduire les principes définis à la lumière de ses recherches et des consultations publiques en mesures pratiques qui seront mises en œuvre.

On peut obtenir d'autres renseignements sur l'Examen de la partie III du *Code canadien du travail* en consultant le site Web suivant :

http://www.fls-ntf.gc.ca/fr/bg_02.asp.

¹⁰ Inclut les représentants du Congrès du travail du Canada, de l'Association des banquiers canadiens et des employeurs sous réglementation fédérale dans les secteurs des transports et des communications.

Annexe A

Notation des employeurs

Légende

Description des cotes de rendement*

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
A	Rendement supérieur pour les six indicateurs.	Par le recrutement et la promotion des membres du groupe désigné, l'employeur a fait des progrès exceptionnels dans l'amélioration de la représentation de ce groupe au sein de son effectif. Leur situation reflète bien la disponibilité de ce groupe dans le marché du travail au Canada (DMTC). Le groupe bénéficie d'une part adéquate des recrutements et des promotions; au plan du salaire et de la répartition professionnelle, il se compare bien aux autres salariés et n'est pas plus touché par les cessations de fonctions.
B	Bon rendement, mais des problèmes subsistent.	La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise correspond relativement bien à sa DMTC et se compare favorablement à celle des autres salariés de l'organisations sur le plan de l'emploi et du salaire. Toutefois, il existe certains obstacles à l'atteinte d'une représentation satisfaisante, ainsi que des problèmes au niveau de la répartition professionnelle et des salaires de membres de groupes désignés. Cette cote indique également que le recrutement et l'avancement des membres d'un groupe désigné ne sont pas suffisants, ou que les membres d'un groupe particulier quittent l'organisation en nombres disproportionnés.
C	Rendement allant de moyen à inférieur à la moyenne.	La situation du groupe désigné au sein de l'organisation ne correspond pas à sa DMTC et elle ne se compare pas favorablement à celle des autres salariés sur le plan de l'emploi et du salaire. Également, l'organisation n'a pas recruté ni promu des membres du groupe à un rythme suffisant pour maintenir sa représentation au sein de l'effectif.
D	Rendement médiocre.	L'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations législatives et obtient un résultat médiocre pour l'ensemble des six indicateurs. Il faut un suivi et une étude des systèmes d'emploi pour repérer les obstacles à l'emploi et les éliminer.
Z	Absence d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur.	L'organisation ne semble pas avoir de représentation d'un groupe désigné au sein de son effectif. Cette situation peut s'expliquer par l'absence d'enquête sur l'effectif ou d'analyse de l'effectif, de recrutement chez les membres de groupes désignés ou encore de politiques de maintien en poste. L'employeur doit effectuer une étude des systèmes d'emploi et adopter des mesures spéciales pour recruter des membres de groupes désignés.

* Pour obtenir de plus amples détails sur la méthodologie utilisée pour calculer les notations de rendement ou l'ICR, veuillez vous reporter au Guide technique à l'adresse suivante : http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/ot/ntemt/emt/outils_eme/rapports/annuel/GuideTechnique.shtml&hs=vzpz

Description des cotes

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
*	Un astérisque indique un petit nombre de salariés.	L'astérisque indique que l'effectif de l'employeur comptait moins de dix membres d'un groupe désigné.
F	Les employeurs n'ont pas de salariés depuis le 31 décembre.	Les employeurs doivent soumettre un rapport lorsqu'ils comptent 100 salariés ou plus à n'importe quel jour de l'année civile. Il est possible qu'un employeur ait eu 100 salariés ou plus durant l'année mais qu'il n'ait pas de salariés le 31 décembre. Dans ce cas, l'employeur ne reçoit pas de notation.
G	Selon le genre.	Les employeurs qui déposent leur premier rapport peuvent le soumettre selon le genre seulement. Dans ce cas, la notation du rendement sera seulement calculée pour les femmes.
L	L'employeur a déposé son rapport en retard.	L'employeur a déposé un rapport après la date limite du 1er juin, sans la permission du Programme de travail de Ressources humaines et Développement social Canada, et peut être assujéti à une pénalité monétaire.
M	Modification soumise en retard.	Une modification au rapport a été demandée, mais elle n'a pas été reçue ou a été reçue après la fermeture de la base de données.
N	Non inclus dans la base de données.	Le rapport a été reçu trop tard pour que les renseignements aient été inclus dans la base de données.
P	Graves problèmes touchant le contenu du rapport.	L'employeur a produit un rapport dont les données présentaient de graves problèmes. Les modifications et/ou éclaircissements n'ont pas été fournies à temps pour que l'on en tienne compte dans la notation du rendement.
R	Aucun rapport présenté.	L'employeur n'a pas produit de rapport conformément à l'Article 18 de la <i>Loi</i> .
V	Volontaire.	L'employeur n'est pas visé par la <i>Loi</i> , mais a produit volontairement un rapport.
X	Exclusion de la base de données.	En raison de problèmes techniques, le rapport a été exclu de la base de données.
T1	Transgresseur de la <i>Loi</i> : type 1.	L'employeur a omis de produire un rapport sur l'équité en matière d'emploi comme l'exige l'Article 18 de la <i>Loi</i> et ce, sans excuse valable.
T2	Transgresseur de la <i>Loi</i> : type 2.	L'employeur a omis d'inclure certaines informations dans le rapport sur l'équité en matière d'emploi tel qu'exigé par l'Article 18 de la <i>Loi</i> et des <i>Règlements</i> et ce, sans excuse valable. L'employeur a inclus de fausses informations ou des informations trompeuses dans le rapport.

Interprétation des résultats individuels

Le tableau qui suit affiche la liste des employeurs désignés par leur dénomination sociale, et il indique la cote obtenue pour chaque groupe désigné. Le nombre de salariés de chaque employeur apparaît dans la première colonne suivant celle où est indiqué le nom légal. Les employeurs qui comptent 100 salariés ou plus à tout moment de l'année civile reçoivent une notation, mais le nombre total de salariés dans cette colonne correspond aux données du 31 décembre 2004.

Notation

Nom	Total	F	A	PH	MV	ICR
SECTEUR BANCAIRE						
ABN AMRO BANK N.V., CANADA BRANCH	100	B	Z	D*	A	5
BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	762	B	B	C*	C	5
BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE	30 925	A	B	B	A	5
BANQUE D'AMÉRIQUE DU CANADA	238	A	Z	C*	A	5
BANQUE DE MONTRÉAL	22 875	A	B	C	A	5
BANQUE DU CANADA	1 130	A	C	C	A	5
BANQUE HONG KONG DU CANADA	4 929	A	C	C	A	5
BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	2 729	A	C*	C	B	5
BANQUE NATIONALE DE GRÈCE (CANADA)	293	B	Z	Z	C*	5
BANQUE NATIONALE DU CANADA	12 387	A	A	C	A	5
BANQUE ROYALE DU CANADA	39 205	A	B	C	A	5
BANQUE SCOTIA	27 061	A	C	C	A	5
G BCP BANK OF CANADA	100	A				5
BNP PARIBAS (CANADA)	230	B	Z	D*	A	5
CITIBANQUE CANADA	421	A	Z	D*	A	4
CITIZENS BANK OF CANADA	364	A	D*	D*	A	4
V DEUTSCHE BANK AG, CANADA BRANCH	63					
FINANCIÈRE MANUVIE	146	A	Z	Z	A*	4
GROUP FINANCIER BANQUE TD	35 636	A	D	C	A	5
ING BANK OF CANADA	784	A	A*	D*	A	4
SERVICES SYMCOR INC.	3 923	A	B	D	A	5
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	106	B	Z	Z	A	4
SECTEUR DES COMMUNICATIONS						
ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	173	C	D*	D*	A*	5
ALIANTE	5 966	A	C	C	C	3
ALLIANCE ATLANTIS BROADCASTING INC.	371	A	Z	C*	C	5
ASTRAL MEDIA RADIO INC.	883	A	Z	D*	D	4
BELL CANADA	29 091	A	B	C	C	5
BELL EXPRESSVU LTD.	1 322	B	A	C	C	4
BELL MOBILITÉ INC.	4 150	A	B	D	A	4

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2004; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

Notation (suite)

Nom	Total	F	A	PH	MV	ICR
BELL WEST INC.	806	B	C*	C*	D	3
BLACKBURN RADIO INC.	120	B	B*	D*	B*	5
CALL-NET ENTERPRISES INC.	1 776	A	A	C	A	5
CANPAR TRANSPORT L.P.	1 656	C	B	B	A	5
CENTURY II HOLDINGS INC	1 121	B	B	B	A	5
CHUM LIMITED	3 043	A	A	B	C	5
COGECO CABLE (CANADA) INC.	903	A	A*	D	C	4
COGECO CÂBLE QUÉBEC INC.	340	A	Z	Z	Z	4
CONNEXIM, SOCIÉTÉ EN COMMANDITE	675	B	D*	D*	A	4
CORPORATION OF THE CITY OF THUNDER BAY, TELEPHONE DEPARTMENT	326	C	B*	A	C*	5
CORUS ENTERTAINMENT INC.	1 856	A	C	C	C	5
F CRAIG MEDIA INC.	0					
<i>CTV – Total</i>	3 092					
CTV INC.	1 506	A	A	B	B	5
CTV INC. – CTV SASKATCHEWAN	154	B	D*	A	B*	5
CTV INC. – ATV/ASN	172	B	A*	A	D*	5
CTV INC. – CFCF	137	A	A*	A*	B	5
CTV INC. – CFRN	110	B	D*	D*	D*	5
CTV INC. – CJOH	130	B	D*	D*	D*	5
CTV INC. – CKY	100	B	D*	A	B*	5
CTV INC. – MCTV	121	A	A*	A	D*	5
CTV SPECIALTY TELEVISION INC./ RDS	184	B	A*	D*	Z	5
CTV TELEVISION INC. – CFCN	159	A	B*	C*	D*	5
CTV TELEVISION INC. – CIVT	194	A	D*	D*	B	5
CTV TELEVISION INC. – CKCO	125	B	D*	C*	D*	5
DICOM EXPRESS INC.	123	D	Z	Z	B	4
DYNAMEX CANADA CORP	533	B	C	B	B	4
EASTLINK	623	B	A	C	B	5
G EQUANT CANADA INC.	126	C				5
EXPERTECH BÂTISSEUR DE RÉSEAUX INC.	1 876	D	A	C	C	5
FÉDÉRAL EXPRESS CANADA	4 210	B	A	C	A	5
FIDO SOLUTIONS INC.	2 124	B	A	C	A	4
G G3 WORLDWIDE CANADA INC.	92	A				5
<i>GLOBAL COMMUNICATIONS LTD. – Total</i>	1 361					
CH, A DIVISION OF GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	156	B	A*	D*	C*	5
CICT A DIVISION OF GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	189	B	D*	D*	C*	4
CITY A DIVISION OF GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	146	B	D*	D*	B	4
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	416	A	A*	D*	B	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2004; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

Notation (suite)

Nom	Total	F	A	PH	MV	ICR
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	86	C	Z	D*	D*	5
GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	270	B	D*	D*	C	4
GLOBAL TELEVISION QUEBEC, LIMITED PARTNERSHIP	98	A	Z	Z	B*	5
GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	332	B	C*	D*	D*	4
L GROUPE TVA INC.	1 096	A	D*	Z	B	4
JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	423	B	C*	B	C	5
G LEARNING & SKILLS TELEVISION OF ALBERTA LIMITED	111	B				5
MANITOBA TELECOM SERVICES INC.	3 289	A	C	C	B	5
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	218	B	D*	B*	D*	5
MTS ALLSTREAM INC	2 919	B	A	C	C	5
MUSIQUEPLUS INC.	149	B	Z	Z	B	5
F NAVIGATA COMMUNICATIONS INCORPORATED	0					
G NAVIGATA COMMUNICATIONS LTD.	206	B				5
NEWCAP INC	595	B	B	C	C	4
NOROUESTEL INC	567	B	C	B	B	5
NORTHERNTEL LIMITED PARTNERSHIP	216	C	B*	D*	D*	5
PAGING NETWORK OF CANADA INC.	137	A	A*	D*	B	4
PELMOREX INC.	294	B	A*	A	B	5
PERSONA COMMUNICATIONS INC.	404	C	C*	C*	D*	4
G PHASECOM SYSTEMS INC.	186	D				5
PRESSE CANADIENNE (LA)	379	C	D*	B	C	4
PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC.	852	A	A	C	A	5
PUROLATOR COURRIER LIMITÉE	10 472	C	A	C	A	5
G RADIAN COMMUNICATION SERVICES (CANADA) CORPORATION	318	C				5
RADIO NORD COMMUNICATIONS INC.	189	B	A*	A*	D*	5
G RADIO-ONDE INC.	112	C				5
RAWLCO RADIO LTD	188	B	A	A	Z	5
L REUTERS CANADA LIMITED	162	C	Z	Z	B	4
ROGERS COMMUNICATIONS INC.	12 107	A	B	C	A	5
G SENTREX COMMUNICATIONS CO.	175	D				5
SHAW COMMUNICATIONS INC.	6 187	C	B	C	A	5
SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES	60 804	A	B	C	C	5
SOCIÉTÉ RADIO-CANADA	7 505	A	A	C	C	5
STANDARD RADIO INC.	957	A	C	C	D	5
STRATOS WIRELESS INC.	225	B	D*	D*	D*	4
TÉLÉBEC S.E.C.	620	B	A*	C*	B*	2
V TÉLÉCOMMUNICATION SANS FIL (TSF) INC.	82					
TÉLÉGLOBE CANADA ULC	526	A	A*	D*	A	2

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2004; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

Notation (suite)

Nom	Total	F	A	PH	MV	ICR
TELESAT CANADA	471	C	B*	C*	A	5
TELUS COMMUNICATIONS (QC) INC.	1 738	B	D*	C	B	5
TELUS INC.	14 263	B	B	C	C	5
TELUS MOBILITÉ	5 926	A	A	C	A	5
THE SCORE TELEVISION NETWORK LTD.	147	C	A*	D*	B	5
TQS INC.	431	B	A*	D*	D*	4
TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTÉE	1 887	C	A	C	B	4
UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTÉE	7 453	C	A	D	A	5
VIDÉOTRON LTÉE	2 421	C	D*	C	C	5
L VIDÉOTRON TÉLÉCOM LTÉE	432	B	A*	D*	C	4
G WESTOWER COMMUNICATIONS LTD.	260	D				5
G WIRECOMM SYSTEMS INC.	101	D*				5
SECTEUR DES TRANSPORTS						
101004597 SASKATCHEWAN LTD., 101008427 SASKATCHEWAN LTD.	160	D	C*	Z	A*	1
1507953 ONTARIO INC	144	C	A*	B*	A*	4
1641-9749 QUÉBEC INC.	445	C	Z	D*	C*	4
168886 CANADA INC	1 240	D	B	C	C	3
L 3087-9449 QUÉBEC INC.	238	C	Z	D*	A	1
3846113 CANADA INC.	123	B	A*	A*	B	5
591182 ONTARIO LTD.	268	C	A*	C*	D*	4
682439 ONTARIO INC.	175	D*	A*	D*	D*	5
L A.J. BUS LINES LTD.	130	A	A*	D*	D*	1
ACRO AEROSPACE INC.	17	A*	Z	Z	C*	5
ACROHELIPRO GLOBAL SERVICES INC.	468	D	D*	C*	A	3
G ACTIVE CANADA INC.	135	C*				5
ACTIVE TRANSPORT INC.	94	C*	A*	Z	D*	2
ADMINISTRATION DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANCOUVER	307	A	D*	C*	B	5
ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL	321	C	Z	D*	C*	3
ADMINISTRATION PORTUAIRE DE VANCOUVER	156	A	D*	A*	B	5
AEROGUARD CO. LTD., AEROGUARD INC., AEROGUARD EASTERN LTD.	2 081	A	C	C	B	3
AÉROPORTS DE MONTRÉAL	545	B	A*	D*	C	4
AIR CANADA	26 377	B	B	C	C	4
AIR CANADA JAZZ	3 436	C	B	C	C	5
AIR CREEBEC INC.	203	C	A	A*	D*	4
AIR GEORGIAN LIMITED	222	D	A*	Z	C	3
AIR INUIT LTÉE	419	C	A	D*	A	4
AIR NORTERRA INC	232	B	B	Z	D*	2
G AIR NORTH CHARTER & TRAINING LTD.	129	A				5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2004; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

Notation (suite)

Nom	Total	F	A	PH	MV	ICR
AIR TINDI LTD	137	C	C	D*	A*	4
AIR TRANSAT INC.	1 819	B	A	C*	C	4
L AIRBORNE ENERGY SOLUTIONS LTD.	184	D	D*	D*	D*	3
L, G AIRPORT TERMINAL SERVICES	395	C				4
ALBANY BERGERON & FILS INC.	112	C	Z	D*	Z	2
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	732	C	B*	C	B	4
ALLIANCE PIPELINE LTD.	188	A	A*	A	D	4
ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1 293	C	A	C	B	5
G ALNAV PLATINUM GROUP	76	A				5
ALPINE HELICOPTERS LTD	106	C	A*	Z	Z	5
G AL'S CARTAGE LTD.	138	C				5
L, G ALTA FLIGHTS (CHARTERS) INC.	97	C				4
AMERICAN AIRLINES, INC.	251	A	D*	A	B	5
L, G AMJ CAMPBELL INC.	169	B				4
ANDLAUER TRANSPORTATION SERVICES INC	827	C	A	C	A	5
APEX MOTOR EXPRESS INC.	134	B	B*	D*	A	2
ARMOUR TRANSPORT INC.	444	C	A*	C	C*	5
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	1 102	C	A*	C*	C	5
L ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	3 794	C	A	C	B	4
ATLANTIC TOWING LIMITED	282	D*	Z	Z	D*	4
ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	249	C	D*	D*	Z	5
AUTOCARS ORLEANS EXPRESS INC.	145	C*	Z	Z	D*	4
AVMAX GROUP INC.	286	D	D*	D*	C	3
AYR MOTOR EXPRESS INC.	167	D	A	A	A*	5
B & R ECKEL'S TRANSPORT LTD.	210	C	A	C*	D*	5
L B.R. GRÉGOIRE	266	C	Z	D*	Z	2
L BANDSTRA TRANSPORTATION SYSTEMS LTD	106	C	A*	A	D*	1
BAX GLOBAL (CANADA) LIMITED	241	A	B*	D*	A	5
BAY FERRIES LIMITED	139	D	Z	Z	D*	4
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD	229	B	C*	D*	C*	5
G BESSETTE ET BOUDREAU INC.	156	C				5
BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	230	D	C	D*	A*	5
BIG HORN TRANSPORT LTD.	118	D*	B*	B	C*	5
BISON TRANSPORT INC.	963	D	B	C	C	5
BRADLEY AIR SERVICES	926	B	C	C	A	5
BREWSTER TRANSPORT COMPANY LIMITED	77	D*	D*	Z	D*	2
BRITISH AIRWAYS PLC	257	A	Z	D*	B	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2004; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

Notation (suite)

Nom	Total	F	A	PH	MV	ICR
BRITISH COLUMBIA COAST PILOTS LTD.	115	D*	D*	Z	D*	5
BROOKVILLE CARRIERS VAN LP	177	C	A*	D*	B*	2
L BRUCE R. SMITH LIMITED	312	C	D*	D*	C	1
L BUFF-MAR CARTAGE LIMITED	324	C	Z	D*	C	2
BYERS TRANSPORT LIMITED	333	C	C*	A	C	4
L, G C.T.M.A. TRAVERSIER LTÉE	60	C				4
CAFAS FUELING, ULC	109	C*	A*	Z	D*	3
CALAC TRUCKING LTD	343	D	A	B	C	2
CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	338	B	B	D*	C	3
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	967	C	D*	D*	C	5
CANADIAN FREIGHTWAYS	912	C	A	C	C	5
CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	12 800	C	A	B	B	5
G CAN-AM WEST CARRIERS INC.	180	D				5
CANJET AIRLINES, A DIVISION OF IMP GROUP LIMITED	421	A	D*	Z	C	5
L, M CANSHIP UGLAND LTD.	160	D	Z	Z	D*	0
CANXPRESS LTD.	98	C	Z	Z	D*	4
G CARGOJET CANADA LTD.	370	D				5
CASCADE AEROSPACE INC.	369	D	A	C*	A	5
CASCADE CARRIERS LTD.	127	C*	D*	D*	C*	5
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	374	A	D*	Z	A	4
CELADON CANADA, INC.	224	C	A*	D*	B	2
CENTRAL MOUNTAIN AIR LTD.	281	B	B*	D*	C	5
CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	1 133	D	B	C	C	5
CHC HELICOPTERS INTERNATIONAL, INC.	473	C	B	C*	C	5
CHEMIN DE FER QNS&L	392	C	Z	Z	Z	5
L CLARKE INC.	545	C	A*	D*	C	3
G CLEAN HARBORS CANADA INC. / CLEAN HARBORS QUÉBEC INC.	559	D				5
CLIMAN TRANSPORT (2747-7173 QUÉBEC INC.)	146	D	A*	D*	C*	4
G C-MAR SERVICES (CANADA) LTD.	130	C*				5
COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	13 103	C	A	B	C	4
CONAIR GROUP, INC.	130	C	D*	Z	A*	5
CONSOLIDATED AVIATION FUELING OF TORONTO, ULC	277	C*	A*	D*	A	3
COONEY GROUP INC.	331	C	B*	D*	C*	4
CORPORATION DE GESTION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	546	C	A	A	A	4
COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITÉE	650	A	C*	B	A	5
CP SHIPS (CANADA) AGENCIES LIMITED	391	A	A*	D*	B	5
G CREEKBANK TRANSPORT A DIVISION OF TRIANGLE FREIGHT SERVICES LTD.	97	C				5
D&W FORWARDERS INC.	160	C	A*	A*	A	4
DAY & ROSS INC.	1 734	C	C	D	B	4

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2004; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

Notation (suite)

Nom	Total	F	A	PH	MV	ICR
DELTA AIR LINES, INC.	250	A	Z	D*	C	4
DESGAGNÉS MARINE CARGO INC.	179	C	D*	Z	A*	2
DICOM EXPRESS INC.	287	D	C*	Z	B	4
DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	718	C	B	C*	C	5
DUROCHER TRANSIT INC.	128	C*	Z	Z	Z	5
EASSONS TRANSPORT LIMITED	108	C	Z	D*	D*	4
G ECL CARRIERS LP	128	C				5
ECL GROUP OF COMPANIES LTD.	352	C	B*	D*	C*	5
G EDGE TRANSPORTATION SERVICES LTD.	131	D*				5
EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	156	A	C*	D*	B	5
EGL – EAGLE GLOBAL LOGISTICS (CANADA) CORP.	380	A	A*	D*	A	4
F ELGIN CARTAGE LIMITED	0					
L ELGIN MOTOR FREIGHT INC.	147	D	A*	A	B*	3
ENBRIDGE PIPELINES INC.	766	B	C	C*	B	4
ENTREPRISE DE DÉMÉNAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIA	207	C	A	D*	D*	5
ERB ENTERPRISES INC.	1 100	D	A	B	C	5
EUROCOPTER CANADA LIMITED	133	C	A*	D*	B*	3
EXECAIRE, UNE DIVISION DE I.M.P GROUPE LTÉE	200	D	Z	D*	C*	5
EXPRESS GOLDEN EAGLE INC.	148	C	D*	D*	Z	5
FASTFRATE CONSOLIDÉE INC	937	C	C*	D	C	5
FEDEX GROUND PACKAGE SYSTEM, LTD	714	C	D*	D*	B	5
V FEDNAV LIMITÉE	82					
FIELD AVIATION COMPANY INC.	408	C	D*	D*	C	2
FLOYD SINTON LIMITED	218	B	A*	D*	D*	4
G FORMULA TRANSPORT LTD.	303	D				5
FRÈRES ARNOLD TRANSPORT LTÉE	362	C	C	C*	C	5
GLOBEGROUND NORTH AMERICA, INC.	3 046	A	C	D	A	3
GOSSELIN EXPRESS LTÉE	174	C	Z	D*	Z	1
GREAT CANADIAN RAILTOUR COMPANY LTD.	183	A	B*	Z	B	5
GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	996	B	A*	C	C	5
GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORP.	2 058	D	B	C	C	5
L GRIMSHAW TRUCKING LTD.	257	C	A	D*	D*	3
GROUPE ALCAN MÉTAL PRIMAIRE, DIVISION D'ALCAN INC.	197	C*	A*	A	Z	5
G GROUPE CONNEX GVI	85	C				5
G GROUPE GUILBAULT LTÉE	182	B				5
H & R TRANSPORT LTD	578	C	D*	Z	C	5
HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.	523	C	A	A	A	5
HALIFAX INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	116	B	B*	A*	A*	4
G HAWKAIR AVIATION SERVICES LTD.	152	A				5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2004; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

Notation (suite)

Nom	Total	F	A	PH	MV	ICR
HÉLICOPTÈRES CANADIENS LIMITÉE/CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	562	C	A	D*	C*	4
HELIJET INTERNATIONAL INC.	140	C	Z	D*	C	5
HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	87	B	B*	Z	D*	2
G HMY AIRWAYS INC.	235	B				5
HORIZON AIR INDUSTRIES INC.	108	A	Z	Z	A	5
HOYT'S MOVING AND STORAGE LTD.	141	B	A*	D*	D*	4
HUTTON TRANSPORT LIMITED	177	C	D*	D*	D*	4
IMP GROUP LIMITED – CSH OPERATIONS	148	C*	D*	Z	Z	4
INNOTECH AVIATION LIMITÉE	151	C	Z	Z	A	5
L INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	366	B	B*	D*	B	3
G J & R HALL TRANSPORT INC.	118	C				5
J. & T. MURPHY LIMITED	415	B	Z	A	D*	5
J.D. SMITH ET FILS	245	B	A*	A	C	5
J.E. FORTIN INC.	104	C	D*	D*	Z	4
JAY'S MOVING AND STORAGE LTD	120	B	A	D*	D*	5
JET TRANSPORT LTD.	99	C	Z	D*	D*	5
JOHN GRANT HAULAGE LTD.	109	C*	A*	A*	C*	5
JULES SAVARD INC.	173	C	Z	Z	Z	4
KEITH HALL & SONS TRANSPORT LIMITED	147	C*	A*	B*	B*	4
KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	797	D	B	C	A	4
KELTIC TRANSPORTATION INCORPORATED	122	C	D*	D*	D*	2
KENN BOREK AIR LTD.	349	C	A	D*	C	4
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	739	C	C	Z	C	4
KOCH TRANSPORT LIMITED	147	C	D*	D*	D*	2
KRISKA HOLDINGS LTD.	387	C	A*	B	C	4
KUNKEL BUS LINES LTD.	183	A	A*	D*	D*	4
L.E. WALKER TRANSPORT LIMITED	286	C	C*	D*	D*	4
L-3 COMMUNICATIONS, SPAR AEROSPACE LIMITED	724	C	D*	A	A	5
LA VILLE D'OTTAWA	2 198	C	A	A	A	5
LABRADOR AIRWAYS LTD.	182	B	A	Z	Z	5
LAIDLAW CARRIERS TANK LP	160	C	D*	A*	D*	3
LAIDLAW CARRIERS VAN LP	148	C	A*	A*	D*	3
LAIDLAW TRANSIT LTD	6 373	B	A	C	C	3
T1, L, M LANGDON'S COACH LINES CO. LIMITED*	197	A	Z	D*	C*	0
G LEASEWAY MOTORCAR TRANSPORT CANADA	153	C*				5
LES ARMOIRES FORTIER INC	267	D	D*	Z	Z	4
V LÉVY TRANSPORT LTÉE	21					
LIBERTY LINEHAUL INC.	117	D	B*	D*	Z	5
LINAMAR TRANSPORTATION INC.	177	C	D*	D*	D*	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2004; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

Notation (suite)

Nom	Total	F	A	PH	MV	ICR
LODWICK TRANSPORT LIMITED	64	C	A*	D*	Z	4
L LOGISTEC CORPORATION	159	C	Z	D*	D*	4
LOGISTIQUE MONDIALE EXEL (CANADA) INC.	363	A	A*	D*	C	4
MACKIE MOVING SYSTEMS CORPORATION	161	B	D*	D*	A	3
MACKINNON TRANSPORT INC.	187	C	B*	A*	D*	5
MAERSK CANADA INC.	150	A	A*	D*	A	4
MARINE ATLANTIQUE SCC	1 259	C	C*	B	C	5
MCKEVITT TRUCKING LIMITED	127	D	A*	D*	B*	2
L, F MENLO WORLDWIDE FORWARDING	0					
MEYERS TRANSPORT LIMITED	293	C	A	A	C	4
G MID-ARCTIC TRANSPORTATION CO. LTD.	132	C				5
MILL CREEK EQUIPMENT LTD.	134	C	A*	D*	D*	5
MONTSHIP INC.	155	C	Z	D*	B	4
MULLEN TRUCKING INC.	357	D	A	D*	D*	5
MUSKOKA TRANSPORT LIMITED	196	C	Z	D*	D*	4
N. YANKE TRANSFER LTD.	707	C	C	D	D	4
NASITTUQ CORPORATION	249	C	A	C*	B*	5
NAV CANADA	5 619	C	C	C	C	4
NESEL FAST FREIGHT INCORPORATED	284	D	C*	D*	C	4
NORMANDIN TRANSIT INC.	279	C	Z	Z	Z	2
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	230	C	B	D*	D*	5
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	179	C	Z	D*	D*	4
L OCEANEX(1997) INC.	241	C	D*	D*	D*	3
OK TRANSPORTATION LIMITED	128	D*	A*	A*	C	5
OTTAWA MACDONALD-CARTIER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	123	B	B*	D*	D*	3
P.W. TRANSPORTATION LTD.	395	C	D*	D*	C	5
PACIFIC COASTAL AIRLINES LTD.	209	C	D*	D*	C	2
G PAPINEAU INTERNATIONAL S.E.C (PAPINEAU INTERNATIONAL)	210	C				5
L PAUL'S HAULING LTD.	286	D	B	C*	C*	2
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	163	C	C*	D*	C*	3
PENNER INTERNATIONAL INC.	153	D	Z	Z	D*	2
F PENSKE LOGISTICS LLC	0					
G PENTASTAR ENERGY SERVICES LTD.	302	D				5
M PERIMETER AIRLINES (INLAND) LTD.	288	C	B	D*	D*	2
PLH AVIATION SERVICES INC.	206	C	A*	A	B	5
POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED	326	C	A*	C*	D*	5
PORTER TRUCKING LTD.	182	C	A*	D*	C	2
V PREMAY EQUIPMENT LTD.	81					
PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	435	C	B	D*	D*	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2004; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

Notation (suite)

Nom	Total	F	A	PH	MV	ICR
PRUDHOMME GROUP OF COMPANIES	163	D	B*	C*	D*	5
RAILINK CANADA LTD.	287	C	A	A	C*	4
RAINBOW TRANSPORT (1974) LTD.	296	D	A	C*	C*	5
REIMER EXPRESS LTÉE	1 282	C	A	B	C	5
RIDSDALE TRANSPORT LTD	270	D	A	C*	D*	3
L ROBYN'S TRANSPORTATION AND DISTRIBUTION SERVICES LTD.	156	C	B*	B*	C	1
ROSEDALE TRANSPORT LTÉE	303	D	D*	C*	A	5
ROSENAU TRANSPORT LTD.	279	D	B	B	D*	4
RTL ROBINSON ENTERPRISES LTD	240	D	Z	D*	D*	3
RYDER TRUCK RENTAL CANADA LTD.	833	C	A	C*	C	5
S.G.T. 2000 INC.	491	C	A*	D*	C	2
SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	220	C	A	A	B*	5
SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS, CANADA	612	D	B*	C*	C	4
SEABOARD LIQUID CARRIERS LIMITED	501	D	B*	C*	B	4
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	863	C	A	C	C	5
SECUNDA MARINE SERVICES LIMITED	264	D	D*	D*	C*	2
SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	546	C	A	C*	C	5
SERVICES AÉROPORTUAIRES HANDLEX INC.	940	A	D*	D*	A	4
SHANNAHAN'S INVESTIGATION AND SECURITY LTD.	836	A	D*	D*	D*	5
SKY SERVICE F.B.O. INC. AND SKYSERVICE AVIATION INC.	312	C	A*	D*	D*	5
SKYSERVICE AIRLINES INC.	1 281	B	B	D*	C	3
SMIT MARINE CANADA INC.	171	C	A*	D*	C*	3
F SMT (EASTERN) LIMITED	0					
SOCIÉTÉ AIR FRANCE	263	A	Z	D*	A	5
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	470	C	A	C*	A	5
L SUNBURY TRANSPORT LIMITED	106	A	Z	Z	Z	4
SUNWEST HOME AVIATION LTD.	174	D	D*	Z	C	2
SWANBERG BROS. TRUCKING LTD.	207	D	A	D*	D*	5
SYSTÈMES DANFREIGHT INC.	208	C	A*	A*	D*	4
SYSTÈMES DE TRANSPORT DE CARON	247	D	A*	C*	D*	3
TBI PARTNERSHIP	194	C	A*	B*	B	5
THE CALGARY AIRPORT AUTHORITY	144	B	Z	D*	C*	4
L THE GRAY LINE OF VICTORIA LTD.	274	C	D*	C*	A	2
G THE TORONTO TERMINALS RAILWAY CO.	100	D				5
TIPPET-RICHARDSON LIMITED	146	D	C*	A	A	5
TNT EXPRESS (CANADA) LTD.	137	B	B*	C*	C	5
TORONTO PORT AUTHORITY	93	C	Z	D*	C*	4
TRANSCANADA PIPELINES LTD.	1 635	B	A	C	B	5
TRANSFREIGHT INC.	449	C	A	D*	A	4

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2004; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

Notation (suite)

Nom	Total	F	A	PH	MV	ICR
TRANS-FRT. MCNAMARA INC.	106	D	D*	D*	D*	2
TRANSIT WINDSOR	260	B	D*	C*	A	5
TRANSPORT AMÉRICAIN CANADIEN C.A.T. INC.	211	C	Z	D*	D*	3
TRANSPORT ASSELIN LTÉE	153	D	Z	Z	Z	4
TRANSPORT BERNIERES INC. (GROUPE BERNIÈRES)	186	C	Z	Z	Z	4
L, G TRANSPORT BOURRET INC.	284	D				4
TRANSPORT COUTURE ET FILS LTÉE	191	C	Z	Z	Z	4
TRANSPORT GUILBAULT INC	217	Z	Z	D*	D*	5
TRANSPORT GUY BOURASSA INC.	236	D	A*	D*	D*	4
TRANSPORT HERVE LEMIEUX (1975) INC.	230	D	A*	C*	C*	5
TRANSPORT JACQUES AUGER INC.	330	D	A*	C*	Z	4
TRANSPORT KLEYSEN LTÉE	251	C	B	B*	C	4
TRANSPORT MIDLAND LIMITÉE	1 139	C	A	C	C	4
TRANSPORT MORNEAU INC.	362	C	D*	D*	Z	4
TRANSPORT NJN INC.	144	C	Z	Z	D*	2
TRANSPORT QUIK X INC.	220	B	A*	D*	D	5
TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	251	D*	D*	D*	Z	4
TRANSPORT TFI 1, SEC	246	D	D*	D*	A*	5
TRANSPORT TFI 5 S.E.C. (TRANSPORT KINGSWAY)	930	C	A*	C	D	4
G TRANSPORT TFI 5 S.E.C. (TRANSPORT SÉLECT DAILY)	151	C				5
G TRANSPORT TFI 6 S.E.C (TRANSPORT BESNER)	196	D				5
TRANSPORT THIBODEAU INC.	512	D	A*	A	C	5
TRANSPORT THOM LTÉE	170	D	B*	B*	A*	4
G TRANS-PROVINCIAL FREIGHT CARRIERS LIMITED	254	C				5
TRANSX LTD.	892	C	B	C	D	4
M TRAVELERS TRANSPORTATION SERVICES INC.	341	C	A*	C*	C	3
TRENTWAY-WAGAR INC.	648	C	A	D*	C	5
<i>TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD. – Total</i>	1 134					
G A.B. SLAG ENTERPRISES	8					5
G ADBY TRANSPORT LIMITED	104	D				5
G BARTLETT TRANSPORT LIMITED	37					5
G COLUMBIA RIVER RELOAD LTD.	16					5
H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	255	C	A	C*	D*	3
G MACCAM TRANSPORT LTD.	75					5
G MERCURY TANK LINES LIMITED	35					5
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	103	C*	A*	D*	C*	4
G NORTH STAR TRANSPORT LTD.	57					5
G OIL & INDUSTRY SUPPLIERS (CANADA) LTD	51					5
G OIL & INDUSTRY SUPPLIERS LTD.	51					5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2004; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

Notation (suite)

Nom	Total	F	A	PH	MV	ICR
G PETROLEUM DISTRIBUTION RESOURCES LTD	30					5
G PROVIMAR CONTRACT LOGISTICS	43					5
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	239	B	A*	D*	D	3
G VA ROSS LTD.	30					5
TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	278	C	A	D*	B	4
TST SOLUTIONS L.P.	1 026	C	C*	C	C	5
UNITED AIRLINES, INC.	163	A	A*	D*	C	5
UPPER LAKES GROUP INC.	387	C	D*	C*	C*	5
US AIRWAYS GROUP, INC.	102	A	Z	Z	A	5
VANCOUVER ISLAND HELICOPTERS LTD.	193	C	D*	D*	D*	4
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	273	C	C*	C*	C	3
VERREULT NAVIGATION INC.	76	D*	Z	Z	Z	4
VERSPEETEN CARTAGE LTD.	268	C	D*	D*	B	3
VIA RAIL CANADA INC.	3 228	C	A	B	C	5
VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	261	C	A	C*	C	5
WARREN GIBSON LIMITED	540	D	A	C*	C*	3
WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP	268	C	A	C*	D*	3
WESBELL GROUP OF COMPANIES INC.	106	C	A*	Z	D	5
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	576	D	C*	B	D	5
WESTCOAST ENERGY INC.	776	C	A	A	B	5
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	141	D	A*	D*	C*	5
WESTJET AIRLINES LTD.	4 672	A	C	C	C	3
WESTSHORE TERMINALS LTD.	180	C	Z	D*	D*	4
L WINNIPEG AIRPORTS AUTHORITY INC.	122	C	D*	B*	D*	4
WORLDWIDE FLIGHT SERVICES, INC.	943	C	A	D	A	5
XTL TRANSPORT INC.	153	A	A*	Z	C	2
YELLOW TRANSPORTATION, INC.	264	C	B*	D*	C	5
AUTRES SECTEURS						
ADM AGRI-INDUSTRIES LTD.	442	D	D*	Z	C	5
G AGRIBRANDS PURINA CANADA INC.	305	C				5
AGRICORE UNITED	2 422	C	C	C	C	4
V BANFF TRANSPORTATIONS AND TOURS LTD.	49					
BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA	1 441	A	A	C	A	5
G BIOREX INC.	93	C				5
G BRETT YOUNG SEEDS LIMITED PARTNERSHIP	167	C				5
BRINK'S CANADA LIMITED	2 042	C	A	C	C	4
BRUCE POWER LP	3 519	D	B	C	C	5
CAMECO CORPORATION	1 506	C	A	C	A	5
CANADA MALTING COMPANY LTD.	198	D	D*	Z	C*	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2004; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

Notation (suite)

Nom	Total	F	A	PH	MV	ICR
G CAN-OAT MILLING INC	164	C				5
CARGILL LIMITÉE	942	C	C	C	C	5
G CASCADIA TERMINAL	112	C				5
CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL	237	A	D*	C*	A	5
COGEMA RESOURCES INC.	270	C	A	D*	A*	4
COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ	440	A	C	D	C	5
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE	401	A	B*	A	B	5
COMPAGNIE MINIÈRE ET MÉTALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON	1 396	C	B	A	A	4
CONSEIL DES ARTS DU CANADA	180	A	A	A*	A	5
CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LIMITÉE	284	C	D*	D*	A	4
G CWS LOGISTICS LTD.	105	C*				5
G DAWN FOOD PRODUCTS (CANADA) LTD.	349	C				5
DOVER INDUSTRIES LIMITED	175	C	C*	D*	D*	3
ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITÉE	3 172	C	A	B	A	5
EXPORTATION ET DEVELOPPMENT CANADA	995	A	C*	A	B	5
G FUGRO AIRBORNE SURVEYS CORP. / FUGRO AVIATION CANADA LIMITED	156	D				5
G GARDA DU CANADA	7 329	C				5
GENERAL ELECTRIC CANADA INC	238	C	D*	Z	A	5
G GRAIN MILLERS CANADA CORP.	104	B				5
INTERMAP TECHNOLOGIES CORPORATION	111	C	Z	Z	A*	4
JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	624	D	D*	C*	D	4
L'ADMINISTRATION CANADIENNE DE LA SÛRETÉ DU TRANSPORT AÉRIEN	174	A	Z	D*	B	3
LANDMARK FEEDS INC.	294	C	C	D*	D*	3
G LOUIS DREYFUS CANADA LTD.	135	C				5
MASTERFEEDS INC.	309	C	D*	D*	D*	5
MBNA CANADA BANK	1 304	A	B	D	B	5
MDS NORDION	689	B	D*	C*	A	5
MONNAIE ROYALE CANADIENNE	483	B	C	C	A	4
MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE	158	A	A*	A*	A*	5
MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA	262	A	C*	C*	C	4
MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	224	A	A*	A	D*	5
NEW-LIFE MILLS LIMITED	208	D	D*	A*	D*	2
OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	182	A	A	B*	C*	3
ONTARIO POWER GENERATION	11 032	C	B	C	B	5
PARRISH & HEIMBECKER LIMITÉE	913	C	D*	C	C	2
PATERSON GLOBALFOODS INC.	261	D	C*	D*	D*	3
L PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	99	C	A	D*	A*	4
RIDLEY INC.	320	C	D*	D*	B	4
G SANDER GEOPHYSICS LIMITED	101	C				5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2004; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

Notation (suite)

Nom	Total	F	A	PH	MV	ICR
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	1 174	C	C	B	C	5
SECURICOR CANADA LTD.	2 549	C	C	C	C	4
G SHUR-GAIN, A MEMBER OF MAPLE LEAF FOODS INC.	822	B				5
SMUCKER FOODS OF CANADA CO.	948	B	C	C	C	5
SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENTS	1 753	A	A	A	A	5
SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS	661	A	D*	C	C	2
SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE	1 083	A	C	C	C	5
SOCIÉTÉ DU MUSÉE CANADIEN DES CIVILISATIONS	369	A	A	A	A	5
SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	240	A	Z	D*	C	4
SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE DU CANADA LIMITÉE	436	A	B*	D*	B	5
TÉLÉFILM CANADA	179	A	A*	D*	D	5
TERASEN PIPELINES (TRANS MOUNTAIN) INC.	304	B	D*	B	C	5
G THOMPSONS LIMITED	297	C				5
G TNT LOGISTICS NORTH AMERICA	904	C				5
G TOTAL OILFIELD RENTALS PARTNERSHIP	143	C				5
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	271	C	A*	A	D*	3

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2004; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

Annexe B

Tableaux – Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et sociétés d'État

Conformément à l'article 20 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le ministre du Travail doit, chaque année, déposer au Parlement un regroupement et une analyse de tous les rapports des employeurs sous réglementation fédérale et des sociétés d'État reçus en vertu des exigences de la *Loi*.

Il s'agit de la dix-huitième année consécutive au cours de laquelle un regroupement des rapports soumis par les employeurs sous réglementation fédérale et les sociétés d'État a été rendu disponible. Ce regroupement comprend des tableaux détaillés pour 2004, ainsi que des tableaux montrant la représentation des groupes désignés pour 1987, 2003 et 2004.

Les tableaux 1 à 7¹¹ dans cette annexe présentent des données englobant les salariés à temps plein, à temps partiel et temporaires. Le tableau 8 est un résumé des données sur les groupes désignés, comparant la représentation des groupes dans l'effectif au pourcentage de tous les salariés recrutés, promus et qui ont cessé leurs fonctions, et qui étaient membres des groupes. Il ne comprend que les travailleurs permanents (à temps plein et à temps partiel). Les deux derniers tableaux (les tableaux 9 et 10) présentent des données sur les salaires à temps plein et à temps partiel respectivement.

Veillez vous référer à l'annexe A pour voir la liste complète des employeurs compris dans le regroupement de 2004.

¹¹ Le tableau de l'année dernière intitulé « Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur pour 1987, 2002, 2003 » n'a pas pu être reproduit cette année dans le rapport de cette année. Ceci est en raison du changement du Code de classification type des industries qui a été remplacé par le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

Liste des tableaux**Tableau 1**

Membres des groupes désignés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur le 31 décembre 2004

Tableau 2

Salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, le sexe, la région métropolitaine de recensement, la province et le territoire au 31 décembre 2004

Tableau 3

Répartition des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, la région métropolitaine de recensement, la province et le territoire (1987, 2003 et 2004)

Tableau 4

Répartition des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2003 et 2004)

Tableau 5

Recrutements dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2003 et 2004)

Tableau 6

Promotions dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2003 et 2004)

Tableau 7

Cessations d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2003 et 2004)

Tableau 8

Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effets nets des postes permanents dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2003 et 2004)

Tableau 9

Salariés occupant un poste permanent à temps plein dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, le sexe et l'échelle salariale le 31 décembre 2004.

Tableau 10

Salariés occupant un poste permanent à temps partiel dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, le sexe et l'échelle salariale le 31 décembre 2004.

Tableau 1 Membres des groupes désignés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur le 31 décembre 2004

Secteur et sous-secteur	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Autorités monétaires – banque centrale	1 276	561	715	15	9	6	25	12	13	148	83	65
Intermédiation financière par le biais de dépôts	183 068	55 461	127 607	2 393	512	1 881	5 225	1 604	3 621	40 086	14 554	25 532
<i>Secteur bancaire</i>	184 344	56 022	128 322	2 408	521	1 887	5 250	1 616	3 634	40 234	14 637	25 597
Distribution de gaz naturel	1 542	1 194	348	45	38	7	53	45	8	111	72	39
Fabrication de produits aérospatiaux et de leur pièces	148	142	6	3	3	0	0	0	0	0	0	0
Transport aérien régulier	42 709	25 031	17 678	770	404	366	718	442	276	4 653	2 489	2 164
Transport aérien non régulier	5 200	3 460	1 740	275	164	111	36	29	7	277	167	110
Transport ferroviaire	30 221	26 640	3 581	826	743	83	1 230	1 138	92	1 940	1 604	336
Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	4 457	3 736	721	103	75	28	61	53	8	131	88	43
Transport sur les eaux intérieures	259	201	58	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Transport par camion de marchandises diverses	41 178	34 760	6 418	759	647	112	848	725	123	2 346	1 769	577
Transport par camion de marchandises spéciales	8 917	7 376	1 541	199	155	44	221	191	30	464	376	88
Services urbains de transport en commun	987	804	183	23	18	5	15	15	0	32	28	4
Transport interurbain et rural par autocar	2 418	2 106	312	74	69	5	138	121	17	256	242	14
Transport scolaire et transport d'employés par autobus	7 894	3 206	4 688	112	30	82	166	89	77	595	306	289
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	3 375	2 586	789	113	90	23	95	77	18	305	202	103
Transport du gaz naturel par gazoduc	1 823	1 255	568	34	24	10	49	40	9	174	105	69
Transport terrestre de tourisme et d'agrément	77	73	4	1	1	0	0	0	0	3	3	0
Activités de soutien au transport aérien	22 826	16 351	6 475	359	266	93	380	298	82	3 207	2 088	1 119
Activités de soutien au transport ferroviaire	100	86	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Activités de soutien au transport par eau	9 452	8 315	1 137	291	268	23	388	373	15	1 017	877	140
Intermédiaires en transport de marchandises	1 872	1 450	422	22	15	7	14	12	2	78	39	39
Autres activités de soutien au transport	1 357	796	561	29	21	8	36	17	19	133	70	63
<i>Secteur des transports</i>	186 812	139 568	47 244	4 038	3 031	1 007	4 448	3 665	783	15 723	10 526	5 197

Tableau 1 (suite) Membres des groupes désignés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur le 31 décembre 2004

Secteur et sous-secteur	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Services postaux	60 896	33 933	26 963	968	432	536	2 400	1 484	916	5 780	3 512	2 268
Messageries	20 002	14 881	5 121	444	331	113	570	435	135	3 877	2 839	1 038
Services locaux de messagers et de livraison	7 453	5 089	2 364	128	87	41	76	53	23	1 846	1 428	418
Radiodiffusion et télédiffusion	26 544	15 302	11 242	335	164	171	594	403	191	1 804	859	945
Télévision payante et spécialisée et distribution d'émissions de télévision	10 013	6 594	3 419	171	102	69	144	100	44	1 470	978	492
Télécommunications	94 142	53 228	40 914	1 089	600	489	1 759	1 023	736	11 888	6 695	5 193
Services d'information	541	352	189	2	1	1	10	6	4	59	36	23
Secteur des communications	219 591	129 359	90 232	3 137	1 717	1 420	5 553	3 504	2 049	26 724	16 347	10 377
Extraction de minerais métalliques	3 172	2 761	411	557	484	73	105	96	9	82	73	9
Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz	143	122	21	0	0	0	1	1	0	2	1	1
Production, transport et distribution d'électricité	14 551	11 577	2 974	141	116	25	418	373	45	1 357	1 094	263
Gestion de construction	381	252	129	2	1	1	9	5	4	21	14	7
Fabrication d'aliments pour animaux	1 953	1 514	439	22	21	1	17	12	5	22	20	2
Mouture de céréales et de graines oléagineuses	2 602	1 947	655	22	18	4	20	16	4	71	40	31
Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	392	242	150	88	52	36	6	6	0	18	12	6
Fabrication d'autres aliments	349	258	91	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fabrication de produits chimiques de base	1 198	888	330	7	4	3	21	17	4	61	47	14
Forgeage et estampage	483	323	160	10	6	4	12	9	3	51	36	15
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	575	284	291	15	4	11	11	4	7	25	11	14
Services de taxi et de limousine	49	44	5	1	1	0	2	2	0	0	0	0
Transport du pétrole brut par oléoduc	304	229	75	4	4	0	10	10	0	22	13	9
Entreposage	8 049	6 001	2 048	134	99	35	141	110	31	170	105	65
Intermédiation financière non faite par le biais de dépôts	3 382	1 592	1 790	55	24	31	85	45	40	371	174	197
Autres activités d'investissement financier	1 441	700	741	23	11	12	21	8	13	142	55	87

Tableau 1 (suite) Membres des groupes désignés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur le 31 décembre 2004

Secteur et sous-secteur	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Activités liées à l'immobilier	436	238	198	2	1	1	4	1	3	109	52	57
Architecture, génie et services connexes	3 577	2 754	823	108	89	19	160	136	24	507	405	102
Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	93	71	22	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Services d'enquêtes et de sécurité	11 920	9 224	2 696	82	59	23	79	68	11	420	301	119
Compagnies d'arts d'interprétation	661	404	257	5	2	3	12	6	6	35	20	15
Établissements du patrimoine	1 197	494	703	30	15	15	58	29	29	53	27	26
Autres services de divertissement et de loisirs	340	181	159	0	0	0	1	0	1	21	15	6
Services de protection fédéraux	174	99	75	0	0	0	3	2	1	11	6	5
Affaires étrangères et aide internationale	305	105	200	3	1	2	6	3	3	44	13	31
Autres services de l'administration publique fédérale	2 513	1 034	1 479	62	25	37	101	44	57	243	93	150
Autres secteurs	60 240	43 318	16 922	1 373	1 037	336	1 303	1 003	300	3 859	2 628	1 231
Total – Tous les secteurs	650 987	368 267	282 720	10 956	6 306	4 650	16 554	9 788	6 766	86 540	44 138	42 402

Tableau 2 Salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, le sexe, la région métropolitaine de recensement, la province et le territoire le 31 décembre 2004

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Calgary	32 457	17 581	14 876	575	285	290	1 062	569	493	3 968	1 945	2 023
Edmonton	18 542	10 851	7 691	490	266	224	521	312	209	1 865	942	923
Halifax	8 153	4 337	3 816	105	63	42	333	220	113	368	172	196
Montréal	86 762	48 354	38 408	455	254	201	1 261	736	525	6 611	3 483	3 128
Regina	3 306	1 529	1 777	75	32	43	177	76	101	144	70	74
Toronto	177 201	97 317	79 884	1 727	855	872	4 149	2 394	1 755	47 675	23 676	23 999
Vancouver	51 333	29 812	21 521	928	572	356	1 457	912	545	13 353	6 693	6 660
Winnipeg	21 003	13 030	7 973	1 055	623	432	801	535	266	1 523	900	623
Régions métropolitaines de recensement	398 757	222 811	175 946	5 410	2 950	2 460	9 761	5 754	4 007	75 507	37 881	37 626
Ontario	289 273	159 724	129 549	3 555	1 938	1 617	7 621	4 428	3 193	53 974	27 342	26 632
Québec	121 475	68 945	52 530	851	478	373	1 716	1 022	694	7 153	3 761	3 392
Nouvelle-Écosse	14 985	7 593	7 392	158	97	61	571	323	248	508	237	271
Nouveau-Brunswick	13 144	6 218	6 926	131	68	63	378	193	185	266	131	135
Manitoba	27 270	17 247	10 023	1 454	877	577	990	674	316	1 662	998	664
Colombie-Britannique	71 820	40 639	31 181	1 489	861	628	2 156	1 279	877	14 665	7 315	7 350
Île-du-Prince-Édouard	1 160	630	530	4	2	2	27	14	13	9	4	5
Saskatchewan	14 116	8 375	5 741	814	589	225	480	275	205	404	230	174
Alberta	64 182	36 458	27 724	1 430	745	685	2 032	1 178	854	6 281	3 145	3 136
Terre-Neuve et Labrador	7 429	3 824	3 605	240	132	108	141	85	56	65	40	25
Yukon	403	190	213	16	6	10	15	5	10	18	11	7
Territoires du Nord-Ouest	786	590	196	117	79	38	17	14	3	33	23	10
Canada	650 987	368 267	282 720	10 956	6 306	4 650	16 554	9 788	6 766	86 540	44 138	42 402

* Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux

Tableau 3 Répartition des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, la région métropolitaine de recensement, la province et le territoire (1987, 2003 et 2004)

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	2003 (%)	2004 (%)	1987 (%)	2003 (%)	2004 (%)	1987 (%)	2003 (%)	2004 (%)	1987 (%)	2003 (%)	2004 (%)
Calgary	47,6	45,8	45,8	0,5	1,7	1,8	1,9	2,9	3,3	5,6	10,7	12,2
Edmonton	44,5	41,3	41,5	0,7	2,6	2,6	2,0	2,8	2,8	4,4	9,8	10,1
Halifax	41,2	46,0	46,8	0,5	1,3	1,3	1,6	3,5	4,1	1,9	4,1	4,5
Montréal	39,0	45,0	44,3	0,3	0,5	0,5	1,1	1,3	1,5	3,0	6,8	7,6
Regina	42,9	53,9	53,8	0,4	2,1	2,3	2,4	4,5	5,4	1,6	3,7	4,4
Toronto	47,1	46,1	45,1	0,6	0,9	1,0	1,5	2,0	2,3	12,0	25,0	26,9
Vancouver	40,4	42,2	41,9	0,5	1,8	1,8	1,5	2,8	2,8	7,9	25,5	26,0
Winnipeg	32,7	38,2	38,0	0,8	5,1	5,0	1,8	3,8	3,8	2,9	6,9	7,3
Ontario	44,2	45,3	44,8	0,7	1,2	1,2	1,6	2,3	2,6	7,3	17,5	18,7
Québec	39,8	44,7	43,2	0,4	0,7	0,7	1,1	1,3	1,4	2,6	5,6	5,9
Nouvelle-Écosse	34,4	48,9	49,3	0,4	1,0	1,1	3,5	3,4	3,8	1,3	3,2	3,4
Nouveau-Brunswick	32,2	50,8	52,7	0,4	0,9	1,0	1,8	2,6	2,9	1,1	1,7	2,0
Manitoba	30,5	37,1	36,8	1,0	5,4	5,3	1,7	3,6	3,6	2,6	5,8	6,1
Colombie-Britannique	41,5	43,8	43,4	0,7	2,0	2,1	1,7	2,9	3,0	6,2	20,1	20,4
Île-du-Prince-Édouard	38,0	47,6	45,7	0,2	0,3	0,3	1,2	2,1	2,3	1,0	0,6	0,8
Saskatchewan	35,1	41,7	40,7	1,4	5,6	5,8	1,8	3,2	3,4	1,2	2,9	2,9
Alberta	45,3	43,1	43,2	0,7	2,1	2,2	1,9	3,0	3,2	4,0	9,0	9,8
Terre-Neuve et Labrador	38,4	47,9	48,5	0,6	3,3	3,2	1,0	2,0	1,9	0,7	0,9	0,9
Yukon	31,4	53,1	52,9	3,8	5,9	4,0	0,8	5,9	3,7	1,4	4,8	4,5
Territoires du Nord-Ouest	21,9	23,9	24,9	9,6	15,8	14,9	1,4	2,2	2,2	2,5	5,5	4,2
Canada	40,9	44,0	43,4	0,7	1,7	1,7	1,6	2,3	2,5	5,0	12,7	13,3

Tableau 4 Répartition des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2003 et 2004)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles			
	N°	%	N°	%	N°	%	%	N°	%	%	N°	%	%	
														2004
Total														
Cadres supérieurs	4 990	20,9	1 042	20,4	33	0,7	0,6	125	2,5	2,0	218	4,4	4,0	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	65 443	42,6	27 883	43,3	624	1,0	1,0	1 414	2,2	2,0	6 948	10,6	9,9	
Professionnels	83 500	45,3	37 829	45,1	791	0,9	0,9	1 783	2,1	1,8	16 034	19,2	17,8	
Personnel semi-professionnel et technique	42 427	18,5	7 863	17,5	674	1,6	1,6	905	2,1	2,1	3 333	7,9	5,5	
Surveillants	22 158	62,4	13 831	63,3	346	1,6	1,6	574	2,6	2,0	3 355	15,1	13,4	
Contremaîtres	9 457	4,9	462	4,7	240	2,5	2,5	304	3,2	3,3	537	5,7	5,5	
Personnel administratif et de bureau principal	34 893	79,4	27 688	79,4	543	1,6	1,3	994	2,8	2,3	6 675	19,1	18,1	
Personnel spécialisé de la vente et des services	6 034	25,8	1 555	32,1	90	1,5	1,7	101	1,7	1,8	366	6,1	7,3	
Travailleurs qualifiés et artisans	53 966	3,0	1 644	3,1	1 299	2,4	2,3	1 595	3,0	3,1	3 997	7,4	7,1	
Personnel de bureau	191 710	66,7	127 906	67,1	3 207	1,7	1,6	5 947	3,1	2,6	31 501	16,4	15,6	
Personnel intermédiaire de la vente et des services	30 209	65,7	19 854	65,6	585	1,9	2,0	497	1,6	1,6	3 799	12,6	12,2	
Travailleurs manuels spécialisés	81 694	11,6	9 506	11,7	2 076	2,5	2,5	1 873	2,3	2,4	8 172	10,0	9,6	
Autre personnel de la vente et des services	17 558	28,0	4 914	30,4	207	1,2	2,2	210	1,2	2,1	1 106	6,3	15,4	
Autres travailleurs manuels	6 948	10,7	743	7,3	241	3,5	4,3	232	3,3	3,3	499	7,2	5,5	
Nombre total des salariés	650 987	282 720	43,4	44,0	10 956	1,7	1,7	16 554	2,5	2,3	86 540	13,3	12,7	

Tableau 5 Recrutements dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2003 et 2004)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles			
	N°	%	N°	%	N°	%	%	N°	%	%	N°	%	%	
														2004
Total														
Cadres supérieurs	355	21,4	76	20,9	1	0,3	0,3	2	0,6	0,9	16	4,5	2,5	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4 500	35,3	1 588	35,9	38	0,8	0,8	33	0,7	0,8	545	12,1	8,7	
Professionnels	9 019	36,8	3 321	40,6	74	0,8	0,7	100	1,1	0,9	1 820	20,2	15,5	
Personnel semi-professionnel et technique	4 176	22,9	958	25,4	73	1,7	1,9	41	1,0	1,1	390	9,3	6,3	
Surveillants	1 338	45,2	605	46,9	11	0,8	1,8	25	1,9	1,3	215	16,1	11,3	
Contremaîtres	410	10,0	41	12,3	9	2,2	2,8	4	1,0	1,5	25	6,1	4,8	
Personnel administratif et de bureau principal	3 885	61,3	2 383	62,3	56	1,4	1,2	76	2,0	1,7	739	19,0	15,7	
Personnel spécialisé de la vente et des services	854	24,9	213	25,2	7	0,8	1,4	4	0,5	0,7	47	5,5	8,9	
Travailleurs qualifiés et artisans	3 333	3,2	107	3,7	88	2,6	3,2	20	0,6	0,9	259	7,6	6,4	
Personnel de bureau	30 847	63,2	19 490	62,7	495	1,6	1,5	411	1,3	1,3	4 739	15,4	14,9	
Personnel intermédiaire de la vente et des services	5 157	65,7	3 388	62,9	141	2,7	3,6	54	1,0	1,3	860	16,7	11,7	
Travailleurs manuels spécialisés	24 662	8,8	2 175	10,9	587	2,4	2,5	287	1,2	1,0	3 634	14,7	13,6	
Autre personnel de la vente et des services	7 067	35,4	2 501	36,0	53	0,7	2,4	31	0,4	0,7	500	7,1	14,0	
Autres travailleurs manuels	2 005	7,8	157	4,7	79	3,9	4,9	14	0,7	0,5	73	3,6	3,6	
Nombre total des salariés	97 668	37,9	37 003	36,3	1 712	1,8	1,9	1 102	1,1	1,1	13 862	14,2	12,9	

Tableau 6 Promotions dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2003 et 2004)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles			
	N°	%	N°	%	N°	%	%	N°	%	%	N°	%	%	
														2004
Total														
Cadres supérieurs	402	27,1	109	26,2	1	0,2	0,0	9	2,2	0,8	28	7,0	3,1	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7 441	45,7	3 401	50,6	71	1,0	1,1	127	1,7	1,8	1 098	14,8	12,3	
Professionnels	8 879	48,9	4 340	50,1	85	1,0	0,9	155	1,7	1,7	2 207	24,9	23,0	
Personnel semi-professionnel et technique	2 032	22,2	451	18,7	40	2,0	2,8	35	1,7	2,2	240	11,8	6,7	
Surveillants	3 038	64,0	1 944	63,9	45	1,5	1,3	74	2,4	1,7	683	22,5	15,8	
Contremaîtres	767	7,0	54	6,2	21	2,7	2,4	23	3,0	3,5	62	8,1	6,5	
Personnel administratif et de bureau principal	4 594	74,5	3 424	73,4	98	2,1	1,4	113	2,5	1,8	1 133	24,7	21,8	
Personnel spécialisé de la vente et des services	380	28,9	110	37,1	6	1,6	1,8	7	1,8	1,3	26	6,8	11,2	
Travailleurs qualifiés et artisans	936	5,2	49	3,4	72	7,7	7,7	23	2,5	3,2	57	6,1	6,1	
Personnel de bureau	10 516	66,7	7 012	66,4	188	1,8	1,6	198	1,9	2,0	2 342	22,3	19,1	
Personnel intermédiaire de la vente et des services	570	56,3	321	58,8	10	1,8	2,2	7	1,2	1,3	62	10,9	9,8	
Travailleurs manuels spécialisés	1 210	9,8	119	42,2	87	7,2	3,1	41	3,4	2,5	111	9,2	11,8	
Autre personnel de la vente et des services	228	41,2	94	29,5	5	2,2	2,7	3	1,3	1,4	26	11,4	10,1	
Autres travailleurs manuels	143	9,1	13	9,8	9	6,3	5,4	1	0,7	4,3	9	6,3	7,6	
Nombre total des salariés	41 136	21 441	52,1	52,7	738	1,8	1,7	816	2,0	1,9	8 084	19,7	16,4	

Tableau 7 Cessations d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2003 et 2004)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles			
	N°	%	N°	%	N°	%	%	N°	%	%	N°	%	%	
														2004
Total														
Cadres supérieurs	585	19,7	115	17,8	3	0,5	0,7	10	1,7	1,5	25	4,3	3,3	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5 607	37,8	2 122	36,2	51	0,9	1,0	111	2,0	2,0	539	9,6	8,3	
Professionnels	7 894	42,3	3 341	42,5	81	1,0	1,0	127	1,6	1,9	1 323	16,8	14,8	
Personnel semi-professionnel et technique	3 727	23,9	889	22,6	67	1,8	1,8	82	2,2	2,0	286	7,7	5,7	
Surveillants	2 103	51,6	1 086	55,4	23	1,1	1,3	44	2,1	2,3	250	11,9	11,8	
Contremaîtres	687	7,4	51	6,5	16	2,3	2,2	23	3,3	2,4	39	5,7	5,4	
Personnel administratif et de bureau principal	3 688	68,1	2 512	70,7	47	1,3	1,6	96	2,6	2,5	612	16,6	15,0	
Personnel spécialisé de la vente et des services	960	29,6	284	46,0	10	1,0	1,1	14	1,5	2,1	74	7,7	7,1	
Travailleurs qualifiés et artisans	4 082	3,0	121	4,1	103	2,5	2,3	123	3,0	3,2	274	6,7	7,4	
Personnel de bureau	24 327	65,7	15 975	66,3	414	1,7	1,7	570	2,3	2,2	3 783	15,6	14,3	
Personnel intermédiaire de la vente et des services	4 375	61,9	2 710	65,8	128	2,9	3,2	70	1,6	1,3	601	13,7	8,6	
Travailleurs manuels spécialisés	21 782	8,4	1 835	10,0	497	2,3	2,5	324	1,5	1,3	2 929	13,4	12,4	
Autre personnel de la vente et des services	2 971	29,8	886	32,5	46	1,5	3,1	25	0,8	2,1	202	6,8	10,4	
Autres travailleurs manuels	1 807	6,5	117	6,7	65	3,6	4,3	17	0,9	1,4	64	3,5	2,8	
Nombre total des salariés	84 595	37,9	32 044	39,4	1 551	1,8	1,9	1 636	1,9	1,9	11 001	13,0	11,8	

Tableau 8 Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effets nets des postes permanents dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2003 et 2004)

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Tous les secteurs										
Employés	616 159	646 693	270 942	280 856	10 167	10 859	14 390	16 511	78 543	86 302
Recrutements	76 526	97 417	27 634	36 860	1 489	1 712	832	1 097	9 878	13 832
Promotions	40 648	41 108	21 422	21 427	688	738	783	816	6 671	8 079
Cessations	81 658	84 356	32 169	31 915	1 571	1 550	1 566	1 629	9 640	10 981
Effet net	-5 132	13 061	-4 535	4 945	-82	162	-734	-532	238	2 851
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	44,0	43,4	1,7	1,7	2,3	2,6	12,7	13,3
Part des recrutements	100,0	100,0	36,1	37,8	1,9	1,8	1,1	1,1	12,9	14,2
Part des promotions	100,0	100,0	52,7	52,1	1,7	1,8	1,9	2,0	16,4	19,7
Part des cessations	100,0	100,0	39,4	37,8	1,9	1,8	1,9	1,9	11,8	13,0
Banques										
Employés	184 097	184 344	129 468	128 322	2 116	2 408	3 978	5 250	35 431	40 234
Recrutements	17 923	21 165	10 620	12 258	183	293	231	354	2 874	4 523
Promotions	21 091	22 672	14 037	14 618	240	322	352	485	4 508	5 803
Cessations	19 848	20 209	12 794	12 982	274	262	427	426	3 082	3 387
Effet net	-1 925	956	-2 174	-724	-91	31	-196	-72	-208	1 136
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	70,3	69,6	1,1	1,3	2,2	2,8	19,2	21,8
Part des recrutements	100,0	100,0	59,3	57,9	1,0	1,4	1,3	1,7	16,0	21,4
Part des promotions	100,0	100,0	66,6	64,5	1,1	1,4	1,7	2,1	21,4	25,6
Part des cessations	100,0	100,0	64,5	64,2	1,4	1,3	2,2	2,1	15,5	16,8
Transports										
Employés	178 749	185 830	44 725	46 908	3 836	4 023	4 360	4 445	14 948	15 692
Recrutements	31 293	35 850	7 669	8 635	797	872	304	409	2 932	4 156
Promotions	7 756	5 756	2 643	1 643	165	131	176	103	622	466
Cessations	32 013	33 020	7 829	7 466	743	785	526	587	2 569	3 184
Effet net	-720	2 830	-160	1 169	54	87	-222	-178	363	972

Tableau 8 (suite) Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effets nets des postes permanents dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2003 et 2004)

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	25,0	25,2	2,1	2,2	2,4	2,4	8,4	8,4
Part des recrutements	100,0	100,0	24,5	24,1	2,5	2,4	1,0	1,1	9,4	11,6
Part des promotions	100,0	100,0	34,1	28,5	2,1	2,3	2,3	1,8	8,0	8,1
Part des cessations	100,0	100,0	24,5	22,6	2,3	2,4	1,6	1,8	8,0	9,6
Communications	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Employés	206 150	217 270	83 836	89 139	3 032	3 127	4 825	5 528	24 753	26 568
Recrutements	23 360	30 898	8 165	12 921	414	429	268	297	3 796	4 717
Promotions	8 825	9 316	3 902	3 998	152	129	178	176	1 286	1 474
Cessations	25 520	25 428	10 323	9 898	429	411	496	527	3 709	4 085
Effet net	-2 160	5 470	-2 158	3 023	-15	18	-228	-230	87	632
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	40,7	41,0	1,5	1,4	2,3	2,5	12,0	12,2
Part des recrutements	100,0	100,0	35,0	41,8	1,8	1,4	1,1	1,0	16,3	15,3
Part des promotions	100,0	100,0	44,2	42,9	1,7	1,4	2,0	1,9	14,6	15,8
Part des cessations	100,0	100,0	40,5	38,9	1,7	1,6	1,9	2,1	14,5	16,1
Autres secteurs	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°	n°
Employés	46 589	59 249	12 723	16 487	1 181	1 301	1 223	1 288	3 363	3 808
Recrutements	3 825	9 504	1 128	3 046	95	118	28	37	261	436
Promotions	2 848	3 364	810	1 168	129	156	75	52	234	336
Cessations	4 201	5 699	1 195	1 569	125	92	116	89	272	325
Effet net	-376	3 805	-67	1 477	-30	26	-88	-52	-11	111
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	27,3	27,8	2,5	2,2	2,6	2,2	7,2	6,4
Part des recrutements	100,0	100,0	29,5	32,0	2,5	1,2	0,7	0,4	6,8	4,6
Part des promotions	100,0	100,0	28,4	34,7	4,5	4,6	2,6	1,5	8,2	10,0
Part des cessations	100,0	100,0	28,4	27,5	3,0	1,6	2,8	1,6	6,5	5,7

Tableau 9 Salariés occupant un poste permanent à temps plein dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, le sexe et l'échelle salariale le 31 décembre 2004

Échelle de rémunération	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles						
	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes				
Moins de 15 000 \$	3 048	2 343	705	23,1	73	2,4	55	18	49	1,6	42	7	333	10,9	263	70
15 000 \$ - 19 999 \$	4 566	3 011	1 555	34,1	117	2,6	82	35	69	1,5		19	505	11,1	308	197
20 000 \$ - 24 999 \$	15 350	7 480	7 870	51,3	440	2,9	188	252	336	2,2	148	188	2 112	13,8	976	1 136
25 000 \$ - 29 999 \$	36 237	14 285	21 952	60,6	770	2,1	277	493	876	2,4	311	565	6 345	17,5	2 380	3 965
30 000 \$ - 34 999 \$	54 615	23 294	31 321	57,3	950	1,7	421	529	1 307	2,4	532	775	9 460	17,3	3 636	5 824
35 000 \$ - 37 499 \$	27 078	12 434	14 644	54,1	486	1,8	247	239	660	2,4	317	343	4 435	16,4	1 731	2 704
37 500 \$ - 39 999 \$	25 997	13 218	12 779	49,2	500	1,9	267	233	681	2,6	370	311	4 103	15,8	1 770	2 333
40 000 \$ - 44 999 \$	75 716	42 106	33 610	44,4	1 367	1,8	814	553	2 802	3,7	1 665	1 137	10 388	13,7	5 206	5 182
45 000 \$ - 49 999 \$	68 947	41 834	27 113	39,3	1 147	1,7	760	387	1 994	2,9	1 339	655	7 590	11,0	4 100	3 490
50 000 \$ - 59 999 \$	75 330	50 497	24 833	33,0	1 321	1,8	976	345	1 980	2,6	1 420	560	8 616	11,4	4 891	3 725
60 000 \$ - 69 999 \$	52 891	37 696	15 195	28,7	819	1,5	655	164	1 236	2,3	931	305	5 993	11,3	3 848	2 145
70 000 \$ - 84 999 \$	46 888	34 341	12 547	26,8	579	1,2	465	114	1 160	2,5	915	245	5 590	11,9	3 776	1 814
85 000 \$ - 99 999 \$	27 103	21 113	5 990	22,1	295	1,1	250	45	625	2,3	519	106	3 178	11,7	2 318	860
100 000 \$ et plus	31 441	24 976	6 465	20,6	238	0,8	192	46	676	2,2	563	113	2 740	8,7	1 990	750
Nombre total de salariés	545 207	328 628	216 579	39,7	9 102	1,7	5 649	3 453	14 451	2,7	9 122	5 329	71 388	13,1	37 193	34 195

Tableau 10 Salariés occupant un poste permanent à temps partiel dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, le sexe et l'échelle salariale le 31 décembre 2004

Échelle de rémunération	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles						
	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 5 000 \$	5 870	2 719	3 151	53,7	95	1,6	43	52	75	1,3	47	28	584	9,9	282	302
5 000 \$ - 7 499 \$	3 974	1 569	2 405	60,5	80	2,0	37	43	55	1,4	19	36	444	11,2	161	283
7 500 \$ - 9 999 \$	7 291	2 998	4 293	58,9	174	2,4	76	98	146	2,0	65	81	1 069	14,7	547	522
10 000 \$ - 12 499 \$	9 975	4 392	5 583	56,0	216	2,2	91	125	198	2,0	65	133	2 001	20,1	1 213	788
12 500 \$ - 14 999 \$	10 015	3 633	6 382	63,7	188	1,9	61	127	216	2,2	58	158	1 768	17,7	844	924
15 000 \$ - 17 499 \$	10 280	3 307	6 973	67,8	168	1,6	52	116	233	2,3	53	180	1 732	16,8	750	982
17 500 \$ - 19 999 \$	9 401	2 737	6 664	70,9	183	1,9	41	142	200	2,1	42	158	1 532	16,3	567	965
20 000 \$ - 22 499 \$	10 043	3 082	6 961	69,3	175	1,7	44	131	233	2,3	56	177	1 742	17,3	674	1 068
22 500 \$ - 24 999 \$	9 038	2 928	6 110	67,6	142	1,6	47	95	180	2,0	54	126	1 319	14,6	546	773
25 000 \$ - 29 999 \$	12 055	4 447	7 608	63,1	169	1,4	43	126	271	2,2	74	197	1 451	12,0	639	812
30 000 \$ - 34 999 \$	5 677	2 078	3 599	63,4	68	1,2	21	47	107	1,9	48	59	586	10,3	261	325
35 000 \$ - 39 999 \$	3 209	1 242	1 967	61,3	38	1,2	15	23	59	1,8	25	34	293	9,1	139	154
40 000 \$ - 49 999 \$	3 110	1 369	1 741	56,0	43	1,4	23	20	65	2,1	29	36	268	8,6	141	127
50 000 \$ et plus	1 554	711	843	54,2	18	1,2	13	5	22	1,4	10	12	125	8,0	53	72
Nombre total de salariés	101 492	37 212	64 280	63,3	1 757	1,7	607	1 150	2 060	2,0	645	1 415	14 914	14,7	6 817	8 097

Annexe C

Tableaux – Employeurs de la fonction publique fédérale et entrepreneurs fédéraux

Les tableaux suivants fournissent des données sur les catégories d'effectifs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* autres que les employeurs sous réglementation fédérale et les sociétés d'État : fonction publique fédérale, employeurs distincts, autres employeurs du secteur public et employeurs du secteur privé relevant de la compétence provinciale, visés par le Programme de contrats fédéraux.

Liste des tableaux

Tableau 1

Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme le 31 mars 2004

Tableau 2

Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail le 31 mars 2004

Tableau 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail le 31 mars 2004

Tableau 4

Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle le 31 mars 2004

Tableau 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle le 31 mars 2004

Tableau 6

Représentation des salariés dans les effectifs des employeurs distincts par groupe désigné le 31 mars 2004

Tableau 7

Représentation des salariés dans les effectifs des autres employeurs du secteur public par groupe désigné le 31 mars 2004

Tableau 8

Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2004

Tableau 1 Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme le 31 mars 2004

Ministère ou organisme	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Affaires indiennes et du Nord canadien	3 767	62,5	1 178	31,3	237	6,3	207	5,5		
Agence canadienne de développement international	1 565	61,0	38	2,4	64	4,1	142	9,1		
Agence canadienne d'évaluation environnementale	121	56,2	5	4,1	2	1,7	8	6,6		
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	416	56,0	9	2,2	12	2,9	24	5,8		
Agence de promotion économique du Canada atlantique	613	56,0	15	2,4	22	3,6	15	2,4		
Agence spatiale canadienne	552	38,2	4	0,7	11	2,0	58	10,5		
Agriculture et Agroalimentaire Canada (l'Administration du rétablissement agricole des Prairies sont incluses)	6 197	45,7	169	2,7	260	4,2	461	7,4		
Anciens Combattants Canada	3 476	70,0	103	3,0	283	8,1	258	7,4		
Bibliothèque et Archives Canada	1 116	56,0	34	3,0	71	6,4	53	4,7		
Bureau de la sécurité des transports du Canada	216	31,5	2	0,9	12	5,6	23	10,6		
Bureau de l'infrastructure du Canada	79	60,8	2	2,5	2	2,5	8	10,1		
Bureau des passeports	1 418	71,5	30	2,1	60	4,2	194	13,7		
Bureau du Canada sur le règlement des questions des pensionnats autochtones	117	66,7	11	9,4	9	7,7	5	4,3		
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	56	69,6	3	5,4	3	5,4	3	5,4		
Bureau du Conseil privé	742	57,5	27	3,6	34	4,6	55	7,4		
Bureau du directeur général des élections	320	49,1	13	4,1	34	10,6	22	6,9		
Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada	166	64,5	9	5,4	11	6,6	13	7,8		
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	162	60,5	1	0,6	13	8,0	9	5,6		
Centre canadien de gestion	191	68,1	8	4,2	11	5,8	13	6,8		
Citoyenneté et Immigration Canada	5 203	64,2	116	2,2	287	5,5	755	14,5		
Comité des griefs des Forces canadiennes	40	72,5	2	5,0	1	2,5	2	5,0		

Tableau 1 (suite) Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme le 31 mars 2004

Ministère ou organisme	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	4	75,0	3	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commissariat aux langues officielles	143	62,9	90	4,9	7	3,5	5	2,1	3	2,1
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	135	60,0	81	2,2	3	8,1	11	6,7	9	6,7
Commission canadienne des droits de la personne	205	66,3	136	4,4	9	10,7	22	8,3	17	8,3
Commission canadienne des grains	607	34,8	211	4,8	29	7,4	45	7,9	48	7,9
Commission canadienne du lait	60	60,0	36	1,7	1	0,0	0	10,0	6	10,0
Commission de la fonction publique du Canada	1 510	67,0	1 011	3,0	45	7,3	110	11,7	177	11,7
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	955	67,0	640	2,3	22	4,8	46	21,2	202	21,2
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	36	66,7	24	2,8	1	5,6	2	0,0	0	0,0
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	21	66,7	14	4,8	1	4,8	1	0,0	0	0,0
Commission du droit d'auteur	11	63,6	7	0,0	0	0,0	0	9,1	1	9,1
Commission du droit du Canada	9	44,4	4	0,0	0	11,1	1	0,0	0	0,0
Commission mixte internationale	31	41,9	13	0,0	0	6,5	2	3,2	1	3,2
Commission nationale des libérations conditionnelles	296	76,4	226	5,1	15	5,7	17	7,4	22	7,4
Communication Canada	414	58,5	242	1,9	8	1,9	8	6,0	25	6,0
Condition féminine Canada	110	91,8	101	3,6	4	7,3	8	12,7	14	12,7
Conseil canadien des relations industrielles	94	64,9	61	2,1	2	7,4	7	6,4	6	6,4
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	31	58,1	18	0,0	0	3,2	1	12,9	4	12,9
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	397	57,7	229	2,3	9	8,3	33	5,5	22	5,5
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	38	57,9	22	0,0	0	5,3	2	7,9	3	7,9
Conseil national des produits agricoles	15	53,3	8	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Tableau 1 (suite) Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme le 31 mars 2004

Ministère ou organisme	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%
Défense nationale (personnel civil)	19 708	38,0	7 496	2,3	458	5,6	1 112	1 010	5,1	5,1
Développement des ressources humaines Canada	23 400	70,0	16 374	3,6	843	8,0	1 876	1 892	8,1	8,1
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	358	57,5	206	6,1	22	6,1	22	40	11,2	11,2
Environnement Canada	5 651	41,6	2 349	2,3	132	4,5	257	553	9,8	9,8
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	4 949	76,3	3 776	4,8	239	6,2	305	319	6,4	6,4
Greffe du Tribunal de la concurrence	11	54,5	6	0,0	0	18,2	2	0	0,0	0,0
Industrie Canada	5 714	50,1	2 863	2,5	140	5,1	291	570	10,0	10,0
Ministère de la Justice Canada	4 966	65,1	3 232	3,4	170	5,3	265	463	9,3	9,3
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	3 889	48,6	1 880	2,5	96	4,4	172	312	8,1	8,1
Ministère des Finances Canada	1 028	50,1	515	1,2	12	4,2	43	101	9,8	9,8
Office des transports du Canada	257	58,0	149	1,9	5	6,2	16	12	4,7	4,7
Patrimoine canadien	1 995	67,4	1 345	4,0	79	4,8	96	166	8,3	8,3
Pêches et Océans Canada (la Garde côtière canadienne est incluse)	9 958	30,4	3 028	3,2	319	4,5	447	366	3,7	3,7
Ressources naturelles Canada	4 422	38,9	1 722	2,4	106	4,5	197	397	9,0	9,0
Santé Canada	9 093	66,5	6 050	6,7	609	5,0	453	1 097	12,1	12,1
Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne	7	42,9	3	0,0	0	0,0	0	2	28,6	28,6
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	21	47,6	10	0,0	0	0,0	0	0	0,0	0,0
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 124	60,1	676	2,3	26	9,2	103	108	9,6	9,6
Service administratif des tribunaux judiciaires	564	66,3	374	3,2	18	5,9	33	58	10,3	10,3
Service correctionnel Canada	14 134	42,3	5 978	6,9	969	5,0	701	674	4,8	4,8
Solliciteur général Canada	329	60,5	199	4,0	13	5,2	17	21	6,4	6,4
Statistique Canada	5 522	50,9	2 810	2,1	115	6,6	363	607	11,0	11,0
Transports Canada	4 550	41,1	1 868	2,5	113	4,4	201	363	8,0	8,0
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 574	51,2	6 434	2,4	303	5,7	717	978	7,8	7,8

Tableau 1 (suite) Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme le 31 mars 2004

Ministère ou organisme	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%
Tribunal canadien des droits de la personne	18	66,7	12	66,7	1	5,6	1	5,6	0	0,0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	10	70,0	7	70,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien du commerce extérieur	85	50,6	43	50,6	0	0,0	3	3,5	4	4,7
Tribunal de l'aviation civile du Canada	5	100,0	5	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	165 976	53,1	88 175	53,1	6 723	4,1	9 452	5,7	13 001	7,8

Tableau 2 Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail le 31 mars 2004

Région de travail	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%
Terre-Neuve-et-Labrador	3 037	100,0	1 242	40,9	129	4,2	157	5,2	33	1,1
Île-du-Prince-Édouard	1 718	100,0	1 072	62,4	41	2,4	150	8,7	31	1,8
Nouvelle-Écosse	8 604	100,0	3 510	40,8	226	2,6	600	7,0	423	4,9
Nouveau-Brunswick	5 508	100,0	2 927	53,1	160	2,9	281	5,1	72	1,3
Québec	39 117	100,0	21 216	54,2	1 178	3,0	1 692	4,3	2 370	6,1
Ontario	71 117	100,0	39 274	55,2	2 070	2,9	4 350	6,1	6 831	9,6
Manitoba	6 365	100,0	3 539	55,6	735	11,5	418	6,6	400	6,3
Saskatchewan	4 303	100,0	2 263	52,6	552	12,8	243	5,6	147	3,4
Alberta	8 903	100,0	4 838	54,3	646	7,3	568	6,4	646	7,3
Colombie-Britannique	14 796	100,0	7 149	48,3	739	5,0	906	6,1	1 907	12,9
Yukon	284	100,0	182	64,1	52	18,3	17	6,0	7	2,5
Territoires du Nord-Ouest	576	100,0	315	54,7	120	20,8	25	4,3	17	3,0
Nunavut	176	100,0	93	52,8	50	28,4	3	1,7	7	4,0
À l'extérieur du Canada	1 472	100,0	555	37,7	25	1,7	42	2,9	110	7,5
Total	165 976	100,0	88 175	53,1	6 723	4,1	9 452	5,7	13 001	7,8

Tableau 3 Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail le 31 mars 2004

Région de travail	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Terre-Neuve-et-Labrador	3 037	1,8	1 242	1,4	129	1,9	157	1,7	33	0,3
Île-du-Prince-Édouard	1 718	1,0	1 072	1,2	41	0,6	150	1,6	31	0,2
Nouvelle-Écosse	8 604	5,2	3 510	4,0	226	3,4	600	6,3	423	3,3
Nouveau-Brunswick	5 508	3,3	2 927	3,3	160	2,4	281	3,0	72	0,6
Québec	39 117	23,6	21 216	24,1	1 178	17,5	1 692	17,9	2 370	18,2
Ontario	71 117	42,8	39 274	44,5	2 070	30,8	4 350	46,0	6 831	52,5
Manitoba	6 365	3,8	3 539	4,0	735	10,9	418	4,4	400	3,1
Saskatchewan	4 303	2,6	2 263	2,6	552	8,2	243	2,6	147	1,1
Alberta	8 903	5,4	4 838	5,5	646	9,6	568	6,0	646	5,0
Colombie-Britannique	14 796	8,9	7 149	8,1	739	11,0	906	9,6	1 907	14,7
Yukon	284	0,2	1 82	0,2	52	0,8	17	0,2	7	0,1
Territoires du Nord-Ouest	576	0,3	315	0,4	120	1,8	25	0,3	17	0,1
Nunavut	176	0,1	93	0,1	50	0,7	3	0,0	7	0,1
À l'extérieur du Canada	1 472	0,9	555	0,6	25	0,4	42	0,4	110	0,8
Total	165 976	100,0	88 175	100,0	6 723	100,0	9 452	100,0	13 001	100,0

Tableau 4 Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle le 31 mars

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Direction	4 322	100,0	1 510	34,9	124	2,9	213	4,9	208	4,8
Scientifique et professionnelle	23 920	100,0	9 912	41,4	585	2,4	894	3,7	2 846	11,9
Administration et service extérieur	69 868	100,0	41 697	59,7	2 857	4,1	4 171	6,0	5 386	7,7
Services techniques	17 567	100,0	5 521	31,4	521	3,0	780	4,4	915	5,2
Soutien administratif	31 736	100,0	26 260	82,7	1 654	5,2	2 525	8,0	2 942	9,3
Exploitation	18 563	100,0	3 275	17,6	982	5,3	869	4,7	704	3,8
Total	165 976	100,0	88 175	53,1	6 723	4,1	9 452	5,7	13 001	7,8

Tableau 5 Répartition de l'effectif de la fonction publique par groupe désigné et catégorie professionnelle le 31 mars 2004

Catégorie professionnelle	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Direction	4 322	2,6	1 510	1,7	124	1,8	213	2,3	208	1,6
Scientifique et professionnelle	23 920	14,4	9 912	11,2	585	8,7	894	9,5	2 846	21,9
Administration et service extérieur	69 868	42,1	41 697	47,3	2 857	42,5	4 171	44,1	5 386	41,4
Services techniques	17 567	10,6	5 521	6,3	521	7,7	780	8,3	915	7,0
Soutien administratif	31 736	19,1	26 260	29,8	1 654	24,6	2 525	26,7	2 942	22,6
Exploitation	18 563	11,2	3 275	3,7	982	14,6	869	9,2	704	5,4
Total	165 976	100,0	88 175	100,0	6 723	100,0	9 452	100,0	13 001	100,0

Tableau 6 Représentation des salariés dans les effectifs des employeurs distincts par groupe désigné le 31 mars 2004

Nom de l'employeur	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Agence du revenu du Canada*	40 100	59,4	23 809	59,4	967	2,4	2 025	5,0	5 241	13,1
Agence canadienne d'inspection des aliments	5 717	46,0	2 628	46,0	101	1,8	200	3,5	421	7,4
Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes	3 727	63,5	2 366	63,5	132	3,5	227	6,1	120	3,2
Commission canadienne de sûreté nucléaire	533	42,2	225	42,2	12	2,3	17	3,2	67	12,6
Service canadien du renseignement de sécurité**	2 000	46,2	924	46,2	30	1,5	64	3,2	184	9,2
Centre de la sûreté des télécommunications	1 283	35,8	459	35,8	16	1,2	37	2,9	65	5,1
Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada	196	50,0	98	50,0	1	0,5	6	3,1	27	13,8
Office national de l'énergie	323	58,2	188	58,2	9	2,8	16	5,0	28	8,7
Office national du film du Canada	460	60,4	278	60,4	6	1,3	4	0,9	33	7,2
Conseil national de recherches du Canada	4 563	35,1	1 601	35,1	41	0,9	168	3,7	645	14,1

Tableau 6 (suite) Représentation des salariés dans les effectifs des employeurs distincts par groupe désigné le 31 mars 2004

Nom de l'employeur	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie	330	72,4	3	0,9	10	3,0	11	3,3		
Bureau du vérificateur général du Canada	585	54,9	9	1,5	21	3,6	47	8,0		
Bureau du surintendant des institutions financières	480	44,4	3	0,6	21	4,4	86	17,9		
Parcs Canada	4 667	40,4	372	8,0	268	5,7	105	2,2		
Conseil de recherches en sciences humaines	178	69,1	4	2,2	13	7,3	7	3,9		
Opérations des enquêtes statistiques	2 117	80,4	44	2,1	98	4,6	169	8,0		
Total	67 259	55,1	1 750	2,6	3 195	4,8	7 256	10,8		

* Anciennement connue sous le nom d'Agence des douanes et du revenu du Canada.

** Les chiffres donnés quant au nombre d'employés et de membres de groupes désignés sont des estimations.

Tableau 7 Représentation des salariés dans les effectifs des autres employeurs du secteur public par groupe désigné le 31 mars 2004

Nom de l'employeur	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Forces canadiennes (officiers et de militaires du rang)	110 141	16,8	2 537	2,3	1 560	1,4	2 344	2,1		
Gendarmerie royale du Canada (les membres réguliers et civils)	19 995	25,0	1 268	6,3	722	3,6	1 131	5,7		
Total	130 136	18,0	3 805	2,9	2 282	1,8	3 475	2,7		

Tableau 8 Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2004

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
3M Canada Company	Amphenol Canada Corporation	BDO Dunwoody LLP
6025773 Canada Inc.	Anachemia Canada Inc.	Beaulieu Canada
9149-6950 Québec Inc.	Andrew Sheret Ltd.	Beckman Coulter Canada Inc.
ABB Inc.	Anixter Canada Inc.	Becton Dickinson Canada Inc.
Accenture Inc.	Aoco Ltd.	BEE Clean Building Maintenance Inc
Accès Services Santé Gss Inc.	Aon Reed Stenhouse Inc.	Bell Helicopter Textron Canada Ltd.
Acco Canada Inc.	Apotex Inc.	Belron Canada Inc.
Acklands-Grainger Inc.	Apple Canada Inc.	Best Facilities Services Ltd.
Acrès International Ltd.	Aramark Canada Ltd.	Betz Dearborn Inc.
Acrodex Inc.	Arborite Division of ITW Canada	BF Goodrich Landing Gear Division Oakville
AD OPT Technologies Inc.	Archive Iron Mountain	BFI Canada Inc.
Adacel Inc.	Armtec Ltd.	Black & McDonald Ltd.
ADCOM Inc.	Arthur Andersen LLP	BOC Canada Ltd.
Adecco Employment Services Ltd.	Ashland Canada Corp.	Bodycote Ortech Inc.
ADGA Group Consultants Inc.	Associated Engineering Alberta Ltd.	Boehringer Ingelheim (Canada) Ltd.
ADI Group Inc.	Astrazeneca Canada Inc.	Boeing Canada Inc.
Adobe Systems	ATCO Gas and Pipelines Ltd.	Boeing Canada Technology
ADT Security Services Canada Inc.	ATCO Structures Inc.	Bolands Ltd.
Advance Electronics Inc.	Atelier du Martin-Pêcheur inc.	Bombardier Inc.
AERIC Inc.	Atlantic Building Cleaning Ltd.	Bombardier Produits Récréatifs Inc.
Agat Laboratories Ltd.	Atlantic Industries Ltd.	Boulangerie Lanthier Ltée / Lanthier Bakery Ltd.
Agfa Inc.	Atlantic Tractors & Equipment Ltd.	Bouthillette Parizeau & Associés inc.
Agilent Technologies Canada Inc.	Atlantic Wholesalers Ltd.	Bowater Pâtes et Papiers Canada Inc
Ahearn & Soper Inc.	Atlantis Systems International, Inc.	Bowdens Media Monitoring Ltd.
Air Liquide Canada Inc.	Atlas Specialty Steels Div. of Slater Stainless	Brenntag Canada Inc.
Air Products Canada Ltd.	Autodesk Canada Inc.	Bridge Brand Food Services Ltd.
AirBoss Engineered Products Inc.	AVCORP Industries Inc.	Bridgestone Firestone Canada Inc.
Aircraft Appliance & Equipment Ltd.	Aventis Pasteur Ltd.	Bristol Aerospace Ltd.
AIT Corporation	Aventis Pharma Inc.	Bristol-Myers Squibb Co.
Ajilon Canada Inc.	Avery Dennison Canada Inc.	Brookfield Lepage Johnson Controls
Alberta Cancer Board	Aviscar Inc. / Avis Rent-A-Car	Brother International Corporation (Canada) Ltd.
Alberta Research Council	Avnet International Canada Ltd.	Browning Harvey Ltd.
Alcatel Canada Inc.	Av-Tech Inc.	BTI Canada
Algonquin College of Applied Arts & Technology	Avw Telav Inc.	Budget Car & Truck Rentals of Ottawa
Aliments Martel Inc.	Axidata Inc.	Budget Rent A Car of Edmonton Ltd.
Allard-Johnson Communications Inc.	Azon Canada Inc.	Bunge Canada
AllianceOne Ltd.	B.G.E. Service & Supply Ltd.	Burntsand Inc.
Allied International Credit Corp.	Babcock & Wilcox Canada Ltd.	C & D Cleaning and Security Services Ltd.
AlliedSignal Aerospace Canada	Bacou-Dalloz Protective Apparel Ltd.	C.S. Brooks Canada Inc.
Almac Machine Works Ltd.	Ballard Power Systems	Cablecom Int'l Network Cabling Inc.
ALS Canada Ltd.	Bardon Supplies Ltd.	CAE Electronics Ltd.
Alstom Canada Inc. Appareillage haute tension	Barnes Distribution Canada	Cafeteria de la Capitale Inc.
Alumicor Ltd.	Bartle & Gibson Ltd.	Caisse Centrale Desjardins
Ambassador Conference Resort	Baxter Corporation	Calian Technologies Ltd.
Amec Americas Ltd.	Baxter Foods Ltd.	Camco Inc.
AMEC Earth & Environmental Ltd.	Bayer Inc.	
Amex Canada Inc.	Bayshore Health Care Ltd.	
	BC Centre for Disease Control Society	

Tableaux 8 (suite) Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2004

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Camosun College	Central Precision Ltd.	Cookshiretex Inc.
Campbell Ford Sales Ltd.	Centre de recherche industrielle du Québec	Corel Corporation
Canac Marquis Grenier Ltée.	Centre for Addiction and Mental Health	Corpav Presentation Group
Canad Corporation of Manitoba Inc.	Centre hospitalier universitaire de Québec	Corporate Express Canada Inc.
Canada Bread Atlantic Ltd.	CenturyVallen Ltd.	Corporation de l'École Polytechnique
Canada Bread Company Ltd.	CH2M Hill Canada Ltd.	Corporation Technologies Eicon
Canada Capital Building Services Ltd.	Chemise Empire Ltée	Cossette Communication Inc.
Canada Catering Co. Ltd.	Chemises JML Shirts Inc.	CPI Canada – Communications & Power Industries Canada Inc.
Canadian Bank Note Company, Ltd.	Chesapeake Display and Packaging	Crawford Adjusters Canada Inc.
Canadian Blue Bird Coach Ltd.	Chevron Canada Ltd.	Crowne Plaza Toronto Centre
Canadian Bonded Credits Ltd.	CIA Inc.	CSG Security Inc.
Canadian Buttons Ltd.	Cima, Engineering Consultants	Cummins est du Canada Inc.
Canadian Linen and Uniform Service	Cisco Systems Canada Co.	Cummins Mid Canada Ltd.
Canadian Niagara Hotels Inc.	CIT Financial Ltd.	Cummins Ontario Inc.
Canadian Shipbuilding & Engineering Ltd.	Cité de la Santé de Laval	Custom Foam Systems Ltd.
Canadian Standards Association	Clariant (Canada) Inc	Cutler-Hammer Engineering Services Division
Canadian Technical Tape Ltd.	Cleyn & Tinker Inc.	D. Bertrand et Fils Inc.
Canadian Waste Services Inc.	Clinidata Corporation	DaimlerChrysler Canada Ltd.
Cancer Care Ontario	CMC Electronique Inc.	Dairyworld Foods
Cangene Corporation	CMI Interlangues Inc.	Dalhousie University
Canon Canada Inc.	CNC Global Ltd.	Dalsa Corporation
CanTest Ltd.	Coast Hotels Ltd.	Danka Canada Inc.
CanWest Interactive Inc.	Cochrane Group Inc.	Danone Waters of Canada Inc.
Cap Gemini Ernst & Young Canada Inc.	Cognos Inc.	Data Business Forms
Capable Building Cleaning Ltd.	Collectcorp Group of Companies	Data General (Canada) Co.
CARIS-Universal Systems Ltd.	College Ahuntsic	Datacard Canada Inc
Carleton University	Collège de Saint-Boniface	Davey Tree Services a Division of Davey Tree
Carmichael Engineerig Ltd.	Colony Hotel Toronto / SingDeer Investment Ltd.	Davie Maritime Inc.
Carrier Canada Ltd.	COM DEV International Ltd.	Decision One Corporation
Carsen Group Inc.	Comcare Health Services	Dell Computer Corporation
Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.	Communications Québecor Inc.	Deloitte & Touche LLP
Cartem Inc.	Compass Group Canada (Beaver) Ltd.	Delphi Solutions Corp.
Carter-Horner Inc.	Compugen Inc.	Delta Bessborough – Legacy Hotels Corporation
Cascades East Angus Inc.	Computer Associates Canada Ltd.	Delta Chelsea – Great Eagle Hotels (Canada) Ltd.
Cascades Resources	Computer Sciences Canada inc. – CSC	Delta Ottawa Hotel & Suites
Casino Nova Scotia Hotel	Compuware Corporation of Canada	Delta Vancouver Suites (Delta Hotels)
Castrol Canada Inc.	Concentra Managed Care Inc.	Derko Ltée.
Catholic Social Services	Concordia University	Deschenes & Fils Ltée.
CBCL Ltd.	Conestoga-Rovers & Associates Ltd.	Dessau-Soprin Inc.
CCH Canadian Ltd.	Connors Bros. Division of Clover Leaf Seafoods, LP	DIFCO Tissus De Performance
CCSI Technology Solutions Corp.	Conor Pacific Canada	Dillon Consulting Ltd.
CDI Career Developments Ltd.	Consolidated Service Industries Corporation	Distal Inc.
Cégep Édouard-Montpetit	Consoltex Inc.	Dollar Thrifty Automotive Group Canada Ltd.
Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu	Controlled Environments Ltd.	
Centennial Foods Corporation Ltd.		
Central Health Services / Retirement Residences Inc.		

Tableaux 8 (suite) Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2004

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Dollco Corporation (The)	Esselte Canada Inc.	General Cable Company
Dominion Blueline Inc.	Evans Consoles Inc.	General Chemical Canada Ltd.
Domtar Inc.	Eveready Canada	General Dynamics Canada Ltd.
Domus Building Cleaning Co Ltee	Excalibur Learning Resource Centre, Canada Corp.	General Dynamics Land Systems – Canada Corporation
Doubletex	Exide Canada Inc Battery Division	General Motors Of Canada Ltd.
Downeast Communications	Expro Technologies Inc.	General Motors Of Canada Ltd. Diesel Div.
Dr. Oetker Ltd.	E-Z-EM Canada Inc.	Genpharm Inc.
Drake International Inc.	Fairmont Chateau Laurier (The)	Gescan Division of Sonapor Canada Inc.
DRS Flight Safety and Communications	Fairmont Le Chateau Frontenac (The)	Getronics Canada Inc.
DST Output Canada Inc.	Fairmont Le Reine Elizabeth	GFS Canada Company (Gordon Food Service)
Dube & Loiselle Inc.	Fairmont Royal York (The)	GGI Group Inc.
Dufferin Construction Company	Fairmont Vancouver Airport (The)	Gibbard Furniture Shops Ltd.
Duocom Canada Inc.	Fairmont Waterfront Hotel (The)	GlaxoSmithKline Inc.
DuPont Canada Inc.	Farmers Co-Operative Dairy Ltd.	Gentel Inc.
Durham Furniture Inc.	Federated Co-operatives Ltd.	Global Upholstery Co Inc.
DY 4 Systems Inc.	Fellfab Ltd.	Golden Arrow Schoolbuses Ltd.
Dynacare Gamma Partnership	FGI Family Guidance Group Inc.	Golder Associates Ltd.
Dynamic Maintenance Ltd.	Financial Collection Agencies (International) Inc.	Goodfellow Inc.
Dynex Facility Services Inc.	Finning International Inc.	Goodyear Canada Inc.
E S Fox Ltd.	First Nations University of Canada Inc.	Gowling Lafleur Henderson LLP
Eagle-Picher Energy Products Corporation	Fisher Scientific Company	Grand & Toy Ltd.
Earth Tech Canada Inc.	Fisherman's Market International Inc	Grant Emblems Ltd.
Eastern Bakeries Ltd.	Fleetway Inc.	Grant Thornton LLP
EBA Engineering Consultants Ltd.	Ford Motor Co Of Canada Ltd.	Graphic Controls Canada Ltd.
Ebco Industries Ltd.	Forensic Technology Wai Inc.	Gray Forgings & Stamping Ltd.
École de langues de l'Estrie Inc.	Formica Canada Inc.	Graybar Canada Ltd.
École de langues La Cité Inc.	For-Net Inc.	Groupe CGI Inc.
Edmonton Meat Paking Ltd.	Fort Garry Industries Ltd.	Groupe Lacasse Inc.
EDS Canada Inc.	Furniture de Bureau Denis	Groupe LGS Inc.
Edulinx Canada Corporation	Franklin Empire Inc.	Groupe Sante Medisys Inc
EECOL Electric Ltd.	Freightliner Manitoba Ltd.	Groupe-Conseil Roche Ltee
Electro Sonic Inc.	Friesens Corporation	Guillevin International Inc.
Eli Lilly & Co.	Frisco Bay Industries Du Canada Ltd.	Harbour Towers Hotel and Suites
EMC Corporation of Canada	Fuji Photo Film Canada Inc.	Harper Detroit Diesel Ltd.
Emco Corporation	Fujitsu Consulting (Canada) Inc.	Harris Canada Inc.
EMS Technologies Canada , Ltd.	Future Electronics Inc.	Hatch Associates Ltd.
Engel Canada Inc.	G&K Services Canada Inc.	Haworth Ltd.
Engineered Apparel Ltd.	G.A. Boulet Inc.	Hay group Ltd.
Enseignes Imperial Signs	G.N. Johnston Equipment Co. Ltd.	Henry Schein Ash Arcona
Enterprise Rent A Car Canada Ltd.	Ganotec inc.	Héroux-Devtek Inc.
Entretien JMP – 157481 Canada inc.	Garlock Of Canada Ltd.	Hertz Canada Ltd.
Entrust Ltd.	Gastops Ltd.	Herve Pomerleau Inc.
Enviro-Test Laboratories	Gaz Metropolitan Inc.	Hewitt Équipement Ltée.
E-One Canada Ltd.	GDG Environnement Ltée.	Hewlett-Packard (Canada) Co.
Epson Canada Ltd.	GE Canada Nuclear Products	Hilroy Mead Westbaco Company
Equifax Canada Inc.	GE Capital Fleet Services	
Ernst & Young LLP	GE Security Canada	
ESRI Canada Ltd.		

Tableaux 8 (suite) Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2004

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Hilton Canada Inc.	Institut national de la recherche scientifique	Konica Minolta Business Solutions (Canada) Ltd.
Hitachi Construction Machinery Co. Ltd	Institut national d'optique	Kontzamanis Graumann Smith
Hitachi Data Systems Inc.	Institut Philippe Pinel de Montréal	MacMillan Inc.
Hoffann La Roche Ltd.	Integrated Power Systems Corp.	Koprash Investment Inc.
Holiday Inn Plaza La Chaudière	Integrus Metals o.b.a. Atlas	Kortex Computer
Holiday Inn Select Halifax Centre	Ideal Metals	Kromar Printing Ltd.
Holiday Inn Select Montreal centre-ville	Intelicom Security Services Ltd.	Krug Inc.
Holiday Inn Select Toronto Airport	Intercity Packers Ltd.	L.P. Royer Inc.
Holiday Inn Toronto Yorkdale	Intercon Security Ltd.	L-3 Communications MAS (Canada) Inc.
Honeywell Ltd.	Intergraph Canada Ltd.	La Chemise Perfection Inc.
Hopital de Laval	Intertec Security & Investigation Ltd.	Laboratoires Abbott Ltée
Hopital du Saint-Sacrement	Iron Core Company Of Canada	Labstat International Inc.
Horton Trading Ltd.	Irving Equipment	Lab-Volt (Québec) Ltée
Hotel Château Mont Saint-Anne	Irving Oil Ltd.	Laliberté et associés Inc.
Hotel Dieu Hospital	Irving Shipbuilding Inc.	Legacy Hotels Corporation
Hotel Gouverneur Place Dupuis	Island Farms Dairies	Lenbrook Industries Ltd.
Hotel Loews Le Concorde / Place Montcalm Hotel Inc.	ISM Information Systems	Les Distributeurs R. Nicholls Distributeurs Inc.
Hotel Saskatchewan Radisson Plaza	IT/Net Ottawa Inc.	Les Emballages Mitchel Lincoln Ltée
Hotel Wyndham Montreal / Compagnie Hospitalite	J & A Building Services Ltd.	Les fromages Saputo Ltée
Houle Electric Ltd.	J. L. Richards & Associates Ltd.	Les lainages Victor Ltée
Hummingbird Communications Ltd.	Jacques Whitford	Les ordres, décorations et médailles rideau inc
Huntingdon Mills (Canada) Ltd.	JH Ryder Machinery Ltd.	Les sous-vêtements U M Inc.
Husky Injection Molding Systems Ltd.	Joe's Janitorial Services Ltd.	Levitt Safety Ltd.
Husky Oil Ltd.	John Deere Ltd.	Lewisfoods Inc.
Hyatt Regency Calgary	Johnson & Johnson Inc.	Lexi-Tech International Inc.
Hyatt Regency Vancouver	Johnson & Johnson Medical Products Inc	Lexmark Canada Inc.
Hydro Agri Canada (Nutrite)	Johnson Controls LP	Liberty Health
Ian Martin Ltd.	Jones Packaging Inc.	Liftking Industries Inc.
IBI Group	JTI-MacDonald Corp.	Lincoln Electric Company of Canada LP
IBM Canada Ltd.	Justice Institute Of British Columbia	Liteco Inc.
ICI Canada Inc.	Kasian Architecture Interior Design and Planning Ltd.	Litton Systems Canada Ltd.
Ideal Roofing Company Ltd.	Kaverit Steel and Crane ULC	Liverton Hotels Inc.
IDS Intelligent Detection Systems Inc.	Keilhauer Industries Ltd.	Lockheed Martin Canada
Ikon Office Solutions Inc.	Kelloway Construction Ltd.	Logidec / Moore Wallace Inc.
IMC (Canada) Global Ltd.	Kelly Services (Canada) Ltd.	Logistik Unicorp
IMP Aerospace Components Ltd.	Kemptville Truck Centre Ltd.	London King Street Purchaseco Inc.
IMP Group Ltd. – CSH Operations	KI Pembroke Inc.	Lotus Development Canada Ltd.
Imperial Oil Canada Ltd.	Kiewit Offshore Services	Louis Garneau Sports Inc.
Imprimeries Transcontinental Inc.	Kinacor Inc.	Lowe-Martin Co. Inc.
IMT Partnership	Klohn Crippen Consultants Ltd.	Lucent Technologies Canada
Indal Technologies Inc.	Knoll North America Corporation	Lumen, Division de Sonepar Canada Inc.
Induspac Group	Kodak Canada Inc.	Lumonics Inc.
Industries de maintenance empire Inc.	Komex International Ltd.	Lyreco (Canada) Inc.
Ingenium Group Inc.	Kone Inc.	M&S Food Services Ltd.
Inscape Corporation	Kone Québec Inc.	

Tableaux 8 (suite) Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2004

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
M5 Marketing Communications Inc.	Michelin Amérique du Nord (Canada) Inc.	Oerlikon Contraves Inc.
MacDonald Dettwiler & Associates Inc.	Micro-Boutique éducative Inc.	Olds College
MacDonald Dettwiler & Associates Ltd.	Microsoft Canada Corporation	Olympus NDT Canada Inc.
Mack Canada Inc.	Minto Developments Inc.	Omnilogic Systems Group
Magellan Aerospace Fleet Industries Ltd.	Montel Inc.	Online Enterprises Inc.
Maintenance Eureka Ltée.	Moore North America	ONX Incorporated
Mallette S.E.N.C.R.L.	Morbern Inc.	Onyx Canada
Manac Inc. (Industries Tanguay)	Morneau Sobeco	Open Text Corporation
Manitoba Hydro	Morrison Hershfield Ltd.	Operation Springboard
Manpower Services Canada Ltd. / Services Manpower Canada Ltée.	Motor Coach Industries Ltd.	Optech Inc.
Mapinfo Canada Inc.	Motorola Canada Ltd.	Oracle Corporation Canada Inc.
Marconi Medical Systems Canada Inc.	Mount Saint Vincent University	Ortho-McNeil Inc.
Mariott Chateau Champlain	Multi Marques Inc.	Osram Sylvania Ltd.
Maritime Paper Products Ltd.	Mustang Survival Corp.	Otis Canada Inc.
Mark's Work Wearhouse Ltd.	National Car Rental (Canada) Inc.	Ottawa (JCST) Purchasco Inc.
Marriott Corporation of Canada Ltd.	National Paper Goods	Ottawa Marriott / 1210478 Ontario Inc.
Marsh Canada Ltd.	National Steel Car Ltd.	Ottawa-Carleton Association for Persons with Developmental Disabilities
Marshall Macklin Monaghan Ltd.	Natrel Inc. Vision d'agropur coopérative	Paccar du Canada Ltée
Mastech Canada	NBS Technologies Inc.	Pacific Safety Products Inc.
Maxsys Professionals and Solutions Inc.	NCR Canada Ltd.	Packard Bell Nec
Maxxam Analytics Inc.	Neill and Gunter Ltd.	Pagui Inc.
Mayhew and Associates Inc.	Nelson Lumber Company Ltd.	Pan Pacific Hotel Vancouver
McCormick Rankin Corporation	Neptune Food Service Inc.	Panalpina Inc.
McGill University	NetManage Canada Inc.	Panasonic Canada Inc.
McGregor Industries Inc.	New Brunswick Electric Power	Pangaea Systems Inc.
Mckenzie Sales Ltd.	NexInnovations Inc.	Paprican
Mckesson Canada Corporation	NFO CF Group	Park Town Motor Motels Ltd.
McLarens Toplis Canada	Nienkamper Furniture & Accessories Inc.	Patterson Dentaire Canada Inc.
McMaster University	Nissan Canada Inc.	Peacock Inc.
McNeil Consumer Healthcare / McNeil PDI Inc.	Nor-Don Collection Network Inc.	Pearson Canada Solutions Ltd.
Medavie Inc.	NORDX / CDT Inc.	Peerless Garments Ltd.
Med-Emerg International Inc.	Norimco – Div of Bata Industries Ltd.	Penske Truck Leasing of Canada Inc.
Med-Eng Systems Inc.	Nortel Networks	Perkinelmer Optoelectronics
Mediagrif Interactive Technologies Inc.	North Atlantic Petroleum	Petro-Canada Inc.
Medtronic of Canada	North Douglas Sysco Food	Pfizer Canada Inc.
Mellon Consultants Ltd.	Northfield Metal Products Ltd.	Pharmacia & UpJohn Inc.
Memorial University of Newfoundland	Northstar Aerospace Inc.	Pharmascience Inc.
Mercedes-Benz Canada Inc.	Northumberland Co-operative Ltd.	Philip Analytical Services Inc.
Merck Frost Canada Ltd.	Norwest Soil Research Ltd.	Philips & Temro Industries Ltd.
Messier Dowty Inc.	Nova Scotia Community College	Philips Electronics Ltd.
Metafore Corporation	Nova Scotia Textiles Ltd.	Pierceys Building Supplies
Metro Catering Executive Class Catering Inc.	Novartis Pharmaceuticals Canada Inc.	Pinchin Environmental Ltd.
Metropolitain Parking Inc.	Novopharm Ltd.	Pioneer Balloon Canada Ltd.
	NRCS Inc. (National Rehabilitation)	Pirelli Cables et Systemes Inc.
	Nurun Inc.	Pitney Bowes of Canada Ltd.
	O'Connor Associates Environmental Inc.	Polar Bear Corporate Education Solutions

Tableaux 8 (suite) Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2004

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Portfolio Management Solutions Inc.	Roche Ltee Groupe-Conseil	Sierra Systems Group Inc.
Power Battery Sales Ltd.	Roctest Ltd	Sifto Canada Inc.
PPG Canada Inc.	Rolland Inc. Division des Papiers Fins	Simon Fraser University
Pratt & Whitney Canada Corporation Inc.	Rolls Royce Canada Ltd.	Simplex Grinnell
Praxair Canada Inc.	Rousseau Métal Inc.	Simtran Technologies Inc.
Prevost Car Inc.	Royal Lepage Ltd.	Sinclair Dental Company Ltd.
Pricewa Terhousecoopers LLP	Russel Metals Inc.	Skillsoft Canada
Pritchard Engineering Co Ltd.	Ryerson University	Skyjack Inc.
Procter & Gamble Inc.	Saft Power Systems Inc.	SMED International
Produits Biologiques Shire	Saint Mary's University	Smith Lyons Torrence Stevenson & Mayer
Promaxis Systems	Samsonite Canada Inc.	Smiths Detection
Protexion Products (1997) Inc.	Samuel Son & Co. Ltd.	Snap-On Tools Of Canada Ltd.
PTI Group Inc.	Sandwell Engineering Inc.	SNC Technologies Inc.
Publicis Canada Inc.	Sanofi-Synthelabo Canada Inc.	SNC-Lavalin ProFac
Pylon Electronics Inc.	SAP Canada Inc.	Softchoice Corporation
Quantum Management Services Ltd.	SAS Institute (Canada) Inc.	Sony of Canada Ltd.
Quebecor World Inc.	Saskatchewan Research Council	Soroc Technology Inc.
Queen's University	Sault College of Applied Arts and Technology	Soucy International Inc.
Quicklaw Inc.	SCA Hygiene Products Inc.	Soupeexperts Inc.
R3D Information et technologie inc.	Scepter Corporation	Source Medical Corporation
Ramada Inn 400 / 401	Schenker of Canada Ltd.	Spectrum Signal Processing Inc.
Ratiopharm Inc.	Schindler Elevator Corporation	Springwall Sleep Products Inc
Raymond Chabot Grant Thornton	Schneider Canada Inc.	St. John's Dockyard Ltd.
Raytheon Canada Ltd.	Science Applications International Corporation (Saic Canada)	St. Joseph Print Group Inc.
Raytheon Elcan Optical Technologies	Scythes Inc.	St. Lawrence College
RBA Inc.	Seacor Environmental Inc.	Standard Knitting Ltd.
RBC Dominion Securities Inc.	Seanix Technology Inc.	Standard Paper Box Div. of SPB Canada Inc.
Re Gilmore Investments Corp.	Securiguard Services Ltd.	Stanfield's Ltd.
Recall Corporation o/a Mobile Shred Inc.	Securitas Canada Ltd. / Sécuritas Canada Ltée.	Stantec Consulting Ltd.
Recochem Inc.	ServiceMaster of Ottawa – 1351120 Ontario Inc.	Steelcase Canada Ltd.
Redhead Equipment Ltd	Sharp Electronics of Canada Ltd.	Steels Industrial Products Ltd.
Régulvar Inc.	Sharp's Audio Visual Ltd.	Storagetek Canada Inc.
Rehab Foundation for the Disabled	Shaw GMC Pontiac Buick Hummer Ltd.	Strongco Inc.
Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.	Shell Canada Ltd.	Subaru Canada Inc.
Relizon Canada Inc.	Sheraton Centre Toronto Hotels	Sun Microsystems Of Canada Inc.
Rentokil Initial Canada Ltd.	Starwood Hotels	Suncor Energy Inc.
Residence Inn by Marriott Hotel	Sheraton Hamilton Hotel Starwood Hotels Canada	Sunlife Financial Insurance
Resolve Corporation	Sheraton Laval	Superior Propane, a Division of Superior Plus
Resort Investors International ULC	Sheraton Ottawa Hotel	Supreme Office Products Ltd.
Reuters Canada Ltd.	Sheraton Suites Calgary Eau Claire	Supremex Inc.
RGO Office Products Partnership	Sheraton Vancouver Wall Centre Hotel	Sutton Place Hotel Toronto (The)
Ricoh Canada Inc.	Sico Inc	Swift Denim
Ricoh Image Communication	Siemens Canada Ltd.	Swish Maintenance Ltd.
Riviera Security Services Inc.	Siemens Westinghouse Inc.	Symantec Corporation
Roche Diagnostics Canada Division of Hoffman – LaRoche Ltée.		Symbol Technologies Canada ULC

Tableaux 8 (suite) Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2004

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Sysco Food Services of Canada Inc. (Western Division)	Transcontinental Direct	Wajax Industries Ltd.
Sysco Food Services of Ontario	Transcontinental Inc.	Wardrop Engineering Inc.
Sysco Québec	Transcontinental Printing Inc.	Warner Lambert Canada Inc.
Sysco Serca Foodservice Inc.	Transport St-Léonard Inc.	Warren Shepell Consultants Group
Sysco-Konings Wholesale	Trent University	Watson Wyatt & Company
T. Lauzon Ltée.	Tyco Electronics Canada Ltd.	Webcom Ltd.
Tab Products of Canada Ltd.	UAP Inc.	Welch & Company LLP
Tannis Trading Inc.	Ultra Electronics Canada Ltd.	Wescam Inc.
Taro Pharmaceuticals Inc.	Ultramar Ltée	Wesco Distribution Canada Inc.
Tayco Panelink Ltd.	UMA Group Ltd.	Westburne Ruddy Electric
Technical Standards and Safety Authority	Uniclean Building Maintenance Contractor	WG Thompson & Sons Ltd.
Technicolor Canada Inc.	Unisource Canada Inc.	WHB Identification Solutions Inc.
Tecsult Inc.	Unisys Canada Inc.	Whitehall Robins Inc.
Teknion Corporation	Univar Canada Ltd.	William M Mercer Ltd.
Télé Université	Université du Québec à Montréal	Winpack Technologies Inc.
Telemedia Communications Inc.	Université Laval	Wolseley Holdings Canada Inc.
Telephoto Technologies Inc.	University College of the Fraser Valley	Wood Wyant Inc.
Telus National Systems Inc.	University of Alberta	Wyeth Pharmaceutical
Tenaquip Ltée.	University of British Columbia	Xantrex Technology Inc.
Terra Footwear Ltd.	University of Calgary	Xerox Canada Inc.
Texcan A Division of Sonapar Canada	University of Guelph	Xwave Solutions
Thales Canada Inc.	University of Lethbridge	Yamaha Motor Canada Ltd.
The 500 Staffing Services Inc.	University of Manitoba	Yonge Street Hotels
The Cambridge Towel Corporation	University of Montreal	York University
The Canadian Corps of Commissionaires	University of New Brunswick	Zellers Inc.
The Canadian Salt Company Ltd.	University of Ottawa	Zenon Environmental Inc.
The Cohos Evamy	University of Saskatchewan	Zodiac Hurricane Technologies Inc.
The Globe and Mail division of Bell Globemedia Publishing Inc.	University of Victoria	Zomax Inc.
The Governing Council of the University of Toronto	University of Waterloo	
The Great West Life Assurance Company	University of Windsor	
The Mcelhanney Group Ltd.	URS Canada Inc.	
The North West Company Inc.	Utilicorp Networks Canada (Alberta) Ltd.	
The Prince George Hotel	Valcom Manufacturing Group Inc.	
The Royal Oak Inn	Valeant Canada Ltée.	
The University of Western Ontario	Vancouver Marriott Pinnacle Downtown	
The Westin Edmonton / Starwood	Vapor Rail Inc.	
The Westin Harbour Castle	Victor Innovatex Inc.	
Thyssen Krupp Elevator (Canada) Ltd.	Victorian Order of Nurses	
Titan Building Maintenance Ltd.	Vipond Inc.	
Toromont Industries Ltd.	Vitalaire Healthcare	
Toronto Auto Auctions Ltd.	Vitality Foodservice Canada Ltd.	
Toshiba of Canada Ltd.	Vita-Tech Canada Inc.	
Total Credit Recovery Ltd.	Volkswagen Canada Inc.	
	Volvo Motor Graders	
	VWR International Ltd.	
	Wabush Mines	