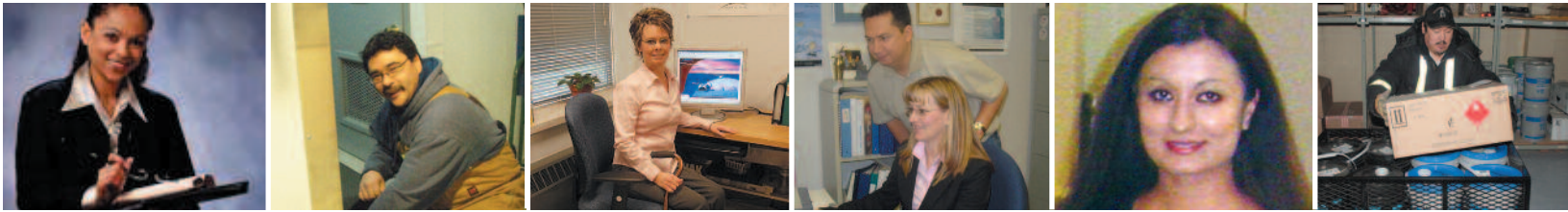




Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs

Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel 2007



Programme du Travail

Travail.gc.ca

Loi sur l'équité en matière d'emploi :
Rapport annuel 2007

Vous pouvez obtenir des exemplaires (imprimés) supplémentaires de cette publication, indiquant le numéro de catalogue HS21-1/2007, aux :

Services des publications

RHDSCanada
140, Promenade du Portage
Phase IV, 12 étage
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260

Ce document est offert en médias substitués sur demande (braille, audiocassette, disque compact, DAISY ou disquette).

Composez le 1 800 O Canada (1 800 622 6232) pour en commander un exemplaire.

Les personnes malentendantes ou ayant des troubles de la parole qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1 800 926 9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2008

Cat. No. : HS21-1/2007

ISBN : 978-0-662-05441-2



Message du ministre

Des milieux de travail inclusifs sont essentiels à la productivité économique et à la cohésion sociale. Il est important que le milieu de travail reflète la diversité croissante du Canada pour que tous les travailleurs canadiens puissent s'épanouir et contribuer à la prospérité partagée de notre pays.

L'objectif principal de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est d'éliminer les obstacles dans le milieu de travail afin que nul ne se voie refuser des possibilités d'emploi pour des motifs autres que ceux qui sont liés à sa compétence. La *Loi* accorde la priorité au recrutement et à la promotion des membres des quatre groupes désignés: les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.



Le rapport annuel décrit les progrès réalisés par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale, les sociétés d'État, la fonction publique fédérale, les employeurs distincts (par exemple, l'Agence du revenu du Canada et Parcs Canada) et d'autres employeurs du secteur public (la Gendarmerie royale du Canada et les Forces canadiennes) vers la constitution d'une main-d'œuvre plus représentative.

Ce rapport, qui analyse les données de 2006, indique que la représentation des membres des minorités visibles a augmenté sensiblement, particulièrement dans le secteur privé, et qu'il y a eu des améliorations en ce qui concerne l'embauche des Autochtones, particulièrement dans le secteur public.

Nous sommes déterminés à favoriser des milieux de travail équitables, sûrs et productifs. Chaque personne doit pouvoir obtenir un emploi et des promotions en fonction de ses capacités, sans discrimination. En éliminant les obstacles à l'égalité des chances dans le milieu de travail, l'économie canadienne se renforcera et deviendra plus concurrentielle.

Le Canada du XXI^e siècle se rapproche toujours plus de la réalisation de sa vision d'une société qui n'exclut vraiment personne, d'un Canada pour tous. Ensemble, nous pouvons faire de cette vision une réalité.

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

Introduction1
Aperçu3
Chapitre 1 Les femmes9
Chapitre 2 Les Autochtones13
Chapitre 3 Les personnes handicapées17
Chapitre 4 Les membres des minorités visibles21
Chapitre 5 Reconnaître l'excellence – Pratiques exemplaires25
Chapitre 6 Exemple de réussite pour l'équité en matière d'emploi29
Chapitre 7 La voie de l'avenir – Initiatives reliées à l'équité en milieu de travail33
7.1 Stratégie pour un milieu de travail sans racisme : un engagement continu	...33
7.2 Examen législatif de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	...33
Annexe A Notation des employeurs35
Annexe B Tableaux – Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et sociétés d'État57
Annexe C Tableaux – Employeurs de la fonction publique fédérale et entrepreneurs fédéraux77

Introduction

« 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. »

- Section II de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

En grande partie et grâce à la population diversifiée du Canada, les entreprises canadiennes peuvent faire concurrence de manière efficace dans l'économie mondiale. Ils ont à leur portée des perspectives et des compétences de Canadiens et de Canadiennes de culture et d'expérience différentes et peuvent par conséquent jouir d'un avantage concurrentiel. Accepter et reconnaître la diversité est de plus en plus important puisque la croissance du marché du travail canadien est de plus en plus tributaire de l'immigration. L'équité en matière d'emploi est un outil efficace qui aide les employeurs à réaliser ces objectifs.

À mesure que l'importante population active des enfants de l'après-guerre quitte le marché du travail, des pénuries de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée

sont à prévoir dans de nombreux secteurs de l'économie canadienne. Il faudra intégrer un grand nombre de nouveaux travailleurs aux milieux de travail canadiens. Pour que l'économie canadienne puisse compter sur une participation maximale de la population active et soit toujours efficace au sein de l'économie mondiale, il faudra à tout prix adopter des pratiques de travail qui permettent d'accepter et de profiter pleinement des compétences de chacun.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* vise à rendre les milieux de travail plus inclusifs et ouverts aux personnes de groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles) qui ont par le passé été confrontées à des obstacles à l'emploi particuliers.

Les employeurs visés par la *Loi* doivent respecter quatre grandes obligations dans la mise en œuvre des principes d'équité en matière d'emploi :

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

Le 1^{er} juin 2007, les employeurs du secteur privé de compétence fédérale visés par la *Loi* ont présenté au Programme du travail leur rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi. Dans le présent rapport, on décrit la situation d'emploi des quatre groupes désignés et les progrès réalisés par chacun des employeurs vis-à-vis d'une représentation équitable en 2006. On y résume aussi les détails sur la main-d'œuvre qui se trouvent dans ces rapports d'employeurs et présente les progrès en cours de tous les autres employeurs visés par la *Loi*.

Bien que cette année, les résultats montrent dans son ensemble des progrès, il faut porter une attention particulière à l'amélioration de la représentation des personnes handicapées et des Autochtones chez les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État.

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

1. Les **employeurs du secteur privé de compétence fédérale et les sociétés d'État** comptant 100 salariés ou plus.
2. Les institutions de la **fonction publique fédérale** énumérées 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), le ministère de la Défense nationale, Service correctionnel du Canada et Santé Canada).
3. Les **employeurs distincts**, soit les organismes du secteur public fédéral comptant 100 salariés ou plus figurant à la partie II de l'Annexe I de la LRTFP (p. ex. l'Agence de 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, notamment les Forces canadiennes (les officiers et les sous-officiers des Forces régulières et des Forces de réserve) et la Gendarmerie royale du Canada (membres réguliers et civils, à l'exclusion des fonctionnaires fédéraux).
5. Les **entrepreneurs fédéraux** sous réglementation provinciale qui fournissent des biens et des services, comptant au moins 100 salariés au Canada et qui soumissionnent ou qui obtiennent des contrats du gouvernement fédéral de 200 000 \$ ou plus.

Aperçu

La présente édition du rapport annuel est la vingtième à être présentée au Parlement. On y décrit la situation d'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 envers l'équité en matière d'emploi dans la perspective des rapports soumis en 2006.

Au fil du rapport, on compare les grandes conclusions de la version de 2006 à celles de l'année antérieure et, le cas échéant, de 1987 et de 2001 (date de la dernière révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par le Parlement).

Les **chapitres 1 à 4** fournissent des données sur la situation d'emploi de chacun des groupes désignés dans les divers milieux de travail visés par la *Loi*.

Le **chapitre 5, Reconnaître l'excellence – Pratiques exemplaires**, offre de l'information sur les outils utilisés par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État afin d'améliorer les résultats d'équité en matière d'emploi.

Le **chapitre 6, Exemple de réussite pour l'équité en matière d'emploi**, présente un employeur, Nasittuq Corporation, qui s'est démarqué en mettant à contribution les talents du peuple Autochtone.

Le **chapitre 7, La voie de l'avenir – Initiatives reliées à l'équité en milieu de travail**, décrit le travail entrepris par le Programme du travail afin d'appuyer l'avancement de l'équité en matière d'emploi.

Principales observations sur l'ensemble des employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi¹

En 2006

- Chez les employeurs du **secteur privé relevant de la compétence fédérale**, la représentation des membres des minorités visibles dépassait la disponibilité au sein de la main-d'œuvre. On notait toutefois des écarts dans la représentation des trois autres groupes désignés au sein de l'effectif; la situation était particulièrement difficile pour les personnes handicapées et les Autochtones (tableau 1).
- Dans le **secteur public fédéral**, on a observé de légères améliorations au chapitre de la représentation des femmes et des Autochtones. Toutefois, le principal défi 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	Nbre	Tous les salariés Nbre	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
			2005 R* %	2006 R* %	D** %	2005 R* %	2006 R* %	D** %	2005 R* %	2006 R* %	D** %	2005 R* %	2006 R* %	D** %
Total du secteur privé	524	698 210	43,3	43,1	47,3	1,8	1,8	2,6	2,7	2,7	5,3	14,1	14,9	12,6
Fonction publique fédérale	75	176 630	53,5	53,8	52,2	4,2	4,2	2,5	5,8	5,8	3,6	8,1	8,6	10,4
Employeurs distincts	16	66 571	55,2	55,7	47,3	2,6	2,8	2,6	4,9	5,0	5,3	11,3	11,8	12,6
Autres employeurs du secteur public	2	125 198	18,2	18,3	47,3	3,1	3,2	2,7	1,6	1,4	5,3	3,0	3,2	10,3
Total du secteur public	93	368 399	41,7	42,1	49,6	3,5	3,6	2,6	4,2	4,1	4,5	7,0	7,3	10,8
Grand total des deux secteurs	617	1 066 609	42,7	42,7	48,1	2,4	2,4	2,6	3,2	3,2	5,0	11,6	12,3	12,0

* « R » désigne la représentation exprimée en pourcentage du groupe désigné respectif de tous les employés au sein de l'effectif des employeurs. Les données pour les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale sont recueillies sur la base de l'année civile par le Programme du travail, tandis que celles portant sur le secteur public fédéral sont recueillies sur la base de l'exercice financier (c'est-à-dire du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005 et du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006) par l'Agence de la fonction publique du Canada (AFPC).

** « D » désigne la disponibilité de la population active exprimée en pourcentage, selon le Recensement du Canada de 2001 et l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001 menés par Statistique Canada. La disponibilité d'un groupe au sein de la population active pour la fonction publique fédérale est une estimation produite par l'AFPC, selon les emplois chez la population active du Canada qui correspondent aux emplois au sein de cette population active de citoyens canadiens exclusivement (ce qui exclut les résidents permanents). Les statistiques sur la disponibilité des groupes chez les autres employeurs du secteur public proviennent des données sur les citoyens canadiens. Les statistiques sur la disponibilité totale ont été pondérées.

1 Les employeurs qui soumettent des rapports en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* comprennent le secteur privé relevant de la compétence fédérale et des sociétés d'État, la fonction publique fédérale, les employeurs distincts [organisations du secteur public fédéral comptant 100 salariés ou plus et qui sont énumérées à la partie II de l'Annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (p. ex. l'Agence de 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 sous réglementation provinciale inscrits au Programme de contrats fédéraux (PCF) ne présentent pas de rapports annuels. Ceci dit, on ne détient donc aucune donnée sur la représentation des groupes désignés dans toute la population inscrite au PCF.

Employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale

2006 par rapport à 2005

Pour l'ensemble des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et les sociétés d'État qui ont présenté un rapport en 2005 et en 2006 :

- La plus grande amélioration figurait dans la représentation des membres des minorités visibles (tableau 2).
- La représentation des Autochtones et des personnes handicapées est demeurée relativement stable, tandis que la représentation des femmes a quelque peu baissé (tableau 2).

À long terme

Les données pour l'ensemble des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et des sociétés d'État indiquent que depuis 1987, année où la *Loi* est entrée en vigueur :

- La représentation pour l'ensemble des groupes désignés (tableau 2) s'est grandement améliorée.
- 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 telle que déclarée par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 %	2005 %	2006 %	1987 %	2005 %	2006 %	1987 %	2005 %	2006 %	1987 %	2005 %	2006 %
Banques	76,1	68,9	68,4	0,6	1,3	1,3	1,8	3,3	3,4	9,5	22,8	23,5
Communications	39,6	40,8	40,6	0,6	1,5	1,5	1,4	2,6	2,5	4,0	12,6	13,2
Transports	16,9	25,3	25,4	0,7	2,3	2,4	1,4	2,4	2,3	2,6	9,1	9,4
Autres	21,3	30,7	30,2	0,9	2,3	2,3	2,3	2,4	2,3	2,6	8,3	11,8
Tous les secteurs	40,9	43,3	43,1	0,7	1,8	1,8	1,6	2,7	2,7	5,0	14,1	14,9

* Ces données sont recueillies sur la base de l'année civile par le Programme du travail. Il est possible de constater des écarts par rapport aux données présentées antérieurement en raison des ajouts à la base de données ou des rajustements apportés aux rapports des employeurs après la date d'échéance pour la publication des documents.

Employeurs du secteur public fédéral²

2006 par rapport à 2005

Pour pratiquement tous les employeurs du secteur public fédéral, on a constaté une légère amélioration dans la représentation pour l'ensemble des groupes désignés. Nous présentons ci-dessous les points saillants sur la situation des effectifs chez les employeurs du secteur public fédéral visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

- Au sein de la **fonction publique fédérale**, contrairement aux employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et les sociétés d'État, les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées étaient bien représentés, mais les membres des minorités visibles étaient toujours sous-représentés (tableau 1).
- Parmi 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).
- Parmi les **autres employeurs du secteur public**, les Autochtones étaient bien représentés, mais d'importants écarts de représentation persistaient chez les femmes, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles (tableau 1).

Initiatives gouvernementales sur l'équité en milieu de travail

Stratégie pour un milieu de travail sans racisme

- La stratégie pour un milieu de travail sans racisme du Programme du travail favorise un milieu de travail équitable et inclusif, sans obstacles discriminatoires à l'emploi et favorise

l'avancement des Autochtones et des membres des minorités visibles. Elle s'adresse principalement aux milieux de travail visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le *Programme de contrats fédéraux* et amène les employeurs et les représentants des deux groupes à collaborer afin de trouver des approches nouvelles à la formation, au recrutement, au maintien en poste, à l'avancement et au règlement des différends.

- En 2007, la stratégie marque sa deuxième année de mise en œuvre. Des agents de prévention contre le racisme ont été embauchés à travers le Canada. Ces derniers appuient les employeurs et d'autres intervenants dans leurs efforts visant à créer un milieu de travail sans racisme. Les méthodes utilisées consistent à partager des pratiques d'affaires, des exemples de réussite et des analyses de cas. De plus, des séances de sensibilisation aux milieux de travail inclusifs ont été organisées, permettant par ce fait même de former des réseaux et d'offrir d'autres outils.

Révision de la législation

- Comme l'exige la loi tous les cinq ans, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* fait l'objet d'une révision par un comité de la Chambre. Sa dernière révision remonte à 2001, et le gouvernement a donné suite aux recommandations du comité au mois de novembre 2002. Le 13 décembre 2006, la Chambre a confié le mandat de réviser la *Loi* au Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Toutefois, avant le début de la révision, son mandat a expiré, en raison de la prorogation du Parlement au mois de septembre 2007. Au moment de la publication, la Chambre n'avait

² Les données historiques pour certains employeurs du secteur public fédéral ne sont pas disponibles.

toujours pas confié la responsabilité de la révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au comité permanent.

Limites des données sur l'équité en matière d'emploi³

Bien que le présent rapport contient les données les plus récentes sur l'équité en matière d'emploi, il convient de noter les limites suivantes :

1. Les données sont fournies par les employeurs à tous les ans. Cependant, l'univers des employeurs change d'une année à l'autre, en grande partie en raison de l'ajout d'employeurs. Parfois, certains employeurs cessent de relever de la compétence fédérale. Si on compare les statistiques d'une année à l'autre, en tenant compte du fait que le nombre

d'employeurs a changé, la comparaison risque de donner des résultats imprécis. Par exemple, si un nouvel employeur indique une faible représentation pour les femmes, ce chiffre risque de réduire la représentation moyenne générale pour les femmes au cours de l'année. On pourrait conclure à tort une baisse de la représentation générale pour les femmes. Pour broser un tableau plus précis de la situation, il faut s'en tenir aux employeurs qui ont présenté systématiquement des rapports au fil des années. C'est ce qu'on appelle des données « rajustées ». Cependant, pas toutes les données historiques n'ont fait l'objet d'un rajustement.

Les tableaux qui suivent illustrent les changements aux données attribuables à l'utilisation de divers groupes 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, 2005 et 2006*

Secteur	Femmes						Autochtones					
	2001		2005		2006		2001		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	139 080	71,0	131 415	68,9	135 634	68,4	2 139	1,1	2 460	1,3	2 636	1,3
Communications	88 861	41,3	89 849	40,8	91 518	40,6	2 921	1,4	3 263	1,5	3 353	1,5
Transports	44 318	24,7	48 553	25,3	48 957	25,4	3 588	2,0	4 509	2,3	4 537	2,4
Autres	12 461	28,0	21 381	30,7	24 638	30,2	1 217	2,7	1 622	2,3	1 838	2,3
Tous les secteurs	284 720	44,9	291 198	43,3	300 747	43,1	9 865	1,6	11 854	1,8	12 364	1,8
	Personnes handicapées						Membres des minorités visibles					
	2001		2005		2006		2001		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	3 911	2,0	6 236	3,3	6 736	3,4	33 575	17,1	43 550	22,8	46 620	23,5
Communications	5 009	2,3	5 664	2,6	5 667	2,5	23 359	10,8	27 763	12,6	29 705	13,2
Transports	4 385	2,4	4 597	2,4	4 364	2,3	13 679	7,6	17 493	9,1	18 191	9,4
Autres	1 214	2,7	1 666	2,4	1 895	2,3	3 436	7,7	5 767	8,3	9 598	11,8
Tous les secteurs	14 519	2,3	18 163	2,7	18 662	2,7	74 049	11,7	94 573	14,1	104 114	14,9

* Dans le présent tableau, les chiffres n'ont pas été rajustés. On retrouve ici tous les chiffres qui ont été présentés à chacune des années (c'est-à-dire 418 employeurs en 2001, 520 employeurs en 2005 et 524 employeurs en 2006). Il est possible de constater des écarts par rapport aux données présentées antérieurement en raison des ajouts à la base de données ou des rajustements apportés aux rapports des employeurs après la date d'échéance pour la publication des documents.

³ Pour obtenir une description détaillée des termes et des méthodes statistiques utilisés dans le présent rapport, veuillez consulter le guide technique à l'adresse suivante : http://www.hrsdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/lp/lo/lsw/we/ee_tools/reports/annual/TechnicalGuide.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		2005		2006		2001		2005		2006	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Banques	138 425	71,1	130 282	69,0	134 274	68,4	2 124	1,1	2 448	1,3	2 605	1,3
Communications	76 556	41,1	82 995	40,8	88 398	40,8	2 533	1,4	3 087	1,5	3 275	1,5
Transports	35 614	22,9	38 199	24,1	38 949	24,5	3 174	2,0	3 824	2,4	3 821	2,4
Autres	12 021	27,9	14 082	31,2	14 783	31,7	1 203	2,8	1 387	3,1	1 526	3,3
Tous les secteurs	262 616	45,3	265 558	44,5	276 404	44,7	9 034	1,6	10 746	1,8	11 227	1,8
	Personnes handicapées						Membres des minorités visibles					
	2001		2005		2006		2001		2005		2006	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Banques	3 900	2,0	6 223	3,3	6 715	3,4	33 456	17,2	43 264	22,9	46 101	23,5
Communications	4 610	2,5	5 380	2,6	5 520	2,5	18 944	10,2	24 983	12,3	28 023	12,9
Transports	3 943	2,5	4 123	2,6	3 871	2,4	11 857	7,6	15 042	9,5	15 697	9,9
Autres	1 206	2,8	1 235	2,7	1 183	2,5	3 391	7,9	4 310	9,6	4 762	10,2
Tous les secteurs	13 659	2,4	16 961	2,8	17 289	2,8	67 648	11,7	87 599	14,7	94 583	15,3

* Les chiffres ont été rajustés afin d'évaluer les progrès à tous les ans dans la représentation des groupes désignés selon le groupe d'employeurs. Les données dans ce tableau ne peuvent pas être comparées à celles qui ont été publiées l'an dernier, parce que le groupe d'employeurs retenu dans le présent rapport compte 314 employeurs qui ont présenté des rapports tous les ans depuis 2001 (c'est-à-dire que les employeurs qui ont présenté un rapport pour la première fois après 2000 sont exclus). Le rapport de l'an dernier portait sur 322 employeurs.

2. Afin d'évaluer les progrès des groupes désignés visés par la *Loi*, leur représentation exprimée en pourcentage (c'est-à-dire le nombre d'employés d'un groupe désigné divisé par le nombre total d'employés) est comparée à leur disponibilité au sein de la population active. Les données sur la disponibilité proviennent des recensements ou des enquêtes réalisés à tous les cinq ans par Statistique Canada. Il y a donc un décalage dans l'évaluation des écarts de représentation, puisque la représentation des groupes désignés en 2006, par exemple, est comparée aux données sur la disponibilité tirées du recensement ou d'enquêtes de 2001.
3. Puisque certains employeurs ont présenté leurs données après la date limite de publication, on peut parfois constater des différences dans les données présentées dans les rapports annuels au cours d'une année particulière.
4. Les données sur les effectifs visés par la *Loi* proviennent de diverses sources. Les données sur l'équité en matière d'emploi des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et des sociétés d'État sont recueillies selon l'année civile et consolidées par le Programme du travail, alors que celles de la fonction publique fédérale sont recueillies selon l'année financière et compilées par l'Agence de la fonction publique du Canada.

Chapitre 1 :

Les femmes

Ce chapitre présente des données sur la situation d'emploi des femmes faisant partie des effectifs de divers employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi⁴. Les conclusions principales tirées de 2006 sont comparées à celles des années antérieures et, le cas échéant, à celles de 2001 et de 1987⁵.

Points saillants

- De 2005 à 2006, la représentation des femmes est demeurée la même au niveau agrégé et a continué de se situer sous le seuil de disponibilité chez les **employeurs du secteur privé et public relevant de la compétence fédérale** (tableau 1.1)⁶.
- Les femmes étaient largement sur-représentées dans le secteur bancaire, mais on constate une tendance à la baisse au niveau de la représentation de ce groupe au fil des années (tableau 1.2). On note un phénomène contraire dans le secteur des transports.
- Chez les **employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale**, la représentation des femmes parmi les cadres supérieurs, intermédiaires et les professionnelles a augmenté entre 2001 et 2006. Par ailleurs, leur représentation parmi les groupes restants a diminué entre 2001 et 2005 et a légèrement augmenté de 2005 à 2006 (tableau 1.3). Cependant, la représentation est demeurée inférieure à la disponibilité dans les emplois de haute direction et les emplois professionnels.
- La part de femmes recrutées et promues chez les **employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale** a augmenté en 2006 (tableaux 1.4 et 1.6), alors que la part des femmes qui ont quitté le marché du travail a légèrement baissé (tableau 1.5).

4 Veuillez vous reporter à l'**Annexe B** pour obtenir des données sur les femmes faisant partie des effectifs d'employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et des sociétés d'État et à l'**Annexe C** pour des données sur les femmes dans le secteur public visées par la Loi.

5 On compare aux tableaux de la présente section les données rajustées et non rajustées concernant les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et les sociétés d'État. Les données rajustées se rapportent aux employés du même groupe d'employeurs (314) ayant présenté un rapport à tous les ans depuis 2001, alors que les données non rajustées se rapportent à tous les employés ayant fait l'objet de rapports au cours de l'année donnée (c'est-à-dire que tous les employeurs font partie des comparaisons interannuelles).

6 Afin d'évaluer les progrès des femmes visées par la Loi, leur représentation est comparée à leur disponibilité au sein de la population active. Les données sur la disponibilité proviennent de recensements réalisés à tous les cinq ans par Statistique Canada. Il y a donc un décalage dans l'évaluation des écarts de représentation, puisque la représentation en 2006, par exemple, est comparée aux données sur la disponibilité provenant 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		
	2005	2006		2005	2006	
	R* %	R* %	D** %	R* %	R* %	D** %
Total du secteur privé	44,5	44,7	47,3	43,3	43,1	47,3
Fonction publique fédérale				53,5	53,8	52,2
Employeurs distincts†				55,2	55,7	47,3
Autres employeurs du secteur public‡				18,2	18,3	47,3
Total du secteur public				41,7	42,1	49,6
Grand total des deux secteurs				42,7	42,7	48,1

* « R » désigne la représentation exprimée en pourcentage du groupe désigné respectif de tous les employés au sein de l'effectif des employeurs. Les données pour les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale sont recueillies sur la base de l'année civile par le Programme du travail, tandis que celles portant sur le secteur public fédéral sont recueillies sur la base de l'exercice financier (c'est-à-dire du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005 et du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006) par l'Agence de la fonction publique du Canada (AFPC).

** « D » désigne la disponibilité au sein de la population active exprimée en pourcentage selon le Recensement du Canada de 2001 réalisé par Statistique Canada. La disponibilité d'un groupe au sein de la population active pour la fonction publique fédérale est une estimation produite par l'AFPC, selon les emplois chez la population active du Canada qui correspondent aux emplois au sein de cette population active de citoyens canadiens exclusivement (ce qui exclut les résidents permanents). Les statistiques sur la disponibilité des groupes chez les autres employeurs du secteur public proviennent des données sur les citoyens canadiens. Les statistiques sur la disponibilité totale ont été pondérées.

† Les employeurs distincts sont des organisations du secteur public fédéral comptant 100 salariés ou plus et qui figurent à la partie II de l'Annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (p. ex. l'Agence de revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).

‡ On compte parmi les autres employeurs du secteur public 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		2005		2006		1987	2001	2005	2006
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	%	%	%	%
Banques	138 425	71,1	130 282	69,0	134 274	68,4	76,1	71,0	68,9	68,4
Communications	76 556	41,1	82 995	40,8	88 398	40,8	39,6	41,3	40,8	40,6
Transports	35 614	22,9	38 199	24,1	38 949	24,5	16,9	24,7	25,3	25,4
Autres	12 021	27,9	14 082	31,2	14 783	31,7	21,2	28,0	30,7	30,2
Tous les secteurs	262 616	45,3	265 558	44,5	276 404	44,7	40,9	44,9	43,3	43,1

* Il est possible de constater des écarts par rapport aux données présentées antérieurement en raison des ajouts à la base de données ou des rajustements apportés aux rapports des employeurs après la date d'échéance pour la publication des documents.

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	2005	2006	2001
	%	%	%	%
Cadres supérieures	20,4	22,0	22,2	25,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	43,0	44,2	44,2	37,5
Professionnels	45,2	45,9	46,3	52,8
CPÉME restantes	45,9	44,6	44,7	47,7
Total	45,3	44,5	44,7	47,3

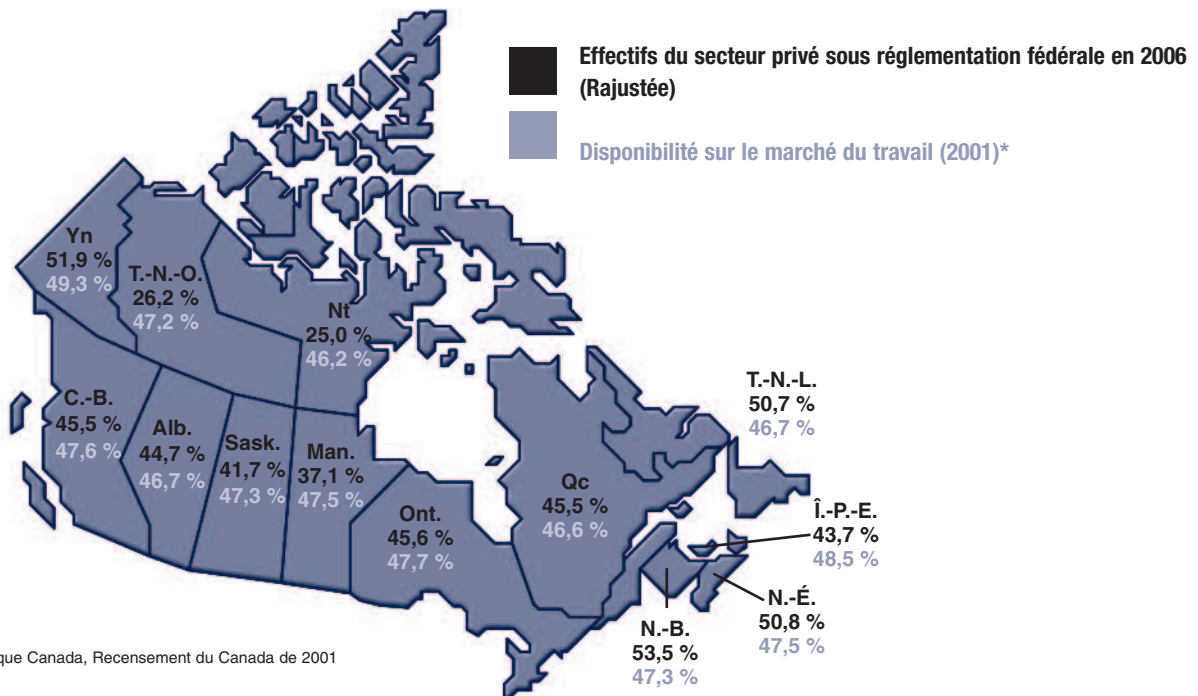
* Les employeurs tiennent compte dans leurs rapports de 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME). Ce tableau représente des CPÉME avec des écarts importants entre la représentation et la disponibilité des femmes.

** Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.

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

Illustration 1.1

Représentation (2006) et disponibilité (2001) des femmes dans les effectifs des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, par région



* Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2001

Tableau 1.4**La part des femmes recrutées dans le secteur privé sous réglementation fédérale***

Secteur	2001		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	17 688	61,5	14 749	58,4	17 331	58,6
Communications	9 592	38,2	9 722	36,5	12 986	37,3
Transports	10 924	31,0	7 092	24,3	7 297	25,5
Autres	1 447	31,6	1 876	35,3	2 469	34,6
Tous les secteurs	39 651	42,3	33 439	38,7	40 083	40,0

* La « part » représente le pourcentage d'embauches parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.

Tableau 1.5**La part des femmes ayant fait l'objet d'une cessation d'emploi dans le secteur privé sous réglementation fédérale***

Secteur	2001		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	16 274	64,7	14 117	62,0	15 061	61,4
Communications	8 001	38,5	10 468	38,8	12 684	38,3
Transports	6 171	24,7	5 876	23,1	6 081	23,1
Autres	1 847	24,2	1 780	35,3	1 657	32,1
Tous les secteurs	32 293	41,1	32 241	40,2	35 483	39,8

* La « part » représente le pourcentage de mises à pied parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données proviennent de 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		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	18 869	68,4	15 373	64,3	19 855	66,1
Communications	4 378	45,9	3 627	41,6	4 595	41,9
Transports	1 694	22,1	1 979	32,6	1 677	27,9
Autres	1 142	29,3	1 129	33,7	1 303	34,3
Tous les secteurs	26 083	53,6	22 108	52,6	27 430	54,0

* La « part » représente le pourcentage de promotions parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.

Chapitre 2 :

Les Autochtones

Ce chapitre présente des données sur la situation d'emploi des Autochtones faisant partie des effectifs de divers employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi⁷. Les conclusions principales tirées de 2006 sont comparées à celles des années antérieures et, le cas échéant, à celles de 2001 et de 1987⁸.

Points saillants

- La représentation des Autochtones est demeurée la même de 2005 à 2006. Les Autochtones étaient bien représentés dans le **secteur public fédéral**, tandis que chez les **employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale** leur représentation se maintenait à un niveau inférieur à leur disponibilité (tableaux 2.1 et 2.2)⁹.
- En 2006, la représentation des Autochtones est demeurée la même dans pratiquement toutes les catégories professionnelles chez les **employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale** (tableau 2.3) et était inférieure à la disponibilité dans tous les groupes, à l'exception des postes de contremaîtres.
- La part d'Autochtones embauchés par des **employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale** est demeurée largement inférieure à leur disponibilité en 2006 (tableau 2.4) et leur part de cessations d'emploi a augmenté (tableau 2.5). La part des Autochtones promus s'est maintenue (tableau 2.6).

⁷ Veuillez vous reporter à l'**Annexe B** pour obtenir des données sur les Autochtones faisant partie des effectifs d'employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et des sociétés d'État et à l'**Annexe C** pour des données sur les Autochtones dans le secteur public visés par la *Loi*.

⁸ On compare aux tableaux de la présente section les données rajustées et non rajustées concernant les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et les sociétés d'État. Les données rajustées se rapportent aux employés du même groupe d'employeurs (314) ayant présenté un rapport à tous les ans depuis 2001, alors que les données non rajustées se rapportent à tous les employés ayant fait l'objet de rapports au cours de l'année donnée (c'est-à-dire que tous les employeurs font partie des comparaisons interannuelles).

⁹ Afin d'évaluer les progrès des Autochtones visés par la *Loi*, leur représentation est comparée à leur disponibilité au sein de la population active. Les données sur la disponibilité proviennent de recensements réalisés à tous les cinq ans par Statistique Canada. Il y a donc un décalage dans l'évaluation des écarts de représentation, puisque la représentation en 2006, par exemple, est comparée aux données sur la disponibilité provenant 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		
	2005	2006		2005	2006	
	R*	R*	D**	R*	R*	D**
	%	%	%	%	%	%
Total du secteur privé	1,8	1,8	2,6	1,8	1,8	2,6
Fonction publique fédérale				4,2	4,2	2,5
Employeurs distincts†				2,6	2,8	2,6
Autres employeurs du secteur public‡				3,1	3,2	2,7
Total du secteur public				3,5	3,6	2,6
Grand total des deux secteurs				2,4	2,4	2,6

* « R » désigne la représentation exprimée en pourcentage du groupe désigné respectif de tous les employés au sein de l'effectif des employeurs. Les données pour les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale sont recueillies sur la base de l'année civile par le Programme du travail, tandis que celles portant sur le secteur public fédéral sont recueillies selon la base de l'exercice financier (c'est-à-dire du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005 et du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006) par l'Agence de la fonction publique du Canada (AFPC).

** « D » désigne la disponibilité au sein de la population active exprimée en pourcentage selon le Recensement du Canada de 2001 réalisé par Statistique Canada. La disponibilité d'un groupe au sein de la population active pour la fonction publique fédérale est une estimation produite par l'AFPC, selon les emplois chez la population active du Canada qui correspondent aux emplois au sein de cette population active de citoyens canadiens exclusivement (ce qui exclut les résidents permanents). Les statistiques sur la disponibilité des groupes chez les autres employeurs du secteur public proviennent des données sur les citoyens canadiens. Les statistiques sur la disponibilité totale ont été pondérées.

† Les employeurs distincts sont des organisations du secteur public fédéral comptant 100 salariés ou plus et qui figurent à la partie II de l'Annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (p. ex. l'Agence de revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).

‡ On compte parmi les autres employeurs du secteur public 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		2005		2006		1987	2001	2005	2006
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	%	%	%	%
Banques	2 124	1,1	2 448	1,3	2 605	1,3	0,6	1,1	1,3	1,3
Communications	2 533	1,4	3 087	1,5	3 275	1,5	0,6	1,4	1,5	1,5
Transports	3 174	2,0	3 824	2,4	3 821	2,4	0,7	2,0	2,3	2,4
Autres	1 203	2,8	1 387	3,1	1 526	3,3	0,9	2,7	2,3	2,3
Tous les secteurs	9 034	1,6	10 746	1,8	11 227	1,8	0,7	1,6	1,8	1,8

* Il est possible de constater des écarts par rapport aux données présentées antérieurement en raison des ajouts à la base de données ou des rajustements apportés aux rapports des employeurs après la date d'échéance pour la publication des documents.

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	2005	2006	2001
	%	%	%	%
Cadres supérieurs	0,5	0,7	0,7	2,5
Cadres intermédiaires et Professionnels	0,8	1,0	1,0	1,5
Contremaîtres	2,4	2,9	2,7	1,7
CPÉME restantes	1,8	2,1	2,1	3,0
Total	1,6	1,8	1,8	2,6

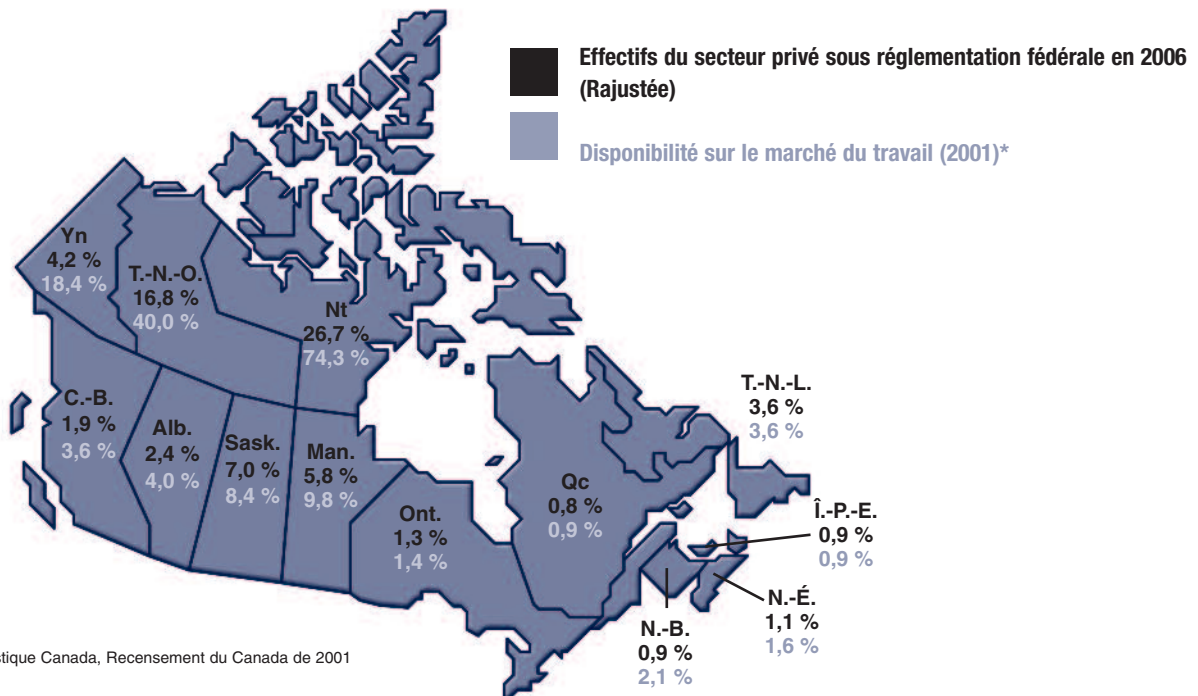
* Les employeurs tiennent compte dans leurs rapports de 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME). Ce tableau représente des CPÉME avec des écarts importants entre la représentation et la disponibilité des Autochtones.

** Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.

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

Illustration 2.1

Représentation (2006) et disponibilité (2001) des Autochtones dans les effectifs des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, par région



* 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		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	267	0,9	235	0,9	345	1,2
Communications	407	1,6	486	1,8	630	1,8
Transports	780	2,2	832	2,8	905	3,2
Autres	159	3,5	203	3,8	253	3,5
Tous les secteurs	1 613	1,7	1 756	2,0	2 133	2,1

* La « part » représente le pourcentage d'embauches parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données proviennent de 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		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	311	1,2	315	1,4	342	1,4
Communications	327	1,6	478	1,8	684	2,1
Transports	588	2,4	769	3,0	874	3,3
Autres	177	2,3	148	2,9	153	3,0
Tous les secteurs	1 403	1,8	1 710	2,1	2 053	2,3

* La « part » représente le pourcentage de mises à pied parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données proviennent de 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		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	322	1,2	314	1,3	409	1,4
Communications	149	1,6	131	1,5	175	1,6
Transports	183	2,4	156	2,6	148	2,5
Autres	111	2,8	172	5,1	207	5,5
Tous les secteurs	765	1,6	773	1,8	939	1,8

* La « part » représente le pourcentage de promotions parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.

Chapitre 3 :

Les personnes handicapées

Ce chapitre présente des données sur la situation d'emploi des personnes handicapées faisant partie des effectifs de divers employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi¹⁰. Les conclusions principales tirées de 2006 sont comparées à celles des années antérieures et, le cas échéant, à celles de 2001 et de 1987¹¹.

Points saillants

- De 2005 à 2006, la représentation des personnes handicapées est demeurée la même au niveau agrégé et restait inférieure à leur disponibilité chez les **employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale** et dans le **secteur public** (tableau 3.1)¹².
- L'effectif de la **fonction publique fédérale** se démarque avec une représentation nettement supérieure à la disponibilité en 2004-2005 et en 2005-2006 (tableau 3.1).
- La représentation de personnes handicapées a augmenté sensiblement dans le secteur bancaire au fil du temps, mais est demeurée relativement stable chez les autres **employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale** (tableau 3.2).
- Entre 2001 et 2006, la représentation des personnes handicapées a augmenté et correspondait à la disponibilité des postes de cadres supérieurs et intermédiaires chez les **employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale** (tableau 3.3). Toutefois, les personnes handicapées restaient sous-représentées dans les emplois de supervision et toutes les autres catégories professionnelles.
- La part des personnes handicapées embauchées et promues chez les **employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale** a augmenté quelque peu au fil des années (tableaux 3.4 et 3.6). La représentation générale toutefois ne s'est guère améliorée en raison d'une augmentation de la part des cessations d'emploi pour ce groupe (ceux qui quittent le marché du travail) (tableaux 3.1 et 3.5).

¹⁰ Veuillez vous reporter à l'**Annexe B** pour obtenir des données sur les personnes handicapées faisant partie des effectifs d'employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et des sociétés d'État et à l'**Annexe C** pour des données sur les personnes handicapées dans le secteur public visées par la *Loi*.

¹¹ On compare aux tableaux de la présente section les données rajustées et non rajustées concernant les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et les sociétés d'État. Les données rajustées se rapportent aux employés du même groupe d'employeurs (314) ayant présenté un rapport à tous les ans depuis 2001, alors que les données non rajustées se rapportent à tous les employés ayant fait l'objet de rapports au cours de l'année donnée (c'est-à-dire que tous les employeurs font partie des comparaisons interannuelles).

¹² Afin d'évaluer les progrès des personnes handicapées visées par la *Loi*, leur représentation est comparée à leur disponibilité au sein de la population active. Les données sur la disponibilité proviennent d'enquêtes réalisées à tous les cinq ou dix ans par Statistique Canada. Il y a donc un décalage dans l'évaluation des écarts de représentation, puisque la représentation en 2006, par exemple, est comparée aux données sur la disponibilité provenant de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités 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		
	2005	2006		2005	2006	
	R* %	R* %	D** %	R* %	R* %	D** %
Total du secteur privé	2,8	2,8	5,3	2,7	2,7	5,3
Fonction publique fédérale				5,8	5,8	3,6
Employeurs distincts†				4,9	5,0	5,3
Autres employeurs du secteur public‡				1,6	1,4	5,3
Total du secteur public				4,2	4,1	4,5
Grand total des deux secteurs				3,2	3,2	5,0

* « R » désigne la représentation exprimée en pourcentage du groupe désigné respectif de tous les employés au sein de l'effectif des employeurs. Les données pour les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale sont recueillies sur la base de l'année civile par le Programme du travail, tandis que celles portant sur le secteur public fédéral sont recueillies sur la base de l'exercice financier (c'est-à-dire du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005 et du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006) par l'Agence de la fonction publique du Canada (AFPC).

** « D » désigne la disponibilité de la population active en pourcentage, selon l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001 menée par Statistique Canada. La disponibilité d'un groupe au sein de la population active pour la fonction publique fédérale est une estimation produite par l'AFPC, selon les emplois chez la population active du Canada qui correspondent aux emplois au sein de cette population active de citoyens canadiens exclusivement (ce qui exclut les résidents permanents). Les statistiques sur la disponibilité des groupes chez les autres employeurs du secteur public proviennent des données sur les citoyens canadiens. Les statistiques sur la disponibilité totale ont été pondérées.

† Les employeurs distincts sont des organisations du secteur public fédéral comptant 100 salariés ou plus et qui figurent à la partie II de l'Annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (p. ex. l'Agence de revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).

‡ On compte parmi les autres employeurs du secteur public 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		2005		2006		1987	2001	2005	2006
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	%	%	%	%
Banques	3 900	2,0	6 223	3,3	6 715	3,4	1,8	2,0	3,3	3,4
Communications	4 610	2,5	5 380	2,6	5 520	2,5	1,4	2,3	2,6	2,5
Transports	3 943	2,5	4 123	2,6	3 871	2,4	1,4	2,4	2,4	2,3
Autres	1 206	2,8	1 235	2,7	1 183	2,5	2,3	2,7	2,4	2,3
Tous les secteurs	13 659	2,4	16 961	2,8	17 289	2,8	1,6	2,3	2,7	2,7

* Il est possible de constater des écarts par rapport aux données présentées antérieurement en raison des ajouts à la base de données ou des rajustements apportés aux rapports des employeurs après la date d'échéance pour la publication des documents.

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	2005	2006	2001
	%	%	%	%
Cadres supérieurs	2,0	2,7	2,6	2,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,9	2,6	2,7	2,5
Surveillants	2,0	2,8	2,9	2,0
CPÉME restantes	2,4	2,9	2,8	4,4
Total	2,4	2,8	2,8	5,3

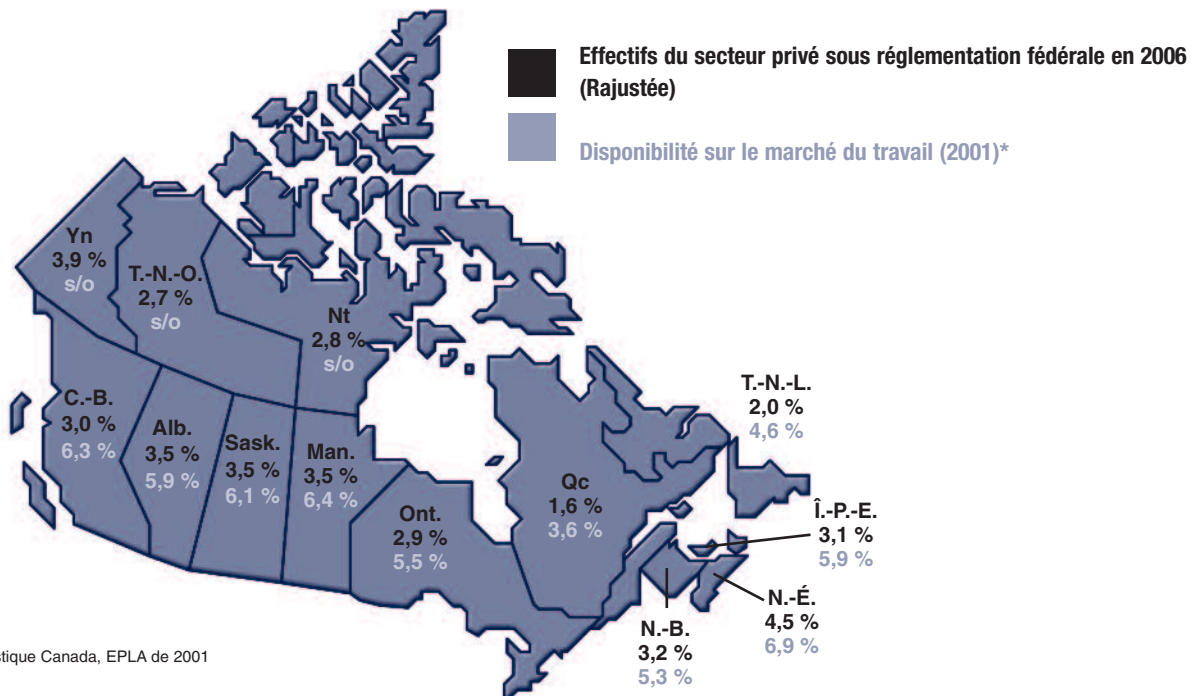
* Les employeurs tiennent compte dans leurs rapports de 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME). Ce tableau représente des CPÉME avec des écarts importants entre la représentation et la disponibilité pour les personnes handicapées.

** Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.

*** Source : Statistique Canada, EPLA de 2001

Illustration 3.1

Représentation (2006) et disponibilité (2001) des personnes handicapées dans les effectifs des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, par région



* Source : Statistique Canada, EPLA de 2001

Tableau 3.4**La part des personnes handicapées recrutées dans le secteur privé sous réglementation fédérale***

Secteur	2001		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	223	0,8	379	1,5	489	1,7
Communications	225	0,9	281	1,1	415	1,2
Transports	655	1,9	354	1,2	319	1,1
Autres	54	1,2	55	1,0	82	1,2
Tous les secteurs	1 157	1,2	1 069	1,2	1 305	1,3

* La « part » représente le pourcentage d'embauches parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données proviennent de 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		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	469	1,9	694	3,0	800	3,3
Communications	414	2,0	570	2,1	702	2,1
Transports	426	1,7	498	2,0	530	2,0
Autres	246	3,2	106	2,1	137	2,6
Tous les secteurs	1 555	2,0	1 868	2,3	2 169	2,4

* La « part » représente le pourcentage de mises à pied parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données proviennent de 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		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	526	1,9	489	2,0	740	2,5
Communications	176	1,8	150	1,7	188	1,7
Transports	168	2,2	128	2,1	124	2,1
Autres	76	2,0	76	2,3	89	2,3
Tous les secteurs	946	1,9	843	2,0	1 141	2,2

* La « part » représente le pourcentage de promotions parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.

Chapitre 4 :

Les membres des minorités visibles

Ce chapitre présente des données sur la situation d'emploi des membres des minorités visibles faisant partie des effectifs de divers employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi¹³. Les conclusions principales tirées de l'an 2006 sont comparées à celles des années antérieures et, le cas échéant, à celles de 2001 et de 1987¹⁴.

Points saillants

- De 2005 à 2006, la représentation des membres des minorités visibles a augmenté, tant chez les **employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale** que dans le **secteur public fédéral**. Leur représentation est demeurée supérieure à la disponibilité chez les **employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale**. Dans le **secteur public fédéral**, la représentation de ce groupe était sensiblement inférieure à la disponibilité (tableau 4.1)¹⁵.
- La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans chacun des secteurs industriels chez les **employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale** depuis 2001. Ce groupe était sensiblement sur-représenté dans le secteur bancaire (tableau 4.2).
- Chez les **employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale**, la représentation des membres des minorités visibles dans toutes les catégories professionnelles a augmenté de 2001 à 2006. La représentation a dépassé la disponibilité pour les postes de cadres intermédiaires et les emplois professionnels en 2006; toutefois, leur représentation parmi les cadres supérieurs est demeurée nettement inférieure à la disponibilité (tableau 4.3).
- De 2001 à 2006, le nombre des membres des minorités visibles chez les **employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale** s'est accru en raison d'une augmentation de 42 % du nombre d'embauches de membres de ce groupe (tableaux 4.2 et 4.4).
- En raison de la représentation croissante des membres des minorités visibles entre 2001 et 2006 chez les **employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale**, leur part de promotions et cessations d'emploi (ceux qui quittent le marché du travail) a augmenté (tableaux 4.5 et 4.6).

¹³ Veuillez vous reporter à l'**Annexe B** pour obtenir des données sur les membres des minorités visibles faisant partie des effectifs d'employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et des sociétés d'État et à l'**Annexe C** pour des données sur les membres des minorités visibles dans le secteur public visés par la *Loi*.

¹⁴ On compare aux tableaux de la présente section les données rajustées et non rajustées concernant les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et les sociétés d'État. Les données rajustées se rapportent aux employés du même groupe d'employeurs (314) ayant présenté un rapport tous les ans depuis 2001, alors que les données non rajustées se rapportent à tous les employés ayant fait l'objet de rapports au cours de l'année donnée (c'est-à-dire que tous les employeurs font partie des comparaisons interannuelles).

¹⁵ Afin d'évaluer les progrès des membres des minorités visibles visés par la *Loi*, leur représentation est comparée à leur disponibilité au sein de la population active. Les données sur la disponibilité proviennent de recensements réalisés à tous les cinq ans par Statistique Canada. Il y a donc un décalage dans l'évaluation des écarts de représentation, puisque la représentation en 2006, par exemple, est comparée aux données sur la disponibilité provenant 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		
	2005	2006		2005	2006	
	R*	R*	D**	R*	R*	D**
	%	%	%	%	%	%
Total du secteur privé	14,7	15,3	12,6	14,1	14,9	12,6
Fonction publique fédérale				8,1	8,6	10,4
Employeurs distincts†				11,3	11,8	12,6
Autres employeurs du secteur public‡				3,0	3,2	10,3
Total du secteur public				7,0	7,3	10,8
Grand total des deux secteurs				11,6	12,3	12,0

* « R » désigne la représentation exprimée en pourcentage du groupe désigné respectif de tous les employés au sein de l'effectif des employeurs. Les données pour les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale sont recueillies sur la base de l'année civile par le Programme du travail, tandis que celles portant sur le secteur public fédéral sont recueillies sur la base de l'exercice financier (c'est-à-dire du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005 et du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006) par l'Agence de la fonction publique du Canada (AFPC).

** « D » désigne la disponibilité au sein de la population active exprimée en pourcentage selon le Recensement du Canada de 2001 réalisé par Statistique Canada. La disponibilité d'un groupe au sein de la population active pour la fonction publique fédérale est une estimation produite par l'AFPC, selon les emplois chez la population active du Canada qui correspondent aux emplois au sein de cette population active de citoyens canadiens exclusivement (ce qui exclut les résidents permanents). Les statistiques sur la disponibilité des groupes chez les autres employeurs du secteur public proviennent des données sur les citoyens canadiens. Les statistiques sur la disponibilité totale ont été pondérées.

† Les employeurs distincts sont des organisations du secteur public fédéral comptant 100 salariés ou plus et qui figurent à la partie II de l'Annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (p. ex. l'Agence de revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).

‡ On compte parmi les autres employeurs du secteur public 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		2005		2006		1987	2001	2005	2006
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	%	%	%	%
Banques	33 456	17,2	43 264	22,9	46 101	23,5	9,5	17,1	22,8	23,5
Communications	18 944	10,2	24 983	12,3	28 023	12,9	4,0	10,8	12,6	13,2
Transports	11 857	7,6	15 042	9,5	15 697	9,9	2,6	7,6	9,1	9,4
Autres	3 391	7,9	4 310	9,6	4 762	10,2	2,6	7,7	8,3	11,8
Tous les secteurs	67 648	11,7	87 599	14,7	94 583	15,3	5,0	11,7	14,1	14,9

* Il est possible de constater des écarts par rapport aux données présentées antérieurement en raison des ajouts à la base de données ou des rajustements apportés aux rapports des employeurs après la date d'échéance pour la publication des documents.

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	2005	2006	2001
	%	%	%	%
Cadres supérieurs	3,8	5,4	5,2	8,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8,9	11,8	12,5	11,8
Professionnels	16,4	20,3	21,3	13,8
Personnel de bureau	13,6	17,2	17,6	12,7
CPÉME restantes	9,8	12,1	12,6	12,6
Total	11,7	14,7	15,3	12,6

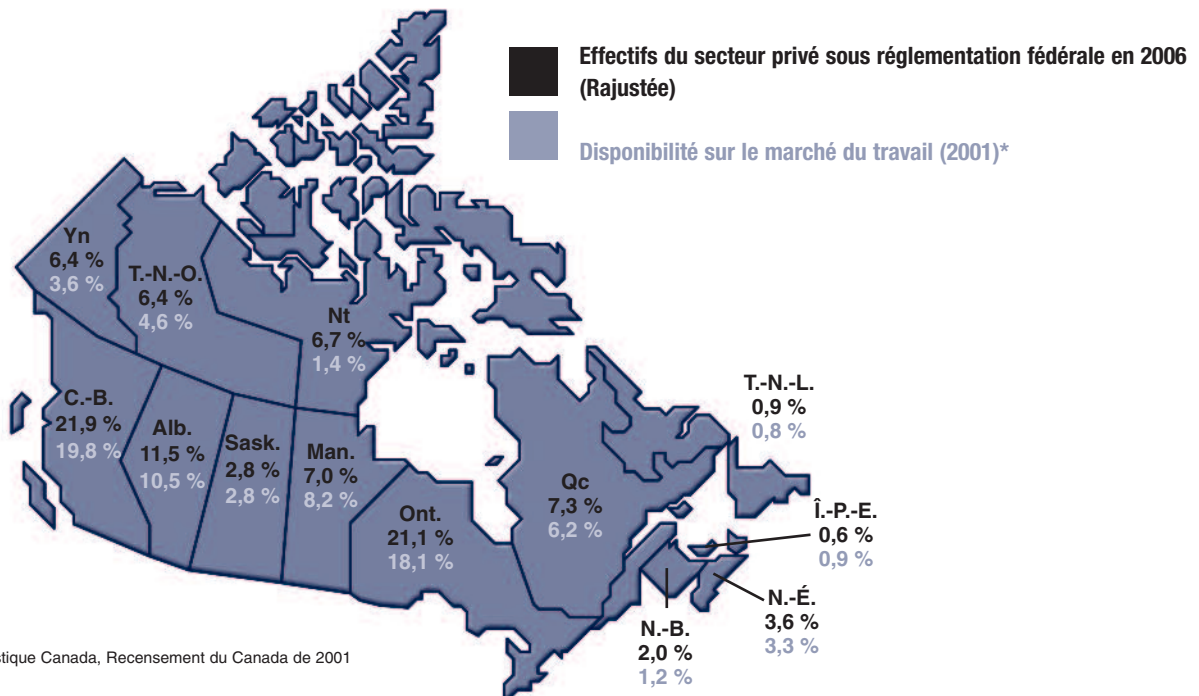
* Les employeurs tiennent compte dans leurs rapports de 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME). Ce tableau des CPÉME représente des écarts importants entre la représentation et la disponibilité pour les membres des minorités visibles.

** Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.

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

Illustration 4.1

Représentation (2006) et disponibilité (2001) des membres des minorités dans les effectifs des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, par région



* 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		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	3 971	13,8	4 888	19,3	6 174	20,9
Communications	4 104	16,3	4 650	17,5	6 306	18,1
Transports	3 704	10,5	4 324	14,8	3 900	13,6
Autres	395	8,6	708	13,3	920	12,9
Tous les secteurs	12 174	13,0	14 570	16,9	17 300	17,3

* La « part » représente le pourcentage d'embauches parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données proviennent de la base de données rajustées 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		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	3 479	13,8	4 478	19,7	5 209	21,2
Communications	2 737	13,2	4 253	15,8	5 625	17,0
Transports	2 065	8,3	2 977	11,7	3 011	11,4
Autres	505	6,6	603	11,9	523	10,1
Tous les secteurs	8 786	11,2	12 311	15,3	14 368	16,1

* La « part » représente le pourcentage de mises à pied parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données proviennent de 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		2005		2006	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	5 204	18,9	6 409	26,8	8 008	26,6
Communications	1 062	11,1	1 203	13,8	1 631	14,9
Transports	470	6,1	632	10,4	487	8,1
Autres	359	9,2	402	12,0	454	12,0
Tous les secteurs	7 095	14,6	8 646	20,6	10 580	20,8

* La « part » représente le pourcentage de promotions parmi les membres d'un groupe désigné.
Les données proviennent de la base de données rajustée des employeurs.

Chapitre 5 :

Reconnaître l'excellence – Pratiques exemplaires

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige que les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et les sociétés d'État présentent un compte rendu narratif qui décrit les mesures adoptées pour éliminer les obstacles auxquels font face les membres des groupes désignés dans leur milieu de travail. Il peut s'agir, entre autres, de mesures liées aux : communications, milieu favorable à l'équité, recrutement, formation et perfectionnement professionnel, maintien en poste, mesures d'adaptation et consultations. On présente dans ce chapitre un survol des pratiques exemplaires adoptées par les employeurs en 2006.

Communications

Plus de 70 % des employeurs ont communiqué aux employés, sur une base régulière, les questions touchant l'équité en matière d'emploi. Par exemple, la Banque royale du Canada appuie un groupe de ressources pour sensibiliser ses employés à la culture Autochtone. Notamment, il s'agirait d'établir des relations avec des collectivités Autochtones, de préparer mensuellement des webémissions et d'organiser une conférence annuelle sur le leadership. Dans ce même contexte, en 2006, les employés de TransCanada Pipelines Limited ont participé à cinq événements de sensibilisation à la culture Autochtone. Ces derniers ont pu explorer cette culture et discuter des mythes et des fausses idées qui y sont associés.

Milieu favorable à l'équité

Les canadiens estiment que le travail d'équipe et la diversité favorisent l'innovation et renforcent le milieu des affaires en général¹⁶. Transformer ces principes en

un milieu de travail plus équitable exige toutefois un effort concerté et un partenariat. Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée, par exemple, a lancé un réseau interne qui vise à faciliter l'encadrement, les communications, l'apprentissage et le réseautage chez les femmes. Les employeurs au Manitoba peuvent collaborer avec la « Manitoba Employment Equity Practitioners Association », qui offre des services de professionnels qui partagent de l'information et des ressources afin d'appuyer et de promouvoir l'équité en matière d'emploi dans la province.

En 2006, quelques employeurs ont adopté un système de remise de prix pour reconnaître les employés qui ont contribué à faire progresser la diversité dans leur milieu de travail. La Banque HSBC Canada a créé le prix Ambassadeur de la diversité afin de reconnaître les membres de son personnel qui ont contribué à façonner les valeurs principales en matière de diversité de la banque et ceux qui créent un milieu inclusif au travail.

Le saviez-vous...? Des représentations visuelles dans votre lieu de travail permettent de faire passer subtilement des messages à vos employés. La Banque laurientienne du Canada a joint des images de membres de groupes désignés dans un bulletin de nouvelles interne afin de « démystifier l'intégration de ces gens à la banque, de faire connaître leur contribution au sein de l'organisation et de souligner la valeur ajoutée qu'offre un milieu de travail diversifié ». De même, l'entreprise ECL Group of Companies Ltd. a fait monter un panneau d'affichage de 20 pieds sur 7 pieds où l'on dépeint une main-d'œuvre multiculturelle.

¹⁶ Sondage en ligne réalisé au mois de juillet 2007 par Léger Marketing pour Xerox Canada Limitée.

Des méthodes plus officieuses ont également sensibilisé les gens à la diversité, et environ un employeur sur dix a organisé des événements spéciaux afin de favoriser la compréhension et l'acceptation. Par exemple, la Banque nationale du Canada a organisé une Semaine de la diversité dont le thème principal était « Faire tomber les idées reçues ». Même un simple dîner de type repas-partage peut être l'occasion parfaite de briser la glace et de promouvoir l'équité. Les discussions au sujet des aliments servis pendant ces dîners-partage chez ECL Group of Companies Ltd. « ont évolué vers d'autres sujets culturels et se sont poursuivies des semaines durant. Une si simple idée a permis de réunir des gens qui ne s'étaient peut-être pas fréquentés auparavant et a ouvert la voie à une meilleure compréhension de l'autre ».

Recrutement

Les employeurs ont constaté que les partenariats avec des organisations en milieu communautaire incitent les membres de groupes désignés à présenter une demande d'emploi et qu'ils contribuaient à faire augmenter les taux de représentation. Par exemple, l'entreprise Pelmorex Media Inc. siège toujours comme membre au comité de l'alliance stratégique des radiodiffuseurs pour la représentation des Autochtones, qui s'affaire à accroître la représentation des Autochtones dans l'industrie de la radiodiffusion. Aussi, Rawlco Radio Ltd. et US Airways Group Inc. ont indiqué avoir formé un partenariat avec INROADS afin de recruter des stagiaires très qualifiés issus de minorités visibles, alors que la Banque Citizens du Canada a formé un partenariat avec le Greater Vancouver Business Leadership Network, coalition d'employeurs se consacrant à améliorer les occasions d'emploi des personnes handicapées. Le partenariat a permis de recueillir des références et a permis à deux personnes de faire un stage pratique.

Si les employeurs ont parfois peine à recruter des candidats qualifiés, certains ont adopté des mesures visant à accroître le nombre de postulants qualifiés en ciblant des employés éventuels de groupes désignés au début du processus de recrutement. Par exemple, Standard Aero Limited est devenu un des commanditaires du programme d'accès au génie (Engineering Access Program) qui offre aux Autochtones l'occasion de s'inscrire à des études universitaires en génie. L'entreprise Wasaya Airways Limited Partnership a dressé un nouveau plan stratégique qui vise à attirer les jeunes au domaine de l'aéronautique en parrainant un camp pour enfants Autochtones ayant pour thème l'aviation.

Certains employeurs, notamment les entreprises Challenger Motor Freight Inc., Skyservice F.B.O. Inc. et Skyservice Aviation Inc., ont commencé à afficher leurs offres d'emploi en plusieurs langues, dans le but d'attirer des postulants issus de minorités visibles. À part l'accueil chaleureux de cette stratégie, on réussit également à accroître la visibilité dans les publications ethniques.

Formation et perfectionnement professionnel

La formation et le perfectionnement du personnel contribuent également à assurer l'équité en milieu de travail. En 2006, des ateliers de formation tels que « Créer une compétence interculturelle » à la Banque royale du Canada et « Micro-inegalités et micro-avantages : le pouvoir d'un leadership inclusif » chez la JPMorgan Chase Bank, N.A., ont permis de fournir aux employés des renseignements en vue de prévenir la partialité et les fausses idées en milieu de travail.

Pratiquement la moitié des employeurs ont recours à des séances de formation afin de promouvoir l'équité, et la plupart de ceux-ci jumellent cette formation à des

Le saviez-vous...? Selon certaines études, les équipes multiculturelles « produisent davantage de solutions novatrices à des problèmes que les équipes homogènes ». On a constaté qu'un milieu de travail qui peut générer des idées différentes d'employés aux antécédents et d'expérience bien différents peut « l'emporter sur les groupes homogènes dans leur identification d'une perspective de problème et dans la production de solutions de rechange¹⁷ ».

17 Jackson, S.E., May, K.E. et Whitney, K., *Understanding the Dynamics of Diversity in Decision-Making Teams*, cité dans Robinson, G., *Building a Business Case for Diversity*, *Academy of Management Executive*, vol. 11, numéro 3, août 1997, p. 21.

Sensibilisation ciblée

Les employeurs ont indiqué que les organisations communautaires suivantes les avaient aidé à réaliser leurs objectifs de recrutement en 2006 et à profiter pleinement d'un effectif diversifié.

Avantage sans limites

<http://www.abilityedge.ca/index.asp?language=2>

Inclusion Network

http://www.inclusionnetwork.ca/CareerSite/AIN/index_fr.html

EmployAbilities

<http://www.employabilities.ab.ca/index.cfm>

Greater Vancouver Business Leadership Network (GVBLN)

<http://www.gvbln.ca>

INROADS

<http://www.inroads.org>

LifeWorks

<http://www.lifeworks.mb.ca>

LinkUp Employment

<http://www.linkup.ca>

New Canadian Program

<http://www.newcanadians.org>

Strategic Alliance of Broadcasters for Aboriginal Reflection (SABAR)

<http://www.sabar.ca/index.html>

Strategic Employment Solutions

<http://www.strategicemploymentsolutions.ca>

occasions de perfectionnement connexes destinées aux groupes désignés. Par exemple, Enbridge Pipelines Inc. a réussi à réduire les obstacles linguistiques pour les travailleurs étrangers en les formant en anglais et en leur enseignant des stratégies de communication.

Des programmes d'encadrement et de jumelage sont devenus, en 2006, des moyens plus populaires d'offrir aux employés de groupes désignés des occasions de perfectionnement professionnel. Air Transat Inc. a lancé un nouveau programme appelé « Une journée dans la vie de... ». Ce programme a permis aux employés de se renseigner davantage sur un poste qui les intéresse.

Maintien en poste

Environ le tiers des employeurs organisent des entrevues de fin d'emploi et estiment que celles-ci sont de précieuses sources d'information sur le maintien en poste des travailleurs. Elles permettent de cerner les tendances, les obstacles systématiques ou un traitement injuste en milieu de travail, d'évaluer les problèmes au travail et établir un ordre de priorités. Par exemple, grâce à l'information recueillie au cours d'entrevues de cessation d'emploi à la Banque royale du Canada, l'employeur a créé des webémissions sur le thème « Créer un milieu de

travail inclusif pour les personnes handicapées » et un « Groupe de ressources pour les employés handicapés ».

On compte parmi les stratégies de maintien en poste préconisées par les employeurs en 2006, des programmes d'intégration des nouveaux employés dans le but de prévenir les départs hâtifs. Des représentants de l'entreprise Westcoast Energy Inc. se sont entretenus directement avec des employés nouvellement arrivés au pays afin de cerner leurs besoins particuliers et de créer des mécanismes de soutien, de même que de trouver des outils et des ressources qui contribueront à une bonne intégration.

Mesures d'adaptation

La mesure d'adaptation la plus souvent indiquée était de faciliter le retour au travail des employés ayant subi des blessures ou été victimes d'une maladie. Les employeurs ont bien réussi à trouver des solutions novatrices dans des circonstances uniques. Par exemple, une employée et chef de famille monoparentale de l'entreprise Dover Industries Limited qui avait subi une grave blessure devait retourner dans son village natal qui se situait à quatre heures de son lieu de travail pour obtenir l'aide qu'il lui fallait. Elle s'acquitte maintenant de ses fonctions grâce au télétravail. Son employeur s'occupe des dépenses. De même, on a organisé des accommodements pour un employé de l'entreprise Grant Transport qui souffre maintenant de diabète. En effet, on a installé pour lui une fiche électrique et un petit réfrigérateur dans son camion pour qu'il ait toujours accès à des aliments et puisse maintenir son taux de sucre sanguin.

Une plus grande sensibilisation aux défis que doivent surmonter les personnes handicapées a eu pour effet d'améliorer les mesures d'adaptation. US Airways Group, Inc., par exemple, a mis en œuvre un projet d'accès d'emploi avec reconnaissance vocale (appelé en anglais JAWS) afin de permettre à un employé non voyant de travailler. Vu la réussite du projet JAWS, l'entreprise a recruté et formé neuf agents de réservation non voyants en 2006. Symcor Inc., la

Banque canadienne impériale de commerce, la Banque Toronto Dominion et la Société canadienne des postes ont engagé ou formé des interprètes en langage de la main en 2006 afin d'appuyer les employés sourds et qui entendent mal.

Les mesures d'adaptation ne sont pas uniquement importantes que pour les employés, mais elles s'imposent parfois pour éliminer les obstacles qui se dressent aux postulants de groupes désignés et pour faire en sorte que des candidats qualifiés ne soient pas inutilement écartés. L'entreprise Grant Transport, par exemple, a eu recours à un interprète pendant l'entrevue d'un postulant issu d'une minorité visible dont la langue maternelle n'était pas l'anglais. Selon l'entreprise, cette mesure permettra de plus à la personne en question de se sentir intégrée dans un milieu diversifié une fois engagée. Laidlaw Transit Ltd. connaît très bien aussi les avantages à tirer en allant au-delà des exigences en matière d'accommodement. Ses tests d'aptitude sont offerts en 50 langues.

Consultations

Les employeurs ont des comptes à rendre annuellement au sujet des consultations tenues entre la direction et les représentants des employés vis-à-vis de la mise en œuvre de mesures visant à assurer l'équité en matière d'emploi. La plupart des employeurs ont consulté leurs employés par l'intermédiaire de comités d'équité en matière d'emploi, qui étaient formés de représentants de la direction et des employés de différents niveaux d'emploi et d'antécédents.

On a créé, par exemple, un Congrès national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité à la Banque canadienne impériale de commerce afin de dresser leur plan d'équité en matière d'emploi pour les trois prochaines années, avec la participation de plus de 130 cadres, gestionnaires et employés de toutes les unités fonctionnelles. Le congrès d'une journée et demie a donné l'occasion aux participants de voir les progrès et de contribuer à de nouvelles idées pour le nouveau plan.

Chapitre 6 :

Exemple de réussite pour l'équité en matière d'emploi

Le présent chapitre porte sur un employeur du secteur privé relevant de la compétence fédérale qui a fait preuve d'un engagement exemplaire au recrutement et à l'avancement des Autochtones au sein de son effectif. Au Canada, les Autochtones doivent toujours surmonter des obstacles à l'emploi et sont sous-représentés au sein des effectifs des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale. On souligne au présent chapitre des mesures adoptées par la Nasittuq Corporation pour mettre à contribution les talents des Autochtones. Cette organisation a été choisie en raison de sa notation de 2006 pour les personnes Autochtones, de son indice de conformité du rapport (ICR), ainsi que ses projets d'équité en matière d'emploi décrits dans son rapport narratif.

Des représentants du Programme du travail ont rencontré cet employeur afin de cerner les facteurs qui ont contribué à la réussite de ses projets de ressources humaines pour les Autochtones dans le cadre de son programme d'équité en matière d'emploi.

Nasittuq Corporation : Mettre à contribution les talents des Autochtones

Nasittuq Corporation est l'agent chargé d'un projet conjoint auquel participent les entreprises ATCO Frontec Corporation et Pan Arctic Inuit Logistics. L'organisation exploite et entretient le Système d'alerte du Nord, qui détecte toute menace aéroportée pour l'Amérique du Nord. Nasittuq Corporation présente un rapport annuel en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* depuis neuf ans et a démontré d'importants progrès au fil des années.

Nom de l'entreprise : Nasittuq Corporation

Secteur : Transport

Industrie : Activités de soutien pour le transport aérien

Nombre d'employés : 321

Siège social : Ottawa (Ontario)

Offrir des occasions aux Autochtones

Partenariats

L'entreprise Nasittuq a tiré profit de partenariats avec des organisations dans les collectivités où elle est active. En participant à des événements communautaires, Nasittuq se fait connaître et attire des personnes cherchant un emploi. En 2006, elle a formé un partenariat avec la Commission de développement

économique de Kitikmeot en vue de participer à un salon professionnel ambulante qui se rendait dans cinq collectivités en cinq jours, dans toute la région de Kitikmeot. Citons parmi les organisations avec lesquelles l'entreprise Nasittuq a formé des partenariats au fil des ans : Le Conseil canadien pour le commerce Autochtone, Inuit Tapiriit Kanatami, la Chambre de commerce d'Inuvik et la Chambre de commerce régionale de Baffin.

Offres d'emploi

Nasittuq place des offres d'emploi dans plusieurs publications ciblant les Autochtones, notamment : Inuktitut Magazine, Native and Inuit Yearbook, Diversité Canada, Wind Speaker, Alberta Native News, Nunatsiaq News et News North.

Développer le potentiel

Une des clés de la réussite de l'entreprise Nasittuq est son engagement à la formation des employés en poste et des employés éventuels. Selon l'entreprise, si les employés ont l'occasion de s'épanouir au sein de l'organisation, ils seront plus portés à conserver leur emploi. Non seulement cette entreprise attire et maintient en poste d'excellents employés à travers ses programmes, mais elle évite également les coûts élevés du recrutement et de reformation attribuables au roulement du personnel. Nasittuq a mis en œuvre les trois programmes suivants qui ciblent les peuples Autochtones afin de former des employés hautement talentueux.

Programme de formation

Nasittuq a mis sur pied un programme unique de formation en milieu de travail qui est adapté aux besoins particuliers de chacun des stagiaires. Une fois le programme terminé, les stagiaires peuvent postuler aux postes vacants chez Nasittuq.

Programme de perfectionnement

S'inspirant de la réussite de son programme de formation, Nasittuq a mis en œuvre un programme de perfectionnement devant servir d'incitatif ayant pour but d'attirer des employés Autochtones éventuels. Le programme de perfectionnement est une combinaison d'études et de formation en milieu de travail qui, une fois terminé, donne aux participants une désignation ou une attestation professionnelle. Il permet aux personnes qui s'y inscrivent d'acquérir des compétences techniques de très haut niveau et améliore les occasions d'emploi pour les Autochtones au service de l'entreprise Nasittuq. Depuis la création du programme de perfectionnement au mois de décembre 2001, 93 % des participants ont terminé les cours exigés et la formation en milieu de travail.

Programme de bourses d'études pour Autochtones

Nasittuq a également créé un programme de bourses d'études pour Autochtones dans le but d'inciter des étudiants de cette origine à poursuivre des études supérieures dans des disciplines telles que l'électronique, le génie électrique, les sciences informatiques, les études environnementales, les affaires et les études Autochtones liées à ses activités.

Projets rentables

« La stratégie rentable de l'entreprise Nasittuq a débuté avec la mise en œuvre et la diffusion de politiques sur l'équité en matière d'emploi à l'échelle de l'organisation. On a créé des programmes de formation et de perfectionnement professionnel par l'usage d'Internet et l'identification des organisations, des associations de groupes désignés et des établissements d'enseignement. On a également appuyé ces activités grâce à une communication et l'établissement de réseaux avec d'autres agents d'équité en matière d'emploi et professionnels des ressources humaines, avec une meilleure compréhension de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et le passage en revue des rapports sur l'équité en matière d'emploi. »

*- Miria Visentin, spécialiste en dotation
Nasittuq Corporation*

Faire connaître l'engagement de la direction à l'égard de l'équité en matière d'emploi

Nasittuq fait connaître son engagement au principe d'équité en matière d'emploi à l'aide de son site Web et d'un portail interne. On retrouve dans celui-ci des renseignements sur la politique régissant l'équité en matière d'emploi, une copie de son sondage d'auto-identification et diverses questions et réponses sur l'équité en matière d'emploi. De plus, tous les ans, Nasittuq exige que chacun de ses employés signe un formulaire pour indiquer avoir lu et compris la politique sur l'équité en matière d'emploi de l'entreprise; mettre ces documents à la disposition des employés assure un taux de réponse plus élevé, une meilleure précision des détails dans le sondage auprès des employés et une meilleure sensibilisation de ceux-ci.

Appuyer totalement le principe de la conciliation travail/vie personnelle

En ce qui concerne l'assurance d'un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle des employés, Nasittuq examine les besoins particuliers de chacun. Parmi les programmes mis en œuvre par l'entreprise, nous pouvons citer la rotation des postes, le partage des fonctions, les abonnements à un gymnase et divers événements et activités pour la famille. Selon les résultats d'une entrevue réalisée auprès des employés de Nasittuq par le Programme du travail, l'opportunité de concilier travail, vie personnelle et autres responsabilités est le facteur principal motivant les employés à demeurer à l'emploi de l'organisation.

L'engagement de Nasittuq à l'égard de l'équité en matière d'emploi

« Chaque employé est mis au courant de l'engagement de l'entreprise à l'égard de l'équité en matière d'emploi et à son adhésion au principe du traitement équitable de tous les employés. S'agit-il d'une simple initiative ou ce principe fait-il partie intégrante des rouages de notre quotidien? En qualité de gestionnaire, une bonne partie est de mon ressort, la différence se répand à travers l'organisation. »

*- Ivan Warwyk, président
Nasittuq Corporation*



Chapitre 7 :

La voie de l'avenir – Initiatives reliées à l'équité en milieu de travail

Le présent chapitre porte sur le travail entrepris par le Programme du travail à l'égard de la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme et sur le deuxième examen parlementaire anticipé sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

7.1 Stratégie pour un milieu de travail sans racisme : un engagement continu

La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme est une initiative horizontale dirigée par le ministère du Patrimoine canadien, en partenariat avec le Programme du travail, Citoyenneté et Immigration Canada et Justice Canada. La stratégie consiste en une approche à volets multiples à *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme*, qui vise à éradiquer le racisme, et de cette façon, favoriser un milieu de travail équitable et inclusif.

En 2007, deuxième année de la mise en œuvre de la stratégie, le Programme du travail a poursuivi son mandat qui consiste à appuyer les employeurs s'attaquant au problème du racisme au travail, à aider ces derniers à aplanir les obstacles discriminatoires à l'emploi et à améliorer l'avancement des membres de minorités visibles et des Autochtones. La stratégie s'est effectuée comme suit :

- Sensibiliser les gens aux questions entourant le racisme au travail et aux objectifs fixés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au moyen de 75 séances de sensibilisation offertes à plus de 500 employeurs à travers le Canada;
- Partager des pratiques exemplaires parmi les employeurs;

- Créer des liens avec la collectivité et le secteur privé afin de faciliter l'intégration au travail de membres de ces deux groupes désignés;
- Mettre au point et diffuser des outils d'apprentissage tels que des outils d'encadrement en direct et des programmes d'apprentissage électronique pour les employeurs et les employés.

En 2007, des agents de prévention du racisme ont été recrutés dans les bureaux régionaux du Programme du travail à travers le Canada. Ces agents joueront un rôle important dans l'exécution du mandat de la stratégie et pour permettre aux employeurs d'adopter des mesures pratiques en vue de s'adapter à des effectifs de diversité raciale.

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

Selon le paragraphe 44(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, un examen exhaustif de la *Loi* doit avoir lieu tous les cinq ans. Un comité parlementaire étudie les effets et le fonctionnement de la *Loi*. Le mandat principal du comité consiste à établir si la *Loi* a réalisé ses objectifs (c'est-à-dire, est-ce que les quatre groupes désignés – les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles – sont bien représentés au sein des effectifs d'employeurs visés par la *Loi*) et à évaluer dans quelle

mesure les organismes et ministères fédéraux dont les mandats découlent de la *Loi* ont assumé leurs responsabilités à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Le comité peut également présenter des recommandations au Parlement sur les moyens à envisager en vue d'améliorer la loi et son administration.

La première révision de la *Loi* a eu lieu en 2001, et le gouvernement a donné suite aux recommandations du comité au mois de novembre 2002. Le deuxième examen parlementaire devait commencer le 13 décembre 2006, au moment où le mandat de l'examen de la *Loi* a été confié par la Chambre au Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Avant le début de l'examen toutefois, ce mandat est devenu échu, en raison de la prorogation du Parlement au mois de septembre 2007. Au moment de la publication, la Chambre n'avait toujours pas confié la responsabilité de la révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au comité permanent.

En préparation à l'examen, le Programme du travail entreprend les activités suivantes :

- Une évaluation du programme du ministère afin d'évaluer la mise en œuvre de ses responsabilités selon la *Loi*;
- Des consultations auprès d'un large éventail d'intervenants afin d'obtenir leurs points de vue et leurs recommandations (p. ex. la Commission canadienne des droits de la personne, l'Agence de la fonction publique du Canada, des organisations-cadres du milieu des affaires et syndicales comme le Congrès du travail du Canada et l'Association des banquiers canadiens);

- Un rapport d'étape sur les engagements du gouvernement par rapport aux recommandations du rapport de 2002.

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 2006. 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*, telles que mesurées 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 une vérification 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 (masculin ou féminin) afin de leur accorder suffisamment de temps pour procéder aux enquêtes d'auto-identification auprès de leurs effectifs. En 2006, 21 employeurs ont présentés un rapport pour la première fois, quatre le faisaient volontairement et sept 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. « A » représente la cote la plus élevée et « D », la plus faible. « Z » indique l'absence d'un groupe désigné¹⁸.

Nombre d'employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale selon la cote de rendement et le groupe désigné (2006)

Groupe désigné	Cote				
	A	B	C	D	Z
Femmes	102	100	214	95	2
Autochtones	189	70	58	88	87
Personnes handicapées	72	32	115	191	82
Membres des minorités visibles	125	85	139	99	44

- En 2006, parmi tous les groupes désignés, les employeurs ont obtenus le plus grand nombre de cote élevé (A) et (Z) pour les Autochtones.
- Les employeurs ont obtenu la cote la plus faible pour les personnes handicapées (combiné D et Z).

¹⁸ « 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/ntemt/emt/outil_eme/rapports/annuel/GuideTechnique.shtml&hs=wzp

Nombre d'employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale par cote de rendement, groupe désigné et secteur (2006)

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	17	3	0	0	0	35	38	17	7	0	26	50	164	75	2	24	9	33	13	0
Autochtones	6	6	3	2	2	33	13	12	13	20	126	43	29	53	55	24	8	14	20	10
Personnes handicapées	1	0	11	7	0	13	8	28	29	13	41	16	56	129	64	17	8	20	26	5
Membres des minorités visibles	13	6	0	0	0	23	19	31	16	2	57	47	88	74	40	32	13	20	9	2

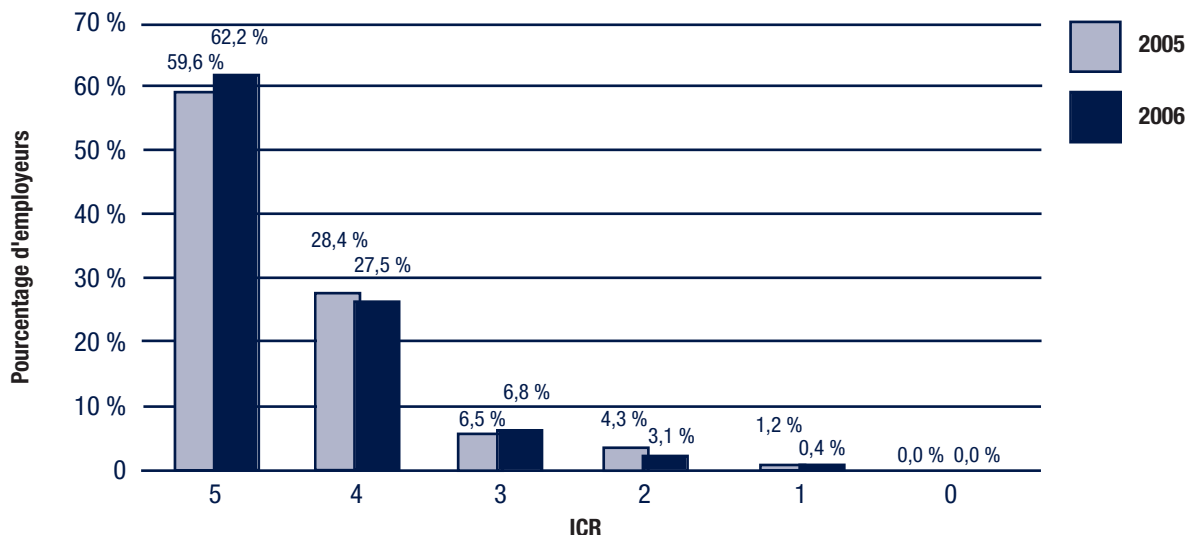
- Le secteur bancaire a obtenu la cote la plus élevée (A) pour les femmes et les minorités visibles grâce à leurs progrès exceptionnels en représentation. En terme de salaire et de distribution professionnelle, les femmes et les minorités visibles ont obtenu une part appropriée de recrutements et de promotions par rapport à d'autres salariés. Toutefois, la situation des personnes handicapées n'a pas fait ses preuves en matière de disponibilité sur le marché du travail canadien.
- Dans le secteur des communications, la situation des femmes a été comparable à la disponibilité du marché du travail canadien, alors que dans le secteur des transports, la performance a été de moyenne à médiocre.
- Dans le secteur des transports, des employeurs ont fait des progrès remarquables en ce qui a trait à l'amélioration de la représentation des Autochtones par l'embauche et la promotion des membres de ce groupe au sein de leur personnel. Cependant, les employeurs ont obtenu une cote inférieure à l'égard des personnes handicapées.
- La situation des membres des minorités visibles dans le secteur « Autres » a été assez impressionnante. La cote « A » a été atteinte par plus de 40 % des employeurs.

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 2006, 319 employeurs ont obtenu un ICR de cinq sur cinq, 141 ont obtenu un ICR de quatre sur cinq, 35 employeurs ont obtenu trois sur cinq, 16 ont reçu deux sur cinq et deux employeurs ont reçu un sur cinq. Aucun employeur n'a reçu un ICR de zéro en 2006¹⁹.

¹⁹ Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'ICR, veuillez consulter le Guide technique à l'adresse suivante : http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passereille.asp?hr=fr/pt/ot/ntemt/emt/outils_eme/rapports/annuel/GuideTechnique.shtml&hs=wzp

Répartition des ICR obtenus (2005 et 2006)



- En 2006, plus que 60 % des employeurs ont reçu un ICR de cinq.

ont obtenu deux « A » et 181 employeurs ont obtenu un « A ». **American Airlines, Inc.** est le premier employeur parvenant de l'industrie du transport aérien régulier qui n'a obtenu que des « A ».

Représentation remarquable

Pour la cinquième année consécutive, le **Musée canadien de la nature** s'est vu attribuer la cote « A » pour chacun des quatre groupes désignés. Six autres employeurs ont obtenu quatre « A », 27 employeurs ont obtenu trois « A », 101 employeurs

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 (2006)

Dénomination sociale	Total de l'effectif	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles	ICR
American Airlines, Inc.	251	A	A*	A	A	5
Banque de développement du Canada	1 693	A	A	A	A	5
CTV Inc. --CFCF	130	A	A*	A*	A	5
Conseil des arts du Canada	197	A	A	A	A	5
Musée canadien de la nature	158	A	A*	A*	A*	5
Société du Musée canadien des civilisations	373	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 sur 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'organisation correspond relativement bien à sa DMTC et se compare favorablement à celle des autres salariés sur le plan de l'emploi et du salaire. Toutefois, il existe certains obstacles à l'atteinte d'une représentation satisfaisante, et des problèmes subsistent 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 bien que les membres d'un groupe particulier quittent l'organisation en nombres disproportionnés.
C	Rendement moyen à inférieur.	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. De plus, l'organisation n'a pas recruté ni promu des membres de ce 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.	Aucune représentation d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur. Cette situation peut s'expliquer par l'absence d'une enquête ou d'une analyse de l'effectif, de recrutement chez les membres de groupes désignés ou encore de politiques de maintien en poste. Par conséquent, l'employeur doit effectuer une étude de ces 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.shtm&hs=wzp

Description des codes

CODE	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 un effectif de 100 salariés ou plus à n'importe quel jour de l'année civile. Il est possible qu'un employeur ait eu un effectif de 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 (masculin ou féminin).	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 des anomalies mineures.	L'employeur a omis d'expliquer les écarts annuels trouvés dans ses données quantitatives.
J	Le rapport de l'employeur a été fermé avec des anomalies majeures.	L'employeur a omis d'expliquer les écarts annuels trouvés dans ses données quantitatives.
L	L'employeur a déposé son rapport en retard.	L'employeur a déposé son rapport après la date limite du 1 ^{er} juin, et ce, sans la permission du Programme du travail de Ressources humaines et Développement social Canada. Ce dernier 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 consolidation 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 consolidé.
R	Aucun rapport présenté.	L'employeur n'a pas produit de rapport conformément à l'article 18 de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> .
V	Volontaire.	L'employeur n'est pas visé par la <i>Loi</i> , mais a produit volontairement un rapport.
T1	Transgresseur de la <i>Loi</i> : type 1.	L'employeur a omis de produire un rapport sur l'équité en matière d'emploi comme l'exige l'article 18 de la <i>Loi</i> et ce, sans excuse valable.
T2	Transgresseur de la <i>Loi</i> : type 2.	L'employeur a omis d'inclure certaines informations dans son rapport sur l'équité en matière d'emploi tel qu'exigé par l'article 18 de la <i>Loi</i> et des <i>Règlements</i> et ce, sans excuse valable; ou l'employeur a inclus de fausses informations énoncées 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 indique la cote obtenue pour chaque groupe désigné. Le nombre d'employés de chaque employeur apparaît dans la

première colonne suivant celle où est indiqué 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 des salariés permanents à temps plein et à temps partiel dans cette colonne correspond aux données du 31 décembre 2006.

Le tableau de notation de rendement

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
SECTEUR BANCAIRE						
ABN AMRO BANK N.V., CANADA BRANCH	101	A	A*	D*	A	5
BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	964	B	C	C	B	5
BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE	32 408	A	B	C	B	5
BANQUE D'AMÉRIQUE DU CANADA	256	A	Z	D*	A	5
BANQUE DE MONTRÉAL	24 836	A	A	C	A	5
BANQUE DU CANADA	1 164	A	C	C	A	5
BANQUE HSBC CANADA	5 806	A	C	C	B	5
BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	2 874	A	B	C	B	5
F BANQUE NATIONALE DE GRÈCE (CANADA)	0					
BANQUE NATIONALE DU CANADA	12 550	A	B	C	A	5
BANQUE ROYALE DU CANADA	40 883	A	A	C	A	5
BANQUE SCOTIA	28 398	A	A	C	A	5
F BCP BANK CANADA	0					
BNP PARIBAS (CANADA)	260	B	Z	D*	A	5
CITIBANK CANADA	453	A	A*	C*	A	5
CITIZENS BANK OF CANADA	385	A	D*	D*	A	4
V DEUTSCHE BANK AG, CANADA BRANCH	83					
FINANCIÈRE MANUVIE	239	A	D*	D*	B	5
GROUPE FINANCIER BANQUE TD	38 542	A	B	C	A	5
G ICICI BANK CANADA	118	B				5
ING BANK OF CANADA	939	A	A	D*	A	4
JPMORGAN CHASE BANK, N.A.	1 522	A	B	D	A	5
SERVICES SYMOR INC.	4 076	A	B	A	B	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
SECTEUR DES COMMUNICATIONS						
ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	174	C	A	B*	A	5
ALLIANCE ATLANTIS COMMUNICATIONS INC.	629	A	A*	B	C	5
G AMTELECOM INC.	79	C				5
ASTRAL MEDIA RADIO INC.	750	A	Z	Z	C	5
BELL ALIANT	6 860	B	B	C	D	5
BELL CANADA	24 276	A	C	D	B	5
BELL EXPRESSVU L.P.	1 184	A	A	C	A	4
BELL MOBILITÉ	4 106	A	B	D	A	5
BELL SOLUTION D'IMPARTITION EN TIC INC.	768	B	Z	D*	C	5
BLACKBURN RADIO INC.	191	B	D*	D*	B*	4
G CANADIAN SATELLITE RADIO INC.	122	B				5
CANPAR TRANSPORT L.P.	1 574	C	A	A	A	5
CENTURY II HOLDINGS INC.	1 087	B	B	A	A	5
CHUM LIMITED	3 048	A	C	C	C	5
COGECO CABLE CANADA INC.	1 084	A	A	D	C	5
J COGECO CÂBLE QUÉBEC INC.	459	C	Z	Z	D*	3
COGECO DIFFUSION INC.	130	A	Z	Z	D*	3
G COLISPRO INC.	146	D				5
CORUS ENTERTAINMENT INC.	1 897	A	C	C	C	5
<i>CTV INC. - Total</i>	3 252	A	A	B	C	
CTV INC.	1 675	A	A	B	C	5
CTV INC. - ATV/ASN	174	B	A*	A	C*	5
CTV INC. - CFCF	130	A	A*	A*	A	5
CTV INC. - CFCN	160	A	A*	C*	C	5
CTV INC. - CFRN	120	A	C*	D*	D*	5
CTV INC. - CJOH	99	B	D*	D*	C*	5
CTV INC. - CKCO	121	B	Z	A*	A*	5
CTV INC. - CKY	89	A	C*	A*	B*	5
CTV INC. - CTV SASKATCHEWAN	162	B	D*	A	D*	5
CTV INC. - MCTV	120	A	A*	A	D*	5
CTV SPECIALTY TELEVISION INC./ RDS	207	B	A*	D*	D*	5
CTV TELEVISION INC. - CIVT	195	A	A*	D*	B	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
DHL EXPRESS (CANADA) LTD.	2 096	C	A	C	A	5
DICOM EXPRESS INC.	160	C	A*	Z	B	4
DYNAMEX CANADA CORP.	607	B	B	C	B	5
EASTLINK	690	B	A	C	B	5
EQUANT CANADA INC.	124	D	Z	D*	B	5
G EXECULINK TELECOM INC	99	C				5
EXPERTECH NETWORK INSTALLATION INC./EXPERTECH BÂTISSEUR DE RESEAUX INC	1 609	C	A	C	C	4
FAIRCHILD TELEVISION LTD.	257	B	Z	D*	A	5
FÉDÉRAL EXPRESS CANADA	4 550	B	A	C	A	5
G3 WORLDWIDE CANADA INC.	88	A	Z	Z	A	5
<i>GLOBAL COMMUNICATIONS - Total</i>	1 393	A	B	C	C	
CANWEST MEDIAWORKS INC. (CH Vancouver Island)	92	B	D*	D*	Z	5
CANWEST MEDIAWORKS INC. (Global BC)	303	B	D*	C*	C	5
CHCH, A DIVISION OF CANWEST MEDIAWORKS INC.	159	B	A*	B*	C*	4
CICT A DIVISION OF GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	199	B	B*	D*	C	5
CITY A DIVISION OF GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	150	B	D*	D*	C*	5
GLOBAL ONTARIO, A DIVISION OF CANWEST MEDIAWORKS INC.	408	A	A*	D*	B	5
GLOBAL TELEVISION NETWORK QUEBEC, LIMITED PARTNERSHIP	82	B	Z	Z	A*	5
G GLOBALIVE COMMUNICATIONS CORP.	158	B				4
GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	278	B	D*	D*	D*	4
GROUPE TVA INC.	1 019	B	Z	Z	C	5
HENRI SICOTTE INC.	212	D	Z	Z	C*	2
INSTECH TÉLÉCOMMUNICATION INC.	125	C*	Z	Z	A	5
JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	528	B	C	A	D	5
LA PRESSE CANADIENNE	387	B	B*	C	C	5
LEARNING & SKILLS TELEVISION OF ALBERTA LTD.	99	A	D*	D*	B*	5
LOOK COMMUNICATIONS INC.	105	D	Z	Z	B	4
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	204	A	C*	D*	D*	5
MTS ALLSTREAM INC. - Manitoba	3 046	A	B	C	C	5
MTS ALLSTREAM INC. - Ontario	2 798	B	A	B	B	5
MUSIQUEPLUS INC.	175	A	Z	D*	B	4
NAVIGATA COMMUNICATIONS LTD.	27	A	Z	Z	C*	4
NEWCAP INC.	914	A	C	C	C	5
NORTHERNTEL LIMITED PARTNERSHIP	216	A	A*	D*	D*	5
NORTHWESTEL INC.	573	B	C	B	A	5
PAGING NETWORK OF CANADA INC.	104	A	Z	D*	A	4

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
PELMOREX MEDIA INC.	354	A	A*	A	B	5
PERSONA COMMUNICATIONS CORP.	510	B	C*	C*	C*	5
PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC.	801	A	A	C	A	5
PUROLATOR COURRIER LIMITÉE	10 567	C	A	C	A	5
RADIAN COMMUNICATION SERVICES (CANADA) LTD.	282	C	A*	D*	C	5
RADIO NORD COMMUNICATIONS INC.	208	B	A*	A*	A*	3
RADIO-ONDE INC.	120	C	D*	C*	Z	4
RAWLCO RADIO LTD.	214	B	A	A	D*	5
REUTERS CANADA LTD.	164	B	Z	Z	A	5
J ROGERS COMMUNICATIONS INC.	19 305	A	B	C	B	4
SENTREX COMMUNICATIONS CO.	156	D	Z	B*	C	5
SHAW COMMUNICATIONS INC.	8 190	C	B	C	A	5
SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES	59 737	A	B	C	B	5
SOCIÉTÉ RADIO-CANADA	7 455	A	A	C	C	5
STANDARD RADIO INC.	984	A	A	B	C	5
STRATOS WIRELESS INC.	245	B	D*	D*	D*	5
TBAYTEL	357	B	A*	A	B	5
TÉLÉBEC S.E.C.	642	A	B*	C*	C*	5
TÉLÉGLOBE CANADA ULC	549	B	A*	D*	B	2
TELESAT CANADA	496	C	C*	C*	A	5
TELUS COMMUNICATIONS COMPANY	22 245	B	B	C	C	5
TELUS COMMUNICATIONS (QC) INC.	1 715	A	D*	C	C	4
THE SCORE TELEVISION NETWORK LTD.	154	C	A*	D*	C	5
TNT EXPRESS (CANADA) LTD.	124	C	Z	D*	B	5
TQS INC.	535	B	D*	D*	D*	5
UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTÉE	8 764	C	A	D	A	4
VIDÉOTRON LTÉE	3 235	B	C*	C	D	5
VISTA BROADCAST GROUP INC.	147	B	B*	D*	D*	4
G VONAGE CANADA CORP.	202	A				5
WESTOWER COMMUNICATIONS LTD.	330	D	D*	C*	C*	4
WIRECOMM SYSTEMS INC.	136	D*	Z	Z	A	5
SECTEUR DES TRANSPORTS						
101004597 SASKATCHEWAN LTD., 101008427 SASKATCHEWAN LTD.	239	C	C	Z	B	3
1507953 ONTARIO INC.	133	D	C*	D*	D*	5
1641-9749 QUÉBEC INC.	452	C	Z	D*	D*	4

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
168886 CANADA INC.	980	D	A	B	B	5
L 3087-9449 QUÉBEC INC.	197	C	Z	D*	C	3
G 417 BUS LINE LTD.	75	A				5
591182 ONTARIO LTD.	331	C	A*	D*	C*	4
682439 ONTARIO INC.	163	D*	A	D*	C*	5
L A.J. BUS LINES LTD.	127	A	A*	B*	D*	2
ACROHELIPRO GLOBAL SERVICES INC	420	C	D*	D*	B	5
L ACTIVE CANADA INC.	193	D	D*	Z	A	2
ACTIVE TRANSPORT INC.	90	C*	A*	D*	D*	2
ADMINISTRATION DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANCOUVER	358	B	C*	C*	A	4
ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL	327	C	Z	D*	C*	4
ADMINISTRATION PORTUAIRE DE VANCOUVER	155	A	B*	B*	C	5
AÉROPORTS DE MONTRÉAL	560	C	A*	Z	C	4
AIR CANADA	26 590	B	B	D	C	4
AIR CREEBEC INC.	248	C	A	A*	D*	5
AIR GEORGIAN LIMITED	201	D	A*	Z	C	5
AIR INUIT LTÉE	508	C	B	D*	A	5
AIR NORTH CHARTER & TRAINING LTD.	229	A	C*	D*	B	5
AIR TINDI LTD	150	C	C	D*	A*	5
AIR TRANSAT INC.	1 858	A	A	C*	C	5
AIRBORNE ENERGY SOLUTIONS LTD.	177	C	D*	D*	B*	4
AIRPORT TERMINAL SERVICES CANADIAN CO.	435	C	B	C*	B	5
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	717	C	C*	C	B	5
ALLIANCE PIPELINE LTD.	222	B	A*	A	A	4
ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1 250	C	C	C	C	3
ALPINE HELICOPTERS LTD.	112	C*	A*	Z	Z	4
AL'S CARTAGE LTD.	74	C	C*	D*	Z	4
AMERICAN AIRLINES, INC.	251	A	A*	A	A	5
J, L AMJ CAMPBELL INC.	323	C	B	C*	D	2
APEX MOTOR EXPRESS INC.	136	B	A*	D*	B	5
V APPS CARTAGE INC.	86					
ARMOUR TRANSPORT INC.	451	C	A*	A	B*	5
ARMSTRONG GROUP LTD.	333	A	C*	D*	B	5
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	1 293	B	A*	C*	C	4
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	4 323	D	A	C	B	4
ATLANTIC TOWING LIMITED	223	D*	Z	Z	Z	4

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	288	C	B*	D*	D*	4
ATS ANDLAUER TRANSPORTATION SERVICES LP.	911	C	B	D	B	5
G AUTOCAR CONNAISSEUR INC.	124	C				5
AUTOCARS ORLÉANS EXPRESS	160	C	Z	Z	D*	4
AVMAX GROUP INC.	235	C	Z	D*	B	5
AYR MOTOR EXPRESS INC.	221	D	A*	A	B*	5
B&R ECKEL'S TRANSPORT LTD.	224	D	A	C*	D*	5
BANDSTRA TRANSPORTATION SYSTEMS LTD.	152	C	A*	A	C*	4
BAX GLOBAL (CANADA) LTD.	263	A	B*	D*	A	5
BAY FERRIES LIMITED	146	D	Z	Z	Z	4
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	224	B	A*	D*	B	5
BESSETTE & BOUDREAU INC.	160	D	Z	D*	Z	4
BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	242	C	B	D*	A*	5
BIG HORN TRANSPORT LTD.	113	D*	A*	A*	C*	4
BISON TRANSPORT INC.	1 098	C	A	A	C	5
BRADLEY AIR SERVICES	960	B	D	C	B	5
BREWSTER INC.	49	C*	D*	Z	Z	4
BROOKVILLE CARRIERS VAN LP	115	C*	A*	D*	A*	3
BRUCE R. SMITH LIMITED	399	C	D*	D*	C	3
BUFF-MAR CARTAGE LIMITED	304	C	A*	D*	B	5
C.A.T. INC.	249	C	Z	D*	C*	5
C.T.M.A. TRAVERSIER LTÉE	56	C	Z	Z	Z	4
CAFAS FUELING, ULC	116	C*	A*	Z	A	4
CALAC TRUCKING LTD.	103	D*	D*	D*	D*	2
CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	386	B	B	D*	D	4
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED PARTNERSHIP	1 391	C	A	C*	C	5
CANADIAN NORTH INC.	290	B	C	Z	D*	5
CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	12 611	C	A	B	B	5
CAN-AM WEST CARRIERS INC.	259	D	B	D*	C*	5
CANCREW ENTERPRISES LTD.	297	D	A*	Z	D*	4
CANJET AIRLINES, A DIVISION OF IMP GROUP	155	B	C*	Z	D*	5
CARGOJET PARTNERSHIP	392	D	B	D*	B	5
CASCADE AEROSPACE INC.	536	C	B	B*	A	4
CASCADE CARRIERS L.P.	119	B	D*	D*	B	5
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	499	A	D*	Z	A	4
CELADON CANADA, INC.	211	D	C*	D*	A	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	CENTRAL MOUNTAIN AIR LTD.	306	B	C*	D*	B	4
	CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	1 476	C	B	D	A	5
	CHC HELICOPTERS INTERNATIONAL INC.	447	B	D*	D*	A	5
	CHEMIN DE FER QNS&L	421	C	D*	Z	Z	5
I	CLARKE TRANSPORT INC.	314	C	A*	C*	C	4
	CLEAN HARBORS CANADA INC.	597	C	C*	B	A	4
	C-MAR SERVICES (CANADA) LTD.	205	C*	Z	Z	Z	4
	COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	12 571	C	A	C	C	5
L	CONAIR GROUP, INC.	161	C	D*	D*	A	4
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING OF TORONTO, ULC	291	C*	B*	D*	B	4
	COONEY GROUP INC.	299	C	A*	D*	C	4
	CORPORATION DE GESTION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	528	C	A	A	A	5
L, F	CP SHIPS (CANADA) AGENCIES LIMITED	0					
	CREEKBANK TRANSPORT A DIVISION OF TRIANGLE FREIGHT SERVICES LTD.	71	D	Z	Z	C*	4
	D&W FORWARDERS INC.	152	C	Z	A*	B	5
	DAY & ROSS INC.	1 916	C	B	C	B	4
	DELTA AIR LINES, INC.	237	A	Z	Z	B	5
	DESGAGNÉS MARINE CARGO INC.	175	C*	Z	Z	A*	4
	DICOM EXPRESS INC.	350	D	A*	Z	A	4
	DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	830	D	B	C*	A	5
	EASSONS TRANSPORT LTD.	124	C	D*	D*	D*	4
	ECL CARRIERS L.P.	99	D*	A*	C*	A*	2
J	ECL GROUP OF COMPANIES LTD.	409	C	A	D*	C	5
	EDGE TRANSPORTATION SERVICES LTD.	130	D	Z	Z	Z	4
	EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	169	A	D*	D*	C	5
	EGL - EAGLE GLOBAL LOGISTICS (CANADA) CORP.	348	A	A*	D*	B	5
	ELGIN MOTOR FREIGHT INC.	153	D	A*	A*	A*	4
	ENBRIDGE PIPELINES INC.	952	B	C	C*	A	4
	ENTREPRISE DE DÉMÉNAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS	200	C	B*	D*	C*	5
	ERB ENTERPRISES INC.	1 110	D	A	C	C	5
	EUROCOPTER CANADA LIMITED	140	D	A*	D*	A*	4
	EXECAIRE, UNE DIVISION DE I.M.P. GROUPE	240	D	Z	D*	C*	5
	FASTFRATE CONSOLIDÉE INC	1 220	C	C	C	C	4
	FEDEX GROUND PACKAGE SYSTEM, LTD.	807	C	D*	D*	C	4
V	FEDNAV LTÉE	90					
L	FIELD AVIATION COMPANY INC.	185	D	Z	Z	A	3

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
FLOYD SINTON LIMITED	233	B	A*	D*	D*	4
GOSELIN EXPRESS LTÉE	122	D	Z	D*	Z	5
GREAT SLAVE HELICOPTERS LTD.	132	D	A*	D*	D*	4
GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	1 212	B	A	C	C	4
GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORP.	1 867	D	B	C	C	5
GRIMSHAW TRUCKING L.P.	303	C	B	D*	C	4
GROUPE ALCAN MÉTAL PRIMAIRE, DIVISION D'ALCAN INC.	197	C*	A*	A	Z	5
GROUPE CONNEX GVI INC.	117	B	A*	D*	Z	5
GROUPE GUILBAULT INC.	399	C	D*	D*	D*	5
GROUPE THIBODEAU INC.	526	C	A	A	C	4
J H & R TRANSPORT LTD.	620	C	D*	Z	D	2
HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.	522	C	A	A	A	5
HALIFAX INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	123	C	A*	B*	A*	4
HALLCON CORPORATION	187	A	A*	D*	A	3
HALLCON CREW TRANSPORT INC.	226	C	D*	A	D*	3
HÉLICOPTÈRES CANADIENS LIMITÉE/CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	524	D	A	D*	B	4
HELIJET INTERNATIONAL INC.	133	C	D*	D*	C	5
HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	104	B	B	Z	D*	3
HMY AIRWAYS INC.	348	B	Z	Z	A	4
HORIZON AIR INDUSTRIES, INC.	112	A	D*	Z	A	5
HOYT'S MOVING AND STORAGE LTD.	154	C	A*	D*	D*	5
HUTTON TRANSPORT LIMITED	159	C	D*	C*	D*	5
G HYNDMAN TRANSPORT (1972) LIMITED	110	C				5
INNOTECH AVIATION, A DIVISION OF IMP GROUP LIMITED	347	C	A*	D*	A	5
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	290	A	Z	D*	A	5
J & R HALL TRANSPORT INC.	143	C	D*	B*	D*	5
J. & T. MURPHY LIMITED	398	B	D*	A	C*	5
J.D. SMITH ET FILS	254	C	A*	A	C	5
J.E. FORTIN INC.	105	C	D*	A*	Z	4
JAY'S MOVING & STORAGE LTD.	49	B	A*	C*	D*	5
JAZZ AIR L.P.	4 415	B	A	C	C	5
JET TRANSPORT LTD.	99	C*	Z	D*	D*	5
JOHN GRANT HAULAGE LTD.	101	C*	A*	A*	D*	5
JULES SAVARD INC.	231	D	Z	Z	Z	4
KEITH HALL & SONS TRANSPORT LIMITED	150	D	A*	A	A*	3
KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	926	D	B	C	A	4

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
KELTIC TRANSPORTATION INCORPORATED	142	C	D*	D*	A*	4
KENN BOREK AIR LTD.	380	D	A	D*	D	4
KINDER MORGAN CANADA INC.	354	B	B*	B	C	5
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	648	C	C	D*	D	4
KLEYSON GROUP LP	351	D	B	A	C	4
KRISKA HOLDINGS LTD.	432	C	A	C*	C	5
KUNKEL BUS LINES LTD.	138	B	A*	D*	D*	4
J L. BILODEAU ET FILS LTÉE.	135	C	Z	Z	Z	3
G L. SIMARD TRANSPORT LTÉE	186	C				5
L.E. WALKER TRANSPORT LTD.	210	C	Z	D*	D*	5
L-3 COMMUNICATIONS, SPAR AEROSPACE LTD.	595	C	D*	C	B	5
LA VILLE D'OTTAWA	2 374	C	A	B	A	5
LABRADOR AIRWAYS LTD.	207	B	A	Z	Z	5
LIDLAW CARRIERS TANK LP	123	D*	D*	A*	Z	3
LIDLAW CARRIERS VAN LP	102	D*	A*	D*	D*	3
LIDLAW TRANSIT LTD.	7 045	B	B	D	C	5
F LANGDON'S COACH LINES CO. LIMITED	0					
LEASEWAY MOTORCAR TRANSPORT CANADA	177	C*	D*	D*	C*	5
LES FRÈRES ARNOLD TRANSPORT LTÉE	367	C	C	D*	C	4
LIBERTY LINEHAUL INC.	91	C	A*	Z	Z	3
LINAMAR TRANSPORTATION INC.	170	C	D*	A	D*	5
LOGISTEC CORPORATION	179	C	Z	D*	C*	5
F LOGISTIQUE MONDIALE EXEL (CANADA) INC.	0					
MACKIE MOVING SYSTEMS CORPORATION	182	B	A*	D*	A	5
MACKINNON TRANSPORT INC.	178	C	A*	A*	D*	5
MAERSK CANADA INC.	225	A	A*	D*	A	5
MARINE ATLANTIQUE SCC	1 243	B	C*	C	C	4
MCKEVITT TRUCKING LIMITED	127	C	A*	A*	C*	4
MEYERS TRANSPORT LIMITED	281	C	A	A	C	5
MID-ARCTIC TRANSPORTATION CO. LTD.	132	C	B	D*	D*	4
MILL CREEK MOTOR FREIGHT L.P.	124	C	B*	D*	D*	5
MONTSHIP INC.	176	B	B*	A*	B	5
MTU MAINTENANCE CANADA	163	D	D*	Z	B	4
MULLEN OILFIELD SERVICES L.P.	169	D	B	Z	D*	5
MULLEN TRUCKING L.P.	101	B	D*	D*	Z	5
MUSKOKA TRANSPORT LIMITED	186	C	A*	A*	D*	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
N. YANKE TRANSFER LTD.	658	C	C	C	D	4
NASITTUQ CORPORATION	263	C	B	C*	A	5
NAV CANADA	5 168	C	C	C	C	5
NESEL FAST FREIGHT INCORPORATED	288	C	D*	D*	C	5
NORMANDIN TRANSIT INC.	325	C	Z	Z	D*	5
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	288	C	B	D*	D*	4
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	193	B	Z	D*	D*	5
OCEANEX INC.	277	C	D*	D*	D*	4
OK TRANSPORTATION LIMITED	213	D	A*	C*	B	5
G ORLEANS MARITIMES INC.	124	C				5
OTTAWA MACDONALD-CARTIER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	129	B	D*	D*	D*	5
P.W. TRANSPORTATION LTD.	165	D	Z	Z	C	5
PACIFIC COASTAL AIRLINES LTD.	260	B	D*	D*	C	2
PAUL'S HAULING LTD.	287	D	B	D*	C*	4
PENAUILLÉ SERVISAIR INC.	2 816	A	C	D	A	5
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	149	B	A*	A	C	5
PENNER INTERNATIONAL INC.	141	C	Z	Z	D*	2
PENTASTAR ENERGY SERVICES LTD.	295	C	A	D*	Z	4
PERIMETER AVIATION LTD.	466	C	B	C*	D	4
PLH AVIATION SERVICES INC.	200	D	A	A	C	5
POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED	358	C	A*	A	D*	4
G PORTER AIRLINES INC.	197	B				5
PREMAY EQUIPMENT L.P.	85	C*	A*	Z	Z	5
G PRINCESS CRUISES (BC) LTD.	7	A*				5
PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	564	B	B	D*	D*	5
PRUDHOMME GROUP OF COMPANIES	156	D	C*	D*	A*	5
RAILINK CANADA LTD.	165	C*	A*	A*	D*	5
RAINBOW TRANSPORT (1974) LTD.	316	C	A	C*	C*	5
REIMER EXPRESS	1 381	C	A	B	B	5
RIDSDALE TRANSPORT LTD	225	D	B	C*	D*	3
ROBYN'S TRANSPORTATION & DISTRIBUTION SERVICES LTD	108	C	A*	D*	D*	3
ROSEDALE TRANSPORT LIMITED	385	C	A*	C*	A	5
ROSENAU TRANSPORT LTD.	302	C	B	B	D*	5
RTL ROBINSON ENTERPRISES LTD.	171	D	D*	D*	B*	3
RYDER TRUCK RENTAL CANADA LTD.	1 398	C	A	C	C	5
S.G.T. 2000 INC.	432	D	A*	Z	C	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	234	C	A	A	A*	5
SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	496	D	B*	D*	C	5
SEABOARD LIQUID CARRIERS LIMITED	630	D	A*	C*	B	5
G SEARAIL CARGO SURVEYS	112	C				5
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	603	C	A	D*	C	5
L SECUNDA MARINE SERVICES LIMITED	315	C	D*	D*	C*	1
SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	719	B	A	D*	D	4
J SERVICES AÉROPORTUAIRES HANDLEX INC.	1 117	A	D*	Z	A	5
SHANNAHAN'S INVESTIGATION AND SECURITY LTD.	679	A	A	C	D*	5
SKYSERVICE AIRLINES INC.	1 374	B	C*	D*	C	5
SKYSERVICE F.B.O. INC. ET SKYSERVICE AVIATION INC.	474	C	Z	D*	C	5
SMIT MARINE CANADA INC.	156	C	A*	D*	C	4
SOCIÉTÉ AIR FRANCE	279	A	Z	D*	A	5
SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	528	C	A	C*	A	5
SUNBURY TRANSPORT LTD.	110	A	Z	Z	Z	5
SUNWEST AVIATION LTD.	204	D	D*	D*	C	4
SWANBERG BROS. TRUCKING LTD.	244	D	A	D*	D*	5
SYSTÈMES DANFREIGHT INC.	220	C	A*	A*	Z	4
SYSTÈMES DE TRANSPORT DE CARON	265	C	B*	C	C	5
L, F TBI PARTNERSHIP	0					
TFI TRANSPORT 20 L.P.	217	D	A	D*	D*	3
THE CALGARY AIRPORT AUTHORITY	153	B	C*	D*	C	4
TIPPET-RICHARDSON LIMITED	146	C	A*	A	A	5
TORONTO PORT AUTHORITY	89	C	Z	D*	D*	5
TORONTO TERMINALS RAILWAY COMPANY LTD.	119	D	A*	A*	C	3
L TOTALLINE TRANSPORT INC.	150	B	Z	Z	B	2
L TRANS PROVINCIAL FREIGHT CARRIERS LIMITED	257	C	Z	Z	D*	2
TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	2 069	B	A	C	B	5
<i>TRANSFORCE - Total</i>	4 750	C	C	D	C	
BYERS TRANSPORT LIMITED	429	C	B	B	D	4
CANADIAN FREIGHTWAYS	956	C	A	C	C	4
PAPINEAU INT S.E.C. (TRANSPORT PAPINEAU INTERNATIONAL)	177	C	A*	D*	C*	5
TRANSPORT ALBANY BERGERON & FILS INC.	104	C	Z	Z	Z	4
G TRANSPORT L.R.L. INC.	109	D*				5
TRANSPORT TFI 1, S.E.C.	312	D	D*	D*	D*	3
TRANSPORT TFI 12 SEC (TRANSPÉL)	94	C	Z	Z	Z	4

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
TRANSPORT TFI 14 S.E.C. (TRANSPORT NORDIQUE)	109	C	A*	D*	Z	5
TRANSPORT TFI 15 S.E.C. (TRANSPORT GRÉGOIRE)	400	D	D*	D*	D*	5
TRANSPORT TFI 16 S.E.C.	193	D	Z	D*	A*	4
TRANSPORT TFI 17 LP.	245	C	D*	Z	C	2
TRANSPORT TFI 19 S.E.C. (DUROCHER INTERNATIONAL)	123	C*	Z	Z	Z	5
TRANSPORT TFI 3, S.E.C.	80	B	A*	C*	B	5
TRANSPORT TFI 5 S.E.C. (TRANSPORT KINGSWAY)	853	C	A*	B	C	3
TRANSPORT TFI 5 SEC (SÉLECT)	171	C	Z	D*	C	4
TRANSPORT TFI 6 S.E.C. (TRANSPORT BESNER)	177	C	D*	B*	D*	5
L TRANSPORT TFI-6 S.E.C. (DIVISION FORTIER)	218	C	D*	D*	Z	2
TRANSFREIGHT INC.	387	C	A*	C*	A	5
TRANS-FRT. MCNAMARA INC.	160	C	A*	D*	D*	5
TRANSIT WINDSOR	266	B	D*	A	A	5
TRANSPORT BERNIERES INC. (GROUPE BERNIÈRES)	200	D	Z	Z	A*	5
TRANSPORT BOURRET INC.	322	C	Z	D*	D*	4
TRANSPORT COUTURE ET FILS LTÉE	211	C	Z	Z	Z	4
G TRANSPORT GILMYR INC.	187	C				5
TRANSPORT GUILBAULT INC.	224	Z	D*	D*	C*	5
TRANSPORT GUY BOURASSA INC.	266	C	A*	D*	D*	5
TRANSPORT HERVÉ LEMIEUX (1975) INC.	291	D	A*	D*	C	5
TRANSPORT JACQUES AUGER INC.	214	D	C*	Z	D*	4
TRANSPORT MIDLAND LIMITÉE	1 165	C	C*	C	B	4
TRANSPORT MORNEAU INC.	360	C	D*	D*	Z	4
TRANSPORT QUIK X INC.	252	B	A*	D*	C	5
TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	509	D*	D*	Z	Z	4
TRANSPORT THOM LTÉE	62	D*	Z	B*	A*	2
V TRANSPORT W. J. DEANS INC.	82					
TRANSX LTD.	1 295	C	A	D	C	5
TRAVELERS TRANSPORTATION SERVICES INC.	298	C	A*	C*	C	3
TRENTWAY-WAGAR INC.	933	C	A	C	B	5
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD. - Total	1 028	D	B	C	D	
F A.B. SLAG ENTERPRISES	0					
ADBY TRANSPORT LIMITED	137	D	B*	D*	A	5
BARTLETT TRANSPORT LIMITED	41	D*	Z	Z	Z	5
COLUMBIA RIVER RELOAD LTD.	11	Z	Z	Z	A*	5
H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	262	C	A*	C*	C*	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
MACCAM TRANSPORT LTD.	114	C*	D*	Z	D*	5
MERCURY TANK LINES LIMITED	33	B	A*	Z	Z	5
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	83	B	A*	D*	C*	5
NORTH STAR TRANSPORT LTD	54	C	Z	D*	Z	5
OIL & INDUSTRY SUPPLIERS (CANADA) LTD	42	D*	A*	Z	Z	5
OIL & INDUSTRY SUPPLIERS LTD	74	D*	A*	Z	C*	5
PETROLEUM DISTRIBUTION RESOURCES LTD.	27	D*	Z	Z	D*	5
PROVMAR CONTRACT LOGISTICS	56	D*	A*	Z	Z	5
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT INC	78	C	Z	Z	Z	5
VA ROSS	16	D*	Z	Z	Z	5
TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	330	C	A*	D*	B	5
TST SOLUTIONS L.P.	986	C	A	A	B	3
UNITED AIRLINES, INC.	175	A	A*	D*	B	5
UPPER LAKES SHIPPING INC.	370	C	D*	D*	C*	5
US AIRWAYS GROUP, INC.	123	A	Z	Z	A	5
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	355	C	A	C*	C	4
VERREULT NAVIGATION INC.	125	D*	Z	D*	Z	4
VERSPEETEN CARTAGE LTD.	295	D	D*	C*	B	3
VIA RAIL CANADA INC.	3 335	C	B	C	C	5
VIH HELICOPTERS LTD.	202	D	D*	D*	D*	4
VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	295	D	B	D*	B	4
WARREN GIBSON LIMITED	562	D	A	C*	C	5
WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP	301	C	A	C*	D*	4
WESBELL GROUP OF COMPANIES INC.	128	C	A*	Z	B	4
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	550	C	C	A	D	5
WESTCOAST ENERGY INC.	801	C	A	A	A	5
WESTERN STEVEDORING COMPANY LTD.	150	C	A*	D*	C	5
WESTJET AIRLINES LTD.	5 678	A	A	C	B	4
WESTSHORE TERMINALS LIMITED PARTNERSHIP	185	C	Z	D*	D*	4
G WILLS TRANSFER LIMITED	131	C				5
WINNIPEG AIRPORTS AUTHORITY INC.	129	B	A*	C*	C*	5
WITHERS L.P.	175	C	C*	A*	D*	3
WORLDWIDE FLIGHT SERVICES, INC.	474	B	Z	Z	B	5
XTL TRANSPORT INC.	152	A	A*	Z	C	4
YELLOW TRANSPORTATION, INC.	271	B	B*	D*	C	5
ZOOM AIRLINES INC.	339	B	D*	D*	D	3

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
AUTRES SECTEURS						
ADM AGRI-INDUSTRIES LTD.	610	C	B	A	B	5
AEROGUARD EASTERN LTD., AEROGUARD INC., AEROGUARD COMPANY LTD.	1 686	A	C	D	A	4
AGRIBRANDS PURINA CANADA INC.	264	C	D*	A	C*	3
AGRICORE UNITED	2 411	C	C	C	C	5
AMEX CANADA INC.	3 724	A	A	A	C	5
AREVA RESOURCES CANADA INC.	382	C	A	D*	A	4
G ATCO FRONTEC CORPORATION	505	C				5
BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA	1 693	A	A	A	A	5
BIOREX INC.	77	D	Z	Z	A*	4
BRETT-YOUNG SEEDS LIMITED PARTNERSHIP	212	D	C	C	C	4
BRINK'S CANADA LIMITED	2 070	C	A	C	B	4
BRUCE POWER L.P.	3 637	C	B	C	C	5
CAMECO CORPORATION	1 834	B	A	B	B	4
L CANADA MALTING COMPANY LTD.	171	D	D*	Z	C*	4
L, G CANADIAN LIGHT SOURCE INC.	119	D				4
CAN-OAT MILLING INC.	202	C	C	D*	A*	5
CARGILL LIMITÉE	1 313	C	C	C*	C	4
CASCADIA TERMINAL	123	C	A*	A	C	4
CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL	250	A	D*	B*	A	5
CEVA LOGISTICS	1 340	C	A	B	C	5
COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ	425	A	D	D	B	5
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE	385	A	B*	A	C	5
COMPAGNIE MINIÈRE ET MÉTALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON	1 459	B	B	B	A	5
CONSEIL DES ARTS DU CANADA	197	A	A	A	A	5
CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LTÉE	433	B	C*	D*	A	5
CWS LOGISTICS LTD.	131	D	D*	D*	C*	5
DAWN FOOD PRODUCTS LIMITED, CANADA	320	C	D*	D*	A	4
DOVER INDUSTRIES LIMITED	175	C	A*	A*	D*	5
ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITÉE	4 022	B	A	B	A	5
J EXPORTATION ET DÉVELOPPEMENT CANADA	1 051	A	C*	B	A	4
FUGRO AIRBORNE SURVEYS CORP. / FUGRO AVIATION CANADA LIMITED	165	D	Z	D*	C	5
L G4S CASH SERVICES (CANADA) LTD.	2 795	C	C	C	C	4
L GARDA DU CANADA	15 291	C	D*	D*	A	1
GENERAL ELECTRIC CANADA	325	C	A*	A	A	5
GRAIN MILLERS CANADA CORP.	97	C	D*	D*	Z	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
HENSALL DISTRICT CO-OPERATIVE INC.	295	D	Z	D*	D*	5
IMP GROUP LIMITED - AEROSPACE DIVISION	163	C*	D*	Z	Z	3
INTEK COMMUNICATIONS INC.	158	D	D*	A*	B	5
INTERMAP TECHNOLOGIES CORPORATION	122	C	D*	Z	A	5
JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	677	C	D	C*	C	4
L'ADMINISTRATION CANADIENNE DE LA SÛRETÉ DU TRANSPORT AÉRIEN	237	A	Z	D*	A	4
LANDMARK FEEDS INC.	293	D	C	D*	D*	5
G L'OFFICE D'INVESTISSEMENT DU RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA	219	B				5
LOUIS DREYFUS CANADA LTD.	155	D	D*	D*	C*	4
MASTERFEEDS INC.	341	C	B*	D*	B*	5
MBNA CANADA BANK	1 655	A	B	C	A	5
MDS NORDION	616	B	Z	C*	A	4
MONNAIE ROYALE CANADIENNE	689	B	B	C	B	5
MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE	158	A	A*	A*	A*	5
MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA	253	A	A*	D*	C*	5
MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	234	A	B*	A	A	5
L NATURE'S PATH FOODS INC.	135	A	D*	Z	A	3
NEW-LIFE MILLS LIMITED	214	C	D*	D*	D*	3
OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	217	A	A	C*	B	4
ONTARIO POWER GENERATION	11 454	C	A	D	B	5
PARRISH & HEIMBECKER, LIMITED	879	C	C	B	D	4
L PATERSON GLOBALFOODS INC.	265	D	C*	C*	D*	3
PENSKE LOGISTICS LLC	316	C	A	C*	A	5
PLB INTERNATIONAL INC.	112	A	Z	A*	D*	4
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	104	C	A*	D*	A	4
PUBLIC SECTOR PENSION INVESTMENT BOARD	173	B	A*	D*	A	5
RIDLEY INC.	301	C	D*	D*	B	4
ROGERS FOODS LTD.	107	C	D*	A*	A	5
SANDER GEOPHYSICS LIMITED	124	C	Z	D*	A	5
SASKATCHEWAN WHEAT POOL INC.	1 252	C	C	C	C	5
SHUR-GAIN, A MEMBER OF MAPLE LEAF FOODS INC.	829	C	D*	C*	C*	3
SMUCKER FOODS OF CANADA CO.	457	A	D*	D*	B	5
SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENTS	1 769	A	A	B	A	5
SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS	658	B	D*	C	B	5
SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE	1 231	A	C	C	C	5
SOCIÉTÉ DU MUSÉE CANADIEN DES CIVILISATIONS	373	A	A	A	A	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; **F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport.

Le tableau de notation de rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	243	A	Z	D*	C	5
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (SUCCURSALE CANADA)	135	A	Z	D*	A	5
SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE DU CANADA LIMITÉE	537	A	A*	D*	B	5
STANDARD AERO LTD.	1 276	C	C	C	A	4
TÉLÉFILM CANADA	192	A	Z	C*	A	5
THOMPSONS LTD.	291	D	A*	A	D*	5
TOTAL OILFIELD RENTALS, A DIVISION OF TOTAL ENERGY SERVICES LTD.	196	D	A	A*	A*	4
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES, A CAMECO COMPANY	315	C	A*	C*	D*	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés permanents à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2006; **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 vingtième 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 2006, ainsi que des tableaux montrant la représentation des groupes désignés pour 1987, 2001, 2005 et 2006.

Les tableaux 1 à 8 dans cette annexe représentent des données regroupant les salariés qui occupent un poste permanent à temps plein, à temps partiel et temporaire. Le tableau 9 est un résumé des données sur les groupes désignés et leur part de recrutements, promotions et cessations d'emploi. Il ne comprend que les travailleurs permanents (à temps plein et à temps partiel). Les tableaux 10 et 11 représentent des données sur les échelles salariales des employés aux postes permanents 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 2006.

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 industriel et le sous-secteur au 31 décembre 2006 |
| Tableau 2 | Représentation des groupes désignés selon le secteur et le sous-secteur (2005 et 2006) |
| 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 au 31 décembre 2006 |
| 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, 2005 et 2006) |

- 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 (2005 et 2006)
- Tableau 6** Recrutements dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2005 et 2006)
- Tableau 7** Promotions dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2005 et 2006)
- 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 (2005 et 2006)
- Tableau 9** Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effets nets de tous les salariés permanents dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2005 et 2006)
- 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 au 31 décembre 2006
- 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 au 31 décembre 2006

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 au 31 décembre 2006

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	1 164	552	612	13	8	5	27	14	13	148	80	68
Intermédiation financière par le biais de dépôts	197 210	62 188	135 022	2 623	546	2 077	6 709	2 089	4 620	46 472	17 416	29 056
Banques	198 374	62 740	135 634	2 636	554	2 082	6 736	2 103	4 633	46 620	17 496	29 124
Services postaux	59 825	32 746	27 079	966	434	532	2 362	1 414	948	5 952	3 648	2 304
Messageries	20 911	15 376	5 535	487	333	154	591	440	151	4 399	3 212	1 187
Services locaux de messagers et de livraison	8 764	6 056	2 708	163	113	50	125	92	33	2 490	1 889	601
Radiodiffusion et télédiffusion	26 658	15 253	11 405	347	168	179	578	391	187	2 185	1 083	1 102
Télévision payante et spécialisée et distribution d'émissions de télévision	4 372	2 615	1 757	57	27	30	86	52	34	387	219	168
Télécommunications	104 420	61 579	42 841	1 330	747	583	1 915	1 126	789	14 223	8 498	5 725
Services d'information	551	358	193	3	1	2	10	6	4	69	39	30
Communications	225 501	133 983	91 518	3 353	1 823	1 530	5 667	3 521	2 146	29 705	18 588	11 117
Transport aérien régulier	45 607	26 606	19 001	948	488	460	736	450	286	5 893	3 087	2 806
Transport aérien non régulier	5 966	4 084	1 882	306	194	112	39	29	10	472	314	158
Transport ferrovier	30 051	26 239	3 812	858	765	93	1 082	993	89	1 941	1 575	366
Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	5 102	4 263	839	115	77	38	59	53	6	155	115	40
Transport sur les eaux intérieures	270	203	67	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Transport par camion de marchandises diverses	45 051	37 839	7 212	865	731	134	1 037	875	162	3 045	2 374	671
Transport par camion de marchandises spéciales	9 808	8 146	1 662	291	253	38	254	218	36	597	460	137
Services urbains de transport en commun	914	698	216	25	18	7	19	16	3	35	29	6
Transport interurbain et rural par autocar	3 152	2 722	430	82	75	7	136	117	19	316	294	22
Transport scolaire et transport d'employés par autobus	8 152	3 342	4 810	123	34	89	162	85	77	638	309	329
Services d'autobus nolisés	124	112	12	0	0	0	0	0	0	4	4	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 au 31 décembre 2006

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
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	3 050	2 348	702	98	75	23	70	60	10	367	255	112
Transport du pétrole brut par oléoduc	1 306	959	347	26	23	3	18	17	1	135	83	52
Transport du gaz naturel par gazoduc	3 092	2 209	883	94	71	23	83	69	14	314	184	130
Transport terrestre de tourisme et d'agrément	49	44	5	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Transport par eau de tourisme et d'agrément	143	25	118	1	0	1	3	0	3	32	0	32
Activités de soutien au transport aérien	20 241	14 574	5 667	389	272	117	314	253	61	2 931	1 898	1 033
Activités de soutien au transport ferroviaire	306	176	130	6	2	4	7	5	2	46	26	20
Activités de soutien au transport par eau	9 233	8 288	945	282	256	26	329	316	13	1 228	1 113	115
Intermédiaires en transport de marchandises	524	445	79	6	3	3	3	2	1	17	10	7
Autres activités de soutien au transport	658	520	138	21	17	4	13	11	2	25	22	3
Transports	192 799	143 842	48 957	4 537	3 355	1 182	4 364	3 569	795	18 191	12 152	6 039
Culture de céréales et de plantes oléagineuses	292	238	54	0	0	0	5	5	0	1	1	0
Activités de soutien aux cultures agricoles	1 313	991	322	10	7	3	8	6	2	13	3	10
Extraction de pétrole et de gaz	196	168	28	16	9	7	8	8	0	6	5	1
Extraction de minerais métalliques	3 675	3 093	582	693	589	104	98	88	10	89	76	13
Production, transport et distribution d'électricité	16 100	12 867	3 233	172	134	38	387	342	45	1 465	1 171	294
Gestion de construction	433	277	156	5	3	2	4	2	2	35	21	14
Fabrication d'aliments pour animaux	2 090	1 580	510	32	26	6	26	19	7	39	30	9
Mouture de céréales et de graines oléagineuses	1 803	1 244	559	42	30	12	81	60	21	84	46	38
Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	318	180	138	89	52	37	5	5	0	23	16	7
Fabrication d'autres aliments	1 065	834	231	26	25	1	38	35	3	160	100	60
Fabrication de produits chimiques de base	1 256	942	314	11	8	3	31	27	4	74	61	13

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 au 31 décembre 2006

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
Forgeage et estampage	689	470	219	29	19	10	15	11	4	66	43	23
Fabrication d'autres types de matériel et de composants électriques	158	148	10	2	2	0	6	6	0	56	52	4
Fabrication de produits aérospatiaux et de leur pièces	1 439	1 201	238	48	37	11	16	14	2	174	141	33
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	574	292	282	15	5	10	14	4	10	34	15	19
Entreposage	7 669	5 714	1 955	164	123	41	206	159	47	395	282	113
Intermédiation financière non faite par le biais de dépôts	3 937	1 863	2 074	63	32	31	95	50	45	572	282	290
Intermédiation et courtage de valeurs mobilières et de contrats de marchandises	125	61	64	0	0	0	1	0	1	22	11	11
Autres activités d'investissement financier	1 693	808	885	26	11	15	72	23	49	226	89	137
Caisse de retraite	392	231	161	3	1	2	10	2	8	90	45	45
Activités liées à l'immobilier	537	295	242	4	1	3	4	1	3	168	81	87
Architecture, génie et services connexes	4 433	3 351	1 082	131	107	24	155	125	30	767	596	171
Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	77	60	17	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Services de recherche et de développements scientifiques	119	100	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Services de préparation de voyages et de réservation	3 724	1 323	2 401	44	11	33	349	168	181	682	269	413
Services d'enquêtes et de sécurité	22 279	16 398	5 881	112	79	33	86	68	18	3 904	3 015	889
Compagnies d'arts d'interprétation	513	270	243	5	1	4	7	4	3	44	25	19
Établissements du patrimoine	1 274	494	780	30	14	16	52	27	25	65	36	29
Autres services de divertissements et de loisirs	333	166	167	0	0	0	1	0	1	23	15	8
Services de protection fédérale	237	132	105	0	0	0	3	2	1	21	10	11
Affaires étrangères et aide internationale	250	80	170	2	1	1	7	4	3	31	7	24
Autres services de l'administration publique fédérale	2 543	1 027	1 516	64	28	36	105	42	63	268	114	154
Autres	81 536	56 898	24 638	1 838	1 355	483	1 895	1 307	588	9 598	6 658	2 940
Tous les secteurs	698 210	397 463	300 747	12 364	7 087	5 277	18 662	10 500	8 162	104 114	54 894	49 220

Tableau 2
Représentation des groupes désignés selon le secteur et le sous-secteur (2005 et 2006)

Secteur et sous-secteur	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)
Autorités monétaires - banque centrale	53,3	52,6	1,1	1,1	2,6	2,3	11,5	12,7
Intermédiation financière par le biais de dépôts	69,0	68,5	1,3	1,3	3,3	3,4	22,9	23,6
Banques	68,9	68,4	1,3	1,3	3,3	3,4	22,8	23,5
Services postaux	44,7	45,3	1,6	1,6	4,2	3,9	9,5	9,9
Messageries	25,9	26,5	2,2	2,3	2,8	2,8	20,1	21,0
Services locaux de messagers et de livraison	31,5	30,9	1,9	1,9	1,2	1,4	27,6	28,4
Radiodiffusion et télédiffusion	42,8	42,8	1,2	1,3	2,1	2,2	6,6	8,2
Télévision payante et spécialisée et distribution d'émissions de télévision	34,6	40,2	2,1	1,3	1,6	2,0	16,0	8,9
Télécommunications	42,6	41,0	1,2	1,3	1,8	1,8	12,9	13,6
Services d'information	34,5	35,0	0,6	0,5	1,8	1,8	11,7	12,5
Communications	40,8	40,6	1,5	1,5	2,6	2,5	12,6	13,2
Transport aérien régulier	41,4	41,7	2,0	2,1	1,7	1,6	12,4	12,9
Transport aérien non régulier	31,6	31,5	5,6	5,1	0,5	0,7	6,5	7,9
Transport ferrovier	12,2	12,7	2,9	2,9	3,9	3,6	6,5	6,5
Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	16,8	16,4	2,4	2,3	1,4	1,2	3,0	3,0
Transport sur les eaux intérieures	23,2	24,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
Transport par camion de marchandises diverses	15,9	16,0	2,0	1,9	2,3	2,3	6,2	6,8
Transport par camion de marchandises spéciales	17,2	16,9	2,5	3,0	2,6	2,6	5,4	6,1
Services urbains de transport en commun	21,2	23,6	2,3	2,7	1,6	2,1	3,3	3,8
Transport interurbain et rural par autocar	13,6	13,6	2,5	2,6	4,7	4,3	10,3	10,0
Transport scolaire et transport d'employés par autobus	58,8	59,0	1,4	1,5	2,0	2,0	7,0	7,8
Services d'autobus nolisés	S/O	9,7	S/O	0,0	S/O	0,0	S/O	3,2
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	24,0	23,0	3,5	3,2	2,7	2,3	10,8	12,0

Tableau 2 (suite)
Représentation des groupes désignés selon le secteur et le sous-secteur (2005 et 2006)

Secteur et sous-secteur	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)
	Transport du pétrole brut par oléoduc	24,3	26,6	1,7	2,0	1,5	1,4	8,3
Transport du gaz naturel par gazoduc	29,1	28,6	2,8	3,0	3,1	2,7	10,6	10,2
Transport terrestre de tourisme et d'agrément	9,0	10,2	1,5	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Transport par eau de tourisme et d'agrément	S/0	82,5	S/0	0,7	S/0	2,1	S/0	22,4
Activités de soutien au transport aérien	27,9	28,0	1,9	1,9	1,7	1,6	15,7	14,5
Activités de soutien au transport ferroviaire	42,6	42,5	0,4	2,0	1,8	2,3	5,1	15,0
Activités de soutien au transport par eau	12,1	10,2	2,9	3,1	3,7	3,6	11,1	13,3
Intermédiaires en transport de marchandises	24,2	15,1	4,2	1,1	1,4	0,6	6,6	3,2
Autres activités de soutien au transport	21,0	21,0	2,5	3,2	1,7	2,0	3,3	3,8
Transports	25,3	25,4	2,3	2,4	2,4	2,3	9,1	9,4
Culture de céréales et de plantes oléagineuses	19,8	18,5	0,0	0,0	0,0	1,7	0,0	0,3
Activités de soutien aux cultures agricoles	28,3	24,5	1,1	0,8	0,7	0,6	1,2	1,0
Extraction de pétrole et de gaz	15,0	14,3	8,3	8,2	4,4	4,1	2,2	3,1
Extraction de minerais métalliques	14,0	15,8	18,1	18,9	3,1	2,7	2,6	2,4
Production, transport et distribution d'électricité	20,7	20,1	1,0	1,1	2,7	2,4	9,6	9,1
Gestion de construction	35,0	36,0	0,9	1,2	1,5	0,9	6,2	8,1
Fabrication d'aliments pour animaux	24,0	24,4	1,2	1,5	0,8	1,2	1,2	1,9
Mouture de céréales et de graines oléagineuses	27,8	31,0	2,1	2,3	3,9	4,5	3,8	4,7
Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	42,4	43,4	27,0	28,0	1,5	1,6	7,0	7,2
Fabrication d'autres aliments	28,3	21,7	1,1	2,4	0,7	0,8	1,2	15,0
Fabrication de produits chimiques de base	25,6	25,0	0,7	0,9	3,0	2,5	5,7	5,9
Forgeage et estampage	29,3	31,8	3,5	4,2	2,2	2,2	9,7	9,6
Fabrication d'autres types de matériel et de composants électriques	4,9	6,3	0,0	1,3	0,0	3,8	0,0	35,4
Fabrication de produits aérospatiaux et de leur pièces	17,7	16,5	0,1	3,3	0,0	1,1	0,0	12,1

Tableau 2 (suite)

Représentation des groupes désignés selon le secteur et le sous-secteur (2005 et 2006)

Secteur et sous-secteur	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2005 (%)	2006 (%)
	Grossistes-distributeurs de produits agricoles	49,2	49,1	2,3	2,6	2,3	2,4	4,7
Entreposage	24,9	25,5	2,1	2,1	2,7	2,7	5,0	5,2
Intermédiation financière non faite par le biais de dépôts	52,8	52,7	1,6	1,6	2,4	2,4	12,0	14,5
Intermédiation et courtage de valeurs mobilières et de contrats de marchandises	48,7	51,2	0,0	0,0	0,0	0,8	16,2	17,6
Autres activités d'investissement financier	52,2	52,3	1,4	1,5	4,8	4,3	11,8	13,3
Caisses de retraite	41,0	41,1	0,0	0,8	0,0	2,6	0,0	23,0
Activités liées à l'immobilier	44,4	45,1	0,8	0,7	0,8	0,7	29,6	31,3
Architecture, génie et services connexes	23,6	24,4	3,0	3,0	4,1	3,5	15,7	17,3
Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	21,1	22,1	0,0	0,0	2,2	0,0	2,2	1,3
Services de recherche et de développements scientifiques	S/O	16,0	S/O	0,0	S/O	0,0	S/O	0,0
Services de préparation de voyages et de réservation	66,1	64,5	1,0	1,2	3,8	9,4	22,0	18,3
Services d'enquêtes et de sécurité	27,6	26,4	0,7	0,5	0,7	0,4	6,8	17,5
Compagnies d'arts d'interprétation	41,8	47,4	0,7	1,0	1,8	1,4	6,4	8,6
Établissements du patrimoine	60,3	61,2	2,5	2,4	4,5	4,1	4,1	5,1
Autres services de divertissements et de loisirs	48,7	50,2	0,6	0,0	0,3	0,3	5,5	6,9
Services de protection fédéraux	42,3	44,3	0,5	0,0	2,3	1,3	6,6	8,9
Affaires étrangères et aide internationale	65,1	68,0	1,3	0,8	2,3	2,8	15,8	12,4
Autres services de l'administration publique fédérale	58,9	59,6	2,3	2,5	4,3	4,1	10,0	10,5
Autres	30,7	30,2	2,3	2,3	2,4	2,3	8,3	11,8
Tous les secteurs	43,3	43,1	1,8	1,8	2,7	2,7	14,1	14,9

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 au 31 décembre 2006

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	8 121	4 301	3 820	107	58	49	389	228	161	385	185
Montréal	93 097	52 607	40 490	475	243	232	1 366	739	627	8 597	4 833	3 764
Toronto	194 306	106 737	87 569	1 952	976	976	5 167	2 814	2 353	56 240	28 449	27 791
Winnipeg	22 586	14 275	8 311	1 225	742	483	776	523	253	1 886	1 151	735
Regina	3 131	1 576	1 555	81	39	42	146	61	85	117	56	61
Calgary	35 979	19 544	16 435	713	341	372	1 158	603	555	5 092	2 613	2 479
Edmonton	20 324	11 986	8 338	516	285	231	657	377	280	2 462	1 371	1 091
Vancouver	56 611	32 997	23 614	1 004	602	402	1 605	934	671	15 924	8 243	7 681
Régions métropolitaines de recensement	434 155	244 023	190 132	6 073	3 286	2 787	11 264	6 279	4 985	90 703	46 901	43 802
Terre-Neuve-et-Labrador	7 554	3 839	3 715	297	158	139	144	80	64	67	33	34
Île-du-Prince-Édouard	1 369	854	515	10	4	6	36	15	21	7	4	3
Nouvelle-Écosse	14 624	7 412	7 212	163	89	74	611	321	290	522	248	274
Nouveau-Brunswick	13 493	6 438	7 055	122	59	63	433	226	207	271	137	134
Québec	126 600	72 694	53 906	870	461	409	1 805	988	817	9 218	5 216	4 002
Ontario	313 631	173 537	140 094	4 059	2 221	1 838	9 084	4 996	4 088	64 024	33 057	30 967
Manitoba	29 460	19 012	10 448	1 683	1 046	637	958	654	304	2 137	1 347	790
Saskatchewan	14 540	8 781	5 759	954	699	255	473	254	219	397	235	162
Alberta	71 803	40 990	30 813	1 721	904	817	2 302	1 298	1 004	8 399	4 539	3 860
Colombie-Britannique	73 686	40 552	33 134	1 388	707	681	2 135	1 144	991	16 357	8 057	8 300
Yukon	426	212	214	21	6	15	13	6	7	26	17	9
Territoires-du-Nord-Ouest	853	638	215	135	77	58	20	15	5	54	43	11
Nunavut	180	135	45	48	26	22	5	4	1	12	8	4
Canada*	698 210	397 463	300 747	12 364	7 087	5 277	18 662	10 500	8 162	104 114	54 894	49 220

* 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, 2005 et 2006)

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles						
	1987 (%)	2001 (%)	2005 (%)	2006 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2005 (%)	2006 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2005 (%)	2006 (%)				
Halifax	41,2	46,2	47,6	47,0	0,5	1,0	1,4	1,3	1,6	3,4	4,7	4,8	1,9	4,1	5,1	4,7
Montréal	39,0	45,6	44,2	43,5	0,3	0,5	0,5	0,5	1,1	1,3	1,5	1,5	3,0	5,5	8,3	9,2
Toronto	47,1	46,9	45,2	45,1	0,6	0,9	1,0	1,0	1,5	1,9	2,5	2,7	12,0	23,6	28,1	28,9
Winnipeg	32,7	38,2	38,0	36,8	0,8	4,1	5,3	5,4	1,8	3,4	3,9	3,4	2,9	6,6	7,9	8,4
Regina	42,9	52,4	52,6	49,7	0,4	2,0	2,4	2,6	2,4	4,4	5,5	4,7	1,6	4,0	3,9	3,7
Calgary	47,6	46,8	46,2	45,7	0,5	1,8	2,0	2,0	1,9	3,2	3,5	3,2	5,6	9,9	13,2	14,2
Edmonton	44,5	41,7	41,8	41,0	0,7	2,3	2,7	2,5	2,0	2,9	3,1	3,2	4,4	9,2	11,0	12,1
Vancouver	40,4	43,4	41,6	41,7	0,5	1,5	1,8	1,8	1,5	2,6	3,0	2,8	7,9	22,4	26,2	28,1
Terre-Neuve-et-Labrador	38,4	47,8	48,2	49,2	0,6	3,1	3,9	3,9	1,0	2,3	2,1	1,9	0,7	0,7	0,9	0,9
Île-du-Prince-Édouard	38,0	48,9	40,6	37,6	0,2	0,4	0,7	0,7	1,2	2,2	2,7	2,6	1,0	0,8	0,5	0,5
Nouvelle-Écosse	34,4	48,8	49,2	49,3	0,4	0,8	1,2	1,1	3,5	3,5	4,3	4,2	1,3	3,3	3,7	3,6
Nouveau-Brunswick	32,2	51,8	52,3	52,3	0,4	0,9	0,9	0,9	1,8	2,5	3,2	3,2	1,1	1,6	2,0	2,0
Québec	39,8	44,9	43,4	42,6	0,4	0,7	0,7	0,7	1,1	1,3	1,5	1,4	2,6	4,7	6,5	7,3
Ontario	44,2	46,2	44,8	44,7	0,7	1,1	1,3	1,3	1,6	2,2	2,8	2,9	7,3	16,3	19,6	20,4
Manitoba	30,5	37,5	35,8	35,5	1,0	4,5	5,4	5,7	1,7	3,4	3,5	3,3	2,6	5,6	6,5	7,3
Saskatchewan	35,1	42,3	40,0	39,6	1,4	5,3	6,3	6,6	1,8	3,3	3,6	3,3	1,2	3,2	2,9	2,7
Alberta	45,3	44,9	43,1	42,9	0,7	2,1	2,5	2,4	1,9	3,1	3,3	3,2	4,0	8,4	10,6	11,7
Colombie-Britannique	41,5	44,3	44,5	45,0	0,7	1,7	1,9	1,9	1,7	2,7	3,0	2,9	6,2	17,5	20,8	22,2
Yukon	31,4	57,6	51,2	50,2	3,8	5,7	5,0	4,9	0,8	2,6	4,1	3,1	1,4	4,3	5,5	6,1
Territoires-du-Nord-Ouest	21,9	31,8	27,0	25,2	9,6	16,1	16,7	15,8	1,4	1,0	1,8	2,3	2,5	3,0	4,5	6,3
Nunavut	S/O	S/O	36,6	25,0	S/O	S/O	31,7	26,7	S/O	S/O	2,0	2,8	S/O	S/O	5,9	6,7
Canada	40,9	44,9	43,3	43,1	0,7	1,6	1,8	1,8	1,6	2,3	2,7	2,7	5,0	11,7	14,1	14,9

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 (2005 et 2006)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre} Total	% 2006	N ^{bre} 2006	% 2005	N ^{bre} 2006	% 2006	N ^{bre} 2006	% 2005	N ^{bre} 2006	% 2005
Cadres supérieurs	5 249	21,3	1 119	20,9	39	0,7	130	2,5	267	5,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	70 368	43,2	30 429	43,0	717	1,0	1 861	2,6	8 610	11,5
Professionnels	90 265	45,8	41 380	45,4	869	1,0	1 997	2,2	18 996	19,9
Personnel semi-professionnel et technique	47 247	19,3	9 110	18,9	744	1,6	985	2,1	4 845	8,6
Surveillants	21 697	60,5	13 130	61,9	379	1,7	600	2,8	3 385	15,2
Contremaîtres	10 355	6,1	630	5,5	258	2,5	294	2,8	637	6,1
Personnel administratif et de bureau principal	37 885	76,9	29 129	78,3	594	1,6	1 121	3,0	7 566	19,3
Personnel spécialisé de la vente et des services	6 126	25,5	1 560	25,5	113	1,8	90	1,5	402	6,2
Travailleurs qualifiés et artisans	55 921	3,4	1 895	3,3	1 443	2,6	1 577	2,8	4 524	7,8
Personnel de bureau	198 440	66,3	131 584	66,5	3 489	1,8	6 954	3,5	34 850	17,3
Personnel intermédiaire de la vente et des services	33 545	66,8	22 393	67,1	701	2,1	537	1,6	4 814	14,1
Travailleurs manuels spécialisés	88 517	11,9	10 511	11,8	2 398	2,7	2 101	2,4	10 195	10,9
Autre personnel de la vente et des services	25 771	27,5	7 076	29,0	282	1,1	196	0,8	4 331	8,2
Autres travailleurs manuels	6 824	11,7	801	11,2	338	5,0	219	3,2	692	8,3
Nombre total de salariés	698 210	43,1	300 747	43,3	12 364	1,8	18 662	2,7	104 114	14,1

Tableau 6

Recrutements dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2005 et 2006)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre} Total	% 2006	% 2005	N ^{bre} 2006	% 2006	% 2005	N ^{bre} 2006	% 2006	N ^{bre} 2006	% 2005
Cadres supérieurs	427	19,2	20,1	4	0,9	0,3	4	0,9	20	5,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5 987	36,5	36,5	48	0,8	0,9	70	1,2	813	13,0
Professionnels	12 744	39,2	38,7	110	0,9	0,8	143	1,1	2 634	18,4
Personnel semi-professionnel et technique	6 565	21,9	21,0	88	1,3	1,2	64	1,0	739	9,2
Surveillants	1 838	38,9	47,6	35	1,9	0,8	22	1,2	235	12,8
Contremaîtres	563	73	13,0	9	1,6	3,2	3	0,5	49	7,5
Personnel administratif et de bureau principal	6 091	3 729	61,2	89	1,5	1,3	109	1,8	1 218	16,6
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 152	319	27,7	18	1,6	1,4	7	0,6	75	5,5
Travailleurs qualifiés et artisans	5 750	191	3,3	182	3,2	2,7	61	1,1	524	9,8
Personnel de bureau	36 765	23 180	63,0	610	1,7	1,6	691	1,9	6 181	15,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	6 792	4 433	65,3	215	3,2	2,9	85	1,3	1 084	20,7
Travailleurs manuels spécialisés	30 247	3 607	11,9	957	3,2	2,8	368	1,2	5 089	15,9
Autre personnel de la vente et des services	14 141	3 779	26,7	100	0,7	1,6	32	0,2	3 120	11,5
Autres travailleurs manuels	2 880	251	8,7	188	6,5	6,6	27	0,9	229	5,1
Nombre total de salariés	131 942	48 978	37,1	2 653	2,0	2,0	1 686	1,3	22 010	16,7

Tableau 7

Promotions dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2005 et 2006)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées			Membres des minorités visibles			
	N ^{bre} Total	N ^{bre} 2006	% 2006	% 2005	N ^{bre} 2006	% 2006	% 2005	N ^{bre} 2006	% 2006	% 2005	N ^{bre} 2006	% 2006	% 2005
Cadres supérieurs	556	134	24,1	26,1	5	0,9	0,0	12	2,2	1,1	37	6,7	8,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	9 731	4 602	47,3	44,9	114	1,2	1,0	226	2,3	1,9	1 589	16,3	15,8
Professionnels	11 214	5 660	50,5	49,2	131	1,2	1,0	221	2,0	1,8	3 089	27,5	26,0
Personnel semi-professionnel et technique	2 966	636	21,4	23,5	59	2,0	2,1	53	1,8	1,7	405	13,7	12,1
Surveillants	3 133	1 937	61,8	64,6	60	1,9	1,7	78	2,5	2,3	649	20,7	19,9
Contremaîtres	968	80	8,3	7,1	20	2,1	3,5	26	2,7	3,3	42	4,3	7,8
Personnel administratif et de bureau principal	7 055	5 307	75,2	71,9	106	1,5	1,7	140	2,0	2,1	1 579	22,4	24,9
Personnel spécialisé de la vente et des services	432	123	28,5	30,3	7	1,6	2,2	5	1,2	1,2	34	7,9	9,8
Travailleurs qualifiés et artisans	1 393	107	7,7	5,4	106	7,6	6,6	32	2,3	1,8	153	11,0	7,7
Personnel de bureau	13 387	9 011	67,3	65,9	237	1,8	1,8	334	2,5	2,0	3 080	23,0	23,0
Personnel intermédiaire de la vente et des services	568	317	55,8	65,0	14	2,5	1,6	16	2,8	0,9	82	14,4	21,7
Travailleurs manuels spécialisés	1 449	145	10,0	9,2	110	7,6	6,5	37	2,6	2,5	145	10,0	10,2
Autre personnel de la vente et des services	273	87	31,9	36,4	5	1,8	3,2	4	1,5	1,6	30	11,0	10,7
Autres travailleurs manuels	155	13	8,4	9,8	20	12,9	7,3	8	5,2	3,7	9	5,8	7,9
Nombre total de salariés	53 280	28 159	52,9	51,4	994	1,9	1,8	1 192	2,2	2,0	10 923	20,5	20,2

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 (2005 et 2006)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées			Membres des minorités visibles			
	N ^{bre} Total	N ^{bre} 2006	% 2006	% 2005	N ^{bre} 2006	% 2006	% 2005	N ^{bre} 2006	% 2006	% 2005	N ^{bre} 2006	% 2006	% 2005
Cadres supérieurs	635	128	20,2	21,2	2	0,3	0,2	19	3,0	2,9	30	4,7	2,9
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7 462	2 858	38,3	39,1	76	1,0	0,9	181	2,4	2,5	858	11,5	10,5
Professionnels	10 247	4 221	41,2	42,1	120	1,2	0,9	226	2,2	1,9	1 955	19,1	18,4
Personnel semi-professionnel et technique	5 130	1 111	21,7	22,9	67	1,3	1,6	86	1,7	1,7	441	8,6	8,2
Surveillants	2 259	1 161	51,4	53,5	41	1,8	1,8	61	2,7	2,1	316	14,0	13,7
Contremaîtres	1 017	90	8,8	7,8	30	2,9	2,0	27	2,7	2,8	66	6,5	8,0
Personnel administratif et de bureau principal	5 018	3 269	65,1	66,5	71	1,4	1,5	126	2,5	2,7	943	18,8	18,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 167	317	27,2	29,8	21	1,8	1,1	20	1,7	1,1	92	7,9	9,4
Travailleurs qualifiés et artisans	6 358	192	3,0	2,6	211	3,3	2,4	163	2,6	2,7	498	7,8	7,5
Personnel de bureau	32 826	20 905	63,7	64,0	600	1,8	1,8	975	3,0	2,9	5 558	16,9	16,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	5 446	3 502	64,3	64,0	174	3,2	2,9	72	1,3	1,3	809	14,9	16,0
Travailleurs manuels spécialisés	26 474	2 978	11,2	10,0	882	3,3	2,6	424	1,6	1,3	4 173	15,8	14,7
Autre personnel de la vente et des services	6 410	1 899	29,6	32,9	83	1,3	1,5	44	0,7	0,6	1 205	18,8	9,7
Autres travailleurs manuels	2 608	208	8,0	6,8	189	7,2	5,3	49	1,9	2,2	152	5,8	4,3
Nombre total de salariés	113 057	42 839	37,9	38,0	2 567	2,3	1,9	2 473	2,2	2,0	17 096	15,1	14,3

Tableau 9

Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effets nets de tous les salariés permanents dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2005 et 2006)

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre
Tous les secteurs										
Salariés	665 983	691 639	288 320	297 983	11 717	12 265	18 037	18 560	93 303	102 870
Recrutements	109 121	131 596	40 167	48 744	2 189	2 649	1 274	1 683	16 423	21 971
Promotions	45 537	53 251	23 421	28 140	827	994	893	1 192	9 194	10 921
Cessations d'emploi	103 362	112 811	39 280	42 700	2 015	2 565	2 117	2 471	14 768	17 067
Effet Net	5 759	18 785	887	6 044	174	84	-843	-788	1 655	4 904
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	43,3	43,1	1,8	1,8	2,7	2,7	14,0	14,9
Part des recrutements	100,0	100,0	36,8	37,0	2,0	2,0	1,2	1,3	15,1	16,7
Part des promotions	100,0	100,0	51,4	52,8	1,8	1,9	2,0	2,2	20,2	20,5
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	38,0	37,9	1,9	2,3	2,0	2,2	14,3	15,1
Banques										
Salariés	189 353	196 857	130 624	134 636	2 443	2 627	6 171	6 675	42 737	45 940
Recrutements	26 093	30 409	15 322	17 806	245	354	385	494	5 003	6 478
Promotions	23 997	30 168	15 429	19 919	314	412	490	740	6 417	8 042
Cessations d'emploi	23 200	25 665	14 354	15 802	317	350	697	808	4 548	5 408
Effet Net	2 893	4 744	968	2 004	-72	4	-312	-314	455	1 070
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	69,0	68,4	1,3	1,3	3,3	3,4	22,6	23,3
Part des recrutements	100,0	100,0	58,7	58,6	0,9	1,2	1,5	1,6	19,2	21,3
Part des promotions	100,0	100,0	64,3	66,0	1,3	1,4	2,0	2,5	26,7	26,7
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	61,9	61,6	1,4	1,4	3,0	3,1	19,6	21,1

Tableau 9 (suite)

Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effets nets de tous les salariés permanents dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2005 et 2006)

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre
Communications										
Salariés	217 552	223 380	88 519	90 547	3 246	3 332	5 634	5 645	27 439	29 273
Recrutements	30 391	36 768	11 132	13 507	511	637	290	424	5 026	6 563
Promotions	10 348	11 278	4 384	4 686	145	177	175	190	1 587	1 690
Cessations d'emploi	33 616	35 254	13 160	13 310	539	696	651	716	5 444	5 996
Effet Net	-3 225	1 514	-2 028	197	-28	-59	-361	-292	-418	567
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	40,7	40,5	1,5	1,5	2,6	2,5	12,6	13,1
Part des recrutements	100,0	100,0	36,6	36,7	1,7	1,7	1,0	1,2	16,5	17,8
Part des promotions	100,0	100,0	42,4	41,5	1,4	1,6	1,7	1,7	15,3	15,0
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	39,1	37,8	1,6	2,0	1,9	2,0	16,2	17,0
Transports										
Salariés	190 359	191 322	48 246	48 498	4 478	4 513	4 579	4 355	17 413	18 101
Recrutements	41 865	42 494	10 278	10 992	1 186	1 325	462	442	5 310	5 040
Promotions	7 140	7 131	2 276	1 965	186	180	141	139	759	663
Cessations d'emploi	37 077	39 868	8 638	9 884	984	1 290	591	691	3 901	4 135
Effet Net	4 788	2 626	1 640	1 108	202	35	-129	-249	1 409	905
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	25,3	25,3	2,4	2,4	2,4	2,3	9,1	9,5
Part des recrutements	100,0	100,0	24,6	25,9	2,8	3,1	1,1	1,0	12,7	11,9
Part des promotions	100,0	100,0	31,9	27,6	2,6	2,5	2,0	1,9	10,6	9,3
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	23,3	24,8	2,7	3,2	1,6	1,7	10,5	10,4

Tableau 9 (suite)

Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effets nets de tous les salariés permanents dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2005 et 2006)

	Tous les salariés		Femmes		Autocitones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006
	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}
Autres secteurs										
Salariés	68 719	80 080	20 931	24 302	1 550	1 793	1 653	1 885	5 714	9 556
Recrutements	10 772	21 925	3 435	6 439	247	333	137	323	1 084	3 890
Promotions	4 052	4 674	1 332	1 570	182	225	87	123	431	526
Cessations d'emploi	9 469	12 024	3 128	3 704	175	229	178	256	875	1 528
Effet Net	1 303	9 901	307	2 735	72	104	-41	67	209	2 362
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	30,5	30,3	2,3	2,2	2,4	2,4	8,3	11,9
Part des recrutements	100,0	100,0	31,9	29,4	2,3	1,5	1,3	1,5	10,1	17,7
Part des promotions	100,0	100,0	32,9	33,6	4,5	4,8	2,1	2,6	10,6	11,3
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	33,0	30,8	1,8	1,9	1,9	2,1	9,2	12,7

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 au 31 décembre 2006

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 \$	3 375	2 502	873	25,9	60	42	18	1,8	32	25	7	0,9	701	621
15 000 \$ - 19 999 \$	4 267	2 908	1 359	31,8	102	61	41	2,4	45	28	17	1,1	941	624	317
20 000 \$ - 24 999 \$	12 811	6 692	6 119	47,8	345	160	185	2,7	209	84	125	1,6	2 075	1 189	886
25 000 \$ - 29 999 \$	34 791	15 275	19 516	56,1	733	276	457	2,1	845	310	535	2,4	6 373	2 912	3 461
30 000 \$ - 34 999 \$	48 505	20 259	28 246	58,2	947	381	566	2,0	1 470	572	898	3,0	9 547	3 761	5 786
35 000 \$ - 37 499 \$	28 686	13 662	15 024	52,4	593	285	308	2,1	771	337	434	2,7	5 404	2 402	3 002
37 500 \$ - 39 999 \$	25 678	12 676	13 002	50,6	483	253	230	1,9	670	314	356	2,6	4 827	2 056	2 771
40 000 \$ - 44 999 \$	53 092	28 236	24 856	46,8	1 082	637	445	2,0	1 555	893	662	2,9	8 324	3 869	4 455
45 000 \$ - 49 999 \$	85 795	51 013	34 782	40,5	1 546	962	584	1,8	3 178	1 894	1 284	3,7	11 294	5 944	5 350
50 000 \$ - 59 999 \$	93 252	57 488	35 764	38,4	1 632	1 085	547	1,8	2 563	1 644	919	2,7	12 106	6 670	5 436
60 000 \$ - 69 999 \$	62 449	43 576	18 873	30,2	1 046	800	246	1,7	1 538	1 097	441	2,5	7 958	4 940	3 018
70 000 \$ - 84 999 \$	53 760	37 781	15 979	29,7	843	666	177	1,6	1 330	969	361	2,5	7 357	4 790	2 567
85 000 \$ - 99 999 \$	35 331	26 712	8 619	24,4	439	362	77	1,2	890	678	212	2,5	4 606	3 299	1 307
100 000 \$ et plus	46 545	36 490	10 055	21,6	423	349	74	0,9	1 090	861	229	2,3	4 764	3 392	1 372
Nombre total de salariés	588 337	355 270	233 067	39,6	10 274	6 319	3 955	1,7	16 186	9 706	6 480	2,8	86 277	46 469	39 808

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 au 31 décembre 2006

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 \$	1 903	926	977	51,3	40	18	22	2,1	29	20	9	1,5	209	106	103
5 000 \$ - 7 499 \$	3 164	1 252	1 912	60,4	70	30	40	2,2	45	21	24	1,4	290	119	171
7 500 \$ - 9 999 \$	6 001	2 482	3 519	58,6	128	53	75	2,1	122	45	77	2,0	882	483	399
10 000 \$ - 12 499 \$	11 437	5 579	5 858	51,2	217	101	116	1,9	192	81	111	1,7	2 175	1 364	811
12 500 \$ - 14 999 \$	8 878	3 295	5 583	62,9	203	73	130	2,3	204	74	130	2,3	1 557	742	815
15 000 \$ - 17 499 \$	9 858	3 378	6 480	65,7	194	69	125	2,0	235	73	162	2,4	1 679	759	920
17 500 \$ - 19 999 \$	10 313	3 560	6 753	65,5	172	51	121	1,7	232	61	171	2,2	2 006	930	1 076
20 000 \$ - 22 499 \$	9 753	2 941	6 812	69,8	217	56	161	2,2	231	45	186	2,4	1 717	692	1 025
22 500 \$ - 24 999 \$	9 822	2 829	6 993	71,2	203	59	144	2,1	269	56	213	2,7	1 596	595	1 001
25 000 \$ - 29 999 \$	14 659	5 370	9 289	63,4	251	81	170	1,7	359	96	263	2,4	2 283	968	1 315
30 000 \$ - 34 999 \$	7 796	2 742	5 054	64,8	133	47	86	1,7	235	87	148	3,0	1 088	480	608
35 000 \$ - 39 999 \$	4 376	1 851	2 525	57,7	83	39	44	1,9	98	45	53	2,2	581	347	234
40 000 \$ - 49 999 \$	3 323	1 398	1 925	57,9	56	23	33	1,7	86	33	53	2,6	336	179	157
50 000 \$ et plus	2 019	783	1 236	61,2	24	17	7	1,2	37	13	24	1,8	194	86	108
Nombre total de salariés	103 302	38 386	64 916	62,8	1 991	717	1 274	1,9	2 374	750	1 624	2,3	16 593	7 850	8 743

Annexe C :

Tableaux – Employeurs de la fonction publique fédérale et entrepreneurs fédéraux

Les tableaux suivants présentent les données sur l'effectif des employeurs du secteur public, autres que les employeurs sous réglementation fédérale ou des sociétés d'État, visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, soit la fonction publique fédérale, les

employeurs distincts et les autres employeurs du secteur public. De plus, on retrouve la liste des 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 au 31 mars 2006 |
| Tableau 2 | Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail au 31 mars 2006 |
| Tableau 3 | Distribution de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail au 31 mars 2006 |
| Tableau 4 | Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle au 31 mars 2006 |
| Tableau 5 | Distribution de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle au 31 mars 2006 |
| Tableau 6 | Représentation des salariés dans les effectifs des employeurs distincts par groupe désigné au 31 mars 2006 |
| Tableau 7 | Représentation des salariés dans les effectifs des autres employeurs du secteur public par groupe désigné au 31 mars 2006 |
| Tableau 8 | Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006 |

Tableau 1

Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme au 31 mars 2006

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	4 010	50,2	2 013	50,2	82	2,0	161	4,0	373	9,3
Affaires indiennes et du Nord canadien	3 751	63,8	2 395	63,8	1 196	31,9	245	6,5	235	6,3
Agence canadienne de développement international	1 572	61,9	973	61,9	43	2,7	68	4,3	173	11,0
Agence canadienne de l'évaluation environnementale	120	60,8	73	60,8	6	5,0	2	1,7	8	6,7
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	408	57,6	235	57,6	8	2,0	12	2,9	19	4,7
Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada	486	65,2	317	65,2	21	4,3	50	10,3	56	11,5
Agence de promotion économique du Canada atlantique	644	55,7	359	55,7	18	2,8	29	4,5	20	3,1
Agence de santé publique du Canada	1 697	68,3	1 159	68,3	72	4,2	92	5,4	217	12,8
Agence des services frontaliers du Canada	11 007	52,2	5 741	52,2	381	3,5	652	5,9	1 217	11,1
Agence spatiale canadienne	588	40,1	236	40,1	4	0,7	13	2,2	74	12,6
Agriculture et Agroalimentaire Canada (comprend l'Administration du rétablissement agricole des Prairies)	6 246	46,5	2 907	46,5	185	3,0	267	4,3	484	7,7
Anciens Combattants Canada	3 666	70,4	2 581	70,4	117	3,2	305	8,3	278	7,6
Bibliothèque et Archives Canada	1 092	57,5	628	57,5	34	3,1	75	6,9	65	6,0
Bureau de la sécurité des transports du Canada	219	31,5	69	31,5	2	0,9	15	6,8	25	11,4
Bureau du Canada sur le règlement des questions des pensionnats autochtones	208	64,9	135	64,9	27	13,0	17	8,2	23	11,1
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	59	67,8	40	67,8	2	3,4	2	3,4	4	6,8
Bureau du Conseil privé	802	58,5	469	58,5	27	3,4	42	5,2	77	9,6

Tableau 1 (suite)
Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme au 31 mars 2006

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 Directeur général des élections	305	46,2	141	3,6	11	3,6	31	10,2	19	6,2
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	176	66,5	117	4,5	8	4,5	11	6,3	9	5,1
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	153	61,4	94	2,6	4	2,6	11	7,2	13	8,5
Centre des armes à feu Canada	355	72,4	257	6,5	23	6,5	29	8,2	11	3,1
Citoyenneté et Immigration Canada	3 578	68,9	2 464	1,9	68	1,9	203	5,7	555	15,5
Comité des griefs des Forces canadiennes	40	77,5	31	2,5	1	2,5	1	2,5	1	2,5
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	3	66,7	2	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commissariat aux langues officielles	136	64,0	87	3,7	5	3,7	11	8,1	2	1,5
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	128	64,8	83	3,1	4	3,1	12	9,4	10	7,8
Commission canadienne des droits de la personne	184	66,8	123	2,2	4	2,2	25	13,6	21	11,4
Commission canadienne des grains	615	36,1	222	5,0	31	5,0	44	7,2	50	8,1
Commission canadienne du lait	59	62,7	37	1,7	1	1,7	0	0,0	6	10,2
Commission de la fonction publique du Canada	881	65,9	581	4,2	37	4,2	71	8,1	107	12,1
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	837	64,8	542	2,9	24	2,9	36	4,3	183	21,9
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	33	69,7	23	6,1	2	6,1	4	12,1	3	9,1
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	12	66,7	8	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commission du droit d'auteur du Canada	8	50,0	4	0,0	0	0,0	0	0,0	1	12,5

Tableau 1 (suite)

Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme au 31 mars 2006

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 du droit du Canada	11	54,5	6	9,1	1	9,1	1	9,1	0	0,0
Commission mixte internationale	27	44,4	12	0,0	0	0,0	2	7,4	1	3,7
Commission nationale des libérations conditionnelles	333	80,2	267	3,9	13	3,9	14	4,2	20	6,0
Condition féminine Canada	96	93,8	90	4,2	4	4,2	7	7,3	15	15,6
Conseil canadien des relations industrielles	86	67,4	58	1,2	1	1,2	10	11,6	5	5,8
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	22	68,2	15	0,0	0	0,0	1	4,5	5	22,7
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	389	59,1	230	2,3	9	2,3	30	7,7	25	6,4
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	41	56,1	23	0,0	0	0,0	1	2,4	6	14,6
Conseil national des produits agricoles	12	50,0	6	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Défense nationale (personnel civil)	21 029	38,8	8 151	2,5	516	2,5	1 197	5,7	1 108	5,3
Développement social Canada	10 620	65,3	6 933	3,1	325	3,1	819	7,7	1 063	10,0
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	364	57,7	210	5,5	20	5,5	19	5,2	52	14,3
École de la fonction publique du Canada	551	68,4	377	3,6	20	3,6	28	5,1	37	6,7
Environnement Canada	6 005	43,5	2 613	2,4	146	2,4	282	4,7	639	10,6
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	4 396	80,5	3 540	5,1	223	5,1	240	5,5	319	7,3
Greffes du Tribunal de la concurrence	10	60,0	6	0,0	0	0,0	1	10,0	1	10,0
Industrie Canada	5 426	49,1	2 666	2,6	139	2,6	279	5,1	554	10,2
Infrastructure Canada	154	62,3	96	0,6	1	0,6	5	3,2	12	7,8
Ministère de la Justice Canada	4 676	65,1	3 045	3,5	163	3,5	254	5,4	513	11,0

Tableau 1 (suite)
Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme au 31 mars 2006

Ministère ou Organisme	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Ministère des Finances Canada	956	50,0	478	50,0	13	1,4	39	4,1	96	10,0
Office des transports du Canada	244	59,0	144	59,0	4	1,6	17	7,0	13	5,3
Passeport Canada	1 806	70,4	1 271	70,4	33	1,8	57	3,2	277	15,3
Patrimoine canadien	2 023	67,9	1 374	67,9	88	4,3	96	4,7	199	9,8
Pêches et Océans Canada (comprend la Garde côtière canadienne)	9 480	30,9	2 928	30,9	338	3,6	445	4,7	380	4,0
Ressources humaines et développement des compétences Canada	12 026	75,4	9 073	75,4	518	4,3	1 036	8,6	911	7,6
Ressources naturelles Canada	4 373	40,0	1 751	40,0	114	2,6	277	6,3	443	10,1
Santé Canada	8 280	66,2	5 481	66,2	617	7,5	411	5,0	1 090	13,2
Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne	8	50,0	4	50,0	0	0,0	0	0,0	2	25,0
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	21	52,4	11	52,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	807	60,1	485	60,1	23	2,9	67	8,3	65	8,1
Sécurité publique et protection civile Canada	661	56,9	376	56,9	28	4,2	46	7,0	50	7,6
Service administratif des tribunaux judiciaires	548	65,7	360	65,7	19	3,5	30	5,5	47	8,6
Service correctionnel Canada	14 257	44,0	6 277	44,0	1 005	7,0	670	4,7	740	5,2
Statistique Canada	5 879	53,2	3 128	53,2	128	2,2	358	6,1	666	11,3
Transports Canada	4 682	41,8	1 956	41,8	118	2,5	209	4,5	403	8,6
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 135	52,3	6 350	52,3	303	2,5	682	5,6	1 011	8,3
Tribunal canadien des droits de la personne	19	73,7	14	73,7	1	5,3	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	10	70,0	7	70,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal canadien du commerce extérieur	78	59,0	46	59,0	1	1,3	3	3,8	5	6,4
Tribunal de la dotation de la fonction publique	5	80,0	4	80,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0
Tribunal de l'aviation civile du Canada	6	83,3	5	83,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	176 630	53,8	95 013	53,8	7 381	4,2	10 169	5,8	15 112	8,6

Tableau 2

Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail au 31 mars 2006

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	3 063	100,0	1 279	41,8	140	4,6	164	5,4	36	1,2
Île-du-Prince-Édouard	1 775	100,0	1 111	62,6	46	2,6	150	8,5	34	1,9
Nouvelle-Écosse	8 912	100,0	3 707	41,6	283	3,2	604	6,8	455	5,1
Nouveau-Brunswick	5 967	100,0	3 211	53,8	178	3,0	309	5,2	83	1,4
Québec	41 106	100,0	22 615	55,0	1 240	3,0	1 822	4,4	2 822	6,9
Ontario	76 697	100,0	42 825	55,8	2 343	3,1	4 794	6,3	7 938	10,3
Manitoba	6 753	100,0	3 773	55,9	827	12,2	450	6,7	427	6,3
Saskatchewan	4 394	100,0	2 378	54,1	563	12,8	253	5,8	159	3,6
Alberta	9 352	100,0	5 130	54,9	708	7,6	606	6,5	729	7,8
Colombie-Britannique	16 068	100,0	7 798	48,5	797	5,0	926	5,8	2 247	14,0
Yukon	277	100,0	173	62,5	50	18,1	19	6,9	7	2,5
Territoires-du-Nord-Ouest	591	100,0	337	57,0	126	21,3	28	4,7	20	3,4
Nunavut	180	100,0	100	55,6	58	32,2	4	2,2	7	3,9
À l'extérieur du Canada	1 495	100,0	576	38,5	22	1,5	40	2,7	148	9,9
Total	176 630	100,0	95 013	53,8	7 381	4,2	10 169	5,8	15 112	8,6

Tableau 3

Distribution de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail au 31 mars 2006

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	3 063	1,7	1 279	1,3	140	1,9	164	1,6	36	0,2
Île-du-Prince-Édouard	1 775	1,0	1 111	1,2	46	0,6	150	1,5	34	0,2
Nouvelle-Écosse	8 912	5,0	3 707	3,9	283	3,8	604	5,9	455	3,0
Nouveau-Brunswick	5 967	3,4	3 211	3,4	178	2,4	309	3,0	83	0,5
Québec	41 106	23,3	22 615	23,8	1 240	16,8	1 822	17,9	2 822	18,7
Ontario	76 697	43,4	42 825	45,1	2 343	31,7	4 794	47,1	7 938	52,5
Manitoba	6 753	3,8	3 773	4,0	827	11,2	450	4,4	427	2,8
Saskatchewan	4 394	2,5	2 378	2,5	563	7,6	253	2,5	159	1,1
Alberta	9 352	5,3	5 130	5,4	708	9,6	606	6,0	729	4,8
Colombie-Britannique	16 068	9,1	7 798	8,2	797	10,8	926	9,1	2 247	14,9
Yukon	277	0,2	173	0,2	50	0,7	19	0,2	7	0,0
Territoires-du-Nord-Ouest	591	0,3	337	0,4	126	1,7	28	0,3	20	0,1
Nunavut	180	0,1	100	0,1	58	0,8	4	0,0	7	0,0
À l'extérieur du Canada	1 495	0,8	576	0,6	22	0,3	40	0,4	148	1,0
Total	176 630	100,0	95 013	100,0	7 381	100,0	10 169	100,0	15 112	100,0

Tableau 4

Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle au 31 mars 2006

Catégorie professionnelle	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	4 505	100,0	1 749	38,8	153	3,4	248	5,5	247	5,5
Scientifique et professionnelle	25 260	100,0	11 021	43,6	642	2,5	971	3,8	3 181	12,6
Administration et service extérieur	79 661	100,0	47 612	59,8	3 387	4,3	4 734	5,9	6 708	8,4
Services techniques	17 035	100,0	5 332	31,3	560	3,3	810	4,8	1 013	5,9
Soutien administratif	31 405	100,0	25 831	82,3	1 614	5,1	2 528	8,0	3 216	10,2
Exploitation	18 764	100,0	3 468	18,5	1 025	5,5	878	4,7	747	4,0
Total	176 630	100,0	95 013	53,8	7 381	4,2	10 169	5,8	15 112	8,6

Tableau 5

Distribution de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle au 31 mars 2006

Catégorie professionnelle	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Direction	4 505	2,6	1 749	1,8	153	2,1	248	2,4	247	1,6
Scientifique et professionnelle	25 260	14,3	11 021	11,6	642	8,7	971	9,5	3 181	21,0
Administration et service extérieur	79 661	45,1	47 612	50,1	3 387	45,9	4 734	46,6	6 708	44,4
Services techniques	17 035	9,6	5 332	5,6	560	7,6	810	8,0	1 013	6,7
Soutien administratif	31 405	17,8	25 831	27,2	1 614	21,9	2 528	24,9	3 216	21,3
Exploitation	18 764	10,6	3 468	3,7	1 025	13,9	878	8,6	747	4,9
Total	176 630	100,0	95 013	100,0	7 381	100,0	10 169	100,0	15 112	100,0

Tableau 6

Représentation des salariés dans les effectifs des employeurs distincts par groupe désigné au 31 mars 2006

Nom de l'employeur	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Agence du revenu du Canada	40 025	60,0	24 016	2,6	1 047	2,6	2 179	5,4	5 577	13,9
Agence canadienne d'inspection des aliments	5 994	49,3	2 957	2,3	138	2,3	286	4,8	591	9,9
Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes	2 632	66,8	1 758	3,2	84	3,2	144	5,5	88	3,3
Commission canadienne de sûreté nucléaire	544	42,5	231	2,0	11	2,0	14	2,6	65	11,9
Service canadien de renseignement de sécurité*	2 000	48,3	966	1,3	26	1,3	70	3,5	200	10,0
Centre de la sûreté des télécommunications	1 661	34,9	580	1,4	23	1,4	45	2,7	98	5,9
Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada	203	49,8	101	0,5	1	0,5	4	2,0	36	17,7
Office national de l'énergie	328	58,5	192	2,4	8	2,4	14	4,3	26	7,9
Office national du film du Canada	470	63,2	297	1,7	8	1,7	5	1,1	46	9,8
Conseil national de recherches du Canada	4 323	35,0	1 514	1,0	45	1,0	175	4,0	661	15,3
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie	341	69,5	237	0,6	2	0,6	7	2,1	12	3,5
Bureau du vérificateur général du Canada	604	55,6	336	1,7	10	1,7	20	3,3	42	7,0
Bureau du surintendant des institutions financières	467	46,7	218	1,1	5	1,1	17	3,6	91	19,5
Parcs Canada	4 814	41,8	2 013	7,8	377	7,8	246	5,1	108	2,2
Conseil de recherches en sciences humaines	186	69,4	129	2,7	5	2,7	14	7,5	5	2,7
Opérations des enquêtes statistiques	1 979	77,5	1 534	2,8	56	2,8	68	3,4	205	10,4
Total	66 571	55,7	37 079	2,8	1 846	2,8	3 308	5,0	7 851	11,8

* 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 au 31 mars 2006

Nom de l'employeur	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Forces canadiennes (officiers et militaires du rang)	103 843	16,7	17 351	16,7	2 663	2,6	1 278	1,2	2 779	2,7
Gendarmerie royale du Canada (membres réguliers et civils)	21 355	25,9	5 522	25,9	1 357	6,4	522	2,4	1 289	6,0
Total	125 198	18,3	22 873	18,3	4 020	3,2	1 800	1,4	4 068	3,2

Tableau 8**Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
1110 HOWE HOLDINGS (HOLIDAY INN DOWNTOWN VANCOUVER)	AMEX CANADA INC.
3M CANADA COMPANY	AMPHENOL CANADA CORPORATION
9149-6950 QUÉBEC INC.	ANACHEMIA CANADA INC.
A.R. WILLIAMS MATERIALS HANDLING LTD	ANDREW SHERET LIMITED
A.R.C. ACCOUNTS RECOVERY CORPORATION	ANIXTER CANADA INC.
ABB INC.	AOCO LIMITED
ABI / ADVANCED BUSINESS INTERIORS INC.	AON REED STENHOUSE INC.
ACCENTURE INC.	APOTEX INCORPORATED
ACCÈS SERVICES SANTÉ GSS INC.	APPLE CANADA INC.
ACCO CANADA INC.	ARAMARK CANADA LTD.
ACKLANDS-GRAINGER INC.	ARBORITE DIVISION OF ITW CANADA
ACRES INTERNATIONAL LIMITED	ARCHIVE IRON MOUNTAIN
ACRODEX INC.	ARC'TERYX EQUIPMENT INC.
AD OPT TECHNOLOGIES INC.	AREVA T & D CANADA INC.
ADACEL INC.	ARMTEC LIMITED
ADCOM INC.	ASCO - K&D PRATT LTD.
ADECCO EMPLOYMENT SERVICES LIMITED	ASHLAND CANADA CORP.
ADGA GROUP CONSULTANTS INC.	ASSOCIATED ENGINEERING ALBERTA LTD.
ADI GROUP INC	ASTRAZENECA CANADA INC.
ADOBE SYSTEMS	ATCO GAS AND PIPELINES LTD.
ADT SECURITY SERVICES CANADA INC.	ATCO STRUCTURES INC.
ADVANCE ELECTRONICS INC.	ATELIER DU MARTIN-PÊCHEUR INC.
AERIC INC.	ATLANTIC BUILDING CLEANING LIMITED
AGAT LABORATORIES LTD.	ATLANTIC INDUSTRIES LIMITED
AGFA HEALTHCARE INC.	ATLANTIC TRACTORS & EQUIPMENT LIMITED
AGILENT TECHNOLOGIES CANADA INC.	ATLANTIC WHOLESALERS LIMITED
AHEARN & SOPER INC.	ATLANTIS SYSTEMS INTERNATIONAL, INC.
AIR LIQUIDE CANADA INC.	ATLAS SPECIALTY STEELS DIV. OF SLATER STAINLESS
AIR PRODUCTS CANADA LTD.	AUTODESK CANADA INC.
AIRBOSS ENGINEERED PRODUCTS INC.	AVCORP INDUSTRIES INC.
AIRCRAFT APPLIANCE & EQUIPMENT LTD.	AVENTIS PASTEUR LTD.
AIT CORPORATION	AVERY DENNISON CANADA INC.
AJILON CANADA INC.	AVISCAR INC./AVIS RENT-A-CAR
ALBERTA CANCER BOARD	AVNET INTERNATIONAL CANADA LTD.
ALBERTA RESEARCH COUNCIL	AV-TECH INC.
ALCATEL CANADA INC.	AVW TELAV INC
ALGONQUIN COLLEGE OF APPLIED ARTS & TECHNOLOGY	AXIDATA INC.
ALIMENTS MARTEL INC.	B.G.E. SERVICE & SUPPLY LTD.
ALLARD-JOHNSON COMMUNICATIONS INC.	BABCOCK & WILCOX CANADA LTD.
ALLIANCE ONE LTD.	BACOU-DALLOZ PROTECTIVE APPAREL LTD.
ALLIED INTERNATIONAL CREDIT CORP.	BALLARD POWER SYSTEMS
ALLIED SHIPBUILDERS LTD.	BARDON SUPPLIES LIMITED
ALLIED SIGNAL AEROSPACE CANADA	BARNES DISTRIBUTION CANADA
ALMAC MACHINE WORKS LTD.	BARTLE & GIBSON LTD.
ALS CANADA LTD.	BAXTER CORPORATION
ALUMICOR LIMITED	BAXTERS CANADA INC.
AMBASSADOR CONFERENCE RESORT	BAYER INC.
AMEC AMERICAS LIMITED	BAYSHORE HEALTH CARE LTD.
AMEC EARTH & ENVIRONMENTAL LTD.	BBM CANADA

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
BC CENTRE FOR DISEASE CONTROL SOCIETY	CANAD CORPORATION OF MANITOBA INC.
BDO DUNWOODY LLP	CANADA BREAD ATLANTIC LIMITED
BEAULIEU CANADA	CANADA BREAD COMPANY LTD.
BECKMAN COULTER CANADA INC.	CANADA CAPITAL BUILDING SERVICES LTD.
BECTON DICKINSON CANADA INC.	CANADA CATERING CO. LIMITED
BEE CLEAN BUILDING MAINTENANCE INC	CANADIAN BANK NOTE COMPANY, LIMITED
BELL HELICOPTER TEXTRON CANADA LIMITED	CANADIAN BLUE BIRD COACH LTD.
BELRON CANADA INC	CANADIAN BONDED CREDITS LIMITED
BEST FACILITIES SERVICES LTD.	CANADIAN BUTTONS LIMITED
BF GOODRICH LANDING GEAR DIVISION OAKVILLE	CANADIAN CORPS OF COMMISSIONAIRES
BFI CANADA INC.	CANADIAN LINEN AND UNIFORM SERVICE
BIOGENIE S.R.D.C. INC.	CANADIAN NIAGARA HOTELS INC.
BLACK & MCDONALD LIMITED	CANADIAN SHIPBUILDING & ENGINEERING LTD.
BOC CANADA LIMITED	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 LIMITED	CANON CANADA INC.
BOMBARDIER INC.	CANTEST LTD.
BOMBARDIER RECREATIONAL PRODUCTS INC.	CAPGEMINI CANADA INC.
BOUTHILLETTE PARIZEAU & ASSOCIATES INC.	CARIS-UNIVERSAL SYSTEMS LTD.
BOWDENS MEDIA MONITORING LIMITED	CARL ZEISS CANADA LTD.
BOWE BELL & HOWELL INTERNATIONAL LTD.	CARLETON UNIVERSITY
BRAINHUNTER INC.	CARMICHAEL ENGINEERIG LTD
BRAMBIES CANADA	CARRIER CANADA LTD.
BRIDGE BRAND FOOD SERVICES LTD.	CARSWELL, A DIVISION OF THOMSON CANADA LTD.
BRIDGESTONE FIRESTONE CANADA INC.	CARTEM INC
BRISTOL-MYERS SQUIBB CO.	CASCADES EAST ANGUS INC.
BROOKFIELD LEPAGE JOHNSON CONTROLS FACILITY MANAGEMENT SERVICES	CASCADES RESOURCES
BROTHER INTERNATIONAL CORPORATION (CANADA) LTD.	CASINO NOVA SCOTIA HOTEL
BROWNING HARVEY LTD.	CASTROL CANADA INC.
BRUNET HEALTH CARE GROUP	CATHOLIC SOCIAL SERVICES
BTI CANADA	CAVALIER ENTERPRISES LTD.
BUDGET CAR & TRUCK RENTALS OF OTTAWA	CBCL LIMITED
BUDGET RENT A CAR OF EDMONTON LTD.	CCH CANADIAN LIMITED
BUNGE CANADA	CCSI TECHNOLOGY SOLUTIONS CORP.
C & D CLEANING AND SECURITY SERVICES LTD.	CDI PROFESSIONAL SERVICES, LTD.
C.S. BROOKS CANADA INC.	CÉGEP ÉDOUARD-MONTPETIT
CABLECOM INT'L NETWORK CABLING INC.	CÉGEP SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU
CAE ELECTRONICS LTD.	CENTENNIAL FOODS CORPORATION LTD.
CAFETERIA DE LA CAPITALE INC.	CENTRAL HEALTH SERVICES/RETIREMENT RESIDENCES INC.
CAISSE CENTRALE DESJARDINS	CENTRAL PRECISION LIMITED
CALIAN TECHNOLOGIES LTD.	CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET LINGUISTIQUE CARON LTÉE
CAMCO INC.	CENTRE DE RECHERCHE INDUSTRIELLE DU QUÉBEC (CRIQ)
CAMOSUN COLLEGE	CENTRE FOR ADDICTION AND MENTAL HEALTH
CAMPBELL FORD SALES LTD.	CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE QUÉBEC
CANAC MARQUIS GRENIER LTÉE	CH2M HILL CANADA LIMITED

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
CHEMISE EMPIRE LTÉE	CUMMINS EST DU CANADA INC.
CHEMISES JML SHIRTS INC.	CUMMINS MID CANADA LTD
CHESAPEAKE DISPLAY AND PACKAGING	CUMMINS ONTARIO INC.
CHEVRON CANADA LIMITED	CUSTOM FOAM SYSTEMS LTD.
CHIP REIT NO. 32 OPERATIONS LTD.	CUTLER-HAMMER ENGINEERING SERVICES DIVISION
CIA INC.	D. BERTRAND & FILS INC
CIMA, ENGINEERING CONSULTANTS	DAIMLERCHRYSLER CANADA INC
CISCO SYSTEMS CANADA CO.	DAIRYWORLD FOODS
CIT FINANCIAL LIMITED	DALHOUSIE UNIVERSITY
CITÉ DE LA SANTÉ DE LAVAL	DALSA CORPORATION
CLARIANT (CANADA) INC	DANCO EQUIPMENT INC.
CLEANMATTERS JANITORIAL SERVICES LTD	DANKA CANADA INC.
CLINIDATA CORPORATION	DANONE WATERS OF CANADA INC.
CMC ELECTRONIQUE INC	DATA BUSINESS FORMS
CMI INTERLANGUES INC.	DATA GENERAL (CANADA) CO.
CNC GLOBAL LIMITED	DATACARD CANADA INC
COAST HOTELS LIMITED	DAVEY TREE SERVICES A DIVISION OF DAVEY TREE
COCHRANE GROUP INC.	DAVIE MARITIME INC.
COGNOS INC.	DECISION ONE CORPORATION
COHOS EVAMY	DÉCOR EXPERTS EXPO - 3022528 CANADA INC.
COLLECTCORP CORPORATION	DEL LABORATORIES PHARMACEUTICS CANADA INC.
COLLEGE AHUNTSIC	DELL COMPUTER CORPORATION
COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE	DELOITTE & TOUCHE LLP
COLONY HOTEL TORONTO/SINGDEER INVESTMENT LTD.	DELPHI SOLUTIONS CORP.
COM DEV INTERNATIONAL LIMITED	DELTA BESSBOROUGH - LEGACY HOTELS CORPORATION
COMCARE HEALTH SERVICES	DELTA CALGARY AIRPORT - LEGACY HOTELS CORP.
COMMERCIAL SOLUTIONS INC.	DELTA CENTRE-VILLE
COMMUNICATIONS QUÉBECOR INC	DELTA CHELSEA - GREAT EAGLE HOTELS (CANADA) LTD.
COMPASS GROUP CANADA (BEAVER) LTD.	DELTA HALIFAX
COMPUGEN INC.	DELTA OTTAWA HOTEL & SUITES
COMPUTER ASSOCIATES CANADA LTD.	DELTA VANCOUVER AIRPORT
COMPUTER SCIENCES CANADA INC. - CSC	DELTA VANCOUVER SUITES (DELTA HOTELS)
COMPUWARE CORPORATION OF CANADA	DERKO LIMITEE
CONCORDIA UNIVERSITY	DESCHENES & FILS LTEE
CONESTOGA-ROVERS & ASSOCIATES LIMITED	DESSAU-SOPRIN INC.
CONNORS BROS. DIVISION OF CLOVER LEAF SEAFOODS, LP	DEW ENGINEERING AND DEVELOPMENT LIMITED
CONOR PACIFIC CANADA	DILLON CONSULTING LIMITED
CONSOLIDATED SERVICE INDUSTRIES CORPORATION	DISCOUNT CAR & TRUCK RENTALS LTD.
CONSOLTEX INC.	DISTAL INC.
COREL CORPORATION	DOLLAR THRIFTY AUTOMOTIVE GROUP CANADA LTD
CORPORATE EXPRESS CANADA INC.	DOLLCO CORPORATION (THE)
CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE	DOMINION BLUELINE INC.
CORPORATION TECHNOLOGIES EICON	DOMTAR INC.
COSSETTE COMMUNICATION INC.	DOMUS BUILDING CLEANING CO LTEE
CPI CANADA - COMMUNICATIONS & POWER INDUSTRIES CANADA INC.	DOUBLETEX
CRAWFORD ADJUSTERS CANADA INC.	DOWNEAST COMMUNICATIONS
CROWNE PLAZA TORONTO CENTRE	DR. OETKER LTD.
CSG SECURITY INC	DRAKE INTERNATIONAL INC.
	DRS FLIGHT SAFETY AND COMMUNICATIONS

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
DST OUTPUT CANADA INC	FAIRMONT HOTEL VANCOUVER (THE)
DUBE & LOISELLE INC.	FAIRMONT HOTELS INC./THE FAIRMONT NEWFOUNDLAND
DUFFERIN CONSTRUCTION COMPANY	FAIRMONT LE CHATEAU FRONTENAC (THE)
DUOCOM CANADA INC.	FAIRMONT LE REINE ELIZABETH
DURHAM FURNITURE INC.	FAIRMONT ROYAL YORK (THE)
DY 4 SYSTEMS INC	FAIRMONT VANCOUVER AIRPORT (THE)
DYNACARE GAMMA PARTNERSHIP	FAIRMONT WATERFRONT HOTEL (THE)
DYNAMIC MAINTENANCE LTD.	FARMERS CO-OPERATIVE DAIRY LIMITED
DYNEX FACILITY SERVICES INC.	FASTENAL CANADA COMPANY
E S FOX LIMITED	FELLFAB LIMITED
E.I. DU PONT CANADA COMPANY	FGI FAMILY GUIDANCE GROUP INC.
EAGLEPICHER ENERGY PRODUCTS CORPORATION	FINNING INTERNATIONAL INC.
EARTH TECH CANADA INC.	FIRST NATIONS UNIVERSITY OF CANADA INC.
EASTERN BAKERIES LIMITED	FISHER SCIENTIFIC COMPANY
EBA ENGINEERING CONSULTANTS LTD.	FISHERMAN'S MARKET INTERNATIONAL INC
EBCO INDUSTRIES LTD.	FLEETWAY INC.
ECOLAB CO.	FORD MOTOR COMPANY OF CANADA LTD.
ÉCOLE DE LANGUES LA CITÉ INC.	FORENSIC TECHNOLOGY WAI INC.
EDMONTON GEAR CENTRE LTD.	FORMICA CANADA INC.
EDMONTON MEAT PACKING LTD.	FOR-NET INC
EDS CANADA INC.	FORT GARRY INDUSTRIES LTD.
EDULINX CANADA CORPORATION	FOUR POINTS BY SHERATON GATINEAU-OTTAWA (KSD ENTERPRISES)
EECOL ELECTRIC LTD.	FOURNITURE DE BUREAU DENIS
ELECTRO SONIC INC.	FRANKLIN EMPIRE INC.
ELI LILLY & CO.	FREIGHTLINER OF VANCOUVER LTD.
EMC CORPORATION OF CANADA	FRIESENS CORPORATION
EMCO CORPORATION	FRISCO BAY LTD.
EMS TECHNOLOGIES CANADA , LTD.	FUJI PHOTO FILM CANADA INC.
ENGEL CANADA INC.	FUJITSU CONSULTING (CANADA) INC.
ENGINEERED APPAREL LTD.	FUTURE ELECTRONICS INC.
ENSEIGNES PATTISON SIGN GROUP	G&K SERVICES CANADA INC.
ENTERPRISE RENT A CAR OTTAWA	G.A. BOULET INC.
ENTRUST LIMITED	G.E. WATER AND PROCESS TECHNOLOGIES
ENVIRO-TEST LABORATORIES	G.N. JOHNSTON EQUIPMENT CO. LTD.
E-ONE CANADA LTD.	GANOTEC INC.
EPSON CANADA LIMITED	GARLOCK OF CANADA LTD
EQUIFAX CANADA INC.	GAZ METROPOLITAIN INC
ERNST & YOUNG LLP	GDG ENVIRONNEMENT LIMITÉE
ESRI CANADA LIMITED	GENERAL CABLE COMPANY
ESSELTE CANADA INC.	GENERAL CHEMICAL CANADA LTD
EVANS CONSOLES CORPORATION.	GENERAL DYNAMICS CANADA LTD.
EXCALIBUR LEARNING RESOURCE CENTRE, CANADA CORP.	GENERAL DYNAMICS LAND SYSTEMS - CANADA CORPORATION
EXIDE CANADA INC BATTERY DIVISION	GENERAL DYNAMICS- PRODUITS DE DÉFENSE
EXPRO TECHNOLOGIES INC.	GENERAL ELECTRIC CANADA INC.
E-Z-EM CANADA INC.	GENERAL MOTORS OF CANADA LTD
FAIRMONT BANFF SPRINGS (THE)	GENERAL MOTORS OF CANADA LTD DIESEL DIV.
FAIRMONT CHATEAU LAURIER (THE)	GENPHARM INC.
FAIRMONT EMPRESS (THE)	GESCAN DIVISION OF SONAPOR CANADA INC.
FAIRMONT HOTEL MACDONALD (THE)	

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
GETRONICS CANADA INC	HÔPITAL LAVAL
GFS CANADA COMPANY (GORDON FOOD SERVICE)	HORTON TRADING LTD.
GGI GROUP INC.	HOTEL CHATEAU MONT SAINTE-ANNE INC
GIBBARD FURNITURE SHOPS LTD.	HOTEL DIEU HOSPITAL
GLAXOSMITHKLINE INC.	HOTEL GOUVERNEUR PLACE DUPUIS
GLENTEL INC.	HÔTEL LOEWS LE CONCORDE/PLACE MONTCALM HOTEL INC
GLOBAL UPHOLSTERY CO. INC.	HOTEL SASKATCHEWAN RADISSON PLAZA
GOLDEN ARROW SCHOOLBUSES LTD.	HTS ENGINEERING LTD.
GOLDER ASSOCIATES LTD	HUMAN RESOURCES CAPITAL GROUP INC.
GOODFELLOW INC	HUMMINGBIRD COMMUNICATIONS LTD.
GOODYEAR CANADA INC.	HUSKY INJECTION MOLDING SYSTEMS LTD.
GOWLING LAFLEUR HENDERSON LLP	HUSKY OIL LIMITED
GRAND & TOY LIMITED	HYATT REGENCY CALGARY
GRANT EMBLEMS LIMITED	HYATT REGENCY VANCOUVER
GRANT THORNTON LLP	HYDRO AGRI CANADA (NUTRITE)
GRAPHIC CONTROLS CANADA LTD.	IAN MARTIN LIMITED
GRAY FORGINGS & STAMPINGS LIMITED	IBI GROUP
GRAYBAR CANADA LIMITED	IBM CANADA LTD
GROUPE CGI INC.	ICI CANADA INC
GROUPE LACASSE INC.	IDEAL ROOFING COMPANY LTD.
GROUPE LGS INC.	IKON OFFICE SOLUTIONS INC.
GROUPE SANTE MEDISYS INC	IMC (CANADA) GLOBAL LTD.
GROUPE TENCO INC.	IMP AEROSPACE COMPONENTS LTD
GROUPE-CONSEIL ROCHE LTEE	IMP GROUP LIMITED - CSH OPERATIONS
GUILLEVIN INTERNATIONAL INC	IMPERIAL OIL CANADA LIMITED
HAGMEYER CANADA INC. DBA CENTURY VALLEN	IMT PARTNERSHIP
HARBOUR TOWERS HOTEL AND SUITES	INDAL TECHNOLOGIES INC.
HARPER POWER PRODUCTS INC.	INDUSPAC GROUP
HARRIS CANADA INC.	INDUSTRIES DE MAINTENANCE EMPIRE INC.
HATCH ASSOCIATES LTD	INGENIUM GROUP INC.
HAWORTH LTD.	INSCAPE CORPORATION
HAY GROUP LIMITED	INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
HENRY SCHEIN ASH ARCONA	INSTITUT NATIONAL D'OPTIQUE
HÉROUX-DEVTEK INC.	INSTITUT PHILIPPE PINEL DE MONTRÉAL
HERTZ CANADA LIMITED	INTEGRATED POWER SYSTEMS CORP.
HEWITT ÉQUIPEMENT LTÉE	INTELCOM SECURITY SERVICES LTD
HEWLETT-PACKARD (CANADA) CO.	INTERCITY PACKERS LTD
HILROY MEAD WESTBACO COMPANY	INTERCON SECURITY LIMITED
HILTON CANADA INC.	INTERGRAPH CANADA LTD.
HITACHI DATA SYSTEMS INC.	INTERNATIONAL ROAD DYNAMICS INC.
HOFFMANN LA ROCHE LIMITED	INTERTEC SECURITY & INVESTIGATION LTD.
HOLIDAY INN AIRPORT WEST	IRON ORE COMPANY OF CANADA
HOLIDAY INN SELECT HALIFAX CENTRE	IRVING EQUIPMENT
HOLIDAY INN SELECT MONTREAL CENTRE-VILLE	IRVING OIL LIMITED
HOLIDAY INN SELECT TORONTO AIRPORT	IRVING SHIPBUILDING INC./LES CHANTIERS MARITIME IRVING
HOLIDAY INN TORONTO YORKDALE	ISLAND FARMS DAIRIES
HOLIDAY INN WINNIPEG SOUTH	ISM INFORMATION SYSTEMS
HONEYWELL LIMITED	J & A BUILDING SERVICES LTD.
HOPITAL DU SAINT-SACREMENT	J. L. RICHARDS & ASSOCIATES LIMITED

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
JACQUES WHITFORD	LIBERTY HEALTH
JH RYDER MACHINERY LTD	LIFTKING INDUSTRIES INC.
JOE'S JANITORIAL SERVICES LTD.	LINCOLN ELECTRIC COMPANY OF CANADA LP
JOHN DEERE LIMITED	LITECO INC.
JOHNSON & JOHNSON INC	LIVERTON HOTELS INC.
JOHNSON & JOHNSON MEDICAL PRODUCTS INC	LOCKHEED MARTIN CANADA
JOHNSON CONTROLS LP	LOGIDEC/MOORE WALLACE INC
JONES PACKAGING INC.	LOGISTIK UNICORP
JTI-MACDONALD CORP.	LONDON KING STREET PURCHASECO INC.
JUSTICE INSTITUTE OF BRITISH COLUMBIA	LOUIS GARNEAU SPORTS INC.
KASIAN ARCHITECTURE INTERIOR DESIGN AND PLANNING LTD.	LOWE-MARTIN CO. INC.
KAVERIT STEEL AND CRANE ULC	LUCENT TECHNOLOGIES CANADA CORP.
KEILHAUER INDUSTRIES LTD.	LUMEN, DIVISION DE SONEPAR CANADA INC.
KELLOWAY CONSTRUCTION LTD.	LUMONICS INC
KELLY SERVICES (CANADA) LTD.	LYRECO (CANADA) INC.
KEMPTVILLE TRUCK CENTRE LIMITED	M&S FOOD SERVICES LTD.
KI PEMBROKE LP	MACDONALD DETTWILER & ASSOCIATES INC.
KLOHN CRIPPEN CONSULTANTS LTD.	MACDONALD DETTWILER & ASSOCIATES LTD.
KNOLL NORTH AMERICA CORPORATION	MACK CANADA INC.
KODAK CANADA INCORPORATED	MAGELLAN AEROSPACE CORPORATION
KOMEX INTERNATIONAL LTD.	MAGELLAN AEROSPACE LIMITED
KONE INC.	MAINTENANCE EUREKA LIMITÉE
KONICA MINOLTA BUSINESS SOLUTIONS (CANADA) LTD.	MALLETTE S.E.N.C.R.L.
KONTZAMANIS GRAUMANN SMITH MACMILLAN INC.	MANAC INC. (INDUSTRIES TANGUAY)
KOPRASH INVESTMENT INC.	MANDEL SCIENTIFIC COMPANY INC.
KROMAR PRINTING LTD	MANITOBA HYDRO
KRUG INC.	MANPOWER SERVICES CANADA LIMITED/SERVICES
L.P. ROYER INC.	MANPOWER CANADA LIMITEE
L-3 COMMUNICATIONS ELECTRONIC SYSTEMS INC.	MAPINFO CANADA INC.
LA CHEMISE PERFECTION INC	MARCONI MEDICAL SYSTEMS CANADA INC.
LABORATOIRES ABBOTT LTÉE	MARITIME PAPER PRODUCTS LIMITED
LABSTAT INTERNATIONAL INC.	MARK'S WORK WEARHOUSE
LAB-VOLT (QUÉBEC) LTÉE	MARRIOTT CHÂTEAU CHAMPLAIN
LALIBERTÉ ET ASSOCIÉS INC.	MARRIOTT CORPORATION OF CANADA LTD
LANTHIER BAKERY LTD.	MARSH CANADA LIMITED
LE GROUPE OCÉAN INC.	MARSHALL MACKLIN MONAGHAN LIMITED
LEGACY HOTELS CORPORATION	MASTECH CANADA
LENBROOK INDUSTRIES LTD	MAXSYS PROFESSIONALS AND SOLUTIONS INC.
LES DISTRIBUTEURS R. NICHOLLS DISTRIBUTORS INC	MAXXAM ANALYTICS INC.
LES EMALLAGES MITCHEL LINCOLN LTEE	MCCORMICK RANKIN CORPORATION
LES FROMAGES SAPUTO LTÉE	MCGILL UNIVERSITY
LES LAINAGES VICTOR LTÉE	MCGREGOR INDUSTRIES INC.
LES ORDRES, DÉCORATIONS ET MÉDAILLES RIDEAU INC	MCKESSON CANADA CORPORATION
LES SOUS-VÊTEMENTS U M INC	MCLARENS TOPLIS CANADA
LEVITT SAFETY LIMITED	MCMASTER UNIVERSITY
LEWISFOODS INC.	MCNEIL CONSUMER HEALTHCARE/MCNEIL PDI INC.
LEXISNEXIS CANADA INC.	MEDAVIE INC.
LEXI-TECH INTERNATIONAL INC.	MED-EMERG INTERNATIONAL INC.
LEXMARK CANADA INC.	MED-ENG SYSTEMS INC.

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
MEDIAGRIF INTERACTIVE TECHNOLOGIES INC.	NORTH ATLANTIC PETROLEUM
MEDTRONIC OF CANADA, LTD	NORTH DOUGLAS SYSCO FOOD SERVICES INC.
MELLON CONSULTANTS LIMITED	NORTHFIELD METAL PRODUCTS LTD.
MEMORIAL UNIVERSITY OF NEWFOUNDLAND	NORTHGATE INDUSTRIES LTD.
MEMRAMCOOK INSTITUTE	NORTHSTAR AEROSPACE INC.
MERCEDES-BENZ CANADA INC.	NORTHUMBERLAND CO-OPERATIVE LIMITED
MERCK FROSST CANADA LTÉE/LTD.	NORWEST SOIL RESEARCH LTD.
MESSIER DOWTY INC.	NOVA SCOTIA COMMUNITY COLLEGE
METAFORE CORPORATION	NOVA SCOTIA TEXTILES LIMITED
METRO EXECUTIVE CLASS CATERING INC.	NOVARTIS PHARMACEUTICALS CANADA INC.
METROPOLITAN CREDIT ADJUSTERS LTD.	NOVOPHARM LIMITED
METROPOLITAN PARKING INC	NOVOTEL TORONTO CENTRE
MHPM PROJECT MANAGERS INC.	NRCS INC.
MICHELIN AMÉRIQUE DU NORD (CANADA) INC	NURUN INC.
MICRO-BOUTIQUE ÉDUCATIVE INC.	O'CONNOR ASSOCIATES ENVIRONMENTAL INC
MICROSOFT CANADA CORPORATION	OERLIKON CONTRAVES INC.
MINTO SUITE HOTEL	OLDS COLLEGE
MITEL NETWORKS CORPORATION	OLYMPUS CANADA INC.
MONDRIAN CANADA INC	OLYMPUS NDT CANADA INC.
MONTEL INC	ONLINE ENTERPRISES INC
MOORE NORTH AMERICA	ONYX CANADA
MORBERN INC	OPEN TEXT CORPORATION
MORNEAU SOBECO	OPERATION SPRINGBOARD
MORRISON HERSHFIELD GROUP INC.	OPTECH INCORPORATED
MOTOR COACH INDUSTRIES LTD	ORACLE CORPORATION CANADA INC.
MOTOROLA CANADA LIMITED	ORTHO-MCNEIL INC.
MOUNT SAINT VINCENT UNIVERSITY	OSRAM SYLVANIA LTD
MULTI MARQUES INC.	OTIS CANADA INC.
MUSTANG SURVIVAL CORP.	OTTAWA (JCST) PURCHASCO INC
MWG APPAREL CORPORATION	OTTAWA MARRIOTT/1210478 ONTARIO INC.
NATIONAL CAR RENTAL (CANADA) INC.	OTTAWA-CARLETON ASSOCIATION FOR PERSONS WITH DEVELOPMENTAL DISABILITIES
NATIONAL PAPER GOODS	PACCAR DU CANADA LTÉE
NATIONAL STEEL CAR LTD.	PACIFIC SAFETY PRODUCTS INC.
NATREL INC. DIVISION D'AGROPUR COOPÉRATIVE	PACKARD BELL NEC
NBS TECHNOLOGIES INC.	PAN PACIFIC HOTEL VANCOUVER
NCR CANADA LTD	PANALPINA INC.
NEILL AND GUNTER LIMITED	PANASONIC CANADA INC
NELSON LUMBER COMPANY LTD.	PAPRICAN
NEPTUNE FOOD SERVICE INC.	PARK TOWN MOTOR MOTELS LTD.
NETMANAGE CANADA INC.	PARKWAY HOTELS AND CONVENTION CENTRE INC.
NEXIENT LEARNING INC.	PATTERSON DENTAIRE CANADA INC
NEXINNOVATIONS INC.	PAUL DEMERS ET FILS INC.
NFO CF GROUP	PAYMENTECH CANADA
NIENKAMPER FURNITURE & ACCESSORIES INC.	PEACOCK INC
NISSAN CANADA INC	PEARSON CANADA SOLUTIONS LTD.
NOR-DON COLLECTION NETWORK INC.	PEERLESS GARMENTS LTD
NORDX/CDT INC	PENSKE TRUCK LEASING OF CANADA INC.
NORIMCO - DIV OF BATA INDUSTRIES LTD.	PERKINELMER OPTOELECTRONICS
NORTEL NETWORKS	

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
PETRO-CANADA INC.	CONFERENCE CENTER
PFIZER CANADA INC.	RENTOKIL INITIAL CANADA LIMITED
PHARMACIA & UPJOHN INC.	RESIDENCE INN BY MARRIOTT HOTEL
PHARMASCIENCE INC	RESOLVE CORPORATION
PHILIPS & TEMRO INDUSTRIES LTD	RESORT INVESTORS INTERNATIONAL ULC
PHILIPS ELECTRONICS LIMITED	RGO OFFICE PRODUCTS PARTNERSHIP
PIERCEYS BUILDING SUPPLIES	RICOH CANADA INC.
PINCHIN ENVIRONMENTAL LTD.	ROCHE DIAGNOSTICS CANADA DIVISION OF HOFFMAN - LAROCHE LIMITÉE
PIONEER BALLOON CANADA LIMITED	ROCHE LTÉE GROUPE-CONSEIL
PIRELLI CABLES ET SYSTEMES INC.	ROLLAND INC. DIVISION DES PAPIERS FINS
PITNEY BOWES OF CANADA LTD.	ROLLS ROYCE CANADA LIMITED
PORTFOLIO MANAGEMENT SOLUTIONS INC.	ROPACK INC.
POWER BATTERY SALES LTD.	ROUSSEAU MÉTAL INC
PPG CANADA INC	ROYAL LEPAGE RELOCATION SERVICES LTD.
PRATT & WHITNEY CANADA CORPORATION INC.	RPB HOLDINGS LTD. (PENTICTON LAKESIDE RESORT)
PRAXAIR CANADA INC.	RUSSEL METALS INC
PREVOST CAR INC.	RYERSON UNIVERSITY
PRICEWATERHOUSECOOPERS LLP	SAFT POWER SYSTEMS INC.
PRITCHARD ENGINEERING CO. LTD	SAINT MARY'S UNIVERSITY
PROCTOR & GAMBLE INC	SAMSONITE CANADA INC.
PRODUITS BIOLOGIQUES SHIRE	SANDWELL ENGINEERING INC.
PROMAXIS SYSTEMS INC.	SANOFI-AVENTIS CANADA INC.
PROTEXION PRODUCTS (1997) INC.	SAP CANADA INC
PTI GROUP INC.	SAS INSTITUTE (CANADA) INC
PUBLICIS CANADA INC.	SASKATCHEWAN RESEARCH COUNCIL
PYLON ELECTRONICS INC	SAULT COLLEGE OF APPLIED ARTS AND TECHNOLOGY
QUANTUM MANAGEMENT SERVICES LTD	SCA HYGIENE PRODUCTS INC
QUEBECOR WORLD INC	SCEPTER CORPORATION
QUEEN'S UNIVERSITY	SCHENKER OF CANADA LIMITED
R. J. BURNSIDE & ASSOCIATES LTD.	SCHERING CANADA INC.
R.E. GILMORE INVESTMENTS CORP.	SCHINDLER ELEVATOR CORPORATION
R3D CONSEIL INC.	SCHNEIDER CANADA INC.
RAMADA HOTEL AND CONVENTION CENTER (607637 SASKATCHEWAN LTD.)	SCIENCE APPLICATIONS INTERNATIONAL CORPORATION (SAIC CANADA)
RAMADA INN 400/401	SCOTSBURN CO-OPERATIVE SERVICES LIMITED
RATIOPHARM INC.	SCYTHES INC.
RAYMOND CHABOT GRANT THORNTON	SEACOR ENVIRONMENTAL INC.
RAYTHEON CANADA LIMITED	SECURITAS CANADA LIMITED/SÉCURITAS CANADA LIMITÉE
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 INC.
READ JONES CHRISTOFFERSON LTD	SHELL CANADA LIMITED
RECOCHEM INC.	SHERATON CENTRE TORONTO HOTELS STARWOOD HOTELS
REDHEAD EQUIPMENT LTD	SHERATON HAMILTON HOTEL STARWOOD HOTELS CANADA
RÉGULVAR INC.	SHERATON SUITES CALGARY EAU CLAIRE
REHAB FOUNDATION FOR THE DISABLED	SHERATON VANCOUVER WALL CENTRE HOTEL
RELIABLE WINDOW CLEANERS (SUDBURY) LTD	SICO INC.
RELIZON CANADA INC.	SIEMENS CANADA LIMITED
RENAISSANCE TORONTO AIRPORT HOTEL AND	

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
SIERRA SYSTEMS GROUP INC.	T. LAUZON LTÉE
SIMON FRASER UNIVERSITY	TAB PRODUCTS OF CANADA LTD.
SIMPLEX GRINNELL	TANNIS TRADING INC.
SINCLAIR DENTAL COMPANY LTD.	TAYCO PANELINK LTD.
SKILLSOFT CANADA	TECHNICAL STANDARDS AND SAFETY AUTHORITY
SKOR FOOD SERVICE	TECSULT INC.
SKYJACK INC	TEKNION CORPORATION
SMED INTERNATIONAL	TÉLÉ UNIVERSITÉ
SMITH LYONS TORRENCE STEVENSON & MAYER	TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.
SMITHS DETECTION	TELEPHOTO TECHNOLOGIES INC.
SNAP-ON TOOLS OF CANADA LTD	TELUS NATIONAL SYSTEMS INC.
SNC-LAVALIN PROFAC	TENAQUIP LIMITÉE
SOFTCHOICE CORPORATION	TERRA FOOTWEAR LIMITED
SOLOTECH INC.	THALES CANADA INC.
SOLUTIONS TECHNOLOGIQUES DORVAL S.C.C.- MICROSERV	THE 500 STAFFING SERVICES INC.
SONY OF CANADA LTD.	THE CAMBRIDGE TOWEL CORPORATION
SOROC TECHNOLOGY INC.	THE CANADIAN SALT COMPANY LIMITED
SOUCY INTERNATIONAL INC.	THE GLOBE AND MAIL DIVISION OF BELL GLOBEMEDIA PUBLISHING INC.
SOURCE MEDICAL CORPORATION	THE GOVERNING COUNCIL OF THE UNIVERSITY OF TORONTO
SPARTON OF CANADA LIMITED	THE GREAT WEST LIFE ASSURANCE COMPANY
SPRINGWALL SLEEP PRODUCTS INC	THE LOYALIST COLLEGE OF APPLIED ARTS & TECHNOLOGY
SPRUCEGROVE BUILDING CLEANERS (041216 NB LTD)	THE MCELHANNEY GROUP LTD.
ST. JOHN'S DOCKYARD LIMITED	THE NORTH WEST COMPANY INC
ST. JOSEPH PRINT GROUP INC.	THE PRINCE GEORGE HOTEL
ST. LAWRENCE COLLEGE	THE ROYAL OAK INN
STANDARD AERO LIMITED	THE UNIVERSITY OF WESTERN ONTARIO
STANDARD PAPER BOX DIV. OF SPB CANADA INC.	THE WESTIN CALGARY
STANFIELD'S LIMITED	THE WESTIN EDMONTON/STARWOOD
STANTEC CONSULTING LTD.	THE WESTIN HARBOUR CASTLE
STEELCASE CANADA LIMITED	THYSSEN KRUPP ELEVATOR (CANADA) LIMITED
STEELS INDUSTRIAL PRODUCTS LTD	TITAN BUILDING MAINTENANCE LTD.
STEWART WEIR + CO. LTD.	TOROMONT INDUSTRIES LTD.
STORAGETEK CANADA INC	TORONTO AUTO AUCTIONS LIMITED
STRONGCO INC	TOSHIBA OF CANADA LIMITED
SUBARU CANADA, INC.	TOTAL CREDIT RECOVERY LIMITED
SUN MICROSYSTEMS OF CANADA INC	TOYOTA CANADA INC.
SUNCOR ENERGY INC.	TRANS UNION OF CANADA INC.
SUPERIOR PROPANE, A DIVISION OF SUPERIOR PLUS	TRANSCONTINENTAL DIRECT
SUPREME OFFICE PRODUCTS LIMITED	TRANSCONTINENTAL INC
SUPREMEX INC.	TRANSCONTINENTAL PRINTING INC
SUTTON PLACE HOTEL TORONTO (THE)	TRANSPORT ST-LÉONARD INC.
SWISH MAINTENANCE LIMITED	TRENT UNIVERSITY
SYMANTEC CORPORATION	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 LTÉE
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

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2006**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
UNISOURCE CANADA INC.	WOLSELEY HOLDINGS CANADA INC.
UNISYS CANADA INC.	WYETH PHARMACEUTICAL
UNIVAR CANADA LTD.	XEROX CANADA INC.
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL	XWAVE SOLUTIONS INC.
UNIVERSITÉ LAVAL	YAMAHA MOTOR CANADA LTD.
UNIVERSITY COLLEGE OF THE FRASER VALLEY	YONGE STREET HOTELS
UNIVERSITY OF ALBERTA	YORK UNIVERSITY
UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA	ZELLERS INC.
UNIVERSITY OF CALGARY	ZENON ENVIRONMENTAL INC.
UNIVERSITY OF GUELPH	ZODIAC HURRICANE TECHNOLOGIES INC.
UNIVERSITY OF LETHBRIDGE	ZOMAX INCORPORATED
UNIVERSITY OF MANITOBA	
UNIVERSITY OF MONTREAL	
UNIVERSITY OF NEW BRUNSWICK	
UNIVERSITY OF OTTAWA	
UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN	
UNIVERSITY OF VICTORIA	
UNIVERSITY OF WATERLOO	
UNIVERSITY OF WINDSOR	
URS CANADA INC.	
VALEANT CANADA LIMITÉE	
VANCOUVER MARRIOTT PINNACLE DOWNTOWN	
VANCOUVER SHIPYARDS CO. LTD.	
VAPOR RAIL INC.	
VICTOR INNOVATEX INC.	
VICTORIA SHIPYARDS CO LTD	
VICTORIAN ORDER OF NURSES	
VIPOND INC.	
VITALAIRE HEALTHCARE	
VITALITY FOODSERVICE CANADA LTD.	
VITA-TECH CANADA INC.	
VOLKSWAGEN CANADA INC	
VOLVO ROAD MACHINERY, LTD.	
VWR INTERNATIONAL LTD.	
WABUSH MINES	
WAJAX INDUSTRIES LIMITED	
WARDROP ENGINEERING INC.	
WARNER LAMBERT CANADA INC.	
WARREN SHEPELL CONSULTANTS GROUP	
WATSON WYATT & COMPANY	
WEBCOM LIMITED	
WELCH & COMPANY LLP	
WESCAM INC.	
WESCO DISTRIBUTION CANADA LP	
WESTBURNE RUDDY ELECTRIC	
WG THOMPSON & SONS LTD	
WHB IDENTIFICATION SOLUTIONS INC.	
WILLIAM M MERCER LIMITED	
WINPACK TECHNOLOGIES INC.	