



Créer des milieux de travail équitables et productifs

Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel – 2006



Programme du Travail
Travail.gc.ca

Loi sur l'équité en matière d'emploi :
Rapport annuel 2006

Vous pouvez obtenir des exemplaires (imprimés) supplémentaires de cette publication, indiquant le numéro de catalogue HS21-1/2006, aux :

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-rhdsc.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 2007

N° de cat. : HS21-1/2006

ISBN : 978-0-662-49746-2



Message du ministre



Dans les milieux du travail se crée la richesse de notre pays. Beaucoup de Canadiens et de Canadiennes y passent d'ailleurs une grande partie de leur vie active. Le rendement du milieu de travail a donc pour eux une grande incidence socioéconomique.

Compte tenu de la place qu'il occupe dans la vie de nos citoyens, le milieu de travail doit être le reflet du visage changeant de notre société. Le gouvernement du Canada joue un rôle important dans l'atteinte de cet objectif, notamment grâce à la *Loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi*. La Loi nous incite à favoriser l'accueil et l'intégration de ceux qui se heurtent à des obstacles à l'emploi, à savoir les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles

Le rapport annuel présente à la population du Canada un bilan du rendement des milieux de travail régis par le gouvernement fédéral et indique de quelle façon ils parviennent à une représentation adéquate des groupes désignés au sein de leur effectif.

Le rapport démontre que nous avons fait des progrès, mais il nous reste du chemin à parcourir pour réduire l'écart entre la disponibilité des membres de groupes désignés et leur représentation dans les milieux de travail. Le gouvernement reconnaît et salue les efforts déployés par les employeurs et les employés qui ont permis de récolter ces fruits. Il profite de l'occasion pour encourager tous les employeurs à redoubler d'ardeur pour en faire encore plus.

Compte tenu de la réalité des marchés du travail contemporains et des effets des changements démographiques qui ralentissent la croissance de la population active, les objectifs d'équité en faveur des groupes désignés et les besoins de l'économie moderne vont de pair.

Pour assurer notre réussite sur le marché mondial hautement compétitif, il nous faut capitaliser sur l'équité dans les milieux de travail canadiens pour les rendre plus productifs. Ainsi, lorsque nous faisons la promotion de la diversité et de l'intégration dans le milieu de travail, non seulement créons-nous de meilleurs milieux de travail, mais nous favorisons aussi l'essor de notre économie et la force de notre nation.

Jean-Pierre Blackburn, C.P., député

Ministre du Travail et

ministre de l'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec

Table des matières

Introduction	1
Aperçu	5
Chapitre 1 Femmes	11
Chapitre 2 Autochtones	15
Chapitre 3 Personnes handicapées	19
Chapitre 4 Membres des minorités visibles	23
Chapitre 5 Reconnaître l'excellence – Bonnes pratiques	27
Chapitre 6 Équité en matière d'emploi – Modèles à suivre	33
6.1 Réussite dans le secteur des transports	33
6.2 Réussite dans le secteur bancaire	38
Chapitre 7 Tracer la voie – Initiatives reliées à l'équité en milieu de travail	43
7.1 Stratégie pour un milieu de travail sans racisme	43
7.2 Examen législatif	46
Annexe A Notation des employeurs	47
Annexe B Tableaux – Employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et sociétés d'État	69
Annexe C Tableaux – Employeurs de la fonction publique fédérale et entrepreneurs fédéraux	89

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*

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est entrée en vigueur il y a plus de vingt ans, soit en 1986, obligeant dès lors les employeurs à adopter des plans et des objectifs en vue de parvenir à une représentation équitable des quatre groupes désignés au sein de leur effectif – les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles – et à en faire état au gouvernement du Canada. Le *Rapport annuel 2006* présente ces résultats.

La force du Canada réside dans sa diversité et dans la compétence de ses travailleurs. Attirer les meilleurs et les plus brillants et maximiser le potentiel de tous les Canadiens qui font partie de la population active constituent la clé du succès dans le marché mondial devenu extrêmement concurrentiel.

Un certain nombre de pressions dans le marché du travail font qu'il est encore plus important de mettre à contribution les compétences de tous ceux qui veulent travailler. À mesure que les baby-boomers prendront leur retraite, la main-d'œuvre canadienne continuera à décroître à moins que de nouveaux arrivants gagnent le marché du travail pour remplacer ceux qui le quittent. À l'heure actuelle, le Canada enregistre son taux de chômage le plus bas depuis trois décennies : 6,7 % de la population active travaille.¹ Le nombre d'employeurs qui signalent des pénuries de main-d'œuvre spécialisée et non spécialisée ne cesse de croître. Utiliser pleinement les talents de tous les travailleurs au Canada, y compris les immigrants, peut aider à relever le défi d'une pénurie imminente de compétences. L'équité en matière d'emploi est un outil nécessaire et efficace pour permettre aux employeurs de relever ce défi.

¹ Source : Enquête sur la population active, décembre 2005

Les Canadiens souhaitent que le lieu de travail soit réceptif à ces pressions et qu'il soit équitable, de manière à ce qu'il y ait des possibilités d'emploi pour tous ceux qui cherchent du travail. Les Canadiens estiment qu'il ne devrait pas y avoir d'obstacles à l'emploi, ni d'autres facteurs de discrimination qui empêchent certaines personnes d'être nommées à des postes pour lesquels elles détiennent les compétences. Pour être en mesure de réaliser ces objectifs, le Programme du travail se consacre, en collaboration avec ses partenaires de la Commission canadienne des droits de la personne et de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, à la diffusion de renseignements concernant l'équité en matière d'emploi, ainsi que les avantages sociaux et économiques qui en découlent.

Le Programme du travail, par exemple, a mis en œuvre la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme afin d'aider les employeurs à recruter et maintenir en poste des membres des minorités visibles et des Autochtones pour régler les problèmes liés aux disparités raciales. Cette stratégie permet de diffuser de l'information et des outils concernant les bonnes pratiques opérationnelles, les exemples de réussite et les analyses de cas. Elle rapproche aussi les employeurs et les représentants des groupes désignés pour leur permettre de collaborer à l'élaboration d'approches novatrices pour la formation, le recrutement, le maintien en poste et l'avancement de ces travailleurs.

Les employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont quatre obligations fondamentales à respecter en mettant en œuvre les mesures d'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 des embauches, des promotions et des cessations d'emploi;
- Effectuer une analyse de toute sous-représentation des groupes désignés dans chacune des catégories professionnelles de leurs effectifs;
- Examiner leur système, leurs politiques et leurs pratiques d'embauche afin de repérer et d'éliminer tous les obstacles à l'embauche;
- Préparer un plan décrivant comment ils proposent d'éliminer les obstacles et d'adopter des politiques et des pratiques positives pour l'embauche, la formation, l'avancement et la rétention des personnes faisant partie des groupes désignés. Ce plan doit aussi prévoir des mesures d'adaptation et comprendre un calendrier complet assorti d'objectifs à court et à long terme.

Le rapport de cette année met l'accent sur la nécessité de « surmonter la résistance des employés à l'auto-identification ». L'auto-identification est un élément clé des programmes d'équité en milieu de travail, qui présente souvent un défi en matière de ressources humaines pour les employeurs. Des communications efficaces et une conscientisation accrue, ainsi qu'une meilleure compréhension des objectifs et des effets de l'équité en matière d'emploi aideront à éliminer les perceptions erronées et à mettre en place une meilleure représentation des groupes désignés dans la population active.

La Loi est la seule législation fédérale exhaustive sur l'équité en matière d'emploi au Canada. Elle vise les cinq employeurs suivants :

1. Les **employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État** ayant un effectif de 100 salariés ou plus.
2. Les institutions de la **fonction publique fédérale** qui figurent à la Partie I de l'Annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) [p. ex., Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC), Défense nationale, Service correctionnel du Canada et Santé Canada].
3. Les **employeurs distincts**, soit les organismes du secteur public fédéral figurant dans la Partie II de l'Annexe I de la LRTFP et comptant plus de 100 salariés (p. ex., l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).
4. Les **autres employeurs du secteur public** comptant 100 salariés ou plus, y compris les Forces canadiennes (officiers et militaires du rang de la Force régulière et de la Force de réserve) et la Gendarmerie royale du Canada (membres réguliers et civils, à l'exclusion des employés de la fonction publique fédérale).
5. Les **entrepreneurs fédéraux** sous réglementation provinciale qui fournissent des biens et des services, comptent au moins 100 salariés au Canada et soumissionnent ou obtiennent des contrats de plus de 200 000 \$ auprès du gouvernement fédéral.

Aperçu

Nous présentons notre dix-neuvième *Rapport annuel* au Parlement. Ce rapport décrit la situation de l'emploi des quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles) et les progrès accomplis par les employeurs vers l'équité en matière d'emploi dans la perspective des rapports soumis en 2005.

Cette année, la présentation de notre rapport est différente. En effet, les renseignements sur chacun des groupes désignés apparaissent dans un chapitre distinct. Au fil du rapport, les conclusions clés de 2005 sont comparées à celles de l'année précédente et, le cas échéant, à celles de 1987 et de 2001 (la dernière fois où le Parlement a révisé la Loi).

Les **chapitres 1 à 4** fournissent des données sur la situation de l'emploi de chacun des groupes désignés dans les différents effectifs assujettis à la Loi.

Le **chapitre 5, Reconnaître l'excellence – Bonnes pratiques**, offre des renseignements sur les outils utilisés par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État pour améliorer leurs résultats en matière d'équité en emploi.

Le **chapitre 6, Équité en matière d'emploi – Modèles à suivre**, présente des études de cas sur des employeurs exemplaires dans le domaine de l'équité en matière d'emploi – Spectra Energy et Citibank Canada.

Le **chapitre 7, Tracer la voie – Initiatives reliées à l'équité en milieu de travail**, décrit le travail entrepris par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) – Travail pour soutenir l'amélioration de l'équité en matière d'emploi.

Principales observations concernant tous les employeurs régis par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

En 2005

- On a observé une amélioration de la représentation pour l'ensemble des quatre groupes désignés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Toutefois, tous les groupes désignés demeurent sous-représentés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et dans le secteur public fédéral (tableau 1 – Grand total des deux secteurs).²
- Dans le **secteur privé sous réglementation fédérale**, des progrès ont été réalisés relativement à la représentation de la plupart des groupes désignés. Il faut cependant poursuivre sur la même voie puisque des écarts de représentation persistent pour trois de ces groupes désignés, les personnes handicapées et les Autochtones connaissant des problèmes particuliers (tableau 1).
- Dans le **secteur public fédéral**, on a observé une amélioration dans tous les groupes désignés. Toutefois, le principal défi à relever réside dans l'écart de représentation des membres des minorités visibles (tableau 1).

Tableau 1
Résumé des statistiques de tous les employeurs régis par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Employeurs	Tous les salariés		Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	N ^{bre}	N ^{bre}	R* %	R* %	D** %	R* %	R* %	D** %	R* %	R* %	D** %	R* %	R* %	D** %
Total du secteur privé	520	672 652	43,4	43,3	47,3	1,7	1,8	2,6	2,5	2,7	5,3	13,3	14,1	12,6
Fonction publique fédérale	73	165 856	53,1	53,5	52,2	4,1	4,2	2,5	5,7	5,8	3,6	7,8	8,1	10,4
Employeurs distincts	16	66 068	55,1	55,2	47,3	2,6	2,6	2,6	4,8	4,9	5,3	10,8	11,3	12,6
Autres employeurs du secteur public	2	121 722	18,0	18,2	47,3	2,9	3,1	2,7	1,8	1,6	5,3	2,7	3,0	10,3
Total du secteur public	91	353 646	40,9	41,7	49,6	3,4	3,5	2,6	4,1	4,2	4,5	6,5	7,0	10,8
Grand total des deux secteurs	611	1 026 298	42,5	42,7	48,1	2,3	2,4	2,6	3,1	3,2	5,0	10,9	11,6	12,0

* « R » s'entend du pourcentage de représentation des groupes désignés respectifs de tous les employés au sein de l'effectif des employeurs. Les données sur le secteur privé sous réglementation fédérale sont recueillies sur la base de l'année civile par le Programme du travail du ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada (RHDSC), tandis que celles qui portent sur le secteur public fédéral sont recueillies sur la base de l'exercice financier (du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004 et du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005) par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC).

** « D » représente le pourcentage de disponibilité dans la population active, qui a été établi à partir du Recensement du Canada de 2001 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001, effectués par Statistique Canada. La disponibilité dans la population active pour la fonction publique fédérale est une prévision de l'AGRHFPC qui se fonde sur les professions au sein de l'effectif canadien qui correspondent aux professions des citoyennes et citoyens canadiens seulement (excluant les résidents permanents). La disponibilité chez les autres employeurs du secteur public se fonde sur les données relatives aux citoyennes et citoyens canadiens. Les statistiques sur la disponibilité totale ont été pondérées.

2 Les employeurs qui soumettent des rapports en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* comprennent le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État, la fonction publique fédérale, les employeurs distincts [organisations du secteur public fédéral qui comptent 100 salariés ou plus et dont les noms figurent dans l'Annexe I de la Partie II de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (p. ex., l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada)] et les autres employeurs du secteur public (y compris les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada). Les employeurs régis par les gouvernements provinciaux qui sont assujettis au Programme de contrats fédéraux (PCF) ne soumettent pas de rapports annuels. Pour ces raisons, les données sur la représentation des groupes désignés pour l'ensemble de l'effectif du PCF ne sont pas disponibles.

Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale

2005 par rapport à 2004

Pour tous les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et toutes les sociétés d'État qui ont présenté un rapport en 2004 et en 2005 :

- des progrès ont été réalisés dans la représentation des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles (tableau 2);
- la représentation des femmes est demeurée relativement stable (tableau 2).

À long terme

Les données sur tous les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État indiquent que depuis 1987, moment de l'entrée en vigueur de la Loi :

- il y a eu une amélioration dans la représentation de tous les groupes désignés (tableau 2);
- les plus importantes améliorations relatives ont été enregistrées chez les membres des minorités visibles et les Autochtones (tableau 2).

Tableau 2

Représentation des groupes désignés tel que déclaré par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 %	2004 %	2005 %	1987 %	2004 %	2005 %	1987 %	2004 %	2005 %	1987 %	2004 %	2005 %
Banques	76,1	69,6	68,9	0,6	1,3	1,3	1,8	2,8	3,3	9,5	21,8	22,8
Communications	39,6	41,1	40,8	0,6	1,4	1,5	1,4	2,5	2,6	4,0	12,2	12,6
Transports	16,9	25,3	25,3	0,7	2,2	2,3	1,4	2,4	2,4	2,6	8,4	9,1
Autres	21,3	27,9	30,7	0,9	2,3	2,3	2,3	2,2	2,4	2,6	6,4	8,3
Tous les secteurs	40,9	43,4	43,3	0,7	1,7	1,8	1,6	2,5	2,7	5,0	13,3	14,1

* Ces données sont recueillies sur la base de l'année civile de RHDSC. Des écarts peuvent survenir par rapport aux données déclarées antérieurement en raison des ajouts faits aux bases de données ou des rajustements effectués aux rapports des employeurs après les délais de publication.

Employeurs du secteur public sous réglementation fédérale³

2005 par rapport à 2004

On a constaté une légère amélioration pour les groupes désignés au sein des effectifs de tous les employeurs du secteur public fédéral. Nous présentons ci-dessous les faits saillants relatifs aux progrès réalisés au chapitre de la représentation des groupes désignés au sein des effectifs des employeurs du secteur public fédéral qui sont assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

- Au sein de la **fonction publique fédérale**, contrairement au secteur privé sous réglementation fédérale et aux sociétés d'État, les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées étaient bien représentés, mais les membres des minorités visibles demeuraient sous-représentés (tableau 1).
- Chez les **employeurs distincts**, les femmes et les Autochtones étaient bien représentés, mais les personnes handicapées et les membres des minorités visibles demeuraient sous-représentés (tableau 1).
- Chez les autres **employeurs du secteur public**, les Autochtones étaient bien représentés, mais d'importants écarts de représentation persistaient dans le cas des femmes, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles (tableau 1).

Initiatives gouvernementales sur l'équité en milieu de travail

Initiative stratégique

- La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme est un volet clé du plan du gouvernement fédéral intitulé *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme*. Elle vise à améliorer la situation de l'emploi des Autochtones et des membres des minorités visibles en éliminant les obstacles à l'emploi et en adoptant des mesures de soutien positives dans les secteurs privé et public sous réglementation fédérale.

Examen de la législation

- La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige qu'un comité parlementaire en fasse l'examen tous les cinq ans. L'examen doit être effectué en 2007 par le Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA). En prévision de cet examen, des activités ont été entreprises en 2006 : un document de travail qui demandait des commentaires a été publié, des réunions ont eu lieu avec les principales parties intéressées afin d'obtenir leurs points de vue, et une évaluation du programme a été amorcée.

³ Les données historiques de certains des employeurs du secteur public fédéral ne sont pas disponibles.

Limites des données sur l'équité en matière d'emploi⁴

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

1. Les employeurs transmettent leurs données annuellement. Cependant, l'univers des employeurs se transforme d'une année à l'autre, en raison principalement de l'arrivée de nouveaux employeurs. Par ailleurs, certains employeurs peuvent cesser de relever de la compétence fédérale. Si on compare les statistiques année après année en gardant à l'esprit que l'univers s'est transformé, la comparaison peut conduire à des résultats inexacts. À titre d'exemple, si un nouvel employeur rapporte une faible représentation des femmes, ses données peuvent abaisser la moyenne générale de la représentation des femmes pour l'année en question. Cela peut donner à penser, à tort, que la représentation générale des femmes a diminué. Pour brosser un portrait qui reflète davantage la réalité, nous devons tenir compte uniquement des employeurs qui ont produit des rapports de façon constante au fil du temps. C'est ce que nous appelons les données « rajustées ». Cependant, toutes les données historiques n'ont pas fait l'objet d'un rajustement.

Les tableaux qui suivent illustrent les changements qui surviennent dans les données en raison de l'utilisation des différentes bases d'employeurs.

Tableau 3

Représentation non rajustée des groupes désignés de tous les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale qui ont soumis un rapport en 2001, 2004 et 2005*

Secteur	Femmes						Autochtones					
	2001		2004		2005		2001		2004		2005	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Banques	139 080	71,0	128 350	69,6	131 415	68,9	2 139	1,1	2 408	1,3	2 460	1,3
Communications	88 861	41,3	90 232	41,1	89 849	40,8	2 921	1,4	3 137	1,4	3 263	1,5
Transports	44 318	24,7	46 969	25,3	48 553	25,3	3 588	2,0	3 995	2,2	4 509	2,3
Autres	12 461	28,0	17 196	27,9	21 381	30,7	1 217	2,7	1 416	2,3	1 622	2,3
Tous les secteurs	284 720	44,9	282 747	43,4	291 198	43,3	9 865	1,6	10 956	1,7	11 854	1,8
	Personnes handicapées						Membres des minorités visibles					
	2001		2004		2005		2001		2004		2005	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Banques	3 911	2,0	5 250	2,8	6 236	3,3	33 575	17,1	40 261	21,8	43 550	22,8
Communications	5 009	2,3	5 553	2,5	5 664	2,6	23 359	10,8	26 724	12,2	27 763	12,6
Transports	4 385	2,4	4 411	2,4	4 597	2,4	13 679	7,6	15 639	8,4	17 493	9,1
Autres	1 214	2,7	1 344	2,2	1 666	2,4	3 436	7,7	3 948	6,4	5 767	8,3
Tous les secteurs	14 519	2,3	16 558	2,5	18 163	2,7	74 049	11,7	86 572	13,3	94 573	14,1

* Dans le présent tableau, les chiffres n'ont pas été rajustés. On y trouve tous les chiffres qui ont été rapportés pour chaque année (c.-à-d. 418 employeurs en 2001, 503 employeurs en 2004 et 520 employeurs en 2005). Des écarts peuvent survenir par rapport aux données déclarées antérieurement en raison des ajouts faits aux bases de données ou des rajustements effectués aux rapports des employeurs après les délais de publication.

⁴ Pour des descriptions détaillées des termes et des méthodes statistiques utilisés dans le présent rapport, veuillez vous reporter au *Guide technique* : http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passarelle.asp?hr=fr/pt/ot/ntem/emt/outils_eme/rapports/annuel/GuideTechnique.shtml&hs=wzp.

Tableau 4

Représentation rajustée des groupes désignés seulement dans le secteur privé sous réglementation fédérale qui ont soumis un rapport tous les ans depuis 2001*

Secteur	Femmes						Autochtones					
	2001		2004		2005		2001		2004		2005	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Banques	138 607	71,1	128 095	69,6	130 470	69,0	2 124	1,1	2 408	1,3	2 448	1,3
Communications	81 242	41,5	87 615	41,3	86 661	41,0	2 711	1,4	3 069	1,4	3 174	1,5
Transports	36 035	23,1	37 442	24,3	38 633	24,3	3 187	2,0	3 528	2,3	3 826	2,4
Autres	11 901	27,8	12 902	29,9	13 914	31,1	1 202	2,8	1 300	3,0	1 385	3,1
Tous les secteurs	267 785	45,4	266 054	44,8	269 678	44,6	9 224	1,6	10 305	1,7	10 833	1,8
	Personnes handicapées						Membres des minorités visibles					
	2001		2004		2005		2001		2004		2005	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Banques	3 900	2,0	5 249	2,9	6 223	3,3	33 462	17,2	40 192	21,8	43 268	22,9
Communications	4 781	2,4	5 425	2,6	5 514	2,6	20 597	10,5	25 862	12,2	26 440	12,5
Transports	3 950	2,5	3 966	2,6	4 132	2,6	12 000	7,7	13 627	8,8	15 217	9,6
Autres	1 202	2,8	1 196	2,8	1 234	2,8	3 381	7,9	3 725	8,6	4 291	9,6
Tous les secteurs	13 833	2,3	15 836	2,7	17 103	2,8	69 440	11,8	83 406	14,1	89 216	14,8

* Les chiffres ont été rajustés pour mesurer le progrès annuel de la représentation des groupes désignés dans la base des employeurs. Les données du présent tableau ne peuvent pas être comparées à celles qui ont été publiées l'an dernier, car la base des employeurs qui a servi au présent rapport comprend 322 employeurs qui ont présenté un rapport chaque année depuis 2001 (les employeurs qui ont présenté un rapport pour la première fois après 2000 sont exclus). Le rapport de l'an dernier portait sur 381 employeurs qui avaient présenté des rapports en 2003 et en 2004.

2. Pour mesurer le progrès des groupes désignés dans la Loi, leur pourcentage de représentation (c.-à-d. le nombre d'employés des groupes désignés divisé par le nombre total d'employés) est comparé à leur disponibilité dans la population active. Les données sur la disponibilité proviennent des recensements ou des enquêtes réalisés tous les cinq ans par Statistique Canada. Il existe donc un décalage dans la mesure des écarts de représentation : par exemple, la représentation des groupes désignés en 2005 est comparée aux données sur la disponibilité tirées du Recensement et de l'enquête de 2001.
3. Comme certaines données sont rapportées après les délais de publication, il peut y avoir des différences dans les données qui sont déclarées pour une année particulière dans les différents rapports annuels.
4. Les données sur les effectifs qui sont assujettis à la Loi sont recueillies auprès de différentes sources. Les données sur l'équité en matière d'emploi du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État sont recueillies sur la base de l'année civile et sont regroupées par le Programme du travail du ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada. Les données sur la fonction publique fédérale sont recueillies sur la base de l'exercice financier par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada.

Chapitre 1 : Femmes

Ce chapitre présente des données sur la situation de l'emploi des femmes dans les différents effectifs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.⁵ Les conclusions principales tirées de l'an 2005 y sont comparées à celles de l'année précédente et, quand les données sont disponibles, à celles de 2001 et de 1987.⁶

Points saillants

- De 2004 à 2005, la représentation des femmes a augmenté dans l'ensemble, mais a continué de se situer sous le seuil de disponibilité dans les **secteurs privé et public sous réglementation fédérale** (tableau 1.1).⁷
- Les femmes sont considérablement surreprésentées comparativement à leur disponibilité dans le secteur bancaire, mais il y a eu une tendance à la baisse dans cette représentation au fil du temps (tableau 1.2). À l'opposé, il y a la situation du reste du **secteur privé sous réglementation fédérale**.
- Dans le **secteur privé sous réglementation fédérale**, la représentation des femmes parmi les cadres supérieurs et intermédiaires et parmi les professionnels a augmenté entre 2001 et 2005. Par ailleurs, leur représentation dans les groupes restants a diminué (tableau 1.3). Toutefois, leur représentation a continué d'être inférieure à leur disponibilité parmi les cadres supérieurs et les professionnels.
- La part des femmes embauchées et licenciées dans le **secteur privé sous réglementation fédérale** enregistre une tendance à la baisse depuis 2001 (tableaux 1.4 et 1.5), alors que celle des femmes qui ont eu une promotion est demeurée plutôt stable (tableau 1.6).

5 Veuillez vous reporter à l'**annexe B** pour obtenir les données sur les femmes qui font partie de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État, et à l'**annexe C** pour obtenir les données sur les femmes qui font partie de l'effectif du secteur public régi par la Loi.

6 Les tableaux de cette partie du rapport montrent des comparaisons entre les données rajustées et non rajustées des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État. Les données rajustées portent sur les employés de la même population d'employeurs (322) qui a produit des rapports chaque année depuis 2001 (les employeurs qui ont présenté un rapport pour la première fois après 2000 sont exclus). Les données non rajustées portent sur tous les employés qui ont fait l'objet de rapports au cours de l'année donnée (tous les employeurs sont inclus dans les comparaisons d'une année à l'autre).

7 Pour mesurer les progrès réalisés par les femmes désignées dans la Loi, leur représentation est comparée à leur disponibilité dans la population active. Les données sur la disponibilité sont tirées des recensements effectués par Statistique Canada tous les cinq ans. Il y a donc un décalage dans la mesure des écarts de représentation. Par exemple, la représentation pour 2005 est comparée aux données sur la disponibilité tirées du Recensement du Canada de 2001.

Tableau 1.1

Toutes les femmes salariées assujetties à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Employeurs	Rajustée			Non rajustée		
	2004	2005		2004	2005	
	R* %	R* %	D** %	R* %	R* %	D** %
Total du secteur privé	44,8	44,6	47,3	43,4	43,3	47,3
Fonction publique fédérale				53,1	53,5	52,2
Employeurs distincts†				55,1	55,2	47,3
Autres employeurs du secteur public‡				18,0	18,2	47,3
Total du secteur public				40,9	41,7	49,6
Grand total des deux secteurs				42,5	42,7	48,1

* « R » s'entend du pourcentage de représentation des groupes désignés respectifs de tous les employés au sein de l'effectif des employeurs. Les données sur le secteur privé sous réglementation fédérale sont recueillies sur la base de l'année civile par le Programme du travail du ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada (RHDS), tandis que celles qui portent sur le secteur public fédéral sont recueillies sur la base de l'exercice financier (du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004 et du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005) par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC).

** « D » représente le pourcentage de disponibilité dans la population active qui a été établi à partir du Recensement du Canada de 2001 effectué par Statistique Canada. La disponibilité dans la population active pour la fonction publique fédérale est une prévision de l'AGRHFPC qui se fonde sur les professions au sein de l'effectif canadien qui correspondent aux professions des citoyennes et citoyens canadiens seulement (excluant les résidents permanents). La disponibilité chez les autres employeurs du secteur public se fonde sur les données relatives aux citoyennes et citoyens canadiens. Les statistiques sur la disponibilité totale ont été pondérées.

† Les employeurs distincts sont des organismes du secteur public fédéral qui comptent un minimum de 100 employés figurant dans la liste de l'Annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (p. ex., l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).

‡ Les autres employeurs du secteur public comprennent les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada.

Tableau 1.2

Représentation des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	Rajustée						Non rajustée			
	2001		2004		2005		1987	2001	2004	2005
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	%	%	%	%
Banques	138 607	71,1	128 095	69,6	130 470	69,0	76,1	71,0	69,6	68,9
Communications	81 242	41,5	87 615	41,3	86 661	41,0	39,6	41,3	41,1	40,8
Transports	36 035	23,1	37 442	24,3	38 633	24,3	16,9	24,7	25,3	25,3
Autres	11 901	27,8	12 902	29,9	13 914	31,1	21,2	28,0	27,9	30,7
Tous les secteurs	267 785	45,4	266 054	44,8	269 678	44,6	40,9	44,9	43,4	43,3

* Des écarts peuvent survenir par rapport aux données déclarées antérieurement en raison des ajouts faits aux bases de données ou des rajustements effectués aux rapports des employeurs après les délais de publication.

Tableau 1.3

Femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon les catégories professionnelles sélectionnées*

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Représentation**			Disponibilité***
	2001	2004	2005	2001
	%	%	%	%
Cadres supérieurs	20,3	22,1	22,1	25,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	43,0	43,6	44,1	37,5
Professionnels	45,2	45,9	46,0	52,8
CPÉME restantes	46,1	45,1	44,8	47,7
Total	45,4	44,8	44,6	47,3

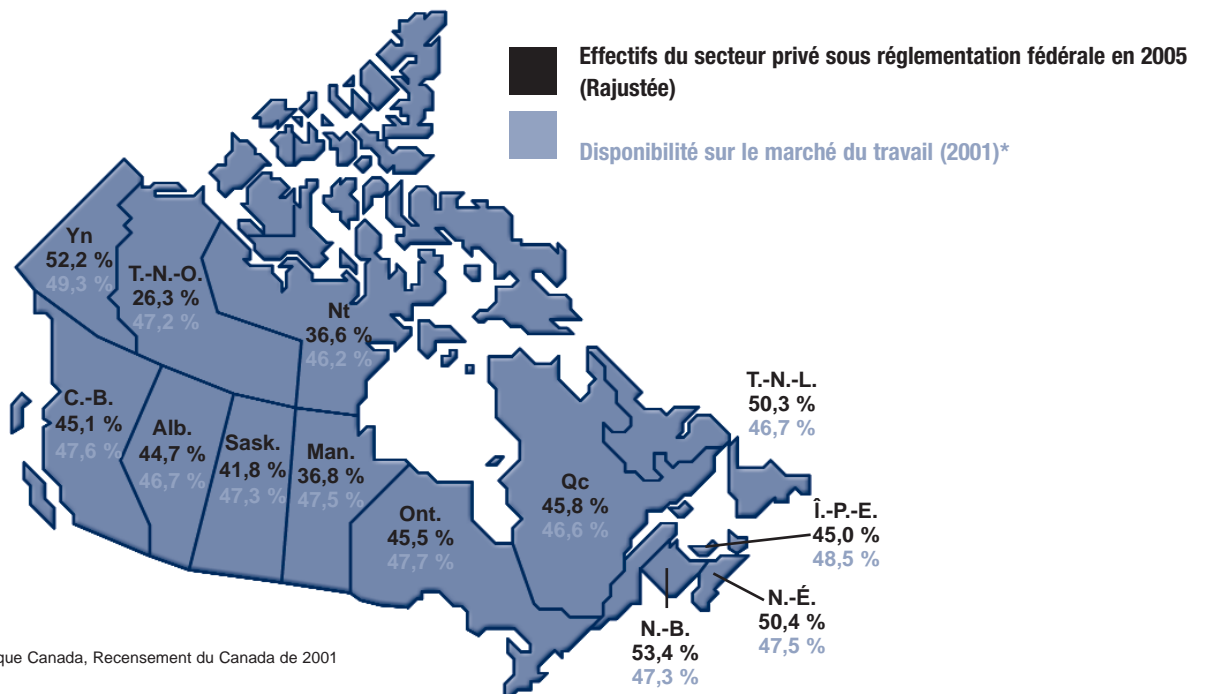
* Les employeurs produisent des rapports en fonction de 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME). Le présent tableau montre des CPÉME choisies qui présentent des écarts importants entre la représentation et la disponibilité des femmes.

** Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

*** Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001.

Graphique 1.1

Représentation (2005) et disponibilité (2001) des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale, par région



* Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001

Tableau 1.4

La part des femmes recrutées dans les secteurs privés sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Banques	17 727	61,5	12 220	57,9	14 773	58,4
Communications	10 623	38,7	12 488	42,5	10 667	37,1
Transports	11 000	31,1	6 439	25,3	7 151	24,4
Autres	1 423	31,4	1 419	35,7	1 855	35,1
Tous les secteurs	40 773	42,4	32 566	40,7	34 446	38,9

* La « part » est le pourcentage des embauches totales parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Tableau 1.5

La part des femmes ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi dans les secteurs privés sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Banques	16 300	64,7	12 953	64,2	14 153	62,0
Communications	8 852	39,1	9 175	39,5	12 752	39,7
Transports	6 240	24,8	5 256	22,9	6 087	23,4
Autres	1 817	24,0	1 136	30,2	1 769	35,3
Tous les secteurs	33 209	41,2	28 520	40,7	34 761	40,4

* La « part » est le pourcentage des licenciements totaux parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Tableau 1.6

La part des femmes ayant obtenu une promotion dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Banques	18 884	68,4	14 596	64,5	15 392	64,3
Communications	4 791	46,5	3 855	42,8	4 242	42,6
Transports	1 725	22,3	1 325	27,2	1 999	32,8
Autres	1 127	29,1	1 141	35,5	1 123	33,7
Tous les secteurs	26 527	53,6	20 917	52,6	22 756	52,5

* La « part » est le pourcentage des promotions totales accordées aux membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Chapitre 2 : Autochtones

Le présent chapitre fournit des données sur la situation d'emploi des Autochtones dans les différents effectifs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.⁸ Les conclusions principales tirées de l'an 2005 y sont comparées à celles de l'année précédente et, quand les données sont disponibles, à celles de 2001 et de 1987.⁹

Points saillants

- La représentation des Autochtones a augmenté très modestement de 2004 à 2005. Les Autochtones étaient bien représentés dans le **secteur public fédéral**, tandis que dans le **secteur privé sous réglementation fédérale**, ils se maintenaient généralement à des niveaux inférieurs à leur disponibilité (tableaux 2.1 et 2.2).¹⁰
- Entre 2001 et 2005, la représentation des Autochtones a légèrement augmenté pour les postes de cadres supérieurs et intermédiaires, de professionnels ainsi que de contremaîtres dans le **secteur privé sous réglementation fédérale** (tableau 2.3). Toutefois, leur représentation restait inférieure à leur disponibilité dans tous les groupes, à l'exception des postes de contremaîtres.
- La part des Autochtones embauchés dans le **secteur privé sous réglementation fédérale** reste considérablement inférieure à leur disponibilité depuis 2001 (tableau 2.4), et la part des Autochtones en cessation d'emploi est supérieure à leur représentation (tableau 2.5). La part des Autochtones promus est demeurée assez stable (tableau 2.6).

8 Veuillez vous reporter à l'**annexe B** pour obtenir les données sur les Autochtones qui font partie de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État, et à l'**annexe C** pour obtenir les données sur les Autochtones qui font partie de l'effectif du secteur public régi par la Loi.

9 Les tableaux de cette partie du rapport montrent des comparaisons entre les données rajustées et non rajustées des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État. Les données rajustées portent sur les employés de la même population d'employeurs (322) qui a produit des rapports chaque année depuis 2001 (les employeurs qui ont présenté un rapport pour la première fois après 2000 sont exclus). Les données non rajustées portent sur tous les employés qui ont fait l'objet de rapports au cours de l'année donnée (tous les employeurs sont inclus dans les comparaisons d'une année à l'autre).

10 Pour mesurer les progrès réalisés par les Autochtones désignés dans la Loi, leur représentation est comparée à leur disponibilité dans la population active. Les données sur la disponibilité sont tirées des recensements effectués par Statistique Canada tous les cinq ans. Il y a donc un décalage dans la mesure des écarts de représentation. Par exemple, la représentation pour 2005 est comparée aux données sur la disponibilité tirées du Recensement du Canada de 2001.

Tableau 2.1

Autochtones au sein des effectifs de tous les employeurs régis par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Employeurs	Rajustée			Non rajustée		
	2004	2005		2004	2005	
	R*	R*	D**	R*	R*	D**
	%	%	%	%	%	%
Total du secteur privé	1,7	1,8	2,6	1,7	1,8	2,6
Fonction publique fédérale				4,1	4,2	2,5
Employeurs distincts†				2,6	2,6	2,6
Autres employeurs du secteur public‡				2,9	3,1	2,7
Total du secteur public				3,4	3,5	2,6
Grand total des deux secteurs				2,3	2,4	2,6

* « R » s'entend du pourcentage de représentation des groupes désignés respectifs de tous les employés au sein de l'effectif des employeurs. Les données sur le secteur privé sous réglementation fédérale sont recueillies sur la base de l'année civile par le Programme du travail du ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada (RHDS), tandis que celles qui portent sur le secteur public fédéral sont recueillies sur la base de l'exercice financier (du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004 et du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005) par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC).

** « D » représente le pourcentage de disponibilité dans la population active qui a été établi à partir du Recensement du Canada de 2001 effectué par Statistique Canada. La disponibilité dans la population active pour la fonction publique fédérale est une prévision de l'AGRHFPC qui se fonde sur les professions au sein de l'effectif canadien qui correspondent aux professions des citoyennes et citoyens canadiens seulement (excluant les résidents permanents). La disponibilité chez les autres employeurs du secteur public se fonde sur les données relatives aux citoyennes et citoyens canadiens. Les statistiques sur la disponibilité totale ont été pondérées.

† Les employeurs distincts sont des organismes du secteur public fédéral qui comptent un minimum de 100 employés figurant dans la liste de l'Annexe I de la Partie II de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (p. ex., l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).

‡ Les autres employeurs du secteur public comprennent les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada.

Tableau 2.2

Représentation des Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	Rajustée						Non rajustée			
	2001		2004		2005		1987	2001	2004	2005
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	%	%	%	%
Banques	2 124	1,1	2 408	1,3	2 448	1,3	0,6	1,1	1,3	1,3
Communications	2 711	1,4	3 069	1,4	3 174	1,5	0,6	1,4	1,4	1,5
Transports	3 187	2,0	3 528	2,3	3 826	2,4	0,7	2,0	2,2	2,3
Autres	1 202	2,8	1 300	3,0	1 385	3,1	0,9	2,7	2,3	2,3
Tous les secteurs	9 224	1,6	10 305	1,7	10 833	1,8	0,7	1,6	1,7	1,8

* Des écarts peuvent survenir par rapport aux données déclarées antérieurement en raison des ajouts faits aux bases de données ou des rajustements effectués aux rapports des employeurs après les délais de publication.

Tableau 2.3

Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon les catégories professionnelles sélectionnées*

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Représentation**			Disponibilité***
	2001	2004	2005	2001
	%	%	%	%
Cadres supérieurs	0,6	0,6	0,7	2,5
Cadres intermédiaires et Professionnels	0,9	1,0	1,0	1,5
Contremaîtres	2,4	2,7	2,9	1,7
CPÉME restantes	1,8	2,0	2,1	3,0
Total	1,6	1,7	1,8	2,6

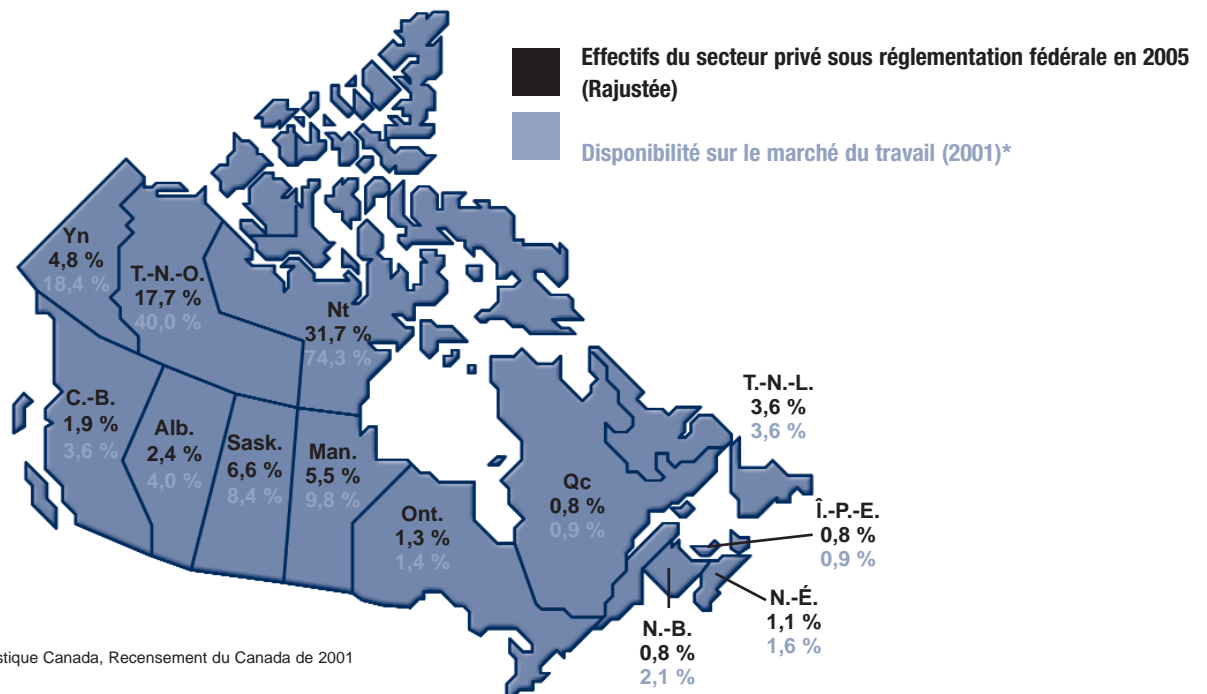
* Les employeurs produisent des rapports en fonction de 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME). Le présent tableau montre des CPÉME choisies qui présentent des écarts importants entre la représentation et la disponibilité des Autochtones.

** Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

*** Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001

Graphique 2.1

Représentation (2005) et disponibilité (2001) des Autochtones dans le secteur privé selon les régions



* Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001

Tableau 2.4

La part des Autochtones recrutés dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Banques	267	0,9	293	1,4	235	0,9
Communications	446	1,6	413	1,4	496	1,7
Transports	784	2,2	696	2,7	832	2,8
Autres	159	3,5	115	2,9	203	3,8
Tous les secteurs	1 656	1,7	1 517	1,9	1 766	2,0

* La « part » est le pourcentage des embauches totales parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Tableau 2.5

La part des Autochtones ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Banques	311	1,2	262	1,3	315	1,4
Communications	334	1,5	383	1,6	527	1,6
Transports	591	2,4	665	2,9	778	3,0
Autres	177	2,3	80	2,1	148	2,9
Tous les secteurs	1 413	1,8	1 390	2,0	1 768	2,1

* La « part » est le pourcentage des licenciements totaux parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Tableau 2.6

La part des Autochtones ayant obtenu une promotion dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Banques	322	1,2	322	1,4	314	1,3
Communications	166	1,6	125	1,4	138	1,4
Transports	183	2,4	111	2,3	156	2,6
Autres	111	2,9	147	4,6	172	5,2
Tous les secteurs	782	1,6	705	1,8	780	1,8

* La « part » est le pourcentage des promotions totales accordées aux membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Chapitre 3 : Personnes handicapées

Le présent chapitre fournit des données sur la situation d'emploi des personnes handicapées dans les différents effectifs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.¹¹ Les conclusions principales tirées de l'an 2005 y sont comparées à celles de l'année précédente et, quand les données sont disponibles, à celles de 2001 et de 1987.¹²

Points saillants

- De 2004 à 2005, la représentation des personnes handicapées a légèrement augmenté, mais elle est restée inférieure à leur disponibilité dans le **secteur privé fédéral** comme dans le **secteur public fédéral** (tableau 3.1).¹³
- L'effectif de la **fonction publique** fédérale se démarque avec une représentation bien supérieure à la disponibilité en 2003-2004 et en 2004-2005 (tableau 3.1).
- La représentation des personnes handicapées a augmenté considérablement dans le secteur bancaire au fil du temps, mais elle est restée relativement stable dans les domaines restants du **secteur privé sous réglementation fédérale** (tableau 3.2).
- Entre 2001 et 2005, la représentation des personnes handicapées a augmenté et correspondait à la disponibilité des postes de cadres supérieurs et intermédiaires ainsi que des postes de supervision dans le **secteur privé sous réglementation fédérale** (tableau 3.3). Toutefois, les personnes handicapées restent sous-représentées dans toutes les autres catégories professionnelles.
- La part des personnes handicapées embauchées et promues dans le **secteur privé sous réglementation fédérale** est restée assez stable (tableaux 3.4 et 3.6), tandis que la part des personnes handicapées ayant quitté l'effectif a augmenté de façon importante au fil du temps (tableau 3.5).

11 Veuillez vous reporter à l'**annexe B** pour obtenir les données sur les personnes handicapées qui font partie de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État, et à l'**annexe C** pour obtenir les données sur les personnes handicapées qui font partie de l'effectif du secteur public régi par la Loi.

12 Les tableaux de cette partie du rapport montrent des comparaisons entre les données rajustées et non rajustées des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État. Les données rajustées portent sur les employés de la même population d'employeurs (322) qui a produit des rapports chaque année depuis 2001 (les employeurs qui ont présenté un rapport pour la première fois après 2000 sont exclus). Les données non rajustées portent sur tous les employés qui ont fait l'objet de rapports au cours de l'année donnée (tous les employeurs sont inclus dans les comparaisons d'une année à l'autre).

13 Pour mesurer les progrès réalisés par les personnes handicapées désignées dans la Loi, leur représentation est comparée à leur disponibilité dans la population active. Les données sur la disponibilité sont tirées d'enquêtes effectuées par Statistique Canada tous les cinq ou dix ans. Il y a donc un décalage dans la mesure des écarts de représentation. Par exemple, la représentation pour 2005 est comparée aux données sur la disponibilité tirées de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001.

Tableau 3.1

Personnes handicapées au sein des effectifs de tous les employeurs régis par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Employeurs	Rajustée			Non rajustée		
	2004	2005		2004	2005	
	R*	R*	D**	R*	R*	D**
	%	%	%	%	%	%
Total du secteur privé	2,7	2,8	5,3	2,5	2,7	5,3
Fonction publique fédérale				5,7	5,8	3,6
Employeurs distincts†				4,8	4,9	5,3
Autres employeurs du secteur public‡				1,8	1,6	5,3
Total du secteur public				4,1	4,2	4,5
Grand total des deux secteurs				3,1	3,2	5,0

* « R » s'entend du pourcentage de représentation des groupes désignés respectifs de tous les employés au sein de l'effectif des employeurs. Les données sur le secteur privé sous réglementation fédérale sont recueillies sur la base de l'année civile par le Programme du travail du ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada (RHDSO), tandis que celles qui portent sur le secteur public fédéral sont recueillies sur la base de l'exercice financier (du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004 et du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005) par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC).

** « D » représente le pourcentage de disponibilité dans la population active qui a été établi à partir de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001 effectuée par Statistique Canada. La disponibilité dans la population active pour la fonction publique fédérale est une prévision de l'AGRHFPC qui se fonde sur les professions au sein de l'effectif canadien qui correspondent aux professions des citoyennes et citoyens canadiens seulement (excluant les résidents permanents). La disponibilité chez les autres employeurs du secteur public se fonde sur les données relatives aux citoyennes et citoyens canadiens. Les statistiques sur la disponibilité totale ont été pondérées.

† Les employeurs distincts sont des organismes du secteur public fédéral qui comptent un minimum de 100 employés figurant dans la liste de l'Annexe I de la Partie II de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (p. ex., l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).

‡ Les autres employeurs du secteur public comprennent les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada.

Tableau 3.2

Représentation des personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	Rajustée						Non rajustée			
	2001		2004		2005		1987	2001	2004	2005
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	%	%	%	%
Banques	3 900	2,0	5 249	2,9	6 223	3,3	1,8	2,0	2,8	3,3
Communications	4 781	2,4	5 425	2,6	5 514	2,6	1,4	2,3	2,5	2,6
Transports	3 950	2,5	3 966	2,6	4 132	2,6	1,4	2,4	2,4	2,4
Autres	1 202	2,8	1 196	2,8	1 234	2,8	2,3	2,7	2,2	2,4
Tous les secteurs	13 833	2,3	15 836	2,7	17 103	2,8	1,6	2,3	2,5	2,7

* Des écarts peuvent survenir par rapport aux données déclarées antérieurement en raison des ajouts faits aux bases de données ou des rajustements effectués aux rapports des employeurs après les délais de publication.

Tableau 3.3

Personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon les catégories professionnelles sélectionnées*

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Représentation**			Disponibilité***
	2001	2004	2005	2001
	%	%	%	%
Cadres supérieurs	1,9	2,6	2,7	2,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,9	2,2	2,6	2,5
Surveillants	2,0	2,7	2,8	2,0
CPÉME restantes	2,4	2,7	2,9	4,4
Total	2,3	2,7	2,8	5,3

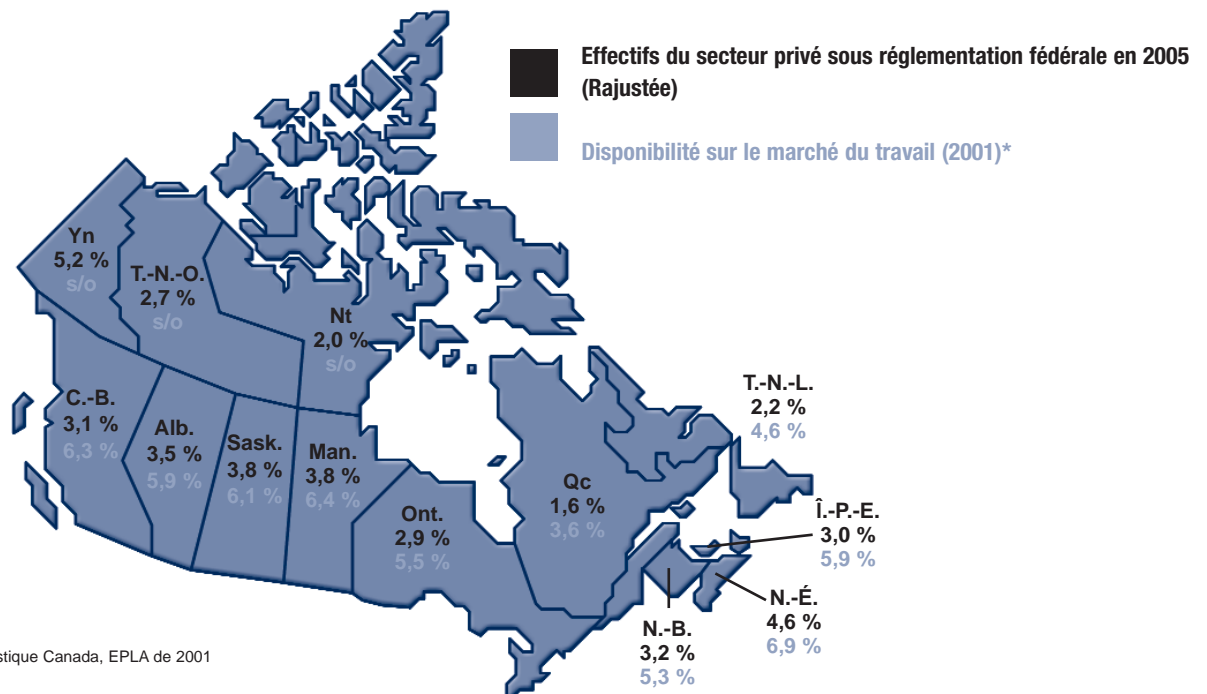
* Les employeurs produisent des rapports en fonction de 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME). Le présent tableau montre des CPÉME choisies qui présentent des écarts importants entre la représentation et la disponibilité des personnes handicapées.

** Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

*** Source : Statistique Canada, EPLA de 2001

Graphique 3.1

Représentation (2005) et disponibilité (2001) des personnes handicapées dans le secteur privé selon les régions



* Source : Statistique Canada, EPLA de 2001

Tableau 3.4

La part des personnes handicapées recrutées dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Banques	223	0,8	354	1,7	379	1,5
Communications	255	0,9	290	1,0	283	1,0
Transports	656	1,9	326	1,3	355	1,2
Autres	54	1,2	33	0,8	55	1,0
Tous les secteurs	1 188	1,2	1 003	1,3	1 072	1,2

* La « part » est le pourcentage des embauches totales parmi les membres d'un groupe désigné. Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Tableau 3.5

La part des personnes handicapées ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Banques	469	1,9	426	2,1	694	3,0
Communications	428	1,9	494	2,1	639	2,0
Transports	427	1,7	482	2,1	504	1,9
Autres	246	3,2	84	2,2	106	2,1
Tous les secteurs	1 570	1,9	1 486	2,1	1 943	2,3

* La « part » est le pourcentage des licenciements totaux parmi les membres d'un groupe désigné. Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Tableau 3.6

La part des personnes handicapées ayant obtenu une promotion dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Banques	526	1,9	485	2,1	489	2,0
Communications	191	1,9	174	1,9	171	1,7
Transports	168	2,2	95	1,9	128	2,1
Autres	76	2,0	47	1,5	76	2,3
Tous les secteurs	961	1,9	801	2,0	864	2,0

* La « part » est le pourcentage des promotions totales accordées aux membres d'un groupe désigné. Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Chapitre 4 : Membres des minorités visibles

Le présent chapitre fournit des données sur la situation d'emploi des membres des minorités visibles dans les différents effectifs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.¹⁴ Les conclusions principales tirées de l'an 2005 y sont comparées à celles de l'année précédente et, quand les données sont disponibles, à celles de 2001 et de 1987.¹⁵

Points saillants

- De 2004 à 2005, la représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans le **secteur privé fédéral** comme dans le **secteur public fédéral**. Leur représentation reste supérieure à leur disponibilité dans le **secteur privé sous réglementation fédérale**. Dans le **secteur public fédéral**, leur représentation est nettement inférieure à leur disponibilité (tableau 4.1).¹⁶
- La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans chacun des domaines du **secteur privé sous réglementation fédérale** depuis 2001. Toutefois, ils sont nettement surreprésentés dans le secteur bancaire (tableau 4.2).
- Dans le **secteur privé sous réglementation fédérale**, la représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans toutes les catégories professionnelles entre 2001 et 2005. Leur représentation correspondait à la disponibilité ou était supérieure à celle-ci pour les postes de cadres intermédiaires et de professionnels en 2005; toutefois, leur représentation parmi les cadres supérieurs reste nettement inférieure à la disponibilité (tableau 4.3).
- La part des membres des minorités visibles embauchés, en cessation d'emploi et promus dans le **secteur privé sous réglementation fédérale** a augmenté sensiblement depuis 2001 (tableaux 4.4 à 4.6).

14 Veuillez vous reporter à l'**annexe B** pour obtenir les données sur les membres des minorités visibles qui font partie de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État, et à l'**annexe C** pour obtenir les données sur les membres des minorités visibles qui font partie de l'effectif du secteur public régi par la Loi.

15 Les tableaux de cette partie du rapport montrent des comparaisons entre les données rajustées et non rajustées des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État. Les données rajustées portent sur les employés de la même population d'employeurs (322) qui a produit des rapports chaque année depuis 2001 (les employeurs qui ont présenté un rapport pour la première fois après 2000 sont exclus). Les données non rajustées portent sur tous les employés qui ont fait l'objet de rapports au cours de l'année donnée (tous les employeurs sont inclus dans les comparaisons d'une année à l'autre).

16 Pour mesurer les progrès réalisés par les membres des minorités visibles désignées dans la Loi, leur représentation est comparée à leur disponibilité dans la population active. Les données sur la disponibilité sont tirées des recensements effectués par Statistique Canada tous les cinq ans. Il y a donc un décalage dans la mesure des écarts de représentation. Par exemple, la représentation pour 2005 est comparée aux données sur la disponibilité tirées du Recensement du Canada de 2001.

Tableau 4.1

Membres des minorités visibles au sein des effectifs de tous les employeurs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Employeurs	Rajustée			Non rajustée		
	2004	2005		2004	2005	
	R*	R*	D**	R*	R*	D**
	%	%	%	%	%	%
Total du secteur privé	14,1	14,8	12,6	13,3	14,1	12,6
Fonction publique fédérale				7,8	8,1	10,4
Employeurs distincts†				10,8	11,3	12,6
Autres employeurs du secteur public‡				2,7	3,0	10,3
Total du secteur public				6,5	7,0	10,8
Grand total des deux secteurs				10,9	11,6	12,0

* « R » s'entend du pourcentage de représentation des groupes désignés respectifs de tous les employés au sein de l'effectif des employeurs. Les données sur le secteur privé sous réglementation fédérale sont recueillies sur la base de l'année civile par le Programme du travail du ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada (RHDSO), tandis que celles qui portent sur le secteur public fédéral sont recueillies sur la base de l'exercice financier (du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004 et du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005) par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC).

** « D » représente le pourcentage de disponibilité dans la population active qui a été établi à partir du Recensement du Canada de 2001 effectué par Statistique Canada. La disponibilité dans la population active pour la fonction publique fédérale est une prévision de l'AGRHFPC qui se fonde sur les professions au sein de l'effectif canadien qui correspondent aux professions des citoyennes et citoyens canadiens seulement (excluant les résidents permanents). La disponibilité chez les autres employeurs du secteur public se fonde sur les données relatives aux citoyennes et citoyens canadiens. Les statistiques sur la disponibilité totale ont été pondérées.

† Les employeurs distincts sont des organismes du secteur public fédéral qui comptent un minimum de 100 employés figurant dans la liste de l'Annexe I de la Partie II de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (p. ex., l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).

‡ Les autres employeurs du secteur public comprennent les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada.

Tableau 4.2

Représentation des membres des minorités visibles dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	Rajustée						Non rajustée			
	2001		2004		2005		1987	2001	2004	2005
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	%	%	%	%
Banques	33 462	17,2	40 192	21,8	43 268	22,9	9,5	17,1	21,8	22,8
Communications	20 597	10,5	25 862	12,2	26 440	12,5	4,0	10,8	12,2	12,6
Transports	12 000	7,7	13 627	8,8	15 217	9,6	2,6	7,6	8,4	9,1
Autres	3 381	7,9	3 725	8,6	4 291	9,6	2,6	7,7	6,4	8,3
Tous les secteurs	69 440	11,8	83 406	14,1	89 216	14,8	5,0	11,7	13,3	14,1

* Des écarts peuvent survenir par rapport aux données déclarées antérieurement en raison des ajouts faits aux bases de données ou des rajustements effectués aux rapports des employeurs après les délais de publication.

Tableau 4.3

Membres des minorités visibles dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon les catégories professionnelles sélectionnées*

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Représentation**			Disponibilité***
	2001	2004	2005	2001
	%	%	%	%
Cadres supérieurs	3,9	4,8	5,5	8,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8,9	11,0	11,8	11,8
Professionnels	16,7	19,6	20,4	13,8
Personnel de bureau	14,4	17,1	17,7	12,7
CPÉME restantes	8,2	10,2	11,0	12,6
Total	11,8	14,1	14,8	12,6

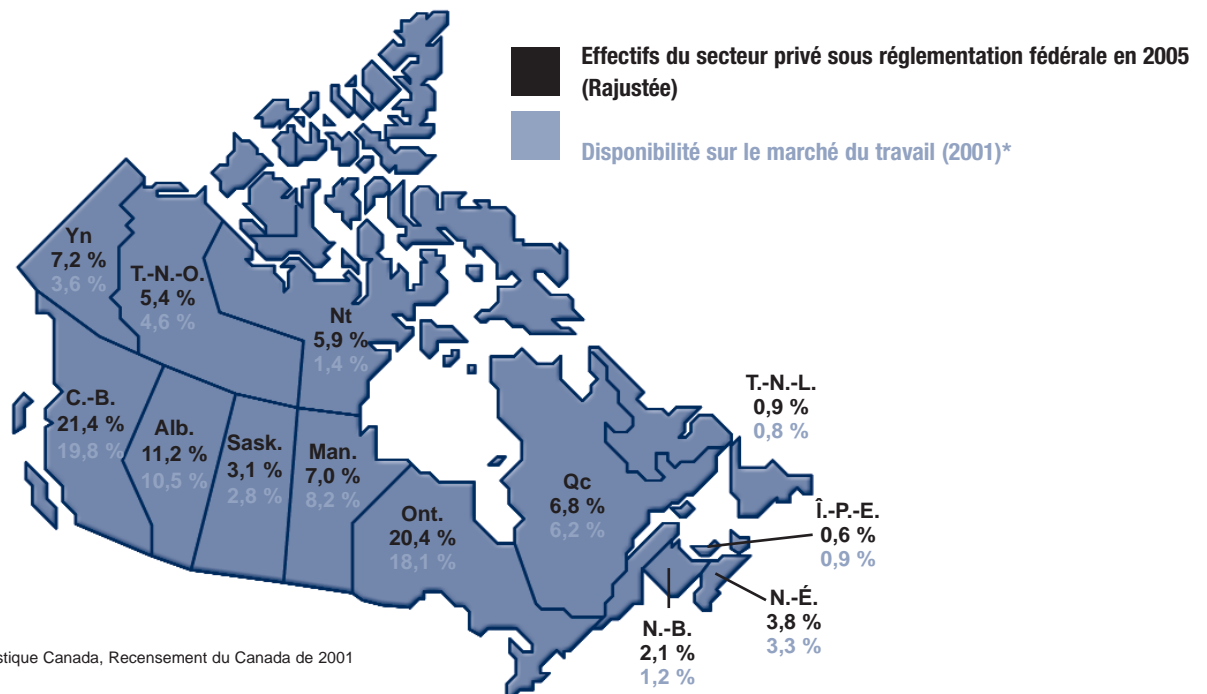
* Les employeurs produisent des rapports en fonction de 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME). Le présent tableau montre des CPÉME choisies qui présentent des écarts importants entre la représentation et la disponibilité des membres des minorités visibles.

** Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

*** Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001

Graphique 4.1

Représentation (2005) et disponibilité (2001) des membres des minorités visibles dans le secteur privé selon les régions



* Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001

Tableau 4.4

La part des membres des minorités visibles recrutés dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Banques	3 971	13,8	4 518	21,4	4 888	19,3
Communications	4 394	16,0	4 504	15,3	4 756	16,6
Transports	3 744	10,6	3 432	13,5	4 347	14,8
Autres	393	8,7	437	11,0	706	13,4
Tous les secteurs	12 502	13,0	12 891	16,1	14 697	16,6

* La « part » est le pourcentage des embauches totales parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Tableau 4.5

La part des membres des minorités visibles ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Banques	3 479	13,8	3 385	16,8	4 480	19,6
Communications	2 899	12,8	3 823	16,4	5 280	16,4
Transports	2 088	8,3	2 430	10,6	3 103	11,9
Autres	501	6,6	330	8,8	600	12,0
Tous les secteurs	8 967	11,1	9 968	14,2	13 463	15,7

* La « part » est le pourcentage des licenciements totaux parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Tableau 4.6

La part des membres des minorités visibles ayant obtenu une promotion dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	2001		2004		2005	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Banques	5 205	18,9	5 799	25,6	6 409	26,8
Communications	1 228	11,9	1 415	15,7	1 486	14,9
Transports	486	6,3	368	7,5	636	10,4
Autres	356	9,2	353	11,0	402	12,1
Tous les secteurs	7 275	14,7	7 935	20,0	8 933	20,6

* La « part » est le pourcentage des promotions totales accordées aux membres d'un groupe désigné.
Les données se fondent sur la base de données rajustée des employeurs.

Chapitre 5 : 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 présentent un compte rendu narratif qui décrit les mesures prises pour éliminer les obstacles auxquels font face les membres des groupes désignés dans leur milieu de travail. Ce chapitre présente un aperçu des bonnes pratiques mises en œuvre par les employeurs en 2005 en ce qui a trait aux catégories suivantes : communications, milieu favorable à l'équité, recrutement, formation et perfectionnement, maintien en poste et cessation d'emploi, mesures d'adaptation et consultations.

Communications

Les employeurs ont, selon leurs déclarations, mis en œuvre une grande variété de mesures créatives et uniques pour démontrer leur engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi à leurs employés. La communication des politiques et des pratiques relatives à un milieu de travail équitable entraîne souvent une compréhension accrue des buts de l'équité en matière d'emploi et augmente fréquemment la participation à des campagnes de déclaration volontaire. Les communications efficaces sont essentielles au succès de tout plan d'équité en matière d'emploi.

Les sites intranet désignés pour les employés sont devenus des moyens de communication courants et efficaces pour les employeurs en 2005. Les communications par le truchement des sites intranet ont permis de faire en sorte que l'information et les ressources soient rapidement utilisables et facilement accessibles pour tous les employés. Les employeurs ont offert sur leurs sites intranet une mine de renseignements sur les pratiques favorisant l'équité en milieu de travail. Parmi les exemples cités, on compte des politiques et procédures relatives à l'équité en matière d'emploi, des messages de la haute direction, des mythes et réalités, des ressources d'apprentissage et des articles sur la diversité.

Les communications étaient particulièrement efficaces lorsqu'elles provenaient des cadres supérieurs. En 2005, de nombreux employeurs ont organisé des séances de discussion où les cadres supérieurs et les employés pouvaient échanger longuement sur les politiques et des pratiques relatives à l'équité en matière d'emploi. Ces réunions ont permis un dialogue ouvert avec les employés et se sont révélées efficaces pour livrer les messages et recevoir des commentaires.

Grâce à la formation et aux communications, nous avons continué d'augmenter les niveaux de sensibilisation envers les personnes handicapées au sein de TD, y compris parmi la haute direction. Durant les réunions tenues tout au long de l'année, notre conseil sur la diversité des ressources humaines a discuté de sujets et partagé des expériences réussies sur la façon d'attirer, de maintenir en poste et de recruter des personnes handicapées. Notre division eBank a élaboré une vidéo pour présenter les fonctions quotidiennes d'un certain nombre de titulaires de postes au sein du centre d'appels afin de permettre d'établir des attentes.

La Banque Toronto Dominion

Milieu favorable à l'équité

Les employeurs ont affirmé que le fait d'inclure l'égalité dans la culture de l'entreprise a amélioré leur milieu de travail et créé un environnement de travail sécuritaire favorisant l'intégration. Dans de nombreux cas, un environnement équitable a accru la productivité et amélioré le bien-être général des employés.

Les employeurs ont créé un environnement équitable par différents moyens ingénieux au cours de 2005, année sur laquelle porte le rapport. De nombreux employeurs ont distribué à tous leurs employés des calendriers multiculturels soulignant les fêtes multiconfessionnelles, ce qui a favorisé une meilleure compréhension et une plus grande appréciation des diverses fêtes et célébrations. Des journées culturelles comprenant des repas partage, des concerts et des volets artistiques ont également permis de célébrer les différents milieux d'origine et les diverses appartenances ethniques des employés. Quelques employeurs ont aussi célébré des journées nationales avec leurs employés, comme la Journée nationale des Autochtones ou la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, et sensibilisé leur effectif aux obstacles que les membres des groupes désignés peuvent avoir à surmonter.

Par exemple, la Société canadienne d'hypothèques et de logement a invité des conférenciers des Nations mohawk et huronne afin de sensibiliser davantage les employés aux obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les Autochtones au Canada.

Recrutement

En 2005, les stratégies de recrutement sont demeurées des moyens privilégiés pour favoriser l'intégration des membres des groupes désignés dans l'effectif canadien. Les employeurs ont affirmé que les programmes de sensibilisation ont facilité les processus d'embauche en élargissant le bassin de candidats pour y inclure des membres des groupes désignés. L'établissement de partenariats avec les organismes communautaires s'est avéré être un moyen efficace d'entrer en contact avec les populations des groupes désignés au Canada.

Persona Communications Corp., par exemple, a mis en œuvre une stratégie de recrutement particulière, en 2005, en établissant un partenariat avec le Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail afin d'offrir une formation en cours d'emploi et des possibilités de bénévolat aux personnes handicapées. Ce programme a offert une occasion aux employés éventuels d'accroître leur employabilité, tout en les aidant à obtenir un emploi intéressant et équitable.

La SRC-Nord a adopté des stratégies de recrutement novatrices en annonçant des postes vacants en langue autochtone dans les magazines et les journaux autochtones, et en envoyant la liste des postes offerts par télécopieur aux petites collectivités nordiques.

Société Radio-Canada

L'Ontario Power Generation a concentré ses efforts sur les initiatives de recrutement axées sur l'équité en matière d'emploi, en révisant ses pratiques de sélection, d'évaluation et d'entrevue. L'entreprise a également offert une trousse d'outils de recrutement aux gestionnaires participant au processus d'embauche. La trousse d'outils, que l'on peut trouver sur le site intranet des employés, comprend un guide détaillé sur la sélection impartiale.

Les salons de l'emploi spécialisés ont été une méthode de recrutement fructueuse pour les employeurs tout au long de l'année 2005. Les employeurs qui ont participé à de tels salons ont trouvé que leurs efforts étaient récompensés par un plus grand nombre de candidats faisant partie des groupes désignés et, par conséquent, par un bassin plus vaste d'employés éventuels. La participation aux salons de l'emploi axés sur la diversité s'est avérée être un moyen simple et efficace de rencontrer des membres compétents des groupes désignés. Certains employeurs qui n'ont pas eu accès à des salons de l'emploi spécialisés ont trouvé que le fait de cibler les groupes minoritaires d'étudiants, dans le cadre de leurs campagnes de recrutement sur les campus, était une façon efficace d'entrer directement en contact avec les jeunes membres des groupes désignés.

En 2005, CTV Inc. - MCTV a réalisé une vidéo promotionnelle unique à l'appui de ses campagnes de recrutement. La vidéo présentait des témoignages de cadres supérieurs et d'employés autochtones, ainsi qu'une couverture médiatique des questions autochtones. Elle a été présentée à toutes les activités de recrutement et tous les salons de l'emploi et autres événements pertinents. La vidéo a permis de joindre les membres de la population autochtone canadienne, et elle les a encouragés à présenter leur candidature à CTV Inc. - MCTV.

Formation et perfectionnement

De nombreux employeurs ont offert des possibilités de formation et de perfectionnement à leurs employés, en 2005, afin de supprimer les obstacles à l'avancement professionnel pour les membres des groupes désignés. Des séances de formation sur la diversité culturelle et un milieu de travail sans racisme ont permis de conscientiser les gestionnaires et le personnel aux milieux de travail équitables. Les employeurs ont affirmé que le taux de réussite de ces programmes de formation était plus élevé lorsqu'ils étaient offerts durant le processus d'orientation.

Un employeur a offert des séances d'entrevues simulées pour aider à l'avancement professionnel des employés handicapés. Ces employés ont indiqué que la formation leur avait apporté les compétences et l'assurance dont ils avaient besoin pour réussir une entrevue professionnelle.

Afin de perfectionner les compétences du personnel des ressources humaines et l'efficacité de leurs campagnes de recrutement, la Banque TD a visité le Grand River Employment and Training Centre, situé dans la réserve des Six-Nations. Cette rencontre a permis à la Banque d'élargir ses connaissances sur les programmes et les services offerts par le Centre et de faire la promotion des carrières au sein des banques auprès des Autochtones. Le personnel des

ressources humaines de la Banque TD a aussi été formé sur la façon de recruter des employés autochtones et de les maintenir en poste.

La Banque Scotia a présenté des ressources uniques pour la formation et le perfectionnement avec sa campagne sur l'avancement des femmes. Le programme comprenait des activités telles que le réseautage, le mentorat et le perfectionnement professionnel pour les femmes travaillant à la Banque. Toutes les ressources du programme étaient facilement accessibles sur le site intranet. La Scotia Women's Connection, une initiative dérivée de la stratégie sur l'avancement des femmes (Advancement of Women Strategy), a également aidé les femmes à connaître les nouvelles possibilités qui leur sont offertes, tisser des liens et accroître leur visibilité, tout en rehaussant le profil de l'organisation.

Maintien en poste et cessation d'emploi

En 2005, de nombreux employeurs ont concentré leur attention sur les stratégies de maintien en poste et de cessation d'emploi. Les activités comprenaient la distribution de sondages d'opinion à tous les membres de leur effectif et la collecte de renseignements essentiels sur le degré de satisfaction et le moral des employés. Parmi les nombreux points abordés, les sondages comprenaient des questions sur les obstacles perçus et réels auxquels sont confrontés les membres des groupes désignés au sein de leur organisation. Ces sondages anonymes et volontaires ont fourni aux employeurs l'information dont ils avaient besoin pour mettre au point leur stratégie de maintien en poste.

Par exemple, Exportation et développement Canada a fait preuve de créativité en utilisant les résultats de son sondage d'opinion pour déterminer les obstacles auxquels faisaient face les membres des groupes désignés de leur effectif. Les gestionnaires ont travaillé en collaboration étroite avec un consultant externe afin de comprendre les obstacles à l'équité en matière d'emploi cités dans les sondages. Des groupes de discussion réunissant des employés, ainsi que des entrevues privées menées dans diverses langues et sous le couvert de la confidentialité, ont aussi été organisés pour déterminer de façon précise les causes de ces obstacles et les solutions pour les supprimer.

TransX Ltd. a adopté une stratégie créative de maintien en poste, en 2005, en mettant en place une ligne téléphonique anonyme pour permettre aux employés de communiquer à la direction les problèmes liés à la sécurité et au harcèlement. Cette stratégie a permis à la fois de créer un climat de confiance pour tous les employés qui désirent souligner des problèmes relatifs à l'équité en matière d'emploi à la direction, et d'éviter que des employés quittent l'organisation en raison d'un manque de sensibilisation de l'employeur.

Afin de maintenir en poste ses employés importants, Corus Entertainment Inc. a mis en place une équipe de conseillers bénévoles sur le harcèlement à l'échelle de l'organisation. Chaque conseiller formé par un consultant externe était disponible pour aider ses collègues qui se

sentaient harcelés ou qui croyaient faire l'objet de discrimination dans leur milieu de travail. Cette initiative a offert aux employés la possibilité d'aider leurs pairs et a fait en sorte que les employés soient à l'aise d'aborder les problèmes liés au harcèlement et à la discrimination.

Mesures d'adaptation

Les mesures d'adaptation sont essentielles à l'intégration des membres des groupes désignés au sein d'une organisation. Les initiatives d'adaptation en 2005 comprenaient des horaires flexibles, le travail à domicile, des évaluations et recommandations en matière d'ergonomie, ainsi que l'auto organisation des horaires. Les programmes de formation pour les employés revenant au travail après une invalidité de longue ou de courte durée se sont avérés efficaces pour les réintégrer au sein de l'effectif.

La Banque MBNA Canada, par exemple, a intégré une forme unique d'adaptation en mettant une salle de recueillement multiconfessionnelle à la disposition des employés qui souhaitent aller s'y recueillir ou prier. De plus, la Banque a aussi offert des programmes spéciaux aux mères en congé de maternité, qui portaient sur la santé et le bien-être, la nutrition et la bonne forme physique. Ces deux stratégies se sont révélées être des moyens très efficaces d'adaptation pour les membres des groupes désignés.

De nombreuses descriptions de fonctions chez American Airlines ont été mises à jour en 2005 afin d'y inclure un résumé des exigences physiques des emplois. Cette information est très utile pour les adaptations physiques visant les nouveaux employés et les employés déjà en poste qui sont confrontés à des incapacités temporaires ou permanentes.

American Airlines, Inc.

L'Ontario Power Generation a adapté son environnement aux femmes en aménageant deux garderies en milieu de travail pour les enfants de son personnel. Cette initiative permet aux femmes de retourner au travail, tandis que leurs enfants bénéficient de services de garde de qualité, abordables et facilement accessibles.

La Monnaie royale canadienne a mis en place des mesures d'adaptation à l'intention des employés handicapés dans ses usines d'Ottawa et de Winnipeg, en fournissant des appareils de communication sans fil aux membres du personnel ayant une déficience auditive. Ces appareils sont conçus pour être utilisés en cas d'urgence, et ils permettent de communiquer à partir de n'importe quel endroit, comme un téléphone cellulaire. Les employés malentendants se sentent ainsi en sécurité et à l'aise de travailler à la Monnaie royale du Canada.

Bradley Air Services a lancé un nouveau site Web convivial comprenant des renseignements en inuktitut. Ce site permet aux employés actuels et éventuels de mieux comprendre les activités de l'organisation, notamment ses fonctions de recrutement.

De nombreux employeurs ont mis en œuvre des mesures novatrices et efficaces au cours de l'année 2005. Ces employeurs méritent à la fois reconnaissance et éloges pour leur engagement soutenu à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Il est évident que leurs efforts ont contribué au succès de leur plan d'équité en matière d'emploi, ainsi qu'à l'amélioration annuelle de la représentation des membres des groupes désignés au sein de la main-d'œuvre canadienne.

Consultations

La plupart des employeurs ont consulté leurs employés par la voie de comités sur l'équité en matière d'emploi composés de représentants de la direction et d'employés ayant différents antécédents et provenant de tous les différents niveaux professionnels.

Certains employeurs ont utilisé les consultations afin d'obtenir la rétroaction des employés sur des questions particulières relatives à l'équité en matière d'emploi. Les sujets couramment discutés comprenaient l'accessibilité des immeubles, les politiques et pratiques (p. ex., politiques d'adaptation et pratiques d'embauche), la satisfaction du personnel, la perception des employés de la culture du milieu de travail et du moral de l'effectif, et les éléments qui gagneraient à être améliorés.

Chapitre 6 : Équité en matière d'emploi - Modèles à suivre

Ce chapitre présente deux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale qui ont fait preuve d'un engagement exemplaire envers les principes et les buts de l'équité en matière d'emploi. Spectra Energy et Citibank Canada ont été sélectionnées en raison de leurs notations et de leur indice de conformité du rapport pour 2005, ainsi que pour les initiatives d'équité en matière d'emploi décrites dans leurs comptes rendus narratifs. Les méthodes uniques employées par les deux organisations pour relever un des principaux défis auxquels font face les employeurs – vaincre la résistance des employés à l'auto-identification – sont décrites dans ce chapitre.

Les représentants du Programme du travail de Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) ont rencontré ces employeurs pour déterminer les facteurs qui contribuent au succès de leurs programmes d'équité en matière d'emploi.

6.1 Réussite dans le secteur des transports

Spectra Energy (et les sociétés dont elle est issue), un employeur qui recueille, traite et livre du gaz naturel, présente des rapports annuels en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* depuis dix-huit ans et a remporté un succès considérable au cours de ces années.

Raison sociale : Westcoast Energy Inc.
Nom de l'entreprise : Spectra Energy
Secteur : Transports
Secteur d'activité : Transport de gaz naturel par pipelines
Nombre d'employés : 858
Siège social : Calgary (Alberta)

Comblent les écarts grâce à des partenariats

Relations communautaires

Spectra Energy attribue une bonne partie de son succès relatif à l'équité en matière d'emploi aux partenariats de longue date que l'entreprise a établis avec les organisations communautaires qui représentent ou soutiennent les membres des groupes désignés. Les communications ciblées par l'entremise de ces partenariats ont permis à Spectra Energy de réduire considérablement les écarts déterminés par ses analyses sur l'effectif, en offrant davantage de possibilités d'emploi aux membres des groupes désignés. Une de ces organisations, Equitek Employment Equity Solutions, pionnière de l'établissement stratégique d'un bassin de main-d'œuvre diversifiée, distribue des avis de postes vacants à plus de 250 organisations de groupes désignés.

*« Les sociétés progressistes comprennent que **valoriser la diversité** est non seulement une responsabilité sociale pour l'employeur, mais aussi une stratégie d'entreprise judicieuse. Au cours de la prochaine décennie, les gens faisant partie des groupes désignés représenteront un pourcentage important du nouveau marché du travail. Les employeurs progressistes savent qu'ils ont besoin de ce nouveau marché du travail pour satisfaire leurs besoins en main-d'œuvre. En améliorant leur stratégie traditionnelle de recrutement **maintenant**, ils feront en sorte que leur société sera en mesure de relever les défis de l'avenir. »*

- Equitek Employment Equity Solutions
www.equitek.ca

Spectra Energy participe également au programme d'expérience de travail pour les immigrants du Bow Valley College de Calgary, en Alberta. Ce programme offre une formation intensive de dix semaines relative à l'emploi pour les immigrants qualifiés, suivie d'une période de six semaines de travail non rémunéré. Les étudiants obtiennent des références d'un employeur canadien, alors que l'employeur hôte bénéficie sans aucun frais de l'expérience et de l'expertise internationales d'un étudiant grandement motivé.

Bien que le Bow Valley College mette l'accent sur le fait que les employeurs ne sont pas obligés d'embaucher les étudiants après leur stage de six semaines, Spectra Energy a retiré des avantages en maintenant en poste certains de ces étudiants. Le personnel embauché par le truchement de ce programme semble habituellement apprécier les possibilités d'emploi et demeurer avec l'employeur pour une période plus longue, ce qui améliore le taux de maintien de l'effectif de l'employeur.

Prendre l'initiative

Spectra Energy a été témoin du succès du programme du Bow Valley College. Ce programme était cependant restreint à la province de l'Alberta. Reconnaisant rapidement le potentiel de programmes similaires dans d'autres provinces, Spectra Energy a approché S.U.C.C.E.S.S., un organisme de services sociaux et d'immigration sans but lucratif en Colombie-Britannique, et lui a proposé de créer un programme semblable. En somme, l'organisme formera les immigrants pour qu'ils satisfassent les besoins particuliers de Spectra Energy, et ils seront plus tard envoyés dans le nord de la Colombie-Britannique pour acquérir une expérience de travail.

Se préparer à la pénurie de main-d'œuvre

Au cours des décennies à venir, le Canada fera probablement face à une pénurie de main-d'œuvre en raison du vieillissement de la population. Les taux de natalité plus faibles signifient que la croissance démographique stagnera. À mesure que vieilliront les membres de la génération du baby-boom, ces derniers seront moins susceptibles de participer au marché du travail, ce qui exercera des pressions à la baisse sur la croissance de l'effectif. L'immigration jouera un rôle de plus en plus important pour remédier à la pénurie de travailleurs qualifiés qui découlera de cette situation, et les employeurs devront miser sur les compétences des membres des groupes désignés afin de demeurer concurrentiels.

« Nous savons que la seule croissance qui survient au sein de la population canadienne est attribuable à l'arrivée de nouveaux immigrants. En conséquence, nous devons refléter l'ensemble des compétences qui arrivent de l'étranger afin de pouvoir miser efficacement sur elles... Nous désirons participer à l'établissement de partenariats avec un grand nombre de ces organismes qui parrainent les nouveaux arrivants au Canada afin de pouvoir mettre en évidence ce que nous avons à offrir... Cette démarche facilite notre travail. Lorsqu'on dit que cette approche est rationnelle sur le plan des affaires, cela signifie qu'elle se fonde à la fois sur la rentabilité et sur la nécessité de s'acquitter de ses responsabilités sociales. »

- Bohdan Bodnar, vice-président des ressources humaines,
Spectra Energy

Commencer dès maintenant

Spectra Energy a également créé des partenariats pour accroître le recrutement d'Autochtones. Northern Opportunities, un programme mis sur pied par la Duke Energy, une société dont Spectra Energy est issue, est un partenariat de districts scolaires et de collèges du nord-est de la Colombie-Britannique, de collectivités et d'entreprises autochtones. Ce programme tente de favoriser un cheminement continu de l'école secondaire à une formation postsecondaire dans un métier ou une technologie, puis à une carrière. Les employeurs offrent aux étudiants une formation en atelier, par exemple en soudure ou en techniques des centrales électriques, afin de les préparer au marché du travail. Alors que des employeurs comme Spectra Energy sont confrontés à une pénurie de main-d'œuvre dans le nord de la Colombie-Britannique, ce programme leur permet d'établir un contact avec des employés éventuels dès leur jeune âge et de les encourager à poursuivre une carrière dans l'industrie pétrolière et gazière et les industries dérivées. L'investissement initial de l'entreprise, à hauteur de 1,88 million de dollars, devrait porter fruit puisque les jeunes recrues sont formées selon les besoins particuliers de l'organisation, ce qui devrait aussi être avantageux pour la collectivité.

Créer des outils

En 2005, Spectra Energy faisait partie d'un groupe d'employeurs qui a créé un nouveau partenariat parrainé par le Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada, appelé Networks of Change. Cette initiative nationale favorise l'engagement du secteur des entreprises envers le recrutement, le maintien en poste et l'avancement des employés autochtones, grâce à l'élaboration d'outils efficaces destinés aux employeurs et visant à faire progresser l'inclusion des Autochtones dans le milieu de travail. Tous les employeurs auront éventuellement accès à ces outils en ligne.

Concilier les obligations professionnelles et personnelles

Spectra Energy a fait de la conciliation travail-vie personnelle une priorité. La représentation des femmes aux plus hauts rangs est évidente puisque ce sont des femmes qui président le secteur des transports de Spectra Energy de même que Union Gas, une des sociétés en propriété exclusive de l'entreprise. Ces deux présidentes ont tenu, à l'intention d'autres femmes de l'organisation, un séminaire sur leur propre avancement professionnel et sur les défis courants que doivent relever les parents dans leur milieu de travail. Ce séminaire a permis de sensibiliser les employées au fait qu'elles font face aux mêmes problèmes et aux mêmes préoccupations que les cadres supérieurs (p. ex., que faire lorsque votre enfant est malade et que vous devez assister à une réunion). Ce séminaire n'est qu'un parmi bien d'autres qui ont été présentés aux femmes chez Spectra Energy pour discuter des stratégies qui ont été utiles aux femmes pour faire avancer leur carrière.

Spectra Energy aide les femmes à retourner progressivement au travail après un congé de maternité. Par exemple, dans le cadre d'un projet pilote au bureau de Calgary, les femmes peuvent recommencer à travailler à raison de trois jours par semaine à la suite de leur congé. La semaine de travail augmente progressivement à quatre jours par semaine pour enfin revenir à un horaire à temps plein. Certaines femmes dans l'organisation travaillent des demi-journées ou prennent un jour de congé toutes les deux semaines afin de mieux équilibrer leurs obligations professionnelles et personnelles. Les employés peuvent travailler de la maison ou selon un horaire flexible. Spectra Energy a également retenu les services de Kids & Company afin d'offrir des services de garderie de dépannage à ses employés, les soulageant ainsi quelque peu du stress lorsque leurs enfants sont malades ou en relâche scolaire. Les employés de Spectra Energy qui reviennent d'un congé parental ont une place assurée pour leur enfant à la garderie de Kids & Company.

Relever les défis : Assurer un taux de participation élevé au sondage d'auto-identification

Communiquer l'engagement des cadres supérieurs

Spectra Energy a obtenu un taux de réponse élevé pour son sondage stratégique conçu pour promouvoir l'auto-identification. Le sondage, administré électroniquement, commence par un courriel du président à tous les employés. Le message présente l'engagement des cadres supérieurs envers les principes de l'équité en matière d'emploi et contient un lien menant au sondage. Ce message a permis au président de communiquer efficacement son engagement à l'égard du programme d'équité en matière d'emploi de l'organisation et de sensibiliser davantage les employés à l'importance de la question.

Assurer l'éducation

Le message du président comprend un lien menant les employés à une description de l'équité en matière d'emploi et au but de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les employés ne peuvent accéder au sondage sans d'abord passer par diverses étapes éducatives. La différence entre la diversité et l'équité en matière d'emploi – des notions que les gens confondent souvent – est expliquée et on y présente également un énoncé mettant l'accent sur les avantages de l'équité en milieu de travail : « Spectra Energy croit que l'équité en matière d'emploi et la diversité sont fondamentales à sa réussite, et elle apprécie les personnes de toutes origines. Par le truchement de l'équité en matière d'emploi, nous respectons les lois fédérales et nous récoltons les avantages dont bénéficie une organisation culturellement diversifiée. » Grâce à ces messages, Spectra Energy fait en sorte que les employés soient à l'aise de faire connaître leur appartenance à un groupe désigné.

Les employés doivent ensuite consulter un document intitulé « Équité en matière d'emploi – Mythes et réalités », qui décrit huit mythes courants et met en lumière les vrais principes en place. Le but de ce sondage et les questions de confidentialité sont également abordés avant que le personnel réponde au sondage. Une fois le sondage terminé, les employés ont accès aux rapports sur l'équité et à des renseignements sur le comité pour l'équité en matière d'emploi, ainsi qu'à des ressources supplémentaires. Ils ont aussi la possibilité de formuler des commentaires.

L'importance du suivi

On communique à trois reprises avec les employés qui indiquent choisir de ne pas participer au sondage sur l'effectif ou qui ne répondent pas du tout afin de leur offrir l'occasion d'exprimer, s'il y a lieu, leurs préoccupations. D'autres renseignements sont également offerts. L'encouragement continu a permis à Spectra Energy d'accroître la participation au sondage.

Atteindre et dépasser les objectifs

Spectra Energy reconnaît les avantages offerts par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, mais l'entreprise est consciente que la réussite nécessite un investissement beaucoup plus important dans les initiatives d'équité en milieu de travail. En affectant un employé à temps plein pour faire progresser l'équité au sein de Spectra Energy, l'entreprise a pu se concentrer davantage sur l'élaboration d'approches nouvelles et créatives, ce qui lui a permis de récolter encore plus de bienfaits, tout en continuant à maintenir un avantage concurrentiel.

« Les lois fournissent le strict minimum; c'est le point de départ minimum que les gens devraient respecter. Je crois que la seule différence est que les entreprises qui réussissent vont bien au-delà de ces lois. »

- Bohdan Bodnar, vice-président des ressources humaines,
Spectra Energy

6.2 Réussite dans le secteur bancaire

Citibank Canada, un employeur qui offre une vaste gamme de produits et services financiers, soumet des rapports annuels en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* depuis dix-huit ans.

Raison sociale : Citibank Canada

Secteur : Opérations bancaires

Secteur d'activité : Institution de dépôt, de crédit et d'intermédiation financière

Nombre d'employés : 440

Siège social : Toronto (Ontario)

Recrutement efficace

Le succès de Citibank Canada en ce qui a trait à l'établissement d'un environnement inclusif tient en grande partie à ses pratiques de recrutement. Dans la mesure du possible, Citibank encourage l'expérience de travail non traditionnelle en assouplissant ses exigences à l'égard des désignations, des diplômes et de l'expérience antérieure susceptibles de constituer des obstacles pour les candidats éventuels. De cette façon, Citibank élargit son bassin de candidats. Les dirigeants de Citibank ont indiqué à RHDSC qu'en se hissant au rang d'organisation mondiale, l'entreprise a pu mieux comprendre la formation et l'expérience outre-mer et ainsi évaluer plus aisément les *curriculum vitae* et reconnaître les avantages que lui procure le savoir-faire acquis hors de l'Amérique du Nord. Ce processus a permis à l'organisation de devenir plus concurrentielle puisqu'elle est en mesure de recruter des talents parmi les meilleurs au monde.

« Le fait d'ouvrir son esprit aux diverses possibilités en matière de formation et d'expérience permet l'établissement d'un bassin de candidats plus important, et la diversité des expériences ne peut que favoriser l'évolution d'une entreprise. Si tous les employés étaient identiques, aucun ne pourrait faire la différence; la diversité apporte de nouvelles perspectives. »

- Aleta Froemmel, vice-présidente adjointe, Ressources humaines
Citibank Canada

Citibank possède également une excellente stratégie de recrutement en Amérique du Nord. Dans le cadre de sa campagne de recrutement annuelle, Citibank met en évidence l'importance de la diversité au cours de sa présentation visant à attirer des membres de tous les groupes désignés. Citibank travaille aussi en partenariat avec des firmes de recherche externes afin de s'assurer qu'un ensemble diversifié de candidats est présenté pour chaque poste.

Célébrer la diversité

Citibank organise tout au long de l'année divers événements visant à encourager l'établissement d'une culture inclusive en milieu de travail, dont le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois de l'histoire des femmes, le Mois de la célébration asiatique et le Nouvel an chinois. Les employés de Citibank ont dit à RHDSC que ces événements leur ont permis d'en apprendre beaucoup à propos des différentes cultures et que tous les membres du personnel réagissent de façon positive et avec enthousiasme aux activités organisées.

Par exemple, la célébration du Nouvel an chinois est un événement très populaire pour les membres du personnel, quelle que soit leur origine. Lorsqu'on a demandé à Citibank la raison pour laquelle ces célébrations avaient lieu, un directeur a expliqué qu'elles avaient pour but de reconnaître et de célébrer ce qui est important pour le personnel de l'entreprise. Ce message est partagé dans toute l'organisation, et il a engendré un niveau de motivation supérieur chez les employés. Une employée a fait part à RHDSC de sa reconnaissance envers Citibank pour la tenue de ces célébrations culturelles « qui sont, pour les employés, la preuve que la banque valorise leurs différences », et elle a ajouté que les participants aux activités sont si diversifiés que personne ne s'y sent différent.

En plus des événements spéciaux, Citibank a lancé récemment un programme dans le cadre duquel un pays différent est à l'honneur, chaque mois, à la cafétéria. Un menu reflétant la cuisine du pays en vedette et des feuilles d'information le concernant sont déposés sur les tables de la cafétéria.

« Nous avons d'excellentes statistiques relativement au maintien en poste. J'attribue ces résultats à l'accent mis de longue date sur la création d'un environnement inclusif. »

- Ken Quinn, président et chef de la direction
Citibank Canada

RHDSC s'est laissée dire que ces événements et activités ont permis d'établir, au sein de l'entreprise, une culture inclusive à laquelle tous adhèrent. Lorsqu'on discute avec les employés de Citibank, on comprend que cette culture a un impact important sur l'impressionnant taux de maintien de l'effectif de l'organisation.

Relever les défis : Assurer un taux de participation élevé au sondage d'auto-identification

Planification stratégique

Comme les taux de représentation de l'organisation étaient plus bas que prévu, la direction de Citibank s'est inquiétée du fait que certains membres du personnel ne participaient pas à l'auto-évaluation à cause d'un manque de compréhension des définitions relatives aux quatre groupes désignés ou d'un manque d'assurance. Citibank a donc décidé d'adopter une approche stratégique visant à corriger la situation en se lançant dans une campagne de communication d'une semaine pour sensibiliser et rassurer ses employés.

La formation par la célébration

Après plusieurs semaines de planification et de préparation, Citibank a tenu une Semaine de la diversité qui a permis de communiquer des renseignements essentiels à tous les employés. Un thème illustrant les quatre groupes désignés a été utilisé dans toutes les communications imprimées, permettant aux employés d'associer un élément visuel à l'initiative d'équité en matière d'emploi. Dans la perspective du marketing, l'événement a été hautement publicisé au moyen d'affiches et d'autres communications écrites et orales auprès des employés, ce qui a suscité anticipation et enthousiasme au sein de l'organisation.

La Semaine de la diversité a été lancée sur un message du président et chef de la direction, Ken Quinn, qui a exprimé l'engagement de Citibank envers l'événement et l'importance de l'équité en matière d'emploi. Chaque matin de la semaine, les employés ont reçu une nouvelle fiche de renseignements concernant un groupe désigné. Un questionnaire a été distribué la dernière journée. Les employés ont raconté à RHDSC qu'ils avaient hâte de consulter la fiche de renseignements du lendemain et de remplir le questionnaire. Le dernier jour de la semaine, tous les employés se sont réunis pour un dîner en compagnie du chef de la direction, offert gratuitement, qui a été suivi d'une remise de prix au gagnant. Le menu était très varié, et le chef de la direction a remercié tous les participants et souligné une fois de plus l'importance de l'équité en matière d'emploi pour Citibank. Les efforts déployés par tous les chefs de service pour soutenir l'événement ont clairement démontré aux employés l'importance qu'accorde l'organisation à la question de la diversité.

« À titre d'organisation mondiale, nous sommes profondément conscients de l'impact positif qu'a la diversité sur notre population active. La diversité de notre effectif favorise l'innovation et élargit notre compréhension des besoins de nos clients; elle aide donc Citigroup à conserver sa position de chef de file mondial.

Le fait d'attirer et de garder des employés parmi les plus qualifiés provenant d'un bassin diversifié de postulants est la clé de la création d'un environnement de travail positif et un élément crucial en ce qui a trait à l'atteinte de nos objectifs opérationnels. L'équité en matière d'emploi au sein de Citibank Canada engendre l'établissement d'un environnement de travail qui encourage tous les employés à contribuer à la réussite de l'organisation. Ce n'est qu'en tirant parti de la riche diversité de notre communauté, en continuant d'embaucher « les meilleurs » au sein d'un bassin mondial et en reconnaissant le talent de ceux-ci que nous pourrions conserver et renforcer notre position concurrentielle. »

- Ken Quinn, président et chef de la direction
(tiré de la lettre d'accompagnement du sondage sur l'effectif destinée à tous les employés de Citibank Canada)

Le sondage d'auto-identification a été distribué à tous les employés la semaine suivante sous le thème utilisé pour la correspondance de la Semaine de la diversité. Une lettre d'introduction écrite par le chef de la direction ainsi qu'un document « Questions et réponses » accompagnaient le sondage afin d'en expliquer les objectifs et de rassurer les employés. Grâce à cette initiative, Citibank a réussi à sensibiliser et à rassurer davantage ses employés, ce qui a donné lieu à un taux de réponse beaucoup plus élevé et à une hausse significative de la représentation des groupes désignés.

Une réputation de longue date

Citibank jouit d'une réputation de longue date à titre d'employeur se consacrant à l'équité en matière d'emploi. Cette réputation a permis à Citibank d'attirer des éléments de valeur de partout dans le monde et aussi de garder ses employés plus longtemps que d'autres employeurs. RHDSC a rencontré des employés qui ont joint les rangs de Citibank dès leur sortie de l'école et qui y travaillent depuis plus de 20 ans. La satisfaction professionnelle permet à Citibank de maîtriser ses coûts liés au recrutement et à la formation et d'accroître sa productivité.

Une abondance d'avantages

Lorsque RHDSC a demandé aux directeurs de Citibank pourquoi ils accordaient une telle importance aux principes de l'équité en matière d'emploi, des réponses diverses ont été fournies. Vous trouverez ci-dessous des exemples de réponses révélant les avantages à long terme qu'engendre un engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi.

« Nous valorisons la diversité parce qu'elle nous procure également un avantage du point de vue commercial. Le fait que nous représentons nos clients et la population en général nous permet d'avoir des pensées, perspectives, idées et approches diverses et de reproduire à l'interne certaines cultures que nous observons à l'extérieur. »

- Christine Di Scola, vice-présidente principale, Ressources humaines

Une abondance d'avantages (suite)

« Cet élément rend notre organisation plus attrayante. Je crois qu'il est la clé de son attrait. Notre marque est reconnue mondialement. Cela nous permet d'attirer des talents et d'établir un environnement inclusif qui fait de notre entreprise un employeur de choix, une réputation que nous saurons toujours conserver, je l'espère. Au moment de prendre une décision quant à leur avenir, j'espère que l'importance que nous accordons à l'équité influencera les employés éventuels. »

- Ken Quinn, président et chef de la direction

« Si les employeurs refusent de reconnaître les principes de l'équité, pourquoi des employés voudraient-ils travailler pour eux? Les coûts liés à l'inaction sont énormes. Avec le temps, toute organisation qui refuse d'adopter ces principes fera face à d'importants problèmes. »

- Jack Hoffman, directeur, chef des opérations et de la technologie
Citibank Canada

Chapitre 7 : Tracer la voie – Initiatives reliées à l'équité en milieu de travail

Le chapitre qui suit porte sur la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme, qui reflète le rôle de leader du gouvernement canadien dans la lutte contre le racisme. On y décrit ensuite le travail réalisé par le Programme du travail de Ressources humaines et Développement social Canada (Programme du travail de RHDSC) aux fins de l'examen parlementaire de 2006 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

7.1 Stratégie pour un milieu de travail sans racisme

Aperçu

La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme (SMTSR) est la contribution du Programme du travail de RHDSC au plan gouvernemental *Un Canada pour tous : le Plan d'action du Canada contre la discrimination raciale* (le PACCDR), la première initiative interministérielle lancée par le gouvernement canadien pour lutter contre le racisme. Le PACCDR a été annoncé conjointement par quatre ministres fédéraux le 21 mars 2005; il relève du ministère du Patrimoine canadien, qui peut compter sur la participation du Programme du travail de RHDSC, de Citoyenneté et Immigration Canada ainsi que de Justice Canada.

Le Plan d'action rend compte de l'évolution du profil démographique de la population canadienne, et il reconnaît la nécessité de fonder une société sans racisme et de supprimer les obstacles à l'emploi dans les milieux de travail afin d'assurer la prospérité économique durable du pays. À cet égard, la SMTSR s'inscrit dans la volonté du gouvernement de bâtir une société qui favorise l'inclusion et le partage de la citoyenneté. En effet, la concurrence que se livrent les employeurs pour attirer la main-d'œuvre qualifiée est l'un des grands défis de la mondialisation, et pour maintenir son succès actuel dans les marchés mondiaux, le Canada n'aura d'autre choix que de diversifier sa main-d'œuvre. La SMTSR contribue par ailleurs à l'accomplissement de la mission que s'est donnée le Programme du travail de RHDSC de créer des milieux de travail justes et sains partout au pays.

La SMTSR a pour objet d'éliminer les obstacles discriminatoires auxquels se heurtent les Autochtones et les membres des minorités visibles qui tentent de s'intégrer au marché du travail au Canada, l'accent étant mis sur les personnes visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le Programme de contrats fédéraux. Pour atteindre ces objectifs, la SMTSR fera la promotion des avantages d'un milieu de travail juste et inclusif; des réseaux seront établis entre les ressources communautaires et les employeurs, lesquels se verront proposer des outils et de l'aide pour obtenir une représentation équitable au sein de leurs effectifs. Bien que l'initiative cible en priorité les membres des minorités visibles et des Premières nations, il va sans dire que l'inclusivité en milieu de travail profite à l'ensemble de la main-d'œuvre.

Avec cette stratégie, le Programme du travail prend une part très active dans l'éducation qui doit être faite sur l'équité en matière d'emploi et favorise la diffusion d'outils, de bonnes pratiques, d'exemples à suivre et d'analyses de cas. La Stratégie mobilise les employeurs, les groupes communautaires et les parties intéressées autour d'un objectif commun : l'intégration des membres des minorités visibles et des Premières nations dans le milieu du travail.

Le point sur la Stratégie

L'honorable Jean-Pierre Blackburn, ministre du Travail et ministre de l'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec, a mené une tournée nationale pour faire la promotion de la SMTSR entre le 28 août et le 1er septembre 2006. Le ministre s'est arrêté à Vancouver, à Calgary, à Toronto, à Montréal et à Halifax.

Au cours de la tournée de cinq jours, le ministre a rendu visite à la University of British Columbia, à la société Husky Energy, à la Banque TD, à Pelmorex Inc., à Michelin North America, au Pier 21 Museum, à l'organisme Black Business Initiative, notamment, ainsi qu'à des représentants provinciaux et municipaux.

« La nation canadienne tire sa force de sa diversité. Il ne faut jamais perdre de vue que c'est la somme de nos efforts – employeurs et employés, gouvernements et entreprises y compris – qui nous permettra d'éliminer la discrimination en milieu de travail. Cette tournée m'a donné l'occasion de rencontrer des représentants de tous les secteurs, de les écouter et de m'inspirer des meilleures pratiques mises en œuvre pour créer des milieux de travail accueillants pour tous. En favorisant l'égalité d'accès à l'emploi, nous donnons au Canada une incroyable force d'attraction aux yeux de la main-d'œuvre de talent et des investisseurs, et nous contribuons ainsi à renforcer la cohésion sociale et notre prospérité économique. »

- Jean-Pierre Blackburn

Ministre du Travail et ministre de l'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec

Dans l'ensemble, la tournée du ministre a obtenu des échos favorables dans les médias et auprès des participants. Partout au pays, les médias ont fait valoir que les employeurs et les employés ne peuvent plus se contenter de discourir sur la lutte au racisme, qu'il est temps de passer de la parole aux actes pour rejoindre les membres des minorités visibles et les Autochtones et les intégrer dans les milieux d'affaires et communautaires. Une bonne partie des reportages souligne l'intention du gouvernement d'embaucher neuf agents de prévention du racisme qui seront chargés de la mise en œuvre de la SMTSR à l'échelle nationale. Les représentants des employeurs et les leaders de gouvernements provinciaux et municipaux ont montré beaucoup d'intérêt pour les visites du ministre. Son appel à la mobilisation autour d'un objectif commun – offrir des perspectives d'emploi égales à tous – n'a laissé personne indifférent.

« Selon le ministre Blackburn, une enquête menée en 2003 par Statistique Canada indique que 1,4 million de personnes déclarent avoir été victimes de racisme en milieu de travail. L'immigration étant l'un des moyens envisagés par le Canada pour augmenter son bassin de main-d'œuvre, soutient le ministre, le gouvernement doit tout mettre en œuvre pour favoriser l'inclusivité de nos milieux de travail. »

The Globe and Mail

Mise en œuvre de la Stratégie – phase pilote

La première étape de la SMTSR sera mise en œuvre cette année. En premier lieu, le Programme du travail de RHDSC a engagé quatre consultants externes et délégué un agent permanent d'équité en milieu de travail qui animeront des ateliers afin de présenter la SMTSR aux employeurs. Ces derniers seront invités à participer à ces ateliers à l'hiver 2007. Au cours des ateliers, les consultants détermineront la façon de soutenir le plus efficacement possible les employeurs afin de les aider à créer des milieux de travail inclusifs.

Réseaux créés autour de la Stratégie

La SMTSR se fonde sur les programmes existants d'équité en matière d'emploi, qui incitent les intervenants à devenir des partenaires du projet visant à rendre le marché du travail plus inclusif et plus productif. La SMTSR réunit un vaste réseau de quelque 1 500 employeurs sous réglementation fédérale des secteurs public et privé, qui ensemble regroupent une main-d'œuvre de 2,1 millions de personnes, ainsi qu'une multitude d'organismes communautaires et d'organisations syndicales.

De concert avec CIC-Metropolis et l'Office national du film, le Programme du travail de RHDSC s'attache à créer des produits d'éducation et de promotion. La collaboration soutenue avec CIC-Metropolis donne accès à des outils promotionnels et à des possibilités de diffusion à l'occasion de conférences d'envergure nationale et internationale, ainsi qu'à des activités de recherche. L'Office national du film a pour sa part conçu un site Web sur le racisme, et il a produit des courts métrages et du matériel éducatif en format DVD et sur d'autres supports pour sensibiliser la population aux manifestations du racisme en milieu de travail.

Le Programme du travail de RHDSC continuera de collaborer avec divers organismes qui l'aideront à atteindre les objectifs de la SMTSR, y compris des organismes industriels et syndicaux, comme l'Association des banquiers canadiens (ABC), les Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCRF) et le Congrès du travail du Canada (CTC).

Étapes suivantes

En 2007, le gouvernement canadien engagera des agents permanents de prévention du racisme. Ces agents poursuivront le travail de base effectué par les consultants externes et fourniront les services suivants :

- animation de séances de formation et de sensibilisation sur le racisme, au cours desquelles les participants pourront échanger sur les pratiques exemplaires et cerner les obstacles à l'emploi auxquels se heurtent les membres des minorités visibles et des Premières nations, l'objectif étant de créer des milieux de travail inclusifs;
- aide au recrutement, à l'avancement et au maintien en poste des membres des minorités visibles et des Premières nations;
- soutien à la création de réseaux efficaces entre les employeurs et les intervenants des communautés à l'échelon local en vue de créer des partenariats novateurs; et
- prestation de conseils en matière de résolution de conflits et formulation de recommandations stratégiques sur les mesures à prendre pour résoudre les problèmes liés au racisme en milieu de travail.

7.2 Examen législatif

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

En 2006, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* célébrait son vingtième anniversaire. Selon ses dispositions, la Loi doit être soumise à l'examen d'un comité parlementaire tous les cinq ans.

L'examen par le Comité des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) devrait être effectué en 2007. Afin de faciliter les délibérations du Comité, un nombre d'activités ont été menées en 2006 :

- Pour guider l'élaboration du mémoire du ministre, le Programme du travail a sondé des spécialistes canadiens de l'équité en matière d'emploi, des représentants d'organismes et d'associations d'entrepreneurs, de syndicats ainsi que d'organismes de groupes désignés. Un document de fond qui souligne l'historique de la législation et pose de nombreuses questions concernant ses répercussions a été préparé et distribué pour orienter la discussion.
- Des représentants du Programme ont rencontré divers organismes de groupes désignés et d'employeurs; ils ont envoyé des lettres invitant les destinataires à soumettre leurs commentaires par écrit; et ils ont demandé des commentaires dans le site Web de RHDSC. Une synthèse des commentaires reçus sera intégrée au mémoire du ministre à l'intention du comité parlementaire.
- Une évaluation du programme a été amorcée.

Annexe A : Notation des employeurs

Cette annexe présente une évaluation des résultats quantitatifs obtenus par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et par les sociétés d'État en 2005. De plus, on y évalue notamment la mesure dans laquelle les employeurs ont satisfait aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, tel que mesuré par l'Indice de conformité du rapport (ICR).

Les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations en matière de rapport en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi sont passibles d'une sanction pécuniaire. Dans les cas où la conformité du rapport d'un employeur est douteuse, on recommande à la Commission canadienne des droits de la personne de procéder à un examen de conformité.

Sommaire du rendement

Les employeurs qui soumettent un rapport sur l'équité en matière d'emploi pour la première fois sont tenus de rendre compte uniquement des résultats selon le genre afin de leur accorder suffisamment de temps pour procéder aux enquêtes d'auto-identification auprès de leurs effectifs. En 2005, 33 employeurs ont présentés un rapport pour la première fois, quatre le faisaient volontairement et six ne comptaient aucun employé le 31 décembre. Les autres employeurs ont présentés des rapports qui rendaient compte des 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 « D », la plus faible. Un « Z » indique l'absence d'un groupe désigné.¹⁷

Nombre d'employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale selon la cote de rendement et le groupe désigné (2005)

Groupe désigné	Cote				
	A	B	C	D	Z
Femmes	99	114	191	96	1
Autochtones	174	75	68	79	72
Personnes handicapées	68	29	118	192	61
Membres des minorités visibles	106	75	151	107	29

- En 2005, les employeurs ont obtenus le plus grand nombre de cote élevé pour les Autochtones (c.-à-d., une cote « A »).

¹⁷ « A » désigne un rendement supérieur, « B » bien, « C » suffisant, « D » médiocre et « Z » aucun groupe désigné dans l'effectif de l'employeur. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la façon dont les notations sont calculées, veuillez consulter le Guide technique à l'adresse suivante : http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/ot/nitem/emt/outils_eme/rapports/annuel/GuideTechnique.shtml&hs=wzp

Nombre d'employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale par cote de rendement, groupe désigné et secteur (2005)

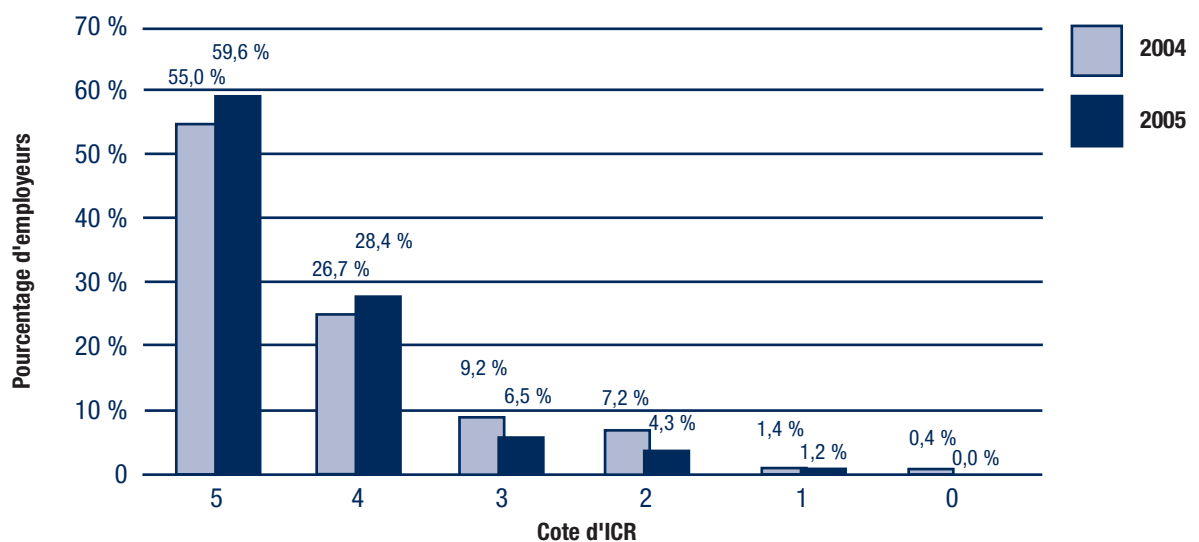
Groupe désigné	Banques					Communications					Transports					Autres				
	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z
Femmes	19	2	0	0	0	31	43	17	7	0	29	54	148	74	1	20	15	26	15	0
Autochtones	5	6	3	1	5	35	14	13	16	12	111	47	38	46	48	23	8	14	16	7
Personnes handicapées	2	1	11	5	1	10	9	31	33	7	40	12	59	132	47	16	7	17	22	6
Membres des minorités visibles	15	2	2	1	0	21	18	32	15	4	49	43	97	79	22	21	12	20	12	3

- Plus de 90 % des employeurs du secteur bancaire ont obtenu la cote « A » pour les femmes.
- La cote « A » pour les Autochtones a été atteinte par 40 % des employeurs du secteur des transports.

Sommaire de l'Indice de conformité du rapport

L'Indice de conformité du rapport (ICR) évalue cinq aspects du rapport de l'employeur : le respect de l'échéancier, les mesures prises, les résultats obtenus, les consultations menées auprès des représentants des employés et l'explication des écarts annuels présents dans les données. En 2005, 304 employeurs ont obtenu un ICR de cinq sur cinq, 145 ont obtenu un ICR de quatre sur cinq, 33 employeurs ont obtenu une cote de trois sur cinq, 22 ont reçu deux sur cinq et six employeurs ont reçu un sur cinq. Aucun employeur n'a reçu un ICR de zéro en 2005.¹⁸

Répartition des cotes obtenues pour l'ICR (2004 et 2005)



- En 2005, presque 60 % des employeurs ont reçu un ICR de cinq.

¹⁸ Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'ICR, veuillez consulter le Guide technique à l'adresse suivante : http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passarelle.asp?hr=fr/pt/ot/nitem/emt/outils_eme/rapports/annuel/GuideTechnique.shtml&hs=wzp

Représentation remarquable

Pour la quatrième année consécutive, le **Musée canadien de la nature** s'est vu attribuer la cote « A » pour chacun des quatre groupes désigné. Sept autres employeurs ont obtenu quatre « A », 20 employeurs ont obtenu trois « A », 92 employeurs ont obtenu deux « A » et 175 employeurs ont obtenu un « A ».

L'année 2005 est la première année de rapport où un employeur du secteur bancaire a obtenu quatre « A ». Cet exploit a été réalisé par la **Banque d'Amérique du Canada** et **Symcor Inc.** Depuis l'année de rapport 2001, seulement 18 fois les employeurs ont obtenu une cote de quatre « A ». De ce nombre, plus du tiers ont obtenu cette cote en 2005.

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.

Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale ayant obtenu les meilleurs résultats d'ensemble (2005)

Dénomination sociale	Total de l'effectif	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles	ICR
Banque d'Amérique du Canada	245	A	A*	A*	A	5
CTV Inc. -- CFCF	131	A	A*	A*	A	5
Musée canadien de la nature	160	A	A*	A*	A*	5
Société canadienne d'hypothèques et de logements	1 753	A	A	A	A	5
Société du Musée canadien des civilisations	372	A	A	A	A	5
Symcor Inc.	4 059	A	A	A	A	5

* L'effectif de l'employeur comptait moins de dix membres d'un groupe désigné quelconque.

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.rhdsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/ot/ntemt/emt/outils_eme/rapports/annuel/GuideTechnique.shtml&hs=wzp

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.
I	Le rapport de l'employeur a été fermé avec anomalies mineures.	L'employeur a échoué de prendre en compte les écarts annuels trouvés dans ses données quantitatives.
J	Le rapport de l'employeur a été fermé avec anomalies majeures.	L'employeur a échoué de prendre en compte les écarts significatifs annuels trouvés dans ses données quantitatives.
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	Indique que le rapport de l'employeur n'incluait pas tous les groupes désignés dans le rapport annuel.	Les salariés de l'employeur sont rapportés dans le rapport annuel selon le genre. L'effectif complet a été soumis par tous les groupes désignés après que la base de données fut consolidée.
R	Aucun rapport présenté.	L'employeur n'a pas produit de rapport conformément à l'article 18 de la Loi.
V	Volontaire.	L'employeur n'est pas visé par la Loi, mais a produit volontairement un rapport.
T1	Transgresseur de la Loi : 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 Loi et ce, sans excuse valable.
T2	Transgresseur de la Loi : 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 Loi et des Règlements et ce, sans excuse valable; ou 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 indiquée la dénomination sociale. Les employeurs qui comptent 100 salariés ou plus à tout moment de l'année civile reçoivent une notation, mais le nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel dans cette colonne correspond aux données du 31 décembre 2005.

Notation

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
SECTEUR BANCAIRE						
ABN AMRO BANK N.V., CANADA BRANCH	102	A	Z	D*	A	5
BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	854	B	B	C*	A	5
BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE	31 860	A	B	B	B	5
BANQUE D'AMÉRIQUE DU CANADA	245	A	A*	A*	A	5
BANQUE DE MONTRÉAL	23 329	A	A	C	A	5
BANQUE DU CANADA	1 135	A	C	C	A	5
BANQUE HONG KONG DU CANADA	5 319	A	C	C	A	5
BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	2 785	A	B*	C	B	5
BANQUE NATIONALE DE GRÈCE (CANADA)	274	A	Z	Z	D*	5
BANQUE NATIONALE DU CANADA	12 524	A	B	C	A	5
BANQUE ROYALE DU CANADA	39 170	A	B	C	A	5
BANQUE SCOTIA	27 370	A	B	C	A	5
BCP BANK CANADA	113	A	Z	D*	C*	4
BNP PARIBAS (CANADA)	240	A	Z	D*	A	4
CITIBANK CANADA	429	A	A*	C*	A	5
CITIZENS BANK OF CANADA	437	A	D*	C	A	4
V DEUTSCHE BANK AG, CANADA BRANCH	65					
FINANCIÈRE MANUVIE	179	B	Z	D*	C*	4
GROUPE FINANCIER BANQUE TD	37 137	A	C	C	A	5
ING BANK OF CANADA	827	A	A	D*	A	4
G JPMORGAN CHASE BANK, N.A.	900	A				5
SERVICES SYMCOR INC.	4 059	A	A	A	A	5

Légende : **Total :** Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F :** Femmes; **A :** Autochtones; **PH :** Personnes handicapées; **MV :** Minorités visibles; **ICR :** Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
SECTEUR DES COMMUNICATIONS						
ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	183	B	A*	C*	A*	4
ALIANTELECOM	6 017	B	C	C	C	4
ALLIANCE ATLANTIS COMMUNICATIONS INC.	550	A	A*	B	B	5
ASTRAL MEDIA RADIO INC.	795	A	Z	Z	D	5
BELL CANADA – Alberta et Territoires-du-Nord-Ouest	1 201	A	C*	D*	C	4
BELL CANADA – Québec	25 341	A	B	C	B	4
BELL EXPRESSVU LTD.	1 243	B	A	C	A	5
BELL MOBILITÉ	3 590	A	A	D	A	4
BLACKBURN RADIO INC.	195	B	D*	C*	C*	5
F CALL-NET ENTERPRISES INC.	0					
CANPAR TRANSPORT L.P.	1 644	C	A	B	A	5
CENTURY II HOLDINGS INC.	1 115	B	B	B	A	5
CHUM LIMITED	3 097	A	B	C	C	5
COGECO CABLE CANADA INC.	993	B	A	D	C	4
COGECO CÂBLE QUÉBEC INC.	370	B	Z	D*	Z	4
G COGECO DIFFUSION INC.	118	A				5
CONNEXIM INC.	785	B	D*	D*	A	5
CORUS ENTERTAINMENT INC.	1 914	A	C	C	C	5
<i>CTV INC. - Total</i>	3 125	A	A	B	C	
CTV INC.	1 574	A	A	B	C	5
CTV INC. - CTV SASKATCHEWAN	161	B	C*	A	B*	5
CTV INC. - ATV/ASN	173	A	A*	A	C*	5
CTV INC. - CFRN	116	A	D*	D*	D*	5
CTV INC. - CJOH	99	B	D*	D*	D*	5
CTV INC. - CKCO	117	B	Z	B*	D*	5
CTV INC. - CKY	90	B	C*	A*	A*	5
CTV INC. - MCTV	120	B	A*	A	D*	5
CTV INC. -- CFCF	131	A	A*	A*	A	5
CTV SPECIALTY TELEVISION INC./ RDS	193	C	A*	D*	Z	5
CTV TELEVISION INC. - CFCN	157	B	B*	C*	D*	5
CTV TELEVISION INC. - CIVT	194	A	D*	D*	B	5
DICOM EXPRESS INC.	133	D	A*	Z	B	4
DYNAMEX CANADA CORP.	541	B	B	C	B	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
EASTLINK	648	B	A	C	C	3
EQUANT CANADA INC.	126	C	Z	D*	B	2
EXPERTECH BÂTISSEUR DE RÉSEAUX INC.	1 771	C	A	C	C	5
G FAIRCHILD TELEVISION	273	A				5
FÉDÉRAL EXPRESS CANADA	4 449	B	A	C	A	5
L, F FIDO SOLUTIONS INC.	0					
G3 WORLDWIDE CANADA INC.	95	B	Z	Z	A	5
<i>GLOBAL COMMUNICATIONS - Total</i>	1 427	B	C	C	C	
CANWEST MEDIAWORKS INC. (CH Vancouver Island)	91	C	Z	D*	D*	5
CANWEST MEDIAWORKS INC. (Global BC)	305	B	D*	C*	B	5
CHCH, A DIVISION OF CANWEST MEDIAWORKS INC.	165	B	A*	D*	C	4
CICT A DIVISION OF GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	188	B	D*	D*	C*	5
CITV A DIVISION OF GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	143	A	D*	D*	C*	5
GLOBAL TELEVISION NETWORK QUEBEC, LIMITED PARTNERSHIP	89	B	Z	Z	C*	4
GLOBAL TELEVISION NETWORK, A DIVISION OF CANWEST MEDIAWORKS INC.	446	B	A*	D*	C	5
GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	265	B	D*	D*	Z	4
GROUPE TVA INC.	1 057	A	D*	Z	B	5
G HENRI SICOTTE INC.	179	D				5
G INSTECH TÉLÉCOMMUNICATION INC.	113	C*				5
JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	414	C	C*	B	C	5
LEARNING & SKILLS TELEVISION OF ALBERTA LTD.	95	A	A*	D*	B*	3
G LOOK COMMUNICATIONS INC.	173	C				5
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	186	B	D*	D*	D*	5
MTS ALLSTREAM INC. – Manitoba	3 296	A	B	C	C	5
MTS ALLSTREAM INC. – Ontario	3 197	B	A	C	C	5
MUSIQUEPLUS INC.	152	B	Z	D*	B	4
NAVIGATA COMMUNICATIONS LTD.	145	B	C*	D*	A	5
NEWCAP INC.	836	A	C	C	D	5
NOROUESTEL INC	583	B	C	A	A	5
NORTHERNTEL LIMITED PARTNERSHIP	221	B	D*	D*	D*	5
PAGING NETWORK OF CANADA INC.	115	B	Z	C*	A	4
PELMOREX MEDIA INC.	307	B	A*	A	C	5
PERSONA COMMUNICATIONS CORP.	416	B	B*	C*	D*	5
PHASECOM SYSTEMS INC.	92	D	A*	D*	C	3

Légende : **Total :** Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F :** Femmes; **A :** Autochtones; **PH :** Personnes handicapées; **MV :** Minorités visibles; **ICR :** Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	PRESSE CANADIENNE (LA)	379	C	A*	C	C	5
	PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC.	808	A	A	C	A	5
	PUROLATOR COURRIER LIMITÉE	10 576	C	A	C	A	5
	RADIAN COMMUNICATION SERVICES (CANADA) LTD.	335	D	A*	D*	B	5
G	RADIANT COMMUNICATIONS CORP.	103	B				5
	RADIO NORD COMMUNICATIONS INC.	191	B	A*	A*	D*	5
	RADIO-ONDE INC.	113	B	C*	C*	Z	3
	RAWLCO RADIO LTD.	207	B	A	A	D*	5
	REUTERS CANADA LTD.	166	B	Z	Z	B	5
J	ROGERS COMMUNICATIONS INC.	15 620	A	B	D	B	4
	SENTREX COMMUNICATIONS CO.	159	D	Z	D*	C	5
	SHAW COMMUNICATIONS INC.	7 352	C	B	C	A	5
	SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES	59 540	A	B	B	B	5
	SOCIÉTÉ RADIO-CANADA	7 465	A	A	C	C	5
	STANDARD RADIO INC.	979	A	B	B	C	5
	STRATOS WIRELESS INC.	242	A	D*	D*	C*	5
	TBAYTEL	331	C	D*	A	C	5
	TÉLÉBEC S.E.C.	631	C	A	C*	B*	5
	TÉLÉGLOBE CANADA ULC	530	A	A*	D*	A	4
	TELE-MOBILE COMPANY & TM MOBILE INC.	6 594	A	B	C	B	5
	TELESAT CANADA	484	C	B*	C*	A	5
	TELUS COMMUNICATIONS (QC) INC.	1 759	A	D*	C	C	4
	TELUS COMMUNICATIONS INC.	14 715	B	A	D	C	5
	THE SCORE TELEVISION NETWORK LTD.	178	C	A*	D*	B	5
	TQS INC.	446	B	C*	D*	D*	4
	TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTÉE	2 005	C	B	C	A	5
	UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTÉE	8 330	C	A	D	A	5
	VIDÉOTRON LTÉE	2 582	B	D*	C	D	5
I	VIDÉOTRON TÉLÉCOM LTÉE	420	B	A*	D*	C	4
G	VISTA BROADCAST GROUP INC.	133	A				5
	WESTOWER COMMUNICATIONS LTD.	310	D	C*	D*	C*	4
	WIRECOMM SYSTEMS INC.	132	D*	Z	Z	A	4
G	YAK COMMUNICATIONS (CANADA) INC.	156	A				5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
SECTEUR DES TRANSPORTS						
101004597 SASKATCHEWAN LTD., 101008427 SASKATCHEWAN LTD.	210	D	C*	Z	C*	2
1507953 ONTARIO INC.	143	D	C*	D*	A*	5
1641-9749 QUÉBEC INC.	422	D	Z	D*	D*	3
168886 CANADA INC.	1 177	D	A	C	C	4
3087-9449 QUÉBEC INC.	189	C	A*	D*	C	2
591182 ONTARIO LTD.	279	C	A*	C*	C*	5
682439 ONTARIO INC.	195	C	B*	D*	D*	5
L A.J. BUS LINES LTD.	127	B	A*	D*	D*	1
ACROHELIPRO GLOBAL SERVICES	422	C	D*	C*	A	4
L ACTIVE CANADA INC.	175	C	C*	Z	C*	3
ACTIVE TRANSPORT INC.	92	C*	A*	Z	D*	2
ADMINISTRATION DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANCOUVER	330	B	D*	C*	B	5
ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL	321	C	Z	D*	C*	4
ADMINISTRATION PORTUAIRE DE VANCOUVER	155	A	D*	A*	A	5
AÉROPORTS DE MONTRÉAL	535	B	A*	Z	C	5
AIR CANADA	27 509	B	B	C	C	4
AIR CREEBEC INC.	209	C	A	B*	D*	4
AIR GEORGIAN LIMITED	239	D	A*	Z	C	4
AIR INUIT LTÉE	479	C	B	D*	A	5
AIR NORTH CHARTER & TRAINING LTD.	153	B	D*	D*	D*	5
AIR TINDI LTD	146	C	C	D*	A*	4
AIR TRANSAT INC.	1 872	B	A	C	C	5
AIRBORNE ENERGY SOLUTIONS LTD.	200	D	D*	Z	D*	3
AIRPORT TERMINAL SERVICES CANADIAN CO.	376	C	B*	C	A	4
ALBANY BERGERON & FILS INC.	118	B	Z	D*	Z	4
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	715	C	C*	C	B	5
ALLIANCE PIPELINE LTD.	194	A	A*	A	B	4
ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1 279	C	C	C	C	3
ALPINE HELICOPTERS LTD.	106	C*	A*	Z	Z	5
AL'S CARTAGE LTD.	115	C	Z	D*	D*	4
AMERICAN AIRLINES, INC.	252	A	Z	A	A	5
N, L AMJ CAMPBELL INC.	205	B	Z	Z	Z	2
ANDLAUER TRANSPORTATION SERVICES INC.	933	C	B	D	B	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
APEX MOTOR EXPRESS INC.	142	B	A*	D*	B	3
ARMOUR TRANSPORT INC.	443	C	A*	A	B*	5
ARMSTRONG HOSPITALITY GROUP LTD.	337	A	B*	D*	C	4
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	1 169	C	A*	C*	C	5
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	3 955	C	A	B	C	5
ATLANTIC TOWING LIMITED	271	D*	Z	Z	Z	4
ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	267	D	B*	D*	D*	5
AUTOCARS ORLÉANS EXPRESS	146	C	Z	Z	D*	4
AVMAX GROUP INC.	306	D	D*	D*	C	4
AYR MOTOR EXPRESS INC.	190	D	A*	A	A*	5
B&R ECKEL'S TRANSPORT LTD.	224	D	B	C*	D*	5
BANDSTRA TRANSPORTATION SYSTEMS LTD.	132	C	A*	A*	D*	4
BAX GLOBAL (CANADA) LTD.	250	A	B*	D*	A	5
BAY FERRIES LIMITED	154	D	Z	Z	D*	5
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	210	B	A*	D*	C*	5
BESSETTE & BOUDREAU INC.	138	D	C*	D*	D*	4
BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	223	D	C	D*	A*	5
BIG HORN TRANSPORT LTD.	115	D*	A*	A	B*	5
BISON TRANSPORT INC.	1 014	D	A	B	C	5
BRADLEY AIR SERVICES	903	B	C	C	B	5
BREWSTER TRANSPORT COMPANY LTD.	67	C*	D*	Z	Z	5
BRITISH AIRWAYS PLC	206	A	Z	D*	B	2
BROOKVILLE CARRIERS VAN L.P.	163	D	A*	D*	A*	5
L BRUCE R. SMITH LIMITED	379	C	D*	D*	C*	1
BUFF-MAR CARTAGE LIMITED	269	B	A*	D*	B	4
BYERS TRANSPORT LIMITED	360	C	B	A	C	4
C.T.M.A. TRAVERSIER LTÉE	56	C	Z	Z	Z	3
CAFAS FUELING, ULC	107	C*	A*	Z	D*	3
CALAC TRUCKING LTD.	105	D*	D*	D*	D*	2
CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	377	B	B	D*	D	4
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	1 288	D	A	D*	C	5
CANADIAN FREIGHTWAYS	965	C	B	C	D	5
CANADIAN NORTH INC.	250	B	C	Z	D*	5
CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	13 315	C	A	B	B	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
CAN-AM WEST CARRIERS INC.	233	D	A*	C*	C*	4
CANCREW ENTERPRISES LTD.	281	D	B*	Z	D*	4
CANJET AIRLINES, A DIVISION OF IMP GROUP LIMITED	503	B	A*	D*	C	5
L, F CANXPRESS LTD.	0					
CARGOJET PARTNERSHIP	416	C	A	D*	A	4
CASCADE AEROSPACE INC.	509	D	B	C*	A	4
CASCADE CARRIERS L.P.	125	C	D*	D*	C*	5
L CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	447	A	D*	Z	A	4
I CELADON CANADA, INC.	197	C	C*	D*	A	2
CENTRAL MOUNTAIN AIR LTD.	298	B	B*	D*	C	5
CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	1 336	D	B	D	B	3
CHC HELICOPTERS INTERNATIONAL, INC.	741	D	C	D*	C	3
CHEMIN DE FER QNS&L	414	C	D*	Z	D*	4
L, G CLARKE TRANSPORT INC.	501	C				4
CLEAN HARBORS CANADA INC.	560	C	C*	C	B	4
CLIMAN TRANSPORT (2747-7173 QUÉBEC INC.)	140	C	Z	D*	C*	4
C-MAR SERVICES (CANADA) LTD.	139	C*	Z	Z	Z	4
COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	12 633	C	B	C	C	4
CONAIR GROUP, INC.	157	C	D*	D*	A	5
CONSOLIDATED AVIATION FUELING OF TORONTO, ULC	291	C*	B*	D*	B	3
COONEY GROUP INC.	306	C	Z	D*	C*	4
CORPORATION DE GESTION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	534	B	A	B	A	4
CP SHIPS (CANADA) AGENCIES LIMITED	422	A	A*	D*	B	5
CREEKBANK TRANSPORT A DIVISION OF TRIANGLE FREIGHT SERVICES LTD.	101	D	A*	D*	C	4
D&W FORWARDERS INC.	155	C	Z	A*	B	5
DAY & ROSS INC.	1 873	C	C	D	A	4
DELTA AIR LINES, INC.	251	A	Z	D*	B	5
DESGAGNÉS MARINE CARGO INC.	179	C	D*	Z	A*	5
DICOM EXPRESS INC.	338	D	A*	Z	B	4
DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	797	C	A	D*	B	5
EASSONS TRANSPORT LIMITED	121	C	Z	D*	C*	4
ECL CARRIERS L.P.	117	C	D*	D*	B*	2
ECL GROUP OF COMPANIES LTD.	381	C	C*	D*	C*	5
EDGE TRANSPORTATION SERVICES LTD.	160	D	D*	D*	D*	4

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	157	B	C*	D*	C*	5
EGL - EAGLE GLOBAL LOGISTICS (CANADA) CORP.	367	A	A*	D*	A	5
ELGIN MOTOR FREIGHT INC.	156	D	A*	A*	C*	4
ENBRIDGE PIPELINES INC.	816	B	C	C*	A	4
ENTREPRISE DE DÉMÉNAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS LTD.	217	C	A	D*	C	5
ERB ENTERPRISES INC.	1 100	C	A	C	C	5
EUROCOPTER CANADA LIMITED	136	C	A*	D*	B*	4
EXECAIRE, UNE DIVISION DE I.M.P GROUPE	206	D	Z	D*	C*	4
FASTFRATE CONSOLIDÉE INC	1 066	C	C	D	C	4
FEDEX GROUND PACKAGE SYSTEM, LTD.	698	C	D*	D*	B	5
V FEDNAV LTÉE	82					
FIELD AVIATION COMPANY INC.	401	D	D*	D*	C	5
FLOYD SINTON LIMITED	229	A	A*	D*	D*	4
GLOBEGROUND NORTH AMERICA, INC.	3 401	A	C	D	A	5
L GOSSELIN EXPRESS LTÉE	192	C	Z	D*	Z	4
F GRAY LINE OF VICTORIA LTD.	0					
G GREAT SLAVE HELICOPTERS LTD.	116	C				5
GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	998	C	A	C	C	5
GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORP.	1 984	C	B	C	C	5
L GRIMSHAW TRUCKING LTD.	273	C	B	D*	C	2
GROUPE ALCAN MÉTAL PRIMAIRE, DIVISION D'ALCAN INC.	197	C*	A*	A	Z	5
I, L GROUPE CONNEX GVI	103	A	A*	D*	Z	1
GROUPE GUILBAULT INC.	197	B	D*	Z	D*	5
GROUPE THIBODEAU INC.	540	D	A*	A	C	5
I H & R TRANSPORT LTD.	652	D	D*	Z	B	2
HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.	541	B	A	A	A	5
HALIFAX INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	115	B	B*	A*	A*	4
G HALLCON CORPORATION	174	A				5
G HALLCON CREW TRANSPORT INC.	228	C				5
HAWKAIR AVIATION SERVICES LTD.	71	A	A*	D*	D*	2
HÉLICOPTÈRES CANADIENS LIMITÉE/CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	578	D	A	D*	C	4
HELIJET INTERNATIONAL INC.	130	C	Z	D*	B	5
HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	103	B	B	Z	D*	3
HMY AIRWAYS INC.	288	B	Z	Z	A	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
HORIZON AIR INDUSTRIES INC.	119	A	D*	Z	A	5
HOYT'S MOVING AND STORAGE LTD.	157	C	A*	D*	A*	5
HUTTON TRANSPORT LIMITED	171	C	D*	D*	D*	5
INNOTECH AVIATION LIMITÉE	145	C	Z	Z	A	5
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	307	A	Z	D*	A	5
J & R HALL TRANSPORT INC.	131	C	B*	D*	D*	4
J. & T. MURPHY LIMITED	390	B	D*	B	D*	5
J.D. SMITH ET FILS	260	C	A*	A	B	4
J.E. FORTIN INC.	105	C	D*	A*	Z	3
JAY'S MOVING & STORAGE	147	B	A	A*	B	5
JAZZ AIR L.P.	4 008	C	A	C	C	5
JET TRANSPORT LTD.	99	D*	Z	D*	D*	5
JOHN GRANT HAULAGE LTD.	112	C*	A*	A*	C*	5
JULES SAVARD INC.	214	C	Z	Z	Z	4
KEITH HALL & SONS TRANSPORT LIMITED	160	C	A*	A	B*	3
KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	808	D	C	C	B	4
KELTIC TRANSPORTATION INCORPORATED	152	C	A*	D*	D*	4
KENN BOREK AIR LTD.	373	D	A	D*	C	4
KINDER MORGAN CANADA INC.	310	B	D*	C*	B	5
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	705	C	C	Z	D	4
KLEYSER TRANSPORT LTD.	284	C	A	A	B	4
F KOCH TRANSPORT LIMITED	0					
KRISKA HOLDINGS LTD.	439	D	A	C	C	5
KUNKEL BUS LINES LTD.	142	B	A*	D*	D*	3
G L. BILODEAU ET FILS LTÉE.	135	C				5
L.E. WALKER TRANSPORT LTD.	244	C	D*	Z	D*	4
L-3 COMMUNICATIONS, SPAR AEROSPACE LIMITED	733	C	D*	C	A	5
LA VILLE D'OTTAWA	2 283	C	A	A	A	5
LABRADOR AIRWAYS LTD.	201	B	A	Z	Z	5
LAIDLAW CARRIERS TANK L.P.	155	C	A*	A*	D*	5
LAIDLAW CARRIERS VAN L.P.	147	C	D*	A*	D*	5
J LAIDLAW TRANSIT LTD.	6 725	B	C	D	C	4
LANGDON'S COACH LINES CO. LIMITED	199	A	Z	C*	C*	4
LEASEWAY MOTORCAR TRANSPORT CANADA	136	C*	A*	D*	D*	3

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
LES ARMOIRES FORTIER INC.	282	C	C*	D*	Z	5
LES FRÈRES ARNOLD TRANSPORT LTÉE	379	C	B	C*	C	5
LIBERTY LINEHAUL INC.	115	D	A*	D*	Z	3
LINAMAR TRANSPORTATION INC.	197	C	D*	D*	D*	5
LOGISTEC CORP.	167	C	Z	D*	D*	5
LOGISTIQUE MONDIALE EXEL (CANADA) INC.	381	A	A*	B*	A	4
MACKIE MOVING SYSTEMS CORPORATION	200	B	A*	D*	A	5
MACKINNON TRANSPORT INC.	184	C	A*	A*	D*	5
MAERSK CANADA INC.	156	A	A*	D*	A	4
MARINE ATLANTIQUE SCC	1 259	B	C*	B	C*	5
MCKEVITT TRUCKING LIMITED	124	C	A*	D*	C*	2
MEYERS TRANSPORT LIMITED	286	C	A	A	B	5
MID-ARCTIC TRANSPORTATION CO. LTD.	164	C	C	D*	D*	5
MILL CREEK MOTOR FREIGHT L.P.	125	D	B*	D*	D*	5
MONTSHIP INC.	172	B	D*	A*	B	5
G MTU MAINTENANCE CANADA	144	D				5
G MULLEN OILFIELD SERVICES L.P.	208	D				5
MULLEN TRUCKING L.P.	107	A	D*	D*	C*	5
MUSKOKA TRANSPORT LIMITED	189	D	D*	D*	D*	5
N. YANKE TRANSFER LTD.	642	C	C	C	D	5
NASITTUQ CORPORATION	254	C	A	C*	A*	5
NAV CANADA	5 271	C	C	C	C	5
G NEIL WITHERS TRUCKING LTD.	120	D*				5
NESEL FAST FREIGHT INCORPORATED	274	C	C*	D*	C	5
NORMANDIN TRANSIT INC.	297	C	Z	Z	D*	5
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	248	C	B	D*	D*	5
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	186	B	Z	D*	D*	5
G NORTHWAY BUS LINES INC.	99	A				5
OCEANEX INC.	273	C	Z	D*	D*	4
OK TRANSPORTATION LIMITED	159	C*	A*	D*	C	4
OTTAWA MACDONALD-CARTIER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	125	B	B*	D*	D*	5
P.W. TRANSPORTATION LTD.	161	D	Z	D*	C	5
J PACIFIC COASTAL AIRLINES LTD.	235	B	D*	D*	C	1
PAPINEAU INT S.E.C. (TRANSPORT PAPINEAU INTERNATIONAL)	149	C	A*	D*	D*	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
PAUL'S HAULING LTD.	289	D	B	D*	D*	4
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	146	B	C*	D*	D*	4
PENNER INTERNATIONAL INC.	148	B	Z	Z	D*	2
PENTASTAR ENERGY SERVICES LTD.	270	D	B	D*	D*	4
PERIMETER AVIATION LTD.	439	B	B	C*	D	3
PLH AVIATION SERVICES INC.	194	D	A*	A	B	5
POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED	342	C	A*	A	B*	5
F PORTER TRUCKING LTD.	0					
V PREMAY EQUIPMENT L.P.	88					
V PRINCE EDWARD AIR LTD.	77					
PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	522	B	B	D*	C*	5
PRUDHOMME GROUP OF COMPANIES	156	D	B*	D*	B*	5
RAILINK CANADA LTD.	304	C	A	A	C*	4
RAINBOW TRANSPORT (1974) LTD.	310	C	A	C*	C	5
REIMER EXPRESS LTÉE	1 370	C	A	B	C	5
RIDSDALE TRANSPORT LTD	266	D	A	C*	D*	3
ROBYN'S TRANSPORTATION AND DISTRIBUTION SERVICES LTD.	133	C	C*	D*	D*	2
ROSEDALE TRANSPORT LIMITED	328	C	A*	C*	A	5
ROSENAU TRANSPORT LTD.	272	C	B*	B	D*	4
J, M RTL ROBINSON ENTERPRISES LTD.	213	B	B	D*	B*	2
RYDER TRUCK RENTAL CANADA LTD.	821	C	A	C*	C	4
S.G.T. 2000 INC.	431	C	B*	Z	C	4
SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	229	D	B	A	C*	5
SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	580	D	B*	C*	C	5
SEABOARD LIQUID CARRIERS LIMITED	586	D	A*	C*	C	4
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	1 132	C	A	C	C	5
SECUNDA MARINE SERVICES LIMITED	298	C	C*	D*	C*	2
SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	737	B	A	D*	C*	5
SERVICES AÉROPORTUAIRES HANDLEX INC.	1 038	A	B*	D*	A	5
SHANNAHAN'S INVESTIGATION AND SECURITY LTD.	649	B	A	D*	D*	4
SKYSERVICE AIRLINES INC.	1 320	B	C*	D*	C	5
SKYSERVICE F.B.O. INC. ET SKYSERVICE AVIATION INC.	357	C	D*	D*	D*	4
SMIT MARINE CANADA INC.	149	C	A*	D*	C*	3
SOCIÉTÉ AIR FRANCE	266	A	Z	D*	A	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	511	B	A	C*	A	5
L	SUNBURY TRANSPORT LTD.	113	C	Z	Z	Z	4
	SUNWEST AVIATION LTD.	168	C	D*	Z	C*	2
	SWANBERG BROS. TRUCKING LTD.	234	D	A	D*	D*	5
	SYSTÈMES DANFREIGHT INC.	228	C	A*	A*	D*	4
	SYSTÈMES DE TRANSPORT DE CARON	255	D	A*	B	D*	5
	TBI PARTNERSHIP	215	B	A*	C*	B	5
G	TFI TRANSPORT 20 L.P.	213	D				5
	THE CALGARY AIRPORT AUTHORITY	140	C	Z	D*	C*	5
	THE TORONTO TERMINALS RAILWAY COMPANY, LTD.	98	D	A*	A*	C	2
	TIPPET-RICHARDSON LIMITED	151	C	C*	A	A	5
	TNT EXPRESS (CANADA) LTD.	141	B	B*	A*	B	5
	TORONTO PORT AUTHORITY	89	C	Z	D*	C*	4
G	TOTALLINE TRANSPORT INC.	124	A				5
	TRANS PROVINCIAL FREIGHT CARRIERS LIMITED	249	C	Z	Z	D*	3
	TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	1 639	B	A	C	B	5
L, G	TRANSFORCE TRANSPORT 17 L.P.	217	D				4
	TRANSFREIGHT INC.	363	C	B*	C*	A	5
	TRANS-FRT. MCNAMARA INC.	131	C	C*	D*	D*	2
	TRANSIT WINDSOR	262	C	D*	B*	A	5
	TRANSPORT AMÉRICAIN CANADIEN C.A.T. INC.	240	C	Z	D*	D*	5
	TRANSPORT BERNIERES INC. (GROUPE BERNIÈRES)	200	C	Z	Z	A*	3
	TRANSPORT BOURRET INC.	314	C	Z	Z	Z	5
	TRANSPORT COUTURE ET FILS LTÉE	199	D	Z	Z	Z	5
	TRANSPORT GUILBAULT INC.	237	Z	D*	D*	D*	5
	TRANSPORT GUY BOURASSA INC.	261	C	A*	C*	D*	4
	TRANSPORT HERVÉ LEMIEUX (1975) INC.	280	D	A*	C*	C	5
	TRANSPORT JACQUES AUGER INC.	246	C	C*	Z	D*	4
	TRANSPORT MIDLAND LIMITÉE	1 134	C	B*	C	C	4
	TRANSPORT MORNEAU INC.	386	D	D*	D*	Z	4
	TRANSPORT QUIK X INC.	222	B	A*	D*	D	5
	TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	505	D*	D*	Z	D*	3
	TRANSPORT TFI 1, S.E.C.	266	D	D*	D*	D*	4
I	TRANSPORT TFI 12 S.E.C.	118	C	Z	Z	D*	3

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
G	TRANSPORT TFI 14 S.E.C. (TRANSPORT NORDIQUE)	119	C				5
	TRANSPORT TFI 15 S.E.C. (TRANSPORT GRÉGOIRE)	377	C	Z	D*	Z	4
	TRANSPORT TFI 16 S.E.C.	148	D	D*	D*	Z	5
	TRANSPORT TFI 19 S.E.C. (DUROCHER INTERNATIONAL)	122	C*	Z	Z	Z	5
	TRANSPORT TFI 3, S.E.C.	84	B	A*	A*	C	5
	TRANSPORT TFI 5 S.E.C. (TRANSPORT KINGSWAY)	875	C	A*	C	C	5
	TRANSPORT TFI 5, S.E.C. (TRANSPORT SÉLECT/DAILY)	162	C	Z	D*	B	4
	TRANSPORT TFI 6 S.E.C. (TRANSPORT BESNER)	186	D	D*	A*	A*	5
	TRANSPORT THOM LTÉE	173	C	B*	A*	A*	4
G	TRANSPORT W. J. DEANS INC.	87	C				5
	TRANSX LTD.	1 092	D	A	C	C	5
I	TRAVELERS TRANSPORTATION SERVICES INC.	326	D	D*	C*	C	1
	TRENTWAY-WAGAR INC.	873	C	B	C	B	5
	<i>TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD. - Total</i>	1 118	D	B	C	D	
	A.B. SLAG ENTERPRISES	9					5
	ADBY TRANSPORT LIMITED	109	D	A*	D*	C*	5
	BARTLETT TRANSPORT LIMITED	35					5
	COLUMBIA RIVER RELOAD LTD.	12					5
	HM TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	250	D	A	C*	C*	5
	MACCAM TRANSPORT LTD.	71					5
	MERCURY TANK LINES LTD.	33					5
	MUNICIPAL TANK LINES LTD.	84	C*	A*	D*	D*	5
	NORTH STAR TRANSPORT LTD.	47					5
	OIL & INDUSTRY SUPPLIERS (CANADA) LTD.	66					5
	OIL & INDUSTRY SUPPLIERS LTD.	70					5
	PETROLEUM DISTRIBUTION RESOURCES LTD.	25					5
	PROVMAR CONTRACT LOGISTICS	50					5
G	TRIMAC MANAGEMENT SERVICES L.P.	156	B				5
	TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT INC.	78					4
	VA ROSS	23					5
	TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	294	D	A*	D*	C	4
	TST SOLUTIONS L.P.	1 022	C	A	A	C	5
	UNITED AIRLINES, INC.	169	A	A*	D*	C	5
	UPPER LAKES SHIPPING INC.	361	D	D*	D*	C*	5

Légende : **Total :** Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F :** Femmes; **A :** Autochtones; **PH :** Personnes handicapées; **MV :** Minorités visibles; **ICR :** Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
US AIRWAYS GROUP, INC.	110	A	Z	Z	A	5
VANCOUVER ISLAND HELICOPTERS LTD.	158	D	D*	D*	D*	4
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	325	C	C*	C*	C	4
VERREAUULT NAVIGATION INC.	123	D	Z	D*	A*	4
VERSPEETEN CARTAGE LTD.	399	C	D*	C*	C	3
I VIA RAIL CANADA INC.	3 430	C	B	C	C	4
VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	283	C	A	D*	C	5
WARREN GIBSON LIMITED	581	D	A	C*	D*	5
WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP	270	B	A	C*	D*	5
WESBELL GROUP OF COMPANIES INC.	110	C	A*	Z	B	5
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	561	C	C	A	C	5
WESTCOAST ENERGY INC.	785	C	A	A	A	5
WESTERN STEVEDORING COMPANY LTD.	150	C	A*	D*	C*	5
WESTJET AIRLINES LTD.	4 740	A	A	C	B	3
WESTSHORE TERMINALS LIMITED PARTNERSHIP	186	C	Z	D*	D*	4
WINNIPEG AIRPORTS AUTHORITY INC.	128	B	C*	C*	C*	5
WORLDWIDE FLIGHT SERVICES, INC.	575	C	B*	D	A	5
XTL TRANSPORT INC.	163	A	A*	Z	C	4
YELLOW TRANSPORTATION, INC.	277	C	B*	D*	C	5
G ZOOM AIRLINES INC.	244	B				5
AUTRES SECTEURS						
ADM AGRI-INDUSTRIES LTD.	609	C	A	A	B	5
AEROGUARD EASTERN LTD., AEROGUARD COMPANY LTD., AEROGUARD INC.	1 584	A	C	D	A	4
AGRIBRANDS PURINA CANADA INC.	295	C	D*	A	C*	4
AGRICORE UNITED	2 497	C	C	C	C	5
G AMEX CANADA INC.	3 243	B				5
BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA	1 520	A	B	A	A	5
BIOREX INC.	90	D	Z	D*	A*	3
BRETT-YOUNG SEEDS LIMITED PARTNERSHIP	149	D	D*	D*	C	3
BRINK'S CANADA LIMITED	2 012	C	A	D	B	4
BRUCE POWER L.P.	3 546	C	B	C	C	5
CAMECO CORPORATION	1 645	C	A	C	A	4
CANADA MALTING COMPANY LTD.	198	D	D*	Z	C*	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	CAN-OAT MILLING INC.	171	C	B	D*	B*	5
L	CARGILL LIMITÉE	955	C	C	C*	C	4
	CASCADIA TERMINAL	120	C	A*	A	C	5
	CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL	248	A	D*	C*	A	5
	COGEMA RESOURCES INC.	334	C	A	D*	A	5
	COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ	412	A	D	D*	C	5
	COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE	384	A	B*	A	C	5
	COMPAGNIE MINIÈRE ET MÉTALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON	1 427	B	B	A	A	4
	CONSEIL DES ARTS DU CANADA	194	A	A	A	A	4
	CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LTÉE	352	B	D*	D*	A	5
	CWS LOGISTICS LTD.	119	C	D*	Z	D*	4
	DAWN FOOD PRODUCTS LIMITED, CANADA	337	B	D*	D*	A	4
	DOVER INDUSTRIES LIMITED	178	C	A*	A*	D*	4
	ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITÉE	3 437	B	A	B	A	5
	EXPORTATION ET DEVELOPPMENT CANADA	1 018	A	C*	B	B	5
	FUGRO AIRBORNE SURVEYS CORP. / FUGRO AVIATION CANADA LIMITED	155	D	Z	D*	C*	4
	G4S CASH SERVICES (CANADA) LTD.	2 509	B	C	C	C	4
J	GARDA DU CANADA	7 729	C	Z	D*	D	1
	GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	235	D	A*	A	A	5
	GRAIN MILLERS CANADA CORP.	121	C	D*	D*	Z	4
G	HENSALL DISTRICT CO-OPERATIVE INC.	262	D				5
	IMP GROUP LIMITED - AEROSPACE DIVISION	159	D*	D*	Z	Z	3
G	INTEK COMMUNICATIONS INC.	143	D*				5
	INTERMAP TECHNOLOGIES CORPORATION	106	D	D*	Z	A	5
	JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	669	D	C*	C*	D	5
	L'ADMINISTRATION CANADIENNE DE LA SÛRETÉ DU TRANSPORT AÉRIEN	213	B	D*	C*	A	4
	LANDMARK FEEDS INC.	297	D	C	D*	D*	4
	LOUIS DREYFUS CANADA LTD.	143	D	D*	D*	D*	4
	MASTERFEEDS INC.	301	C	C*	D*	D*	5
	MBNA CANADA BANK	1 480	A	C	D	A	5
	MDS NORDION	618	B	Z	C*	B	4
	MONNAIE ROYALE CANADIENNE	648	B	C	C	A	5
	MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE	160	A	A*	A*	A*	5
	MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA	247	A	B*	C*	C	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Notation (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	230	A	A*	A	C*	5
G	NATURE'S PATH FOODS INC.	105	A				5
	NEW-LIFE MILLS LIMITED	210	D	D*	B*	D*	3
	OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	144	B	A	B*	C*	4
	ONTARIO POWER GENERATION	11 320	C	B	C	B	5
	PARRISH & HEIMBECKER, LIMITED	935	B	C	B	D	4
	PATERSON GLOBALFOODS INC.	269	D	C*	C*	D*	2
	PENSKE LOGISTICS LLC	259	C	A*	C*	B	5
G	PLB INTERNATIONAL INC.	99	B				5
	PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	101	C	A*	D*	A	5
G	PUBLIC SECTOR PENSION INVESTMENT BOARD	122	B				5
	RIDLEY INC.	309	C	D*	D*	C	4
G	ROGERS FOODS LTD.	102	B				5
	SANDER GEOPHYSICS LIMITED	125	C	Z	D*	A	4
	SASKATCHEWAN WHEAT POOL INC.	1 213	C	C	B	C	5
T1, N,	LSHUR-GAIN, A MEMBER OF MAPLE LEAF FOODS INC.	845	C	Z	Z	Z	2
	SMUCKER FOODS OF CANADA CO.	916	B	B	C	B	4
	SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENTS	1 753	A	A	A	A	5
	SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS	670	A	D*	C	B	5
	SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE	1 139	A	C	C	C	4
	SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	239	A	A*	D*	C	5
	SOCIÉTÉ DU MUSÉE CANADIEN DES CIVILISATIONS	372	A	A	A	A	5
	SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	117	A	Z	Z	B	4
	SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE DU CANADA LIMITÉE	513	A	A*	D*	B	5
G	STANDARD AERO LTD.	1 284	C				5
L	TÉLÉFILM CANADA	165	A	A*	D*	C	4
	THOMPSONS LTD.	304	C	A*	A	D*	4
	TNT LOGISTICS NORTH AMERICA	1 144	C	A	A	B	4
	TOTAL OILFIELD RENTALS, A DIVISION OF TOTAL ENERGY SERVICES LTD.	180	D	A	A*	C*	5
	ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	266	C	A*	B	D*	4

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2005; **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-neuvième 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 2005, ainsi que des tableaux montrant la représentation des groupes désignés pour 1987, 2001 et 2004.

Les tableaux 1 à 9 dans cette annexe présentent des données englobant les salariés occupant un poste permanent à temps plein et à temps partiel, ainsi que les employés temporaires. Les deux derniers tableaux (les tableaux 10 et 11) présentent des données sur les salaires des employés occupant un poste permanent à temps plein et à temps partiel respectivement.

Veuillez vous reporter à l’annexe A pour voir la liste complète des employeurs compris dans le regroupement de 2005.

Liste des tableaux

Tableau 1 Nombre de membres des groupes désignés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d’État selon le genre, le secteur et le sous-secteur le 31 décembre 2005

Tableau 2 Représentation des groupes désignés selon le secteur et le sous-secteur (2004 et 2005)

Tableau 3 Nombre de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d’État selon le groupe désigné, le genre, la région métropolitaine de recensement, la province et le territoire le 31 décembre 2005

Tableau 4 Représentation 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, 2001, 2004 et 2005)

- Tableau 5** Représentation des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2004 et 2005)
- Tableau 6** Recrutements dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2004 et 2005)
- Tableau 7** Promotions dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2004 et 2005)
- Tableau 8** Cessations d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2004 et 2005)
- Tableau 9** Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effets nets de tous les salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2004 et 2005)
- Tableau 10** 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 genre et l'échelle salariale le 31 décembre 2005
- Tableau 11** 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 genre et l'échelle salariale le 31 décembre 2005

Tableau 1

Nombre de membres des groupes désignés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le genre, le secteur et le sous-secteur le 31 décembre 2005

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	1 135	530	605	12	7	5	30	16	14	130	72	58
Intermédiation financière par le biais de dépôts	189 480	58 670	130 810	2 448	518	1 930	6 206	1 894	4 312	43 420	16 081	27 339
Banques	190 615	59 200	131 415	2 460	525	1 935	6 236	1 910	4 326	43 550	16 153	27 397
Services postaux	59 635	32 975	26 660	949	424	525	2 532	1 535	997	5 692	3 490	2 202
Messageries	20 463	15 168	5 295	449	326	123	563	429	134	4 120	2 994	1 126
Services locaux de messagers et de livraison	8 330	5 707	2 623	159	108	51	104	72	32	2 299	1 765	534
Radiodiffusion et télédiffusion	27 447	15 712	11 735	329	147	182	581	398	183	1 821	858	963
Télévision payante et spécialisée et distribution d'émissions de télévision	11 468	7 501	3 967	238	146	92	184	133	51	1 830	1 239	591
Télécommunications	92 544	53 163	39 381	1 136	620	516	1 690	980	710	11 937	6 966	4 971
Services d'information	545	357	188	3	1	2	10	6	4	64	39	25
Communications	220 432	130 563	89 849	3 263	1 772	1 491	5 664	3 553	2 111	27 763	17 351	10 412
Transport aérien régulier	45 090	26 417	18 673	885	449	436	764	480	284	5 593	2 993	2 600
Transport aérien non régulier	5 890	4 025	1 864	332	205	127	31	25	6	383	230	152
Transport ferroviaire	30 915	27 149	3 766	906	805	101	1 221	1 128	93	2 000	1 634	366
Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	4 341	3 612	729	105	74	31	60	54	6	129	89	40
Transport sur les eaux intérieures	276	212	64	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Transport par camion de marchandises diverses	42 485	35 727	6 758	836	720	116	982	836	146	2 648	2 044	604
Transport par camion de marchandises spéciales	9 618	7 988	1 650	236	194	42	248	217	31	522	410	112
Services urbains de transport en commun	1 022	805	217	23	18	5	16	15	1	34	30	4
Transport interurbain et rural par autocar	2 740	2 367	373	69	64	5	129	113	16	283	266	17
Transport scolaire et transport d'employés par autobus	8 270	3 404	4 866	115	34	81	165	89	76	582	281	301
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	3 018	2 294	724	106	83	23	82	68	14	327	223	104

Tableau 1 (suite)

Nombre de membres des groupes désignés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le genre, le secteur et le sous-secteur le 31 décembre 2005

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
	Transport du pétrole brut par oléoduc	1 126	852	274	19	18	1	17	17	0	94	59
Transport du gaz naturel par gazoduc	2 618	1 856	762	74	55	19	82	67	15	278	166	112
Transport terrestre de tourisme et d'agrément	67	61	6	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Activités de soutien au transport aérien	20 876	15 055	5 821	388	275	113	361	288	73	3 270	2 094	1 176
Activités de soutien au transport ferroviaire	272	156	116	1	1	0	5	5	0	14	11	3
Activités de soutien au transport par eau	10 768	9 469	1 299	317	290	27	397	380	17	1 190	1 019	171
Intermédiaires en transport de marchandises	1 887	1 431	456	80	64	16	26	22	4	124	75	49
Autres activités de soutien au transport	642	507	135	16	14	2	11	10	1	21	18	3
Transports	191 921	143 367	48 553	4 509	3 364	1 145	4 597	3 814	783	17 493	11 643	5 849
Culture de céréales et de plantes oléagineuses	262	210	52	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Activités de soutien aux cultures agricoles	1 233	884	349	13	9	4	9	7	2	15	3	12
Extraction de pétrole et de gaz	180	153	27	15	9	6	8	8	0	4	3	1
Extraction de minerais métalliques	3 406	2 928	478	617	538	79	104	94	10	89	77	12
Production, transport et distribution d'électricité	14 866	11 794	3 072	154	124	30	400	353	47	1 424	1 148	276
Gestion de construction	466	303	163	4	1	3	7	3	4	29	15	14
Fabrication d'aliments pour animaux	2 061	1 566	495	24	22	2	16	12	4	24	19	5
Mouture de céréales et de graines oléagineuses	2 236	1 614	622	47	35	12	88	67	21	85	50	35
Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	330	190	140	89	53	36	5	5	0	23	13	10
Fabrication d'autres aliments	1 051	837	214	24	22	2	33	30	3	80	59	21
Fabrication de produits chimiques de base	1 119	833	286	8	6	2	34	28	6	64	54	10
Forgeage et estampage	648	458	190	23	18	5	14	12	2	63	41	22
Fabrication d'autres types de matériel et de composants électriques	143	136	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tableau 1 (suite)

Nombre de membres des groupes désignés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le genre, le secteur et le sous-secteur le 31 décembre 2005

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
	Fabrication de produits aérospatiaux et de leur pièces	1 443	1 188	255	2	2	0	0	0	0	0	0
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	555	282	273	13	3	10	13	5	8	26	12	14
Entreposage	7 524	5 653	1 871	158	122	36	205	159	46	379	267	112
Intermédiation financière non faite par le biais de dépôts	3 637	1 715	1 922	57	28	29	88	46	42	436	211	225
Intermédiation et courtage de valeurs mobilières et de contrats de marchandises	117	60	57	0	0	0	0	0	0	19	10	9
Autres activités d'investissement financier	1 520	726	794	22	11	11	73	25	48	180	69	111
Caisse de retraite	122	72	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Activités liées à l'immobilier	513	285	228	4	1	3	4	2	2	152	77	75
Architecture, génie et services connexes	3 823	2 919	904	115	94	21	156	131	25	600	467	133
Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	90	71	19	0	0	0	2	1	1	2	1	1
Services de préparation de voyages et de réservation	3 243	1 099	2 144	34	9	25	122	60	62	715	286	429
Services d'enquêtes et de sécurité	13 834	10 016	3 818	98	61	37	96	73	23	934	650	284
Compagnies d'arts d'interprétation	670	390	280	5	2	3	12	6	6	43	23	20
Établissements du patrimoine	1 240	492	748	31	15	16	56	30	26	51	28	23
Autres services de divertissement et de loisirs	345	177	168	2	0	2	1	0	1	19	13	6
Services de protection fédéraux	213	123	90	1	1	0	5	3	2	14	8	6
Affaires étrangères et aide internationale	298	104	194	4	1	3	7	4	3	47	14	33
Autres services de l'administration publique fédérale	2 496	1 025	1 471	58	24	34	108	44	64	250	100	150
Autres	69 684	48 303	21 381	1 622	1 211	411	1 666	1 208	458	5 767	3 718	2 049
Tous les secteurs	672 652	381 453	291 198	11 854	6 872	4 982	18 163	10 485	7 678	94 573	48 865	45 707

Tableau 2
Représentation des groupes désignés selon le secteur et le sous-secteur (2004 et 2005)

Secteur et sous-secteur	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)
Autorités monétaires - banque centrale	56,0	53,3	1,2	1,1	2,0	2,6	11,6	11,5
Intermédiation financière par le biais de dépôts	69,7	69,0	1,3	1,3	2,9	3,3	21,9	22,9
Banques	69,6	68,9	1,3	1,3	2,8	3,3	21,8	22,8
Services postaux	44,3	44,7	1,6	1,6	3,9	4,2	9,5	9,5
Messageries	25,6	25,9	2,2	2,2	2,8	2,8	19,4	20,1
Services locaux de messagers et de livraison	32,0	31,5	1,7	1,9	1,0	1,2	24,8	27,6
Radiodiffusion et télédiffusion	42,4	42,8	1,3	1,2	2,2	2,1	6,8	6,6
Télévision payante et spécialisée et distribution d'émissions de télévision	34,1	34,6	1,7	2,1	1,4	1,6	14,7	16,0
Télécommunications	43,5	42,6	1,2	1,2	1,9	1,8	12,6	12,9
Services d'information	34,9	34,5	0,4	0,6	1,8	1,8	10,9	11,7
Communications	41,1	40,8	1,4	1,5	2,5	2,6	12,2	12,6
Transport aérien régulier	41,4	41,4	1,8	2,0	1,7	1,7	10,9	12,4
Transport aérien non régulier	33,5	31,6	5,3	5,6	0,7	0,5	5,3	6,5
Transport ferroviaire	11,8	12,2	2,7	2,9	4,1	3,9	6,4	6,5
Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	16,2	16,8	2,3	2,4	1,4	1,4	2,9	3,0
Transport sur les eaux intérieures	22,4	23,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,4
Transport par camion de marchandises diverses	15,6	15,9	1,8	2,0	2,1	2,3	5,7	6,2
Transport par camion de marchandises spéciales	17,3	17,2	2,2	2,5	2,5	2,6	5,2	5,4
Services urbains de transport en commun	18,5	21,2	2,3	2,3	1,5	1,6	3,2	3,3
Transport interurbain et rural par autocar	12,9	13,6	3,1	2,5	5,7	4,7	10,6	10,3
Transport scolaire et transport d'employés par autobus	59,4	58,8	1,4	1,4	2,1	2,0	7,5	7,0
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	23,4	24,0	3,3	3,5	2,8	2,7	9,0	10,8

Tableau 2 (suite)
Représentation des groupes désignés selon le secteur et le sous-secteur (2004 et 2005)

Secteur et sous-secteur	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)
Transport du pétrole brut par oléoduc	24,7	24,3	1,3	1,7	3,3	1,5	7,2	8,3
Transport du gaz naturel par gazoduc	31,2	29,1	1,9	2,8	2,7	3,1	9,5	10,6
Transport terrestre de tourisme et d'agrément	5,2	9,0	1,3	1,5	0,0	0,0	3,9	0,0
Activités de soutien au transport aérien	28,4	27,9	1,6	1,9	1,7	1,7	14,0	15,7
Activités de soutien au transport ferroviaire	14,0	42,6	0,0	0,4	0,0	1,8	0,0	5,1
Activités de soutien au transport par eau	12,0	12,1	3,1	2,9	4,1	3,7	10,8	11,1
Intermédiaires en transport de marchandises	22,5	24,2	1,2	4,2	0,7	1,4	4,2	6,6
Autres activités de soutien au transport	41,3	21,0	2,1	2,5	2,7	1,7	9,8	3,3
Transports	25,3	25,3	2,2	2,3	2,4	2,4	8,4	9,1
Culture de céréales et de plantes oléagineuses	25,2	19,8	0,8	0,0	0,8	0,0	2,7	0,0
Activités de soutien aux cultures agricoles	26,1	28,3	0,0	1,1	0,0	0,7	0,0	1,2
Extraction de pétrole et de gaz	S/O	15,0	S/O	8,3	S/O	4,4	S/O	2,2
Extraction de minerais métalliques	13,0	14,0	17,6	18,1	3,3	3,1	2,6	2,6
Production, transport et distribution d'électricité	20,4	20,7	1,0	1,0	2,9	2,7	9,3	9,6
Gestion de construction	33,9	35,0	0,5	0,9	2,4	1,5	5,5	6,2
Fabrication d'aliments pour animaux	22,5	24,0	1,1	1,2	0,9	0,8	1,1	1,2
Mouture de céréales et de graines oléagineuses	25,2	27,8	0,8	2,1	0,8	3,9	2,7	3,8
Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	38,3	42,4	22,4	27,0	1,5	1,5	4,6	7,0
Fabrication d'autres aliments	26,1	28,3	0,0	1,1	0,0	0,7	0,0	1,2
Fabrication de produits chimiques de base	27,5	25,6	0,6	0,7	1,8	3,0	5,1	5,7
Forgeage et estampage	33,1	29,3	2,1	3,5	2,5	2,2	10,6	9,7
Fabrication d'autres types de matériel et de composants électriques	S/O	4,9	S/O	0,0	S/O	0,0	S/O	0,0
Fabrication de produits aérospatiaux et de leur pièces	4,1	17,7	2,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0

Tableau 2 (suite)
Représentation des groupes désignés selon le secteur et le sous-secteur (2004 et 2005)

Secteur et sous-secteur	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2004 (%)	2005 (%)
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	50,6	49,2	2,6	2,3	1,9	2,3	4,3	4,7
Entreposage	25,4	24,9	1,7	2,1	1,8	2,7	2,1	5,0
Intermédiation financière non faite par le biais de dépôts	52,9	52,8	1,6	1,6	2,5	2,4	11,0	12,0
Intermédiation et courtage de valeurs mobilières et de contrats de marchandises	S/O	48,7	S/O	0,0	S/O	0,0	S/O	16,2
Autres activités d'investissement financier	51,4	52,2	1,6	1,4	1,5	4,8	9,9	11,8
Caisse de retraite	S/O	41,0	S/O	0,0	S/O	0,0	S/O	0,0
Activités liées à l'immobilier	45,4	44,4	0,5	0,8	0,9	0,8	25,0	29,6
Architecture, génie et services connexes	23,0	23,6	3,0	3,0	4,5	4,1	14,2	15,7
Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	23,7	21,1	0,0	0,0	0,0	2,2	1,1	2,2
Services de préparation de voyages et de réservation	S/O	66,1	S/O	1,0	S/O	3,8	S/O	22,0
Services d'enquêtes et de sécurité	22,6	27,6	0,7	0,7	0,7	0,7	3,5	6,8
Compagnies d'arts d'interprétation	38,9	41,8	0,8	0,7	1,8	1,8	5,3	6,4
Établissements du patrimoine	58,7	60,3	2,5	2,5	4,8	4,5	4,4	4,1
Autres services de divertissement et de loisirs	46,8	48,7	0,0	0,6	0,3	0,3	6,2	5,5
Services de protection fédéraux	43,1	42,3	0,0	0,5	1,7	2,3	6,3	6,6
Affaires étrangères et aide internationale	65,6	65,1	1,0	1,3	2,0	2,3	14,4	15,8
Autres services de l'administration publique fédérale	58,9	58,9	2,5	2,3	4,0	4,3	9,7	10,0
Autres	28,1	30,7	2,3	2,3	2,2	2,4	6,4	8,3
Tous les secteurs	43,4	43,3	1,7	1,8	2,5	2,7	13,3	14,1

Tableau 3

Nombre de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, le genre, la région métropolitaine de recensement, la province et le territoire le 31 décembre 2005

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
Halifax	8 086	4 241	3 845	117	67	50	382	235	147	413	190	223
Montréal	87 289	48 728	38 561	470	249	221	1 327	744	583	7 268	3 903	3 365
Toronto	183 845	100 780	83 065	1 835	928	907	4 688	2 650	2 038	51 651	25 821	25 830
Winnipeg	21 147	13 119	8 028	1 118	680	438	831	555	276	1 676	1 002	674
Regina	3 399	1 612	1 787	81	42	39	187	79	108	131	62	69
Calgary	32 919	17 702	15 217	655	315	340	1 157	594	563	4 343	2 116	2 227
Edmonton	18 527	10 776	7 751	499	268	231	580	344	236	2 041	1 080	961
Vancouver	53 897	31 490	22 407	977	587	390	1 603	964	639	14 112	7 087	7 025
Régions métropolitaines de recensement	409 109	228 448	180 661	5 752	3 136	2 616	10 755	6 165	4 590	81 635	41 261	40 374
Terre-Neuve-et-Labrador	7 601	3 941	3 660	297	153	144	157	85	72	67	33	34
Île-du-Prince-Édouard	1 317	782	535	9	4	5	35	15	20	7	4	3
Nouvelle-Écosse	14 867	7 551	7 316	172	99	73	640	350	290	554	255	299
Nouveau-Brunswick	13 458	6 415	7 043	119	64	55	432	222	210	274	139	135
Québec	122 285	69 273	53 012	873	468	405	1 837	1 040	797	7 990	4 338	3 652
Ontario	300 590	165 989	134 601	3 842	2 120	1 722	8 485	4 837	3 648	58 779	29 994	28 785
Manitoba	28 928	18 585	10 343	1 560	966	594	1 021	694	327	1 880	1 139	741
Saskatchewan	14 530	8 713	5 817	913	683	230	518	284	234	426	253	173
Alberta	66 161	37 630	28 531	1 621	863	758	2 216	1 251	965	6 999	3 598	3 401
Colombie-Britannique	72 326	40 128	32 198	1 400	747	653	2 152	1 181	971	15 038	7 286	7 752
Yukon	418	204	214	21	7	14	17	8	9	23	14	9
Territoires-du-Nord-Ouest	1 165	851	314	195	121	74	21	17	4	52	44	8
Nunavut	101	64	37	32	18	14	2	2	0	6	5	1
Canada*	672 652	381 453	291 198	11 854	6 872	4 982	18 163	10 485	7 678	94 573	48 865	45 707

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

Tableau 4

Représentation 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, 2001, 2004 et 2005)

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Femmes				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	1987 (%)	2001 (%)	2004 (%)	2005 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2004 (%)	2005 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2004 (%)	2005 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2004 (%)	2005 (%)
Halifax	41,2	46,2	46,8	47,6	0,5	1,0	1,3	1,4	1,6	3,4	4,1	4,7	1,9	4,1	4,5	5,1
Montréal	39,0	45,6	44,3	44,2	0,3	0,5	0,5	0,5	1,1	1,3	1,5	1,5	3,0	5,5	7,6	8,3
Toronto	47,1	46,9	45,1	45,2	0,6	0,9	1,0	1,0	1,5	1,9	2,3	2,5	12,0	23,6	26,9	28,1
Winnipeg	32,7	38,2	38,0	38,0	0,8	4,1	5,0	5,3	1,8	3,4	3,8	3,9	2,9	6,6	7,3	7,9
Regina	42,9	52,4	53,8	52,6	0,4	2,0	2,3	2,4	2,4	4,4	5,4	5,5	1,6	4,0	4,4	3,9
Calgary	47,6	46,8	45,8	46,2	0,5	1,8	1,8	2,0	1,9	3,2	3,3	3,5	5,6	9,9	12,2	13,2
Edmonton	44,5	41,7	41,5	41,8	0,7	2,3	2,6	2,7	2,0	2,9	2,8	3,1	4,4	9,2	10,1	11,0
Vancouver	40,4	43,4	41,9	41,6	0,5	1,5	1,8	1,8	1,5	2,6	2,8	3,0	7,9	22,4	26,0	26,2
Terre-Neuve-et-Labrador	38,4	47,8	48,5	48,2	0,6	3,1	3,2	3,9	1,0	2,3	1,9	2,1	0,7	0,7	0,9	0,9
Île-du-Prince-Édouard	38,0	48,9	45,7	40,6	0,2	0,4	0,3	0,7	1,2	2,2	2,3	2,7	1,0	0,8	0,8	0,5
Nouvelle-Écosse	34,4	48,8	49,3	49,2	0,4	0,8	1,1	1,2	3,5	3,5	3,8	4,3	1,3	3,3	3,4	3,7
Nouveau-Brunswick	32,2	51,8	52,7	52,3	0,4	0,9	1,0	0,9	1,8	2,5	2,9	3,2	1,1	1,6	2,0	2,0
Québec	39,8	44,9	43,2	43,4	0,4	0,7	0,7	0,7	1,1	1,3	1,4	1,5	2,6	4,7	5,9	6,5
Ontario	44,2	46,2	44,8	44,8	0,7	1,1	1,2	1,3	1,6	2,2	2,6	2,8	7,3	16,3	18,7	19,6
Manitoba	30,5	37,5	36,8	35,8	1,0	4,5	5,3	5,4	1,7	3,4	3,6	3,5	2,6	5,6	6,1	6,5
Saskatchewan	35,1	42,3	40,7	40,0	1,4	5,3	5,8	6,3	1,8	3,3	3,4	3,6	1,2	3,2	2,9	2,9
Alberta	45,3	44,9	43,2	43,1	0,7	2,1	2,2	2,5	1,9	3,1	3,2	3,3	4,0	8,4	9,8	10,6
Colombie-Britannique	41,5	44,3	43,4	44,5	0,7	1,7	2,1	1,9	1,7	2,7	3,0	3,0	6,2	17,5	20,4	20,8
Yukon	31,4	57,6	52,9	51,2	3,8	5,7	4,0	5,0	0,8	2,6	3,7	4,1	1,4	4,3	4,5	5,5
Territoires-du-Nord-Ouest	21,9	31,8	24,9	27,0	9,6	16,1	14,9	16,7	1,4	1,0	2,2	1,8	2,5	3,0	4,2	4,5
Nunavut	S/O	S/O	S/O	36,6	S/O	S/O	S/O	31,7	S/O	S/O	S/O	2,0	S/O	S/O	S/O	5,9
Canada	40,9	44,9	43,4	43,3	0,7	1,6	1,7	1,8	1,6	2,3	2,5	2,7	5,0	11,7	13,3	14,1

Tableau 5

Représentation des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2004 et 2005)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles				
	N ^{bre} Total	%	N ^{bre} 2005	% 2005	% 2004	% 2005	N ^{bre} 2005	% 2004	% 2005	N ^{bre} 2005	% 2005	% 2004			
Cadres supérieurs	5 143		1 075	20,9	20,9	0,7	35	0,7	2,5	128	2,5	2,5	266	5,2	4,4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	68 687		29 559	43,0	42,6	1,0	685	1,0	2,5	1 717	2,5	2,2	7 902	11,5	10,6
Professionnels	86 519		39 296	45,4	45,3	0,9	820	0,9	2,2	1 916	2,2	2,1	17 230	19,9	19,2
Personnel semi-professionnel et technique	45 142		8 542	18,9	18,5	1,6	702	1,6	2,1	969	2,1	2,1	3 892	8,6	7,9
Surveillants	21 334		13 206	61,9	62,4	1,7	363	1,7	2,7	569	2,7	2,6	3 245	15,2	15,1
Contremaîtres	10 008		546	5,5	4,9	2,7	267	2,7	3,2	317	3,2	3,2	609	6,1	5,7
Personnel administratif et de bureau principal	35 115		27 487	78,3	79,4	1,6	545	1,6	3,0	1 036	3,0	2,8	6 792	19,3	19,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	5 867		1 499	25,5	25,8	1,8	105	1,8	1,9	112	1,9	1,7	366	6,2	6,1
Travailleurs qualifiés et artisans	55 899		1 829	3,3	3,0	2,5	1 381	2,5	2,9	1 614	2,9	3,0	4 381	7,8	7,4
Personnel de bureau	195 877		130 309	66,5	66,7	1,7	3 355	1,7	3,4	6 709	3,4	3,1	33 919	17,3	16,4
Personnel intermédiaire de la vente et des services	32 372		21 706	67,1	65,7	2,0	644	2,0	1,6	505	1,6	1,6	4 552	14,1	12,6
Travailleurs manuels spécialisés	85 807		10 153	11,8	11,6	2,7	2 352	2,7	2,5	2 121	2,5	2,3	9 365	10,9	10,0
Autre personnel de la vente et des services	18 012		5 224	29,0	28,0	1,5	273	1,5	1,2	223	1,2	1,2	1 483	8,2	6,3
Autres travailleurs manuels	6 870		767	11,2	10,7	4,8	327	4,8	3,3	227	3,3	3,3	571	8,3	7,2
Nombre total de salariés	672 652		291 198	43,3	43,4	1,8	11 854	1,7	2,7	18 163	2,7	2,5	94 573	14,1	13,3

Tableau 6

Recrutements dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2004 et 2005)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	N ^{bre} Total	N ^{bre} 2005	% 2005	N ^{bre} 2005	% 2005	% 2004	N ^{bre} 2005	% 2005	% 2004	N ^{bre} 2005	% 2005	% 2004	N ^{bre} 2005	% 2005	% 2004
Cadres supérieurs	378	76	20,1	21,4	0,3	0,3	1	0,3	0,6	19	5,0	4,5			
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5 593	2 039	36,5	35,3	0,9	0,8	61	1,1	0,7	727	13,0	12,1			
Professionnels	11 339	4 392	38,7	36,8	0,8	0,8	119	1,0	1,1	2 081	18,4	20,2			
Personnel semi-professionnel et technique	5 415	1 138	21,0	22,9	1,2	1,7	67	1,0	1,0	497	9,2	9,3			
Surveillants	1 099	523	47,6	45,2	0,8	0,8	9	1,4	1,9	141	12,8	16,1			
Contremaîtres	507	55	10,8	10,0	3,2	2,2	4	0,8	1,0	38	7,5	6,1			
Personnel administratif et de bureau principal	4 838	2 947	60,9	61,3	1,3	1,4	69	1,4	2,0	805	16,6	19,0			
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 010	233	23,1	24,9	1,4	0,8	9	0,9	0,5	56	5,5	5,5			
Travailleurs qualifiés et artisans	5 032	170	3,4	3,2	2,7	2,6	45	0,9	0,6	495	9,8	7,6			
Personnel de bureau	30 609	19 560	63,9	63,2	1,6	1,6	434	1,4	1,3	4 879	15,9	15,4			
Personnel intermédiaire de la vente et des services	5 915	3 929	66,4	65,7	2,9	2,7	45	0,8	1,0	1 223	20,7	16,7			
Travailleurs manuels spécialisés	29 510	3 144	10,7	8,8	2,8	2,4	367	1,2	1,2	4 706	15,9	14,7			
Autre personnel de la vente et des services	5 608	1 921	34,3	35,4	1,6	0,7	31	0,6	0,4	646	11,5	7,1			
Autres travailleurs manuels	2 485	185	7,4	7,8	6,6	3,9	26	1,0	0,7	126	5,1	3,6			
Nombre total de salariés	109 338	40 312	36,9	37,9	2,0	1,8	1 281	1,2	1,1	16 439	15,0	14,2			

Tableau 7

Promotions dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2004 et 2005)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	N ^{bre} Total	% 2005	% 2004	N ^{bre} 2005	% 2005	% 2004	N ^{bre} 2005	% 2005	% 2004	N ^{bre} 2005	% 2005	% 2004	
Cadres supérieurs	364	26,1	27,1	0	0,0	0,2	4	1,1	2,2	29	8,0	7,0	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8 512	44,9	45,7	88	1,0	1,0	158	1,9	1,7	1 346	15,8	14,8	
Professionnels	9 138	49,2	48,9	91	1,0	1,0	167	1,8	1,7	2 378	26,0	24,9	
Personnel semi-professionnel et technique	2 264	53,2	22,2	47	2,1	2,0	38	1,7	1,7	273	12,1	11,8	
Surveillants	3 110	64,6	64,0	52	1,7	1,5	71	2,3	2,4	619	19,9	22,5	
Contremaîtres	930	66	7,1	33	3,5	2,7	31	3,3	3,0	73	7,8	8,1	
Personnel administratif et de bureau principal	5 049	71,9	74,5	84	1,7	2,1	107	2,1	2,5	1 259	24,9	24,7	
Personnel spécialisé de la vente et des services	492	30,3	28,9	11	2,2	1,6	6	1,2	1,8	48	9,8	6,8	
Travailleurs qualifiés et artisans	1 097	5,4	5,2	72	6,6	7,7	20	1,8	2,5	85	7,7	6,1	
Personnel de bureau	11 398	65,9	66,7	208	1,8	1,8	233	2,0	1,9	2 618	23,0	22,3	
Personnel intermédiaire de la vente et des services	1 237	80,4	56,3	20	1,6	1,8	11	0,9	1,2	268	21,7	10,9	
Travailleurs manuels spécialisés	1 547	9,2	9,8	101	6,5	7,2	38	2,5	3,4	158	10,2	9,2	
Autre personnel de la vente et des services	253	92	41,2	8	3,2	2,2	4	1,6	1,3	27	10,7	11,4	
Autres travailleurs manuels	164	16	9,1	12	7,3	6,3	6	3,7	0,7	13	7,9	6,3	
Nombre total de salariés	45 555	23 428	52,1	827	1,8	1,8	894	2,0	2,0	9 194	20,2	19,7	

Tableau 8

Cessations d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2004 et 2005)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés			Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	N ^{bre} Total	N ^{bre} 2005	% 2005	N ^{bre} 2005	% 2005	% 2004	N ^{bre} 2005	% 2005	% 2004	N ^{bre} 2005	% 2005	% 2004	N ^{bre} 2005	% 2005	% 2004
Cadres supérieurs	589	125	21,2	125	19,6	0,5	1	0,2	0,5	17	2,9	1,7	17	2,9	4,3
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7 323	2 863	39,1	37,8	0,9	0,9	66	0,9	0,9	184	2,5	2,0	771	10,5	9,6
Professionnels	10 643	4 482	42,1	42,3	1,0	1,0	91	0,9	1,0	199	1,9	1,6	1 958	18,4	16,8
Personnel semi-professionnel et technique	4 246	971	22,9	23,9	1,8	1,8	66	1,6	1,8	72	1,7	2,2	350	8,2	7,7
Surveillants	1 992	1 066	53,5	51,6	1,1	1,1	36	1,8	1,1	42	2,1	2,1	273	13,7	11,9
Contremaîtres	791	62	7,8	7,4	2,3	2,3	16	2,0	2,3	22	2,8	3,3	63	8,0	5,7
Personnel administratif et de bureau principal	4 564	3 033	66,5	68,1	1,3	1,3	70	1,5	1,3	124	2,7	2,6	822	18,0	16,6
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 480	441	29,8	29,6	1,0	1,0	16	1,1	1,0	17	1,1	1,5	139	9,4	7,7
Travailleurs qualifiés et artisans	5 620	147	2,6	3,0	2,5	2,5	136	2,4	2,5	151	2,7	3,0	420	7,5	6,7
Personnel de bureau	28 700	18 359	64,0	65,7	1,7	1,7	520	1,8	1,7	824	2,9	2,3	4 803	16,7	15,6
Personnel intermédiaire de la vente et des services	5 647	3 612	64,0	61,9	2,9	2,9	166	2,9	2,9	75	1,3	1,6	905	16,0	13,7
Travailleurs manuels spécialisés	25 256	2 537	10,0	8,4	2,3	2,3	655	2,6	2,3	320	1,3	1,5	3 719	14,7	13,4
Autre personnel de la vente et des services	4 771	1 571	32,9	29,8	1,5	1,5	72	1,5	1,5	31	0,6	0,8	462	9,7	6,8
Autres travailleurs manuels	1 964	133	6,8	6,5	3,6	3,6	104	5,3	3,6	43	2,2	0,9	85	4,3	3,5
Nombre total de salariés	103 586	39 402	38,0	37,9	1,8	1,8	2 015	1,9	1,8	2 121	2,0	1,9	14 787	14,3	13,0

Tableau 9

Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effets nets de tous les salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2004 et 2005)

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}
Tous les secteurs										
Salariés	651 048	672 652	282 747	291 198	10 956	11 854	16 558	18 163	86 572	94 573
Recrutements	97 712	109 338	37 033	40 312	1 712	2 190	1 103	1 281	13 869	16 439
Promotions	41 139	45 555	21 443	23 428	738	827	816	894	8 087	9 194
Cessations d'emploi	84 640	103 586	32 066	39 402	1 551	2 015	1 636	2 121	11 011	14 787
Effet Net	13 072	5 752	4 967	910	161	175	-533	-840	2 858	1 652
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	43,4	43,3	1,7	1,8	2,5	2,7	13,3	14,1
Part des recrutements	100,0	100,0	37,9	36,9	1,8	2,0	1,1	1,2	14,2	15,0
Part des promotions	100,0	100,0	52,1	51,4	1,8	1,8	2,0	2,0	19,7	20,2
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	37,9	38,0	1,8	1,9	1,9	2,0	13,0	14,3
Banques										
Salariés	184 407	190 615	128 350	131 415	2 408	2 460	5 250	6 236	40 261	43 550
Recrutements	21 174	26 093	12 262	15 322	293	245	354	385	4 526	5 003
Promotions	22 675	23 997	14 620	15 429	322	314	485	490	5 806	6 417
Cessations d'emploi	20 226	23 200	12 987	14 354	262	317	426	697	3 396	4 548
Effet Net	948	2 893	-725	968	31	-72	-72	-312	1 130	455
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	69,6	68,9	1,3	1,3	2,8	3,3	21,8	22,8
Part des recrutements	100,0	100,0	57,9	58,7	1,4	0,9	1,7	1,5	21,4	19,2
Part des promotions	100,0	100,0	64,5	64,3	1,4	1,3	2,1	2,0	25,6	26,7
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	64,2	61,9	1,3	1,4	2,1	3,0	16,8	19,6

Tableau 9 (suite)

Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effets nets de tous les salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2004 et 2005)

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}
Communications										
Salariés	219 591	220 432	90 232	89 849	3 137	3 263	5 553	5 664	26 724	27 763
Recrutements	31 088	30 545	13 021	11 226	429	511	301	293	4 739	5 037
Promotions	9 339	10 364	4 009	4 389	129	145	176	176	1 478	1 587
Cessations d'emploi	25 627	33 804	9 998	13 253	412	539	533	654	4 105	5 462
Effet Net	5 461	-3 259	3 023	-2 027	17	-28	-232	-361	634	-425
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	41,1	40,8	1,4	1,5	2,5	2,6	12,2	12,6
Part des recrutements	100,0	100,0	41,9	36,8	1,4	1,7	1,0	1,0	15,2	16,5
Part des promotions	100,0	100,0	42,9	42,3	1,4	1,4	1,9	1,7	15,8	15,3
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	39,0	39,2	1,6	1,6	2,1	1,9	16,0	16,2
Transports										
Salariés	185 473	191 921	46 969	48 553	3 995	4 509	4 411	4 597	15 639	17 493
Recrutements	35 873	41 865	8 631	10 278	866	1 186	410	462	4 149	5 310
Promotions	5 604	7 140	1 600	2 276	131	186	103	141	445	759
Cessations d'emploi	33 038	37 077	7 453	8 638	784	984	586	591	3 171	3 901
Effet Net	2 835	4 788	1 178	1 640	82	202	-176	-129	978	1 409
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	25,3	25,3	2,2	2,3	2,4	2,4	8,4	9,1
Part des recrutements	100,0	100,0	24,1	24,6	2,4	2,8	1,1	1,1	11,6	12,7
Part des promotions	100,0	100,0	28,6	31,9	2,3	2,6	1,8	2,0	7,9	10,6
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	22,6	23,3	2,4	2,7	1,8	1,6	9,6	10,5

Tableau 9 (suite)

Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effets nets de tous les salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2004 et 2005)

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2004 N ^{bre}	2005 N ^{bre}	2004 N ^{bre}	2005 N ^{bre}	2004 N ^{bre}	2005 N ^{bre}	2004 N ^{bre}	2005 N ^{bre}	2004 N ^{bre}	2005 N ^{bre}
Autres secteurs										
Salariés	61 577	69 684	17 196	21 381	1 416	1 622	1 344	1 666	3 948	5 767
Recrutements	9 577	10 835	3 119	3 486	124	248	38	141	455	1 089
Promotions	3 521	4 054	1 214	1 334	156	182	52	87	358	431
Cessations d'emploi	5 749	9 505	1 628	3 157	93	175	91	179	339	876
Effet Net	3 828	1 330	1 491	329	31	73	-53	-38	116	213
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	27,9	30,7	2,3	2,3	2,2	2,4	6,4	8,3
Part des recrutements	100,0	100,0	32,6	32,2	1,3	2,3	0,4	1,3	4,8	10,1
Part des promotions	100,0	100,0	34,5	32,9	4,4	4,5	1,5	2,1	10,2	10,6
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	28,3	33,2	1,6	1,8	1,6	1,9	5,9	9,2

Tableau 10

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 genre et l'échelle salariale le 31 décembre 2005

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 15 000 \$	2 898	2 004	894	30,8	94	65	29	3,2	45	29	16	1,6	299	222	77
15 000 \$ - 19 999 \$	4 688	2 950	1 738	37,1	108	66	42	2,3	65	47	18	1,4	663	328	335
20 000 \$ - 24 999 \$	14 804	7 373	7 431	50,2	352	151	201	2,4	294	120	174	2,0	2 114	1 031	1 083
25 000 \$ - 29 999 \$	33 519	13 964	19 555	58,3	742	281	461	2,2	894	345	549	2,7	6 009	2 499	3 510
30 000 \$ - 34 999 \$	48 181	20 388	27 793	57,7	922	398	524	1,9	1 361	515	846	2,8	9 081	3 625	5 456
35 000 \$ - 37 499 \$	27 065	12 512	14 553	53,8	542	275	267	2,0	707	324	383	2,6	4 856	2 084	2 772
37 500 \$ - 39 999 \$	24 556	11 737	12 819	52,2	494	258	236	2,0	657	354	303	2,7	4 255	1 777	2 478
40 000 \$ - 44 999 \$	67 769	37 236	30 533	45,1	1 345	800	545	2,0	2 593	1 484	1 109	3,8	10 401	4 998	5 403
45 000 \$ - 49 999 \$	75 334	45 361	29 973	39,8	1 343	840	503	1,8	2 396	1 536	860	3,2	8 497	4 541	3 956
50 000 \$ - 59 999 \$	85 661	53 760	31 901	37,2	1 445	1 027	418	1,7	2 384	1 601	783	2,8	10 619	5 855	4 764
60 000 \$ - 69 999 \$	58 722	41 796	16 926	28,8	973	741	232	1,7	1 457	1 076	381	2,5	7 073	4 582	2 491
70 000 \$ - 84 999 \$	51 343	37 002	14 341	27,9	768	627	141	1,5	1 317	1 004	313	2,6	6 507	4 319	2 188
85 000 \$ - 99 999 \$	31 038	23 715	7 323	23,6	361	300	61	1,2	740	576	164	2,4	3 859	2 747	1 112
100 000 \$ et plus	40 000	31 592	8 408	21,0	354	285	69	0,9	891	722	169	2,2	3 830	2 751	1 079
Nombre total de salariés	565 578	341 390	224 188	39,6	9 843	6 114	3 729	1,7	15 801	9 733	6 068	2,8	78 063	41 359	36 704

Tableau 11

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 genre et l'échelle salariale le 31 décembre 2005

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 \$	5 288	2 306	2 982	56,4	97	47	50	1,8	72	41	31	1,4	431	199	232
5 000 \$ - 7 499 \$	3 340	1 393	1 947	58,3	77	36	41	2,3	60	26	34	1,8	334	124	210
7 500 \$ - 9 999 \$	6 742	2 851	3 891	57,7	160	78	82	2,4	129	61	68	1,9	1 045	566	479
10 000 \$ - 12 499 \$	10 189	4 647	5 542	54,4	238	112	126	2,3	206	88	118	2,0	2 195	1 310	885
12 500 \$ - 14 999 \$	8 901	3 058	5 843	65,6	185	64	121	2,1	219	55	164	2,5	1 513	659	854
15 000 \$ - 17 499 \$	9 999	3 609	6 390	63,9	192	64	128	1,9	249	73	176	2,5	1 795	931	864
17 500 \$ - 19 999 \$	8 956	2 497	6 459	72,1	157	35	122	1,8	219	46	173	2,4	1 483	525	958
20 000 \$ - 22 499 \$	9 360	2 661	6 699	71,6	202	42	160	2,2	239	54	185	2,6	1 622	581	1 041
22 500 \$ - 24 999 \$	9 464	2 847	6 617	69,9	166	60	106	1,8	237	58	179	2,5	1 427	539	888
25 000 \$ - 29 999 \$	12 756	4 409	8 347	65,4	181	51	130	1,4	301	76	225	2,4	1 771	716	1 055
30 000 \$ - 34 999 \$	6 823	2 456	4 367	64,0	107	41	66	1,6	159	62	97	2,3	803	371	432
35 000 \$ - 39 999 \$	3 616	1 497	2 119	58,6	54	24	30	1,5	62	24	38	1,7	361	185	176
40 000 \$ - 49 999 \$	3 311	1 435	1 876	56,7	43	21	22	1,3	57	23	34	1,7	311	156	155
50 000 \$ et plus	1 660	605	1 055	63,6	15	11	4	0,9	27	9	18	1,6	149	58	91
Nombre total de salariés	100 405	36 271	64 134	63,9	1 874	686	1 188	1,9	2 236	696	1 540	2,2	15 240	6 920	8 320

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 sous réglementation 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 2005
- Tableau 2** Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail le 31 mars 2005
- Tableau 3** Distribution de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail le 31 mars 2005
- Tableau 4** Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle le 31 mars 2005
- Tableau 5** Distribution de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle le 31 mars 2005
- Tableau 6** Représentation des salariés dans les effectifs des employeurs distincts par groupe désigné le 31 mars 2005
- Tableau 7** Représentation des salariés dans les effectifs des autres employeurs du secteur public par groupe désigné le 31 mars 2005
- Tableau 8** Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005

Tableau 1
Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme le 31 mars 2005

Ministère ou Organisme	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Affaires étrangères et Commerce international Canada	3 903	48,7	1 902	2,4	92	2,4	164	4,2	334	8,6
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 784	63,4	2 398	31,2	1 181	31,2	246	6,5	218	5,8
Agence canadienne d'évaluation environnementale	118	58,5	69	5,1	6	5,1	2	1,7	8	6,8
Agence canadienne de développement international	1 543	60,7	936	2,8	43	2,8	65	4,2	145	9,4
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	416	57,2	238	2,2	9	2,2	11	2,6	25	6,0
Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada	454	62,1	282	3,3	15	3,3	43	9,5	56	12,3
Agence de promotion économique du Canada atlantique	618	55,5	343	1,9	12	1,9	25	4,0	21	3,4
Agence de santé publique du Canada	1 598	69,2	1 106	4,4	70	4,4	92	5,8	208	13,0
Agence spatiale canadienne	578	40,8	236	0,7	4	0,7	11	1,9	70	12,1
Agriculture et Agroalimentaire Canada (comprend l'Administration du rétablissement agricole des Prairies)	6 128	45,8	2 809	2,8	171	2,8	261	4,3	472	7,7
Anciens Combattants Canada	3 474	69,9	2 427	2,9	100	2,9	261	7,5	242	7,0
Bibliothèque et Archives Canada	1 106	56,4	624	3,0	33	3,0	69	6,2	53	4,8
Bureau de la sécurité des transports du Canada	232	34,1	79	0,9	2	0,9	15	6,5	27	11,6
Bureau des Passeports	1 650	70,8	1 168	1,8	30	1,8	58	3,5	224	13,6
Bureau du Canada sur le règlement des questions des pensionnats autochtones	149	68,5	102	11,4	17	11,4	12	8,1	12	8,1

Tableau 1 (suite)
Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme le 31 mars 2005

Ministère ou Organisme	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	59	67,8	40	6,8	4	5,1	3	2	3,4	
Bureau du Conseil privé	795	60,1	478	2,5	20	4,9	39	63	7,9	
Bureau du Directeur général des élections	311	49,5	154	3,5	11	10,0	31	22	7,1	
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	172	68,0	117	4,7	8	6,4	11	15	8,7	
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	151	61,6	93	1,3	2	7,3	11	9	6,0	
Centre des armes à feu Canada	303	68,0	206	6,9	21	9,9	30	11	3,6	
Citoyenneté et Immigration Canada	5 184	64,4	3 340	2,3	121	4,9	252	766	14,8	
Comité des griefs des Forces canadiennes	41	82,9	34	2,4	1	4,9	2	2	4,9	
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	4	75,0	3	0,0	0	0,0	0	0	0,0	
Commissariat aux langues officielles	139	66,9	93	5,0	7	7,2	10	1	0,7	
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	123	59,3	73	2,4	3	9,8	12	8	6,5	
Commission canadienne des droits de la personne	193	64,8	125	3,6	7	11,9	23	18	9,3	
Commission canadienne des grains	616	35,9	221	5,0	31	7,0	43	49	8,0	
Commission canadienne du lait	62	62,9	39	1,6	1	0,0	0	6	9,7	
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	14	78,6	11	0,0	0	0,0	0	0	0,0	
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	927	64,8	601	2,8	26	4,3	40	202	21,8	
Commission de la fonction publique du Canada	951	68,1	648	3,7	35	9,0	86	120	12,6	

Tableau 1 (suite)

Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme le 31 mars 2005

Ministère ou Organisme	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	35	65,7	23	5,7	2	5,7	3	8,6	1	2,9
Commission du droit d'auteur du Canada	10	60,0	6	0,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0
Commission du droit du Canada	10	60,0	6	10,0	1	10,0	1	10,0	0	0,0
Commission mixte internationale	30	43,3	13	0,0	0	0,0	2	6,7	1	3,3
Commission nationale des libérations conditionnelles	298	76,5	228	4,4	13	4,4	14	4,7	16	5,4
Condition féminine Canada	116	94,0	109	2,6	3	2,6	9	7,8	20	17,2
Conseil canadien des relations industrielles	92	68,5	63	1,1	1	1,1	6	6,5	7	7,6
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	40	50,0	20	0,0	0	0,0	2	5,0	3	7,5
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	28	60,7	17	0,0	0	0,0	1	3,6	6	21,4
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	377	58,9	222	2,7	10	2,7	33	8,8	21	5,6
Conseil national des produits agricoles	14	57,1	8	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Défense nationale (personnel civil)	19 815	38,2	7 574	2,4	466	2,4	1 159	5,8	1 041	5,3
Développement social Canada	11 126	65,0	7 235	3,2	351	3,2	869	7,8	1 064	9,6
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	352	58,0	204	4,8	17	4,8	23	6,5	44	12,5
École de la fonction publique du Canada	530	68,5	363	3,0	16	3,0	23	4,3	27	5,1
Environnement Canada	5 759	42,1	2 427	2,4	136	2,4	273	4,7	584	10,1
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	5 152	76,0	3 915	4,7	244	4,7	282	5,5	320	6,2
Greffe du Tribunal de la concurrence	9	55,6	5	0,0	0	0,0	1	11,1	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 2005

Ministère ou Organisme	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Industrie Canada	5 623	49,7	2 797	49,7	139	2,5	289	5,1	553	9,8
Infrastructure Canada	132	65,9	87	65,9	2	1,5	7	5,3	14	10,6
Ministère de la Justice Canada	4 556	64,9	2 956	64,9	155	3,4	257	5,6	461	10,1
Ministère des Finances Canada	979	50,7	496	50,7	13	1,3	40	4,1	90	9,2
Office des transports du Canada	253	60,1	152	60,1	5	2,0	19	7,5	13	5,1
Patrimoine canadien	2 007	66,3	1 330	66,3	88	4,4	96	4,8	182	9,1
Pêches et Océans Canada (comprend la Garde côtière canadienne)	9 517	30,2	2 870	30,2	343	3,6	444	4,7	360	3,8
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	12 273	75,2	9 228	75,2	498	4,1	1 079	8,8	925	7,5
Ressources naturelles Canada	4 448	39,3	1 747	39,3	122	2,7	273	6,1	445	10,0
Santé Canada	7 764	65,6	5 097	65,6	603	7,8	390	5,0	1 034	13,3
Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne	7	42,9	3	42,9	0	0,0	0	0,0	2	28,6
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	22	50,0	11	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	756	58,6	443	58,6	17	2,2	53	7,0	66	8,7
Sécurité publique et Protection civile Canada	648	57,4	372	57,4	27	4,2	49	7,6	47	7,3
Service administratif des tribunaux judiciaires	541	65,2	353	65,2	19	3,5	27	5,0	48	8,9
Service correctionnel Canada	14 177	43,3	6 137	43,3	975	6,9	697	4,9	726	5,1
Statistique Canada	5 339	51,4	2 746	51,4	116	2,2	354	6,6	599	11,2
Transports Canada	4 629	41,5	1 921	41,5	119	2,6	217	4,7	368	7,9
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 487	51,7	6 458	51,7	301	2,4	703	5,6	996	8,0
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	11	63,6	7	63,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien du commerce extérieur	77	55,8	43	55,8	0	0,0	2	2,6	4	5,2
Tribunal d'appel des transports du Canada	3	100,0	3	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	165 856	88 702	88 702	53,5	6 886	4,2	9 626	5,8	13 498	8,1

Tableau 2

Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail le 31 mars 2005

Région de travail	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Terre-Neuve-et-Labrador	3 011	100,0	1 243	41,3	137	4,5	163	5,4	31	1,0
Île-du-Prince-Édouard	1 711	100,0	1 067	62,4	38	2,2	139	8,1	32	1,9
Nouvelle-Écosse	8 539	100,0	3 501	41,0	239	2,8	586	6,9	435	5,1
Nouveau-Brunswick	5 508	100,0	2 936	53,3	160	2,9	297	5,4	80	1,5
Québec	39 214	100,0	21 489	54,8	1 191	3,0	1 731	4,4	2 498	6,4
Ontario	71 092	100,0	39 458	55,5	2 129	3,0	4 484	6,3	7 109	10,0
Manitoba	6 321	100,0	3 540	56,0	768	12,1	434	6,9	404	6,4
Saskatchewan	4 315	100,0	2 311	53,6	558	12,9	247	5,7	154	3,6
Alberta	8 867	100,0	4 839	54,6	676	7,6	560	6,3	670	7,6
Colombie-Britannique	14 783	100,0	7 171	48,5	745	5,0	884	6,0	1 943	13,1
Yukon	281	100,0	174	61,9	50	17,8	24	8,5	8	2,8
Territoires-du-Nord-Ouest	583	100,0	327	56,1	125	21,4	26	4,5	17	2,9
Nunavut	172	100,0	94	54,7	47	27,3	5	2,9	8	4,7
À l'extérieur du Canada	1 459	100,0	552	37,8	23	1,6	46	3,2	109	7,5
Total	165 856	100,0	88 702	53,5	6 886	4,2	9 626	5,8	13 498	8,1

Tableau 3
Distribution de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail le 31 mars 2005

Région de travail	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Terre-Neuve-et-Labrador	3 011	1,8	1 243	1,4	137	2,0	163	1,7	31	0,2
Île-du-Prince-Édouard	1 711	1,0	1 067	1,2	38	0,6	139	1,4	32	0,2
Nouvelle-Écosse	8 539	5,1	3 501	3,9	239	3,5	586	6,1	435	3,2
Nouveau-Brunswick	5 508	3,3	2 936	3,3	160	2,3	297	3,1	80	0,6
Québec	39 214	23,6	21 489	24,2	1 191	17,3	1 731	18,0	2 498	18,5
Ontario	71 092	42,9	39 458	44,5	2 129	30,9	4 484	46,6	7 109	52,7
Manitoba	6 321	3,8	3 540	4,0	768	11,2	434	4,5	404	3,0
Saskatchewan	4 315	2,6	2 311	2,6	558	8,1	247	2,6	154	1,1
Alberta	8 867	5,3	4 839	5,5	676	9,8	560	5,8	670	5,0
Colombie-Britannique	14 783	8,9	7 171	8,1	745	10,8	884	9,2	1 943	14,4
Yukon	281	0,2	174	0,2	50	0,7	24	0,2	8	0,1
Territoires-du-Nord-Ouest	583	0,4	327	0,4	125	1,8	26	0,3	17	0,1
Nunavut	172	0,1	94	0,1	47	0,7	5	0,1	8	0,1
À l'extérieur du Canada	1 459	0,9	552	0,6	23	0,3	46	0,5	109	0,8
Total	165 856	100,0	88 702	100,0	6 886	100,0	9 626	100,0	13 498	100,0

Tableau 4

Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle le 31 mars 2005

Catégorie professionnelle	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction	4 305	100,0	1 601	37,2	129	3,0	236	5,5	221	5,1
Scientifique et professionnelle	24 400	100,0	10 313	42,3	615	2,5	944	3,9	3 003	12,3
Administration et service extérieur	70 487	100,0	42 511	60,3	2 988	4,2	4 308	6,1	5 632	8,0
Services techniques	17 569	100,0	5 605	31,9	538	3,1	788	4,5	953	5,4
Soutien administratif	30 701	100,0	25 327	82,5	1 612	5,3	2 481	8,1	2 959	9,6
Exploitation	18 394	100,0	3 345	18,2	1 004	5,5	869	4,7	730	4,0
Total	165 856	100,0	88 702	53,5	6 886	4,2	9 626	5,8	13 498	8,1

Tableau 5

Distribution de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle le 31 mars 2005

Catégorie professionnelle	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction	4 305	2,6	1 601	1,8	129	1,9	236	2,5	221	1,6
Scientifique et professionnelle	24 400	14,7	10 313	11,6	615	8,9	944	9,8	3 003	22,2
Administration et service extérieur	70 487	42,5	42 511	47,9	2 988	43,4	4 308	44,8	5 632	41,7
Services techniques	17 569	10,6	5 605	6,3	538	7,8	788	8,2	953	7,1
Soutien administratif	30 701	18,5	25 327	28,6	1 612	23,4	2 481	25,8	2 959	21,9
Exploitation	18 394	11,1	3 345	3,8	1 004	14,6	869	9,0	730	5,4
Total	165 856	100,0	88 702	100,0	6 886	100,0	9 626	100,0	13 498	100,0

Tableau 6

Représentation des salariés dans les effectifs des employeurs distincts par groupe désigné le 31 mars 2005

Nom de l'employeur	Ensemble des salariés		Femmes		Autocitones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Agence du revenu du Canada	39 894	59,4	23 704	59,4	961	2,4	2 061	5,2	5 293	13,3
Agence canadienne d'inspection des aliments	5 825	47,7	2 777	47,7	139	2,4	305	5,2	566	9,7
Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes	2 431	66,1	1 606	66,1	72	3,0	138	5,7	75	3,1
Commission canadienne de sûreté nucléaire	540	42,0	227	42,0	12	2,2	16	3,0	67	12,4
Service canadien du renseignement de sécurité*	2 000	47,7	954	47,7	26	1,3	68	3,4	198	9,9
Centre de la sécurité des télécommunications	1 536	36,5	561	36,5	9	0,6	43	2,8	61	4,0
Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada	193	50,3	97	50,3	1	0,5	5	2,6	26	13,5
Office national de l'énergie	349	57,9	202	57,9	10	2,9	16	4,6	28	8,0
Office national du film du Canada	470	62,1	292	62,1	10	2,1	4	0,9	37	7,9
Conseil national de recherches Canada	4 578	35,2	1 612	35,2	47	1,0	180	3,9	695	15,2
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada	335	70,7	237	70,7	2	0,6	7	2,1	10	3,0
Bureau du vérificateur général du Canada	587	54,5	320	54,5	8	1,4	23	3,9	42	7,2
Bureau du surintendant des institutions financières Canada	451	46,6	210	46,6	2	0,4	19	4,2	77	17,1
Parcs Canada	4 648	41,1	1 910	41,1	373	8,0	261	5,6	101	2,2
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada	179	69,3	124	69,3	5	2,8	11	6,1	6	3,4
Opérations des enquêtes statistiques	2 052	80,4	1 649	80,4	60	2,9	76	3,7	190	9,3
Total	66 068	55,2	36 482	55,2	1 737	2,6	3 233	4,9	7 472	11,3

* Le nombre de salariés 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 2005

Nom de l'employeur	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Forces canadiennes (officiers et militaires du rang)	100 974	16,7	16 830	16,7	2 501	2,5	1 366	1,4	2 433	2,4
Gendarmerie royale du Canada (membres réguliers et civils)	20 748	25,5	5 296	25,5	1 296	6,2	546	2,6	1 230	5,9
Total	121 722	18,2	22 126	18,2	3 797	3,1	1 912	1,6	3 663	3,0

Tableau 8**Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
3M CANADA COMPANY	ANIXTER CANADA INC.
6025773 CANADA INC.	AOCO LTD.
9149-6950 QUÉBEC INC.	AON REED STENHOUSE INC.
A.R. WILLIAMS MATERIALS HANDLING LTD.	APOTEX INC.
ABB INC.	APPLE CANADA INC.
ACCENTURE INC.	ARAMARK CANADA LTD.
ACCÈS SERVICES SANTÉ GSS INC.	ARBORITE DIVISION OF ITW CANADA
ACCO CANADA INC.	ARCHIVE IRON MOUNTAIN
ACKLANDS-GRAINGER INC.	ARMTEC LTD.
ACRODEX INC.	ASHLAND CANADA CORP.
AD OPT TECHNOLOGIES INC.	ASSOCIATED ENGINEERING ALBERTA LTD.
ADACEL INC.	ASTRAZENECA CANADA INC.
ADCOM INC.	ATCO GAS AND PIPELINES LTD.
ADECCO EMPLOYMENT SERVICES LTD.	ATCO STRUCTURES INC.
ADGA GROUP CONSULTANTS INC.	ATELIER DU MARTIN-PÊCHEUR INC.
ADI GROUP INC.	ATLANTIC BUILDING CLEANING LTD.
ADOBE SYSTEMS	ATLANTIC INDUSTRIES LTD.
ADT SECURITY SERVICES CANADA INC.	ATLANTIC TRACTORS & EQUIPMENT LTD.
ADVANCE ELECTRONICS INC.	ATLANTIC WHOLESALERS LTD.
AERIC INC.	ATLANTIS SYSTEMS INTERNATIONAL, INC.
AGAT LABORATORIES LTD.	ATLAS SPECIALTY STEELS DIV. OF SLATER STAINLESS
AGFA INC.	AUTODESK CANADA INC.
AGILENT TECHNOLOGIES CANADA INC.	AVCORP INDUSTRIES INC.
AHEARN & SOPER INC.	AVENTIS PASTEUR LTD.
AIR LIQUIDE CANADA INC.	AVENTIS PHARMA INC.
AIR PRODUCTS CANADA LTD.	AVERY DENNISON CANADA INC.
AIRBOSS ENGINEERED PRODUCTS INC.	AVISCAR INC./AVIS RENT-A-CAR
AIRCRAFT APPLIANCE & EQUIPMENT LTD.	AVNET INTERNATIONAL CANADA LTD.
AIT CORPORATION	AV-TECH INC.
AJILON CANADA INC.	AVW TELAV INC.
ALBERTA CANCER BOARD	AXIDATA INC.
ALBERTA RESEARCH COUNCIL	B.G.E. SERVICE & SUPPLY LTD.
ALCATEL CANADA INC.	BABCOCK & WILCOX CANADA LTD.
ALGONQUIN COLLEGE OF APPLIED ARTS & TECHNOLOGY	BACOU-DALLOZ PROTECTIVE APPAREL LTD.
ALIMENTS MARTEL INC.	BALLARD POWER SYSTEMS
ALLARD-JOHNSON COMMUNICATIONS INC.	BARDON SUPPLIES LTD.
ALLIANCE ONE LTD.	BARNES DISTRIBUTION CANADA
ALLIED INTERNATIONAL CREDIT CORP.	BARTLE & GIBSON LTD.
ALLIED SHIPBUILDERS LTD.	BAXTER CORPORATION
ALLIEDSIGNAL AEROSPACE CANADA	BAXTERS CANADA INC.
ALMAC MACHINE WORKS LTD.	BAYER INC.
ALS CANADA LTD.	BAYSHORE HEALTH CARE LTD.
ALSTOM CANADA INC. APPAREILLAGE HAUTE TENSION	BBM CANADA
ALUMICOR LTD.	BC CENTRE FOR DISEASE CONTROL SOCIETY
AMBASSADOR CONFERENCE RESORT	BDO DUNWOODY LLP
AMEC AMERICAS LTD.	BEAULIEU CANADA
AMEC EARTH & ENVIRONMENTAL LTD.	BECKMAN COULTER CANADA INC.
AMEX CANADA INC.	BECTON DICKINSON CANADA INC.
AMPHENOL CANADA CORPORATION	BEE CLEAN BUILDING MAINTENANCE INC.
ANACHEMIA CANADA INC.	BELL HELICOPTER TEXTRON CANADA LTD.
ANDREW SHERET LTD.	BELRON CANADA INC.

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
BEST FACILITIES SERVICES LTD.	CANADIAN BONDED CREDITS LTD.
BETZ DEARBORN INC.	CANADIAN BUTTONS LTD.
BF GOODRICH LANDING GEAR DIVISION OAKVILLE	CANADIAN LINEN AND UNIFORM SERVICE
BFI CANADA INC.	CANADIAN NIAGARA HOTELS INC.
BLACK & MCDONALD LTD.	CANADIAN SHIPBUILDING & ENGINEERING LTD.
BOC CANADA LTD.	CANADIAN STANDARDS ASSOCIATION
BODYCOTE ORTECH INC.	CANADIAN TECHNICAL TAPE LTD.
BOEHRINGER INGELHEIM (CANADA) LTD.	CANADIAN WASTE SERVICES INC.
BOEING CANADA INC.	CANCER CARE ONTARIO
BOEING CANADA TECHNOLOGY	CANGENE CORPORATION
BOLANDS LTD.	CANON CANADA INC.
BOMBARDIER INC.	CANTEST LTD.
BOMBARDIER RECREATIONAL PRODUCTS INC.	CAPGEMINI CANADA INC.
BOUTHILLETTE PARIZEAU & ASSOCIATES INC.	CARIS-UNIVERSAL SYSTEMS LTD.
BOWATER PÂTES ET PAPIERS CANADA INC.	CARLETON UNIVERSITY
BOWDENS MEDIA MONITORING LTD.	CARMICHAEL ENGINEERING LTD.
BOWE BELL & HOWELL INTERNATIONAL LTD.	CARRIER CANADA LTD.
BRAINHUNTER INC.	CARSWELL, A DIVISION OF THOMSON CANADA LTD.
BRAMBIES CANADA	CARTEM INC.
BRIDGE BRAND FOOD SERVICES LTD.	CASCADES EAST ANGUS INC.
BRIDGESTONE FIRESTONE CANADA INC.	CASCADES RESOURCES
BRISTOL-MYERS SQUIBB CO.	CASINO NOVA SCOTIA HOTEL
BROOKFIELD LEPAGE JOHNSON CONTROLS FACILITY MANAGEMENT SERVICES	CASTROL CANADA INC.
BROTHER INTERNATIONAL CORPORATION (CANADA) LTD.	CATHOLIC SOCIAL SERVICES
BROWNING HARVEY LTD.	CBCL LTD.
BTI CANADA	CCH CANADIAN LTD.
BUDGET CAR & TRUCK RENTALS OF OTTAWA	CCSI TECHNOLOGY SOLUTIONS CORP.
BUDGET RENT A CAR OF EDMONTON LTD.	CDI CAREER DEVELOPMENTS LTD.
BUNGE CANADA	CDI PROFESSIONAL SERVICES, LTD.
C & D CLEANING AND SECURITY SERVICES LTD.	CÉGEP ÉDOUARD-MONTPÉTI
C.S. BROOKS CANADA INC.	CÉGEP SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU
CABLECOM INT'L NETWORK CABLING INC.	CENTENNIAL FOODS CORPORATION LTD.
CAE ELECTRONICS LTD.	CENTRAL HEALTH SERVICES/RETIREMENT RESIDENCES INC.
CAFETERIA DE LA CAPITALE INC.	CENTRAL PRECISION LTD.
CAISSE CENTRALE DESJARDINS	CENTRE DE RECHERCHE INDUSTRIELLE DU QUÉBEC (CRIQ)
CALIAN TECHNOLOGIES LTD.	CENTRE FOR ADDICTION AND MENTAL HEALTH
CAMCO INC.	CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE QUÉBEC
CAMOSUN COLLEGE	CH2M HILL CANADA LTD.
CAMPBELL FORD SALES LTD.	CHEMISE EMPIRE LTÉE
CANAC MARQUIS GRENIER LTÉE	CHEMISES JML SHIRTS INC.
CANAD CORPORATION OF MANITOBA INC.	CHESAPEAKE DISPLAY AND PACKAGING
CANADA BREAD ATLANTIC LTD.	CHEVRON CANADA LTD.
CANADA BREAD COMPANY LTD.	CIA INC.
CANADA CAPITAL BUILDING SERVICES LTD.	CIMA, ENGINEERING CONSULTANTS
CANADA CATERING CO. LTD.	CISCO SYSTEMS CANADA CO.
CANADIAN BANK NOTE COMPANY, LTD.	CIT FINANCIAL LTD.
CANADIAN BLUE BIRD COACH LTD.	CITÉ DE LA SANTÉ DE LAVAL
	CLARIANT (CANADA) INC.

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
CLEANMATTERS JANITORIAL SERVICES LTD.	DALHOUSIE UNIVERSITY
CLINIDATA CORPORATION	DALSA CORPORATION
CMC ELECTRONIQUE INC.	DANCO EQUIPMENT INC.
CMI INTERLANGUES INC.	DANKA CANADA INC.
CNC GLOBAL LTD.	DANONE WATERS OF CANADA INC.
COAST HOTELS LTD.	DATA BUSINESS FORMS
COCHRANE GROUP INC.	DATA GENERAL (CANADA) CO.
COGNOS INC.	DATACARD CANADA INC.
COHOS EVAMY	DAVEY TREE SERVICES A DIVISION OF DAVEY TREE
COLLECTCORP CORPORATION	DAVIE MARITIME INC.
COLLEGE AHUNTSIC	DECISION ONE CORPORATION
COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE	DELL COMPUTER CORPORATION
COLONY HOTEL TORONTO/SINGDEER INVESTMENT LTD.	DELOITTE & TOUCHE LLP
COM DEV INTERNATIONAL LTD.	DELPHI SOLUTIONS CORP.
COMCARE HEALTH SERVICES	DELTA BESSBOROUGH - LEGACY HOTELS CORPORATION
COMMUNICATIONS QUÉBECOR INC.	DELTA CHELSEA - GREAT EAGLE HOTELS (CANADA) LTD.
COMPASS GROUP CANADA (BEAVER) LTD.	DELTA OTTAWA HOTEL & SUITES
COMPUGEN INC.	DELTA VANCOUVER SUITES (DELTA HOTELS)
COMPUTER ASSOCIATES CANADA LTD.	DERKO LIMITEE
COMPUTER SCIENCES CANADA INC. - CSC	DESCHENES & FILS LTEE
COMPUWARE CORPORATION OF CANADA	DESSAU-SOPRIN INC.
CONCORDIA UNIVERSITY	DEW ENGINEERING AND DEVELOPMENT LTD.
CONESTOGA-ROVERS & ASSOCIATES LTD.	DIFCO TISSUS DE PERFORMANCE
CONNORS BROS. DIVISION OF CLOVER LEAF SEAFOODS, LP	DILLON CONSULTING LTD.
CONOR PACIFIC CANADA	DISCOUNT CAR & TRUCK RENTALS LTD.
CONSOLIDATED SERVICE INDUSTRIES CORPORATION	DISTAL INC.
CONSOLTEX INC.	DOLLAR THRIFTY AUTOMOTIVE GROUP CANADA LTD.
COOKSHIRETEX INC.	DOLLCO CORPORATION (THE)
COREL CORPORATION	DOMINION BLUELINE INC.
CORPAV PRESENTATION GROUP	DOMTAR INC.
CORPORATE EXPRESS CANADA INC.	DOMUS BUILDING CLEANING CO LTEE
CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE	DOUBLETEX
CORPORATION TECHNOLOGIES EICON	DOWNEAST COMMUNICATIONS
COSSETTE COMMUNICATION INC.	DR. OETKER LTD.
CPI CANADA - COMMUNICATIONS & POWER INDUSTRIES CANADA INC.	DRAKE INTERNATIONAL INC.
CRANE CANADA INC.	DRS FLIGHT SAFETY AND COMMUNICATIONS
CRAWFORD ADJUSTERS CANADA INC.	DST OUTPUT CANADA INC.
CROWNE PLAZA TORONTO CENTRE	DUBE & LOISELLE INC.
CSG SECURITY INC.	DUFFERIN CONSTRUCTION COMPANY
CUMMINS EST DU CANADA INC.	DUOCOM CANADA INC.
CUMMINS MID CANADA LTD.	DURHAM FURNITURE INC.
CUMMINS ONTARIO INC.	DY 4 SYSTEMS INC.
CUSTOM FOAM SYSTEMS LTD.	DYNACARE GAMMA PARTNERSHIP
CUTLER-HAMMER ENGINEERING SERVICES DIVISION	DYNAMIC MAINTENANCE LTD.
D. BERTRAND ET FILS INC.	DYNEX FACILITY SERVICES INC.
DAIMLERCHRYSLER CANADA LTD.	E S FOX LTD.
DAIRYWORLD FOODS	E.I. DU PONT CANADA COMPANY
	EAGLEPICHER ENERGY PRODUCTS CORPORATION

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005****Nom de l'employeur**

EARTH TECH CANADA INC.
EASTERN BAKERIES LTD.
EBA ENGINEERING CONSULTANTS LTD.
EBCO INDUSTRIES LTD.
ECOLAB CO.
ÉCOLE DE LANGUES LA CITÉ INC.
EDMONTON MEAT PACKING LTD.
EDS CANADA INC.
EDULINX CANADA CORPORATION
EECOL ELECTRIC LTD.
ELECTRO SONIC INC.
ELI LILLY & CO.
EMC CORPORATION OF CANADA
EMCO CORPORATION
EMS TECHNOLOGIES CANADA , LTD.
ENGEL CANADA INC.
ENGINEERED APPAREL LTD.
ENSEIGNES IMPERIAL SIGNS
ENTERPRISE RENT A CAR CANADA LTD.
ENTRUST LTD.
ENVIRO-TEST LABORATORIES
E-ONE CANADA LTD.
EPSON CANADA LTD.
EQUIFAX CANADA INC.
ERNST & YOUNG LLP
ESRI CANADA LTD.
ESSELTE CANADA INC.
EVANS CONSOLES CORPORATION
EVEREADY CANADA
EXCALIBUR LEARNING RESOURCE CENTRE, CANADA CORP.
EXIDE CANADA INC. BATTERY DIVISION
EXPRO TECHNOLOGIES INC.
E-Z-EM CANADA INC.
FAIRMONT CHATEAU LAURIER (THE)
FAIRMONT LE CHATEAU FRONTENAC (THE)
FAIRMONT LE REINE ELIZABETH
FAIRMONT ROYAL YORK (THE)
FAIRMONT VANCOUVER AIRPORT (THE)
FAIRMONT WATERFRONT HOTEL (THE)
FARMERS CO-OPERATIVE DAIRY LTD.
FELLFAB LTD.
FGI FAMILY GUIDANCE GROUP INC.
FINANCIAL COLLECTION AGENCIES (INTERNATIONAL) INC.
FINNING INTERNATIONAL INC.
FIRST NATIONS UNIVERSITY OF CANADA INC.
FISHER SCIENTIFIC COMPANY
FISHERMAN'S MARKET INTERNATIONAL INC.
FLEETWAY INC.

Nom de l'employeur

FORD MOTOR CO OF CANADA LTD.
FORENSIC TECHNOLOGY WAI INC.
FORMICA CANADA INC.
FOR-NET INC.
FORT GARRY INDUSTRIES LTD.
FOURNITURE DE BUREAU DENIS
FRANKLIN EMPIRE INC.
FRIESENS CORPORATION
FRISCO BAY INDUSTRIES DU CANADA LTD.
FUJI PHOTO FILM CANADA INC.
FUJITSU CONSULTING (CANADA) INC.
FUTURE ELECTRONICS INC.
G&K SERVICES CANADA INC.
G.A. BOULET INC.
G.N. JOHNSTON EQUIPMENT CO. LTD.
GANOTEC INC.
GARLOCK OF CANADA LTD.
GAZ METROPOLITAIN INC.
GDG ENVIRONNEMENT LIMITÉE
GE CANADA NUCLEAR PRODUCTS
GE CAPITAL FLEET SERVICES
GE SECURITY CANADA
GENERAL CABLE COMPANY
GENERAL CHEMICAL CANADA LTD.
GENERAL DYNAMICS CANADA LTD.
GENERAL DYNAMICS LAND SYSTEMS - CANADA CORPORATION
GENERAL MOTORS OF CANADA LTD.
GENERAL MOTORS OF CANADA LTD. DIESEL DIV.
GENPHARM INC.
GESCAN DIVISION OF SONAPOR CANADA INC.
GETRONICS CANADA INC.
GFS CANADA COMPANY (GORDON FOOD SERVICE)
GGI GROUP INC.
GIBBARD FURNITURE SHOPS LTD.
GLAXOSMITHKLINE INC.
GLENTEL INC.
GLOBAL UPHOLSTERY CO INC.
GMA COVER CORPORATION
GOLDEN ARROW SCHOOLBUSES LTD.
GOLDER ASSOCIATES LTD.
GOODFELLOW INC.
GOODYEAR CANADA INC.
GOWLING LAFLEUR HENDERSON LLP
GRAND & TOY LTD.
GRANT EMBLEMS LTD.
GRANT THORNTON LLP
GRAPHIC CONTROLS CANADA LTD.

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005****Nom de l'employeur**

GRAY FORGINGS & STAMPINGS LTD.
GRAYBAR CANADA LTD.
GROUPE CGI INC.
GROUPE LACASSE INC.
GROUPE LGS INC.
GROUPE SANTE MEDISYS INC.
GROUPE-CONSEIL ROCHE LTEE
GUILLEVIN INTERNATIONAL INC.
HAGMEYER CANADA INC. DBA CENTURY VALLEN
HARBOUR TOWERS HOTEL AND SUITES
HARPER DETROIT DIESEL LTD.
HARRIS CANADA INC.
HATCH ASSOCIATES LTD.
HAWORTH LTD.
HAY GROUP LTD.
HENRY SCHEIN ASH ARCONA
HÉROUX-DEVTEK INC.
HERTZ CANADA LTD.
HEWITT ÉQUIPEMENT LTÉE
HEWLETT-PACKARD (CANADA) CO.
HILROY MEAD WESTBACO COMPANY
HILTON CANADA INC.
HITACHI CONSTRUCTION MACHINERY CO. LTD.
HITACHI DATA SYSTEMS INC.
HOFFMANN LA ROCHE LTD.
HOLIDAY INN AIRPORT WEST
HOLIDAY INN PLAZA LA CHAUDIÈRE
HOLIDAY INN SELECT HALIFAX CENTRE
HOLIDAY INN SELECT MONTREAL CENTRE-VILLE
HOLIDAY INN SELECT TORONTO AIRPORT
HOLIDAY INN TORONTO YORKDALE
HONEYWELL LTD.
HOPITAL DU SAINT-SACREMENT
HÔPITAL LAVAL
HORTON TRADING LTD.
HOTEL CHATEAU MONT SAINTE-ANNE INC.
HOTEL DIEU HOSPITAL
HOTEL GOUVERNEUR PLACE DUPUI8
HOTEL LOEWS LE CONCORDE/PLACE MONTCALM HOTEL INC.
HOTEL SASKATCHEWAN RADISSON PLAZA
HOTEL WYNDHAM MONTREAL/COMPAGNIE HOSPITALITE
HOULE ELECTRIC LTD.
HTS ENGINEERING LTD.
HUMAN RESOURCES CAPITAL GROUP INC.
HUMMINGBIRD COMMUNICATIONS LTD.
HUSKY INJECTION MOLDING SYSTEMS LTD.
HUSKY OIL LTD.
HYATT REGENCY CALGARY

Nom de l'employeur

HYATT REGENCY VANCOUVER
HYDRO AGRI CANADA (NUTRITE)
IAN MARTIN LTD.
IBI GROUP
IBM CANADA LTD.
ICI CANADA INC.
IDEAL ROOFING COMPANY LTD.
IKON OFFICE SOLUTIONS INC.
IMC (CANADA) GLOBAL LTD.
IMP AEROSPACE COMPONENTS LTD.
IMP GROUP LTD. - CSH OPERATIONS
IMPERIAL OIL CANADA LTD.
IMPRIMERIES TRANSCONTINENTAL INC.
IMT PARTNERSHIP
INDAL TECHNOLOGIES INC.
INDUSPAC GROUP
INDUSTRIES DE MAINTENANCE EMPIRE INC.
INGENIUM GROUP INC.
INSCAPE CORPORATION
INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
INSTITUT NATIONAL D'OPTIQUE
INSTITUT PHILIPPE PINEL DE MONTRÉAL
INTEGRATED POWER SYSTEMS CORP.
INTELCOM SECURITY SERVICES LTD.
INTERCITY PACKERS LTD.
INTERCON SECURITY LTD.
INTERGRAPH CANADA LTD.
INTERNATIONAL ROAD DYNAMICS INC.
INTERTEC SECURITY & INVESTIGATION LTD.
IRON ORE COMPANY OF CANADA
IRVING EQUIPMENT
IRVING OIL LTD.
IRVING SHIPBUILDING INC.
ISLAND FARMS DAIRIES
ISM INFORMATION SYSTEMS
J & A BUILDING SERVICES LTD.
J. L. RICHARDS & ASSOCIATES LTD.
JACQUES WHITFORD
JH RYDER MACHINERY LTD.
JOE'S JANITORIAL SERVICES LTD.
JOHN DEERE LTD.
JOHNSON & JOHNSON INC.
JOHNSON & JOHNSON MEDICAL PRODUCTS INC.
JOHNSON CONTROLS LP
JONES PACKAGING INC.
JTI-MACDONALD CORP.
JUSTICE INSTITUTE OF BRITISH COLUMBIA
KASIAN ARCHITECTURE INTERIOR DESIGN AND PLANNING LTD.

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
KAVERIT STEEL AND CRANE ULC	LONDON KING STREET PURCHASECO INC.
KEILHAUER INDUSTRIES LTD.	LOUIS GARNEAU SPORTS INC.
KELLOWAY CONSTRUCTION LTD.	LOWE-MARTIN CO. INC.
KELLY SERVICES (CANADA) LTD.	LUCENT TECHNOLOGIES CANADA CORP.
KEMPTVILLE TRUCK CENTRE LTD.	LUMEN, DIVISION DE SONEPAR CANADA INC.
KI PEMBROKE INC.	LUMONICS INC.
KINECOR INC.	LYRECO (CANADA) INC.
KLOHN CRIPPEN CONSULTANTS LTD.	M&S FOOD SERVICES LTD.
KNOLL NORTH AMERICA CORPORATION	MACDONALD DETTWILER & ASSOCIATES INC.
KODAK CANADA INC.	MACDONALD DETTWILER & ASSOCIATES LTD.
KOMEX INTERNATIONAL LTD.	MACK CANADA INC.
KONE INC.	MAGELLAN AEROSPACE CORPORATION
KONICA MINOLTA BUSINESS SOLUTIONS (CANADA) LTD.	MAINTENANCE EUREKA LIMITÉE
KONTZAMANIS GRAUMANN SMITH MACMILLAN INC.	MALLETTE S.E.N.C.R.L.
KOPRASH INVESTMENT INC.	MANAC INC. (INDUSTRIES TANGUAY)
KROMAR PRINTING LTD.	MANITOBA HYDRO
KRUG INC.	MANPOWER SERVICES CANADA LTD./SERVICES
L.P. ROYER INC.	MANPOWER CANADA LIMITEE
L-3 COMMUNICATIONS ELECTRONIC SYSTEMS INC.	MAPINFO CANADA INC.
L-3 COMMUNICATIONS MAPPS	MARCONI MEDICAL SYSTEMS CANADA INC.
LA CHEMISE PERFECTION INC.	MARIOTT CHATEAU CHAMPLAIN
LABORATOIRES ABBOTT LTÉE	MARITIME PAPER PRODUCTS LTD.
LABSTAT INTERNATIONAL INC.	MARK'S WORK WEARHOUSE
LAB-VOLT (QUÉBEC) LTÉE	MARRIOTT CORPORATION OF CANADA LTD.
LALIBERTÉ ET ASSOCIÉS INC.	MARSH CANADA LTD.
LANTHIER BAKERY LTD.	MARSHALL MACKLIN MONAGHAN LTD.
LE GROUPE OCÉAN INC.	MASTECH CANADA
LEGACY HOTELS CORPORATION	MAXSYS PROFESSIONALS AND SOLUTIONS INC.
LENBROOK INDUSTRIES LTD.	MAXXAM ANALYTICS INC.
LES DISTRIBUTEURS R. NICHOLLS DISTRIBUTORS INC.	MCCORMICK RANKIN CORPORATION
LES EMBALLAGES MITCHEL LINC.OLN LTEE	MCGILL UNIVERSITY
LES FROMAGES SAPUTO LTÉE	MCGREGOR INDUSTRIES INC.
LES LAINAGES VICTOR LTÉE	MCKENZIES SALES LTD.
LES ORDRES, DÉCORATIONS ET MÉDAILLES RIDEAU INC.	MCKESSON CANADA CORPORATION
LES SOUS-VÊTEMENTS U M INC.	MCLARENS TOPLIS CANADA
LEVITT SAFETY LTD.	MCNEIL CONSUMER HEALTHCARE/MCNEIL PDI INC.
LEWISFOODS INC.	MEDAVIE INC.
LEXISNEXIS CANADA INC.	MED-EMERG INTERNATIONAL INC.
LEXI-TECH INTERNATIONAL INC.	MED-ENG SYSTEMS INC.
LEXMARK CANADA INC.	MEDIAGRIF INTERACTIVE TECHNOLOGIES INC.
LIBERTY HEALTH	MEDTRONIC OF CANADA, LTD.
LIFTKING INDUSTRIES INC.	MELLON CONSULTANTS LTD.
LINC.OLN ELECTRIC COMPANY OF CANADA LP	MEMORIAL UNIVERSITY OF NEWFOUNDLAND
LITECO INC.	MEMRAMCOOK INSTITUTE
LIVERTON HOTELS INC.	MERCEDES-BENZ CANADA INC.
LOCKHEED MARTIN CANADA	MERCK FROSST CANADA LTÉE/LTD.
LOGIDEC/MOORE WALLACE INC.	MESSIER DOWTY INC.
LOGISTIK UNICORP	METAFORE CORPORATION

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
METRO EXECUTIVE CLASS CATERING INC.	NURUN INC.
METROPOLITAN PARKING INC.	O'CONNOR ASSOCIATES ENVIROMENTAL INC.
MICHELIN AMÉRIQUE DU NORD (CANADA) INC.	OERLIKON CONTRAVES INC.
MICRO-BOUTIQUE ÉDUCATIVE INC.	OLDS COLLEGE
MICROSOFT CANADA CORPORATION	OLYMPUS CANADA INC.
MINTO SUITE HOTEL	OLYMPUS NDT CANADA INC.
MONDRIAN CANADA INC.	ONLINE ENTERPRISES INC.
MONTEL INC.	ONX INC.
MOORE NORTH AMERICA	ONYX CANADA
MORBERN INC.	OPEN TEXT CORPORATION
MORNEAU SOBECO	OPERATION SPRINGBOARD
MORRISON HERSHFIELD GROUP INC.	OPTTECH INC.
MOTOR COACH INDUSTRIES LTD.	ORACLE CORPORATION CANADA INC.
MOTOROLA CANADA LTD.	ORTHO-MCNEIL INC.
MOUNT SAINT VINC.ENT UNIVERSITY	OSRAM SYLVANIA LTD.
MULTI MARQUES INC.	OTIS CANADA INC.
MUSTANG SURVIVAL CORP.	OTTAWA (JCST) PURCHASCO INC.
NATIONAL CAR RENTAL (CANADA) INC.	OTTAWA MARRIOTT/1210478 ONTARIO INC.
NATIONAL PAPER GOODS	OTTAWA-CARLETON ASSOCIATION FOR PERSONS WITH DEVELOPMENTAL DISABILITIES
NATIONAL STEEL CAR LTD.	PACCAR DU CANADA LTÉE
NATREL INC. IVISION D'AGROPUR COOPÉRATIVE	PACIFIC SAFETY PRODUCTS INC.
NBS TECHNOLOGIES INC.	PACKARD BELL NEC
NCR CANADA LTD.	PAN PACIFIC HOTEL VANCOUVER
NEILL AND GUNTER LTD.	PANALPINA INC.
NELSON LUMBER COMPANY LTD.	PANASONIC CANADA INC.
NEPTUNE FOOD SERVICE INC.	PAPRICAN
NETMANAGE CANADA INC.	PARK TOWN MOTOR MOTELS LTD.
NEW BRUNSWICK ELECTRIC POWER	PATTERSON DENTAIRE CANADA INC.
NEXINNOVATIONS INC.	PAYMENTECH CANADA
NFO CF GROUP	PEACOCK INC.
NIENKAMPER FURNITURE & ACCESSORIES INC.	PEARSON CANADA SOLUTIONS LTD.
NISSAN CANADA INC.	PEERLESS GARMENTS LTD.
NOR-DON COLLECTION NETWORK INC.	PENSKE TRUCK LEASING OF CANADA INC.
NORDX/CDT INC.	PERKINELMER OPTOELECTRONICS
NORIMCO - DIV OF BATA INDUSTRIES LTD.	PETRO-CANADA INC.
NORTEL NETWORKS	PFIZER CANADA INC.
NORTH ATLANTIC PETROLEUM	PHARMACIA & UPJOHN INC.
NORTH DOUGLAS SYSCO FOOD SERVICES INC.	PHARMASCIENCE INC.
NORTHFIELD METAL PRODUCTS LTD.	PHILIPS & TEMRO INDUSTRIES LTD.
NORTHGATE INDUSTRIES LTD.	PHILIPS ELECTRONICS LTD.
NORTHSTAR AEROSPACE INC.	PIERCEYS BUILDING SUPPLIES
NORTHUMBERLAND CO-OPERATIVE LTD.	PINC.HIN ENVIRONMENTAL LTD.
NORWEST SOIL RESEARCH LTD.	PIONEER BALLOON CANADA LTD.
NOVA SCOTIA COMMUNITY COLLEGE	PIRELLI CABLES ET SYSTEMES INC.
NOVA SCOTIA TEXTILES LTD.	PITNEY BOWES OF CANADA LTD.
NOVARTIS PHARMACEUTICALS CANADA INC.	POLAR BEAR CORPORATE EDUCATION SOLUTIONS
NOVOPHARM LTD.	PORTFOLIO MANAGEMENT SOLUTIONS INC.
NRCS INC.	

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
POWER BATTERY SALES LTD.	ROYAL LEPAGE RELOCATION SERVICES LTD.
PPG CANADA INC.	RUSSEL METALS INC.
PRATT & WHITNEY CANADA CORPORATION INC.	RYERSON UNIVERSITY
PRAXAIR CANADA INC.	SAFT POWER SYSTEMS INC.
PREVOST CAR INC.	SAINT MARY'S UNIVERSITY
PRICEWATERHOUSECOOPERS LLP	SAMSONITE CANADA INC.
PRITCHARD ENGINEERING CO LTD.	SANDWELL ENGINEERING INC.
PROCTER & GAMBLE INC.	SANOFI-SYNTHELABO CANADA INC.
PRODUITS BIOLOGIQUES SHIRE	SAP CANADA INC.
PROMAXIS SYSTEMS INC.	SAS INSTITUTE (CANADA) INC.
PROTEXION PRODUCTS (1997) INC.	SASKATCHEWAN RESEARCH COUNCIL
PTI GROUP INC.	SAULT COLLEGE OF APPLIED ARTS AND TECHNOLOGY
PUBLICIS CANADA INC.	SCA HYGIENE PRODUCTS INC.
PYLON ELECTRONICS INC.	SCEPTER CORPORATION
QUANTUM MANAGEMENT SERVICES LTD.	SCHENKER OF CANADA LTD.
QUEBECOR WORLD INC.	SCHERING CANADA INC.
QUEEN'S UNIVERSITY	SCHINDLER ELEVATOR CORPORATION
R. J. BURNSIDE & ASSOCIATES LTD.	SCHNEIDER CANADA INC.
R.E. GILMORE INVESTMENTS CORP.	SCIENCE APPLICATIONS INTERNATIONAL CORPORATION (SAIC CANADA)
R3D CONSEIL INC.	SCYTHES INC.
RAMADA INN 400/401	SEACOR ENVIRONMENTAL INC.
RATIOPHARM INC.	SEANIX TECHNOLOGY INC.
RAYMOND CHABOT GRANT THORNTON	SECURITAS CANADA LTD./SÉCURITAS CANADA LIMITÉE
RAYTHEON CANADA LTD.	SERVICEMASTER OF OTTAWA - 1351120 ONTARIO INC.
RAYTHEON ELCAN OPTICAL TECHNOLOGIES	SHARP ELECTRONICS OF CANADA LTD.
RBA INC.	SHARP'S AUDIO VISUAL LTD.
RBC DOMINION SECURITIES INC.	SHAW GMC PONTIAC BUICK HUMMER LTD.
RECOCHEM INC.	SHELL CANADA LTD.
REDHEAD EQUIPMENT LTD.	SHERATON CENTRE TORONTO HOTELS STARWOOD HOTELS
RÉGULVAR INC.	SHERATON HAMILTON HOTEL STARWOOD HOTELS CANADA
REHAB FOUNDATION FOR THE DISABLED	SHERATON LAVAL
RELIABLE WINDOW CLEANERS (SUDBURY) LTD.	SHERATON OTTAWA HOTEL
RELIZON CANADA INC.	SHERATON SUITES CALGARY EAU CLAIRE
RENTOKIL INITIAL CANADA LTD.	SHERATON VANCOUVER WALL CENTRE HOTEL
RESIDENCE INN BY MARRIOTT HOTEL	SICO INC.
RESOLVE MSS INC.	SIEMENS CANADA LTD.
RESORT INVESTORS INTERNATIONAL ULC	SIERRA SYSTEMS GROUP INC.
REUTERS CANADA LTD.	SIFTO CANADA INC.
RGO OFFICE PRODUCTS PARTNERSHIP	SIMON FRASER UNIVERSITY
RICOH CANADA INC.	SIMPLEX GRINNELL
RICOH IMAGE COMMUNICATION	SIMTRAN TECHNOLOGIES INC.
ROCHE DIAGNOSTICS CANADA DIVISION OF HOFFMAN-LAROCHE LIMITÉE	SINC.LAIR DENTAL COMPANY LTD.
ROCHE LTEE GROUPE-CONSEIL	SKILLSOFT CANADA
ROLLAND INC. DIVISION DES PAPIERS FINS	SKYJACK INC.
ROLLS ROYCE CANADA LTD.	SMED INTERNATIONAL
ROPACK INC.	SMITH LYONS TORRENCE STEVENSON & MAYER
ROUSSEAU MÉTAL INC.	SMITHS DETECTION

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
SNAP-ON TOOLS OF CANADA LTD.	TENAQUIP LIMITEE
SNC TECHNOLOGIES INC.	TERRA FOOTWEAR LTD.
SOFTCHOICE CORPORATION	TEXCAN A DIVISION OF SONAPAR CANADA
SONY OF CANADA LTD.	THALES CANADA INC.
SOROC TECHNOLOGY INC.	THE 500 STAFFING SERVICES INC.
SOUCY INTERNATIONAL INC.	THE CAMBRIDGE TOWEL CORPORATION
SOURCE MEDICAL CORPORATION	THE CANADIAN CORPS OF COMMISSIONAIRES
SPARTON OF CANADA LTD.	THE CANADIAN SALT COMPANY LTD.
SPRINGWALL SLEEP PRODUCTS INC.	THE GLOBE AND MAIL DIVISION OF BELL GLOBEMEDIA PUBLISHING INC.
ST. JOHN'S DOCKYARD LTD.	THE GREAT WEST LIFE ASSURANCE COMPANY
ST. JOSEPH PRINT GROUP INC.	THE LOYALIST COLLEGE OF APPLIED ARTS & TECHNOLOGY
ST. LAWRENCE COLLEGE	THE MCELHANNEY GROUP LTD.
STANDARD KNITTING LTD.	THE NORTH WEST COMPANY INC.
STANDARD PAPER BOX DIV. OF SPB CANADA INC.	THE PRINC.E GEORGE HOTEL
STANFIELD'S LTD.	THE ROYAL OAK INN
STANTEC CONSULTING LTD.	THE WESTIN EDMONTON/STARWOOD
STEELCASE CANADA LTD.	THE WESTIN HARBOUR CASTLE
STEELS INDUSTRIAL PRODUCTS LTD.	THYSSEN KRUPP ELEVATOR (CANADA) LTD.
STORAGETEK CANADA INC.	TITAN BUILDING MAINTENANCE LTD.
STRONGCO INC.	TOROMONT INDUSTRIES LTD.
SUBARU CANADA, INC.	TORONTO AUTO AUCTIONS LTD.
SUN MICROSYSTEMS OF CANADA INC.	TOSHIBA OF CANADA LTD.
SUNCOR ENERGY INC.	TOTAL CREDIT RECOVERY LTD.
SUPERIOR PROPANE, A DIVISION OF SUPERIOR PLUS	TRANS UNION OF CANADA INC.
SUPREME OFFICE PRODUCTS LTD.	TRANSCONTINENTAL DIRECT
SUPREMEX INC.	TRANSCONTINENTAL INC.
SUTTON PLACE HOTEL TORONTO (THE)	TRANSCONTINENTAL PRINTING INC.
SWISH MAINTENANCE LTD.	TRANSPORT ST-LÉONARD INC.
SYMANTEC CORPORATION	TRENT UNIVERSITY
SYMBOL TECHNOLOGIES CANADA ULC	TYCO ELECTRONICS CANADA LTD.
SYSCO FOOD SERVICES OF CANADA INC. (QUÉBEC)	UAP INC.
SYSCO FOOD SERVICES OF CANADA INC. (WESTERN DIVISION)	ULTRA ELECTRONICS CANADA LTD.
SYSCO FOOD SERVICES OF CENTRAL ONTARIO INC.	ULTRAMAR LTEE
SYSCO FOOD SERVICES OF TORONTO A DIVISION OF SYSCO FOOD SERVICES OF CANADA INC.	UMA GROUP LTD.
SYSCO FOOD SERVICES OF VANCOUVER INC.	UNICLEAN BUILDING MAINTENANCE CONTRACTOR
T. LAUZON LTÉE	UNISOURCE CANADA INC.
TAB PRODUCTS OF CANADA LTD.	UNISYS CANADA INC.
TANNIS TRADING INC.	UNIVAR CANADA LTD.
TAYCO PANELINK LTD.	UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
TECHNICAL STANDARDS AND SAFETY AUTHORITY	UNIVERSITY COLLEGE OF THE FRASER VALLEY
TECHNICOLOR CANADA INC.	UNIVERSITY OF ALBERTA
TECSULT INC.	UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA
TEKNION CORPORATION	UNIVERSITY OF CALGARY
TÉLÉ UNIVERSITÉ	UNIVERSITY OF LETHBRIDGE
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	UNIVERSITY OF MANITOBA
TELEPHOTO TECHNOLOGIES INC.	UNIVERSITY OF MONTREAL
TELUS NATIONAL SYSTEMS INC.	UNIVERSITY OF NEW BRUNSWICK

Tableau 8 (suite)

Liste des entrepreneurs fédéraux le 31 décembre 2005

Nom de l'employeur

UNIVERSITY OF OTTAWA
UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN
UNIVERSITY OF VICTORIA
UNIVERSITY OF WATERLOO
UNIVERSITY OF WINDSOR
URS CANADA INC.
VALCOM MANUFACTURING GROUP INC.
VALEANT CANADA LIMITÉE
VANCOUVER MARRIOTT PINNACLE DOWNTOWN
VAPOR RAIL INC.
VICTOR INNOVATEX INC.
VICTORIAN ORDER OF NURSES
VIPOND INC.
VITALAIRE HEALTHCARE
VITALITY FOODSERVICE CANADA LTD.
VITA-TECH CANADA INC.
VOLKSWAGEN CANADA INC.
VOLVO MOTOR GRADERS
VWR INTERNATIONAL LTD.
WABUSH MINES
WAJAX INDUSTRIES LTD.
WARDROP ENGINEERING INC.
WARNER LAMBERT CANADA INC.
WARREN SHEPELL CONSULTANTS GROUP
WATSON WYATT & COMPANY
WEBCOM LTD.
WELCH & COMPANY LLP
WESCAM INC.
WESCO DISTRIBUTION CANADA LP
WESTBURNE RUDDY ELECTRIC
WG THOMPSON & SONS LTD.
WHB IDENTIFICATION SOLUTIONS INC.
WHITEHALL ROBINS INC.
WILLIAM M MERCER LTD.
WINPACK TECHNOLOGIES INC.
WOLSELEY HOLDINGS CANADA INC.
WOOD WYANT INC.
WYETH PHARMACEUTICAL
XEROX CANADA INC.
XWAVE SOLUTIONS
YAMAHA MOTOR CANADA LTD.
YONGE STREET HOTELS
YORK UNIVERSITY
ZELLERS INC.
ZENON ENVIRONMENTAL INC.
ZODIAC HURRICANE TECHNOLOGIES INC.
ZOMAX INC.