

Loi sur l'équité en matière d'emploi : **Rapport annuel 2009**

Vous pouvez obtenir des exemplaires (imprimés) supplémentaires de cette publication aux :

Services des publications

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

140, Promenade du Portage

Phase IV, 12^e étage

Gatineau (Québec)

K1A 0J9

Télécopieur : 819-953-7260

En ligne : <http://www12.rhdcc.gc.ca>

Ce document est offert en médias substitués sur demande (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC, ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). 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, 2010

Papier

N° de cat. : HS21-1/2009

ISBN: 978-1-100-51170-2

PDF

N° de cat. : HS21-1/2009F-PDF

ISBN : 978-1-100-93816-5



Message de la ministre

Le Canada ouvre la voie à une reprise économique après une dure récession qui a frappé l'ensemble de la planète. Or, pour assurer le dynamisme de notre économie, il est crucial que nous attirions au sein de notre population active les travailleurs les plus talentueux et que nous tirions parti du potentiel de tous nos travailleurs qualifiés et entrepreneurs. Qui plus est, nous devons absolument créer des milieux de travail compétitifs, efficaces et inclusifs si nous voulons bâtir une économie productive et novatrice.

Le gouvernement du Canada appuie les travailleurs et les entreprises qui contribuent à la prospérité de notre pays, et qui continueront de le faire, en promouvant une main-d'œuvre canadienne diversifiée, talentueuse et compétitive.

Tous les Canadiens ont le droit de s'épanouir dans un environnement de travail où les possibilités de perfectionnement et d'avancement se fondent sur leurs compétences et leurs habiletés. Notre gouvernement tient résolument à favoriser des milieux de travail qui offrent à tous les travailleurs des occasions d'emploi et d'avancement sans discrimination.

C'est précisément dans ce but que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été édictée, et le Rapport annuel qui est produit dans sa foulée décrit les progrès réalisés par les employeurs sous réglementation fédérale pour créer une population active équitable qui soit à l'image de la population diversifiée du Canada.

Ce rapport présente une analyse des données de 2008, et je peux confirmer avec joie qu'on y retrouve de belles améliorations au chapitre de l'équité en emploi dans le secteur de la fonction publique. On y constate également que les minorités visibles sont beaucoup mieux représentées dans les entreprises du secteur privé assujetties à la compétence fédérale.

En tant que Canadiens, nous pouvons nous réjouir de notre diversité et reconnaître les bienfaits socioéconomiques d'un environnement de travail diversifié. Nous pouvons d'ailleurs être fiers de notre leadership dans ce domaine et continuer à promouvoir des milieux de travail sans racisme et sans discrimination. Ce sont les milieux de travail inclusifs et novateurs qui savent mettre à contribution les talents de tous les travailleurs qui sauront tirer leur épingle du jeu et qui assureront la prospérité économique du Canada.



Lisa Raitt
Ministre du Travail



Table des matières

Introduction1
Aperçu5
Chapitre 1 Reconnaître l'excellence – Pratiques exemplaires13
Chapitre 2 Exemple de réussite liée à l'équité en matière d'emploi19
Chapitre 3 Les femmes25
Chapitre 4 Les Autochtones33
Chapitre 5 Les personnes handicapées41
Chapitre 6 Les membres des minorités visibles49
Chapitre 7 La voie de l'avenir – Initiatives d'équité en milieu de travail57
Annexe A Notation des employeurs61
Annexe B Tableaux - Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État83
Annexe C Tableaux – Employeurs du secteur public fédéral et les entrepreneurs fédéraux103

Introduction

Équité en matière d'emploi

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

- Article 2 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Le Canada, comme le reste du monde, fait face à une grande incertitude sur le plan économique à la suite de la plus importante récession depuis la Deuxième Guerre mondiale. Menacés par la faiblesse de l'économie, les Canadiens doivent travailler ensemble pour s'assurer que la société sortira de cette crise économique. Le Canada est fier d'être une des sociétés les plus ouvertes et cohésives du monde et de disposer d'une main-d'œuvre compétente et talentueuse. La population active diversifiée du Canada n'a jamais été aussi essentielle pour la santé et la survie économique du pays.

En 2008, un grand nombre d'employeurs ont déclaré que la récession a d'une part eu un effet néfaste sur leurs opérations et réduit les possibilités d'améliorations qui s'offrent aux groupes désignés au sein de leur organisation et d'autre part les a contraints à régler de nombreux problèmes d'équité en matière

d'emploi. Tandis que le taux de chômage augmentait et que les ressources diminuaient, beaucoup d'employeurs ont dû réduire leurs effectifs, procéder à une réorganisation ou, dans certains cas, fermer leurs portes.

En mettant en œuvre la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, il faut tenir compte des réalités que vivent les entreprises pendant ces temps difficiles. Il n'est pas toujours possible de respecter les plans et d'atteindre les objectifs dans les délais prévus. Il faut mettre en place des stratégies créatives pour s'assurer que les rares emplois sont dotés en vertu de solides principes de planification des ressources humaines et d'équité en matière d'emploi. Les organismes, les syndicats, les groupes désignés et les gouvernements doivent collaborer en vue d'atteindre les objectifs d'équité en milieu de travail.

Les employeurs visés par la *Loi* doivent respecter quatre obligations fondamentales dans la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi. Ils doivent :

- Examiner leur effectif pour recueillir de l'information sur la représentation, les catégories professionnelles, la répartition salariale ainsi que la part des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi des membres des groupes désignés;
- Analyser toute sous-représentation des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle de leur effectif;
- 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 prévoient éliminer les obstacles à l'emploi et appliquer des politiques et des pratiques positives. Ce plan doit comprendre un calendrier complet incluant des objectifs à court et à long terme de leur organisation.

Les employés sont soucieux de l'effet qu'aura la récession mondiale sur l'emploi. Les employeurs doivent s'efforcer de rendre leur main-d'œuvre inclusive et de combattre leurs inquiétudes en mettant leur ressources humaines en valeur. Le fait de miser sur l'équité en matière d'emploi contribue à créer un milieu de travail cohésif qui accorde de l'importance à la plus grande ressource d'un organisme : ses employés.

Nous en sommes à la vingt-deuxième année de collecte des rapports des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et des sociétés d'État sur l'équité en matière d'emploi. Ces rapports fournissent des renseignements sur les progrès réalisés au chapitre de la représentation des quatre

groupes désignés. De plus, ils rendent compte des mesures prises par les organisations pour assurer l'inclusion et le développement professionnel de tous les membres de la population active canadienne.

Dans le présent rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi de la ministre du Travail, nous mettons en évidence les données numériques et non numériques recueillies auprès des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État. De plus, nous résumons les progrès réalisés en 2008 par les employeurs pour rendre leur milieu de travail équitable. Ce rapport inclut également un bref aperçu des autres types d'employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

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

1. **Les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État** qui comptent 100 salariés ou plus;
2. **Les organismes de la fonction publique fédérale** énumérés 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 des compétences Canada (RHDC), Défense nationale, Service correctionnel du Canada et Santé Canada);
3. **Les employeurs distincts** du secteur public fédéral qui comptent 100 salariés ou plus, énumérés 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, y compris les Forces canadiennes (officiers et sous-officiers des Forces régulières et des Forces de réserve) et la Gendarmerie royale du Canada (membres réguliers et civils, à l'exception des fonctionnaires fédéraux);
5. **Les entrepreneurs fédéraux** sous réglementation provinciale offrant des biens et des services qui comptent au moins 100 salariés au Canada et qui soumissionnent ou qui obtiennent des contrats du gouvernement fédéral d'une valeur initiale de 200 000 dollars ou plus.

Malgré les conditions économiques difficiles auxquelles fait face le Canada, les résultats du présent exercice permettent de constater qu'il y a eu des progrès, depuis la soumission du premier rapport en 1987, au chapitre de la représentation des quatre groupes désignés au sein de l'effectif des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et des sociétés d'État. Tant dans le secteur privé que public, la représentation des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées est demeurée inchangée entre 2007 et 2008. Le groupe des minorités visibles est le seul groupe dont la représentation a non seulement augmenté dans les deux secteurs mais dépassé sa disponibilité dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Cependant, l'amélioration doit se poursuivre dans le secteur public fédéral afin de combler ces écarts.

Aperçu

Ce rapport annuel est la vingt-deuxième édition déposée au Parlement. Il fait état des initiatives sur l'équité en matière d'emploi mises en œuvre en 2008 par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État en vue de rendre leur milieu de travail plus équitable. Il décrit aussi la situation d'emploi des quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles) visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le chapitre 1, Reconnaître l'excellence – Pratiques exemplaires, souligne les initiatives uniques relatives à l'équité en matière d'emploi menées par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État dans les catégories suivantes : communication, milieu favorable à l'équité, recrutement, formation et développement professionnel, maintien en poste, aménagements adaptés aux différences et consultation.

Le chapitre 2, Exemple de réussite pour l'équité en matière d'emploi, présente un des lauréats du Palmarès des 100 meilleurs employeurs du Canada pour 2009, la Société canadienne d'hypothèques et de logement, qui a fait preuve d'un engagement exemplaire envers les principes et les objectifs de l'équité en matière d'emploi.

Les chapitres 3 à 6 présentent des données sur la situation d'emploi de chacun des groupes désignés.

Le chapitre 7, La voie de l'avenir – Initiatives d'équité en milieu de travail, décrit les mesures prises par le Programme du travail afin de promouvoir l'équité en matière d'emploi.

Principales observations sur l'ensemble des employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*¹

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est entrée en vigueur en 1986. Depuis, on a constaté une amélioration continue au chapitre de la situation d'emploi des quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles) même si des progrès restent à faire.

La représentation correspond à la part des groupes désignés faisant partie d'une population active donnée. À titre d'exemple, on retrouve l'effectif global du secteur privé sous réglementation fédérale, le secteur bancaire ou une banque.

La disponibilité sur le marché du travail, c'est la part des membres des groupes désignés de la population active auquel l'employeur pourrait recruter.

En 2008

- La représentation des femmes est demeurée relativement stable chez les employeurs du **secteur privé sous réglementation fédérale** et du **secteur public fédéral**, 42,6 % et 42,8 % respectivement, et elle continue d'être inférieure à leur disponibilité (47,9 % et 50,0 %) (tableau 1). Malgré une légère amélioration de la situation d'emploi des femmes dans certaines catégories professionnelles, le « plafond de verre » persiste. Un grand pourcentage de femmes sont concentrées dans la catégorie du personnel de bureau mais sous-représentées dans les catégories des cadres supérieurs et des professionnels.
- La représentation des Autochtones compte pour 1,9 % de la population active du **secteur**

privé sous réglementation fédérale, ce qui est bien inférieure au taux de disponibilité de 3,1 % dans la population active. Toutefois, leur représentation dans le **secteur public fédéral** était de 3,7 %, supérieure au taux de disponibilité de 3,1 % dans la population active (tableau 1). Le nombre accru des Autochtones dans les centres urbains, une jeune population qui grandit à un rythme plus élevé comparativement au reste de la population, les disparités économiques persistantes et le meilleur accès aux études supérieures par les jeunes contribueront à générer de meilleurs résultats.

- Avec une représentation de 2,7 %, comparativement au taux de disponibilité de 4,9 % dans la population active, le **secteur privé sous réglementation fédérale** accuse un retard par rapport au **secteur public fédéral** (représentation de 4,2 % comparativement au taux de disponibilité de 4,5 %) en ce qui a trait au recrutement des personnes handicapées. Dans la fonction publique, la représentation des personnes handicapées était de 5,9 %, dépassant le taux de disponibilité de 4,0 % dans la population active (tableau 1).
- La représentation des membres des minorités visibles du **secteur privé sous réglementation fédérale** a augmenté à 16,6 % et excède toujours le taux de disponibilité de 15,3 % dans la population active. Toutefois, dans le **secteur public**

¹ Les employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sont les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État, la fonction publique, les employeurs distincts du secteur public fédéral qui comptent 100 salariés ou plus, énumérés 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 (dont les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada). Les employeurs sous réglementation provinciale assujettis au Programme de contrats fédéraux (PCF) ne soumettent pas de rapports annuels. Par conséquent, nous n'avons pas de données sur la représentation des groupes désignés de l'ensemble de l'effectif du PCF.

fédéral, le manque de représentation de ce groupe constitue toujours un grand défi (représentation de 8,0 % comparativement au taux de disponibilité de 13,0 % au sein de la population active) (tableau 1).

- Selon les déclarations des employés en 2008, les deux tiers travaillaient dans le **secteur privé sous réglementation fédérale**, tandis qu'un tiers travaillait dans le **secteur public fédéral** (tableau 2).

- L'effectif du **secteur privé sous réglementation fédérale** a augmenté de 25 % depuis 1987, passant de 595 417 à 743 887 employés (tableau 3).

Tableau 1

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

Employeurs		Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
			2007	2008	D**	2007	2008	D**	2007	2008	D**	2007	2008	D**
	Nbre	Nbre	R* %	R* %	D** %	R* %	R* %	D** %	R* %	R* %	D** %	R* %	R* %	D** %
Total pour le secteur privé sous réglementation fédérale	550	743 887	42,7	42,6	47,9	1,9	1,9	3,1	2,7	2,7	4,9	15,9	16,6	15,3
Fonction publique fédérale	72	186 754	53,9	54,4	52,3	4,2	4,4	3,0	5,7	5,9	4,0	8,8	9,2	12,4
Employeurs distincts	16	72 825	56,7	56,8	47,9	2,8	2,9	3,1	4,9	5,0	4,9	12,0	12,6	15,3
Autres employeurs du secteur public	2	131 716	18,4	18,6	47,9	3,1	3,3	3,3	1,4	1,4	4,9	3,5	3,9	12,5
Total pour le secteur public fédéral	90	391 295	42,3	42,8	50,0	3,6	3,7	3,1	4,1	4,2	4,5	7,6	8,0	13,0
Grand total pour les deux secteurs sous réglementation fédérale	640	1 135 182	42,6	42,7	48,6	2,5	2,5	3,1	3,2	3,2	4,8	13,0	13,6	14,5
Secteur privé sous réglementation provinciale (Entrepreneurs fédéraux)***	925	1 165 000												
Grand total pour tous les secteurs	1 565	2 300 182												

* « R » désigne la représentation exprimée en pourcentage du groupe désigné respectif de tous les employés dans l'effectif des employeurs. Les données pour les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale sont recueillies en fonction de l'année civile par le Programme du travail, tandis que les données des employeurs du secteur public fédéral sont recueillies en fonction de l'exercice (c'est-à-dire du 1er avril 2006 au 31 mars 2007 et du 1er avril 2007 au 31 mars 2008) par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT).

** « D » désigne la disponibilité de la population active exprimée en pourcentage, selon le Recensement du Canada de 2006 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de Statistique Canada. La disponibilité dans la population active pour la fonction publique fédérale est une estimation du SCT fondée sur les emplois dans la population active du Canada qui correspondent aux emplois dans cette population active de citoyens canadiens exclusivement (ne comprend pas les résidents permanents). Les statistiques sur la disponibilité pour les autres employeurs du secteur public proviennent des données sur les citoyens canadiens. Les statistiques sur la disponibilité totale ont été pondérées.

*** Les entrepreneurs fédéraux font uniquement l'objet d'examen de conformité individuels. Par conséquent, nous n'avons pas de données sur la représentation des groupes désignés pour l'ensemble de l'effectif des entrepreneurs fédéraux.

Tableau 2

Répartition de tous les employés déclarés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Employeurs	Distribution					
	2001		2007		2008	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Total pour le secteur privé sous réglementation fédérale*	634 759	74,3	733 789	65,8	743 887	65,5
Fonction publique fédérale	149 339	17,5	179 540	16,1	186 754	16,5
Employeurs distincts	69 910	8,2	71 057	6,4	72 825	6,4
Autres employeurs du secteur public	s.o.	s.o.	130 442	11,7	131 716	11,6
Total pour le secteur public fédéral†	219 249	25,7	381 039	34,2	391 295	34,5
Grand total pour les deux secteurs	854 008	100,0	1 114 828	100,0	1 135 182	100,0

* Les données sont recueillies en fonction de l'année civile. Il peut y avoir des différences avec les données présentées antérieurement en raison des ajouts à la base de données et/ou des rajustements apportés aux rapports des employeurs après la date d'échéance de la publication des documents.

† Les données sont fondées sur les exercices 2000-2001, 2006-2007 et 2007-2008.

Tableau 3

Nombre d'employeurs et de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	Employeurs				Salariés			
	1987	2001	2007	2008	1987	2001	2007	2008
	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}	N ^{bre}
Banques	23	22	24	26	169 632	195 870	208 196	212 020
Communications	90	88	93	96	179 247	215 330	230 981	234 338
Transports	208	250	345	348	203 207	179 102	206 323	206 111
Autres	52	49	80	80	43 331	44 457	88 289	91 418
Tous les secteurs	373	409	542	550	595 417	634 759	733 789	743 887

* Des écarts peuvent survenir par rapport aux données présentées antérieurement en raison des ajouts aux bases de données et/ou des rajustements apportés aux rapports des employeurs après les délais de publication.

Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale

2008 par rapport à 2007

Pour l'ensemble des travailleurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État qui ont présenté un rapport en 2007 et en 2008 :

- l'amélioration la plus marquée et visible a été enregistrée au chapitre de la représentation des membres des minorités visibles (tableau 4);
- la représentation des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées est demeurée relativement stable (tableau 4).

À long terme

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

- des progrès ont été réalisés au chapitre de la représentation de tous les groupes désignés (tableau 4);
- les plus grandes améliorations d'importance relative ont été enregistrées chez les membres des minorités visibles et les Autochtones (tableau 4).

Tableau 4

Représentation des membres des groupes désignés déclarés par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	Femmes				Autochtones			
	1987	2001	2007	2008	1987	2001	2007	2008
	%	%	%	%	%	%	%	%
Banques	76,1	71,0	67,7	67,0	0,6	1,1	1,3	1,3
Communications	39,6	41,3	40,4	40,2	0,6	1,4	1,6	1,6
Transports	16,9	24,7	25,4	25,7	0,7	2,0	2,3	2,5
Autres	21,2	28,0	30,0	30,2	0,9	2,7	3,1	2,5
Tous les secteurs	40,9	44,9	42,7	42,6	0,7	1,6	1,9	1,9
	Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	1987	2001	2007	2008	1987	2001	2007	2008
	%	%	%	%	%	%	%	%
Banques	1,8	2,0	3,6	3,5	9,5	17,1	24,9	25,5
Communications	1,4	2,3	2,5	2,5	4,0	10,8	14,5	15,3
Transports	1,4	2,4	2,1	2,1	2,6	7,6	9,4	10,2
Autres	2,3	2,7	2,3	2,4	2,6	7,7	13,4	13,5
Tous les secteurs	1,6	2,3	2,7	2,7	5,0	11,7	15,9	16,6

* Des écarts peuvent survenir par rapport aux données présentées antérieurement en raison des ajouts aux bases de données et/ou des rajustements apportés aux rapports des employeurs après les délais de publication.

Employeurs du secteur public fédéral²

2008 par rapport à 2007

Pour presque tous les employeurs du secteur public fédéral, on a constaté une légère amélioration au chapitre de la représentation de tous les groupes désignés. Nous présentons ci-dessous les points saillants de la situation au sein de l'effectif des employeurs du secteur public fédéral visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

- Dans la **fonction publique fédérale**, contrairement au secteur privé sous réglementation fédérale et aux sociétés d'État – les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées étaient bien représentés, mais les membres des minorités visibles demeuraient sous-représentés (tableau 1).
- Parmi les **employeurs distincts**, les femmes et les personnes handicapées étaient bien représentées, mais les Autochtones et les membres des minorités visibles demeuraient sous-représentés (tableau 1).
- Parmi les **autres employeurs du secteur public**, les Autochtones étaient bien représentés, mais des lacunes importantes persistent au chapitre de la représentation des femmes, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles (tableau 1).

Initiatives gouvernementales relatives à l'équité en milieu de travail

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

- La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme consiste à promouvoir un milieu de travail équitable et inclusif, sans obstacles discriminatoires à l'emploi, et à améliorer la mobilité ascendante des Autochtones et des membres des minorités visibles. L'initiative est principalement axée sur les milieux de travail assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et au Programme de contrats fédéraux. La Stratégie vise à réunir les employeurs et les intervenants pour élaborer des méthodes innovatrices de formation, de recrutement, de maintien en poste, d'avancement et de prévention de conflit pour les deux groupes ciblés.

Révision de la législation

- La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* comprend une disposition qui prévoit tous les cinq ans un examen par un comité de la Chambre des communes. La dernière révision de la *Loi* remonte à 2001, et le gouvernement a donné suite aux recommandations du Comité en novembre 2002. Une motion a été adoptée en avril 2009 et la tâche de réviser la *Loi* a été confiée au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Le Programme du travail accueille chaleureusement cette future révision permettant d'examiner les mesures mises en place pour créer un milieu de travail respectueux et une main-d'œuvre inclusive.

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

Programme de contrats fédéraux

- Le Programme de contrats fédéraux s'adresse aux employeurs sous réglementation provinciale qui comptent 100 salariés ou plus et qui ont obtenu des contrats du gouvernement fédéral d'une valeur de 200 000 dollars ou plus. Le Programme cible les quatre groupes désignés visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Entre 80 et 100 examens de conformité sont effectués chaque année par les agents de l'équité en milieu de travail partout au Canada en vue d'évaluer les programmes d'équité en matière d'emploi des entrepreneurs. Le Programme compte environ 925 employeurs dont l'effectif s'élève à plus de 1,1 million de canadiens.

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

Bien que notre rapport contient les données les plus récentes sur l'équité en matière d'emploi, il présente néanmoins les limites suivantes :

1. Pour mesurer les progrès réalisés au chapitre de la représentation des groupes désignés visés par la *Loi*, nous avons comparé leur représentation en pourcentage (c'est à dire en divisant le nombre d'employés appartenant aux groupes désignés par le nombre total d'employés), à leur disponibilité dans la population active. Les données sur la disponibilité sont tirées des recensements ou des enquêtes menés tous les cinq ans par Statistique Canada. Il existe donc un décalage dans l'évaluation des écarts en matière de représentation, par exemple, lorsqu'on compare la représentation des groupes désignés en 2008 en utilisant les données sur la disponibilité provenant de l'enquête ou du recensement de 2006.
2. Du fait que certains employeurs ont déclaré leurs données après la date de publication du présent rapport, il se peut qu'il y ait des différences entre les données des rapports annuels de certaines années.
3. Les données sur les effectifs visés par la *Loi* sont recueillies auprès de sources différentes. Les données sur l'équité en matière d'emploi des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État sont recueillies chaque année civile et consolidées par le Programme du travail. Les données du secteur public fédéral sont recueillies à chaque exercice financier par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT).

³ Pour obtenir plus de précisions sur les termes et les méthodes statistiques utilisés dans le présent rapport, veuillez consulter le guide technique à l'adresse suivante : http://www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/ot/ntemt/emt/outils_eme/rapports/annuel/GuideTechnique.shtml

Chapitre 1 :

Reconnaître l'excellence – Pratiques exemplaires

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige que les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État présentent un compte rendu narratif qui décrit les mesures adoptées pour éliminer les obstacles auxquels se heurtent les membres des groupes désignés dans leur milieu de travail. Il peut s'agir, entre autres, d'activités liées aux communications, à l'amélioration de leur lieu de travail, au recrutement, à la formation et au perfectionnement professionnel, au maintien en poste, aux aménagements adaptés aux différences et à la consultation. On présente dans le présent chapitre un aperçu des pratiques exemplaires mises en œuvre par les employeurs en 2008.

Communication

Dans leurs rapports annuels de 2008, plus de 90 % des employeurs ont décrit les initiatives internes et externes prises afin d'appliquer les mesures d'équité en matière d'emploi dans leurs organismes. Ils ont indiqué qu'une stratégie de communication bien conçue était essentielle pour mettre en pratique leur programme d'équité en matière d'emploi. Ils ont de plus redoublé d'efforts pour élaborer des campagnes de sensibilisation sur l'équité en matière d'emploi et des initiatives connexes.

Les employeurs ont utilisé une grande variété d'outils médiatiques pour démontrer leur engagement à créer un environnement organisationnel favorable à l'équité en matière d'emploi. Ils ont déclaré avoir utilisé des sites intranets et Web, des bulletins et autres publications internes, des messages de la direction, des ateliers, des réunions, des journées de célébration de la diversité ou autres événements, des guides destinés aux employés et des séances de formation et d'orientation destinées aux gestionnaires et aux employés. Ils ont aussi veillé à ce que l'information et les ressources soient facile d'accès à tous les employés.

Des employeurs comme la **Banque Canadienne Impériale de Commerce**, la **Banque de développement du Canada** et la **Société canadienne**

d'hypothèques et de logement ont créé des sites intranets propres à l'équité en matière d'emploi et à la diversité où ils affichent toute une panoplie de renseignements (p. ex., politiques, programmes, événements à venir et stratégies de recrutement). D'autres employeurs, telle que la **Banque Royale du Canada** (RBC), ont partagé leur engagement à favoriser et à maintenir un milieu de travail inclusif et équitable avec d'autres employeurs et des organismes communautaires. Le vice-président de la technologie et de l'exploitation mondiales de la **RBC**, et président bénévole du Conseil d'administration du Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail (CCRT), était le conférencier principal à la conférence nationale du CCRT. Celle-ci était orientée sur l'accès à l'emploi pour les personnes handicapées.

Un autre cas de pratique exemplaire de communication déclaré par les employeurs en 2008 était de favoriser l'organisation de diverses réunions permettant à la direction et aux employés de discuter en détail des politiques et des pratiques liées à l'équité en matière d'emploi. Par exemple, le **Jim Pattison Broadcast Group** a déclaré qu'il compte parmi ses « pratiques exemplaires » la tenue, à chaque année au cours de l'examen annuel du Plan d'amélioration du rendement, de discussions entre gestionnaires et employés sur l'engagement de l'organisme à l'égard de l'équité en matière d'emploi et les façons d'éliminer les obstacles auxquels font face les groupes désignés.

Milieu favorable à l'équité

Les efforts déployés pour créer un environnement organisationnel favorable à l'équité en matière d'emploi et à améliorer le milieu de travail pour les membres des groupes désignés ont porté fruit en 2008. On a constaté une amélioration de la perspective des employés. De nombreux employeurs ont déclaré avoir utilisé un certain nombre de méthodes créatives pour aborder la question de l'équité en matière d'emploi.

Construction de Défense Canada, par exemple, a continué d'améliorer la sensibilisation sur le plan culturel en soulignant les diverses fêtes ayant lieu au cours de l'année, comme le Nouvel An chinois et la fête du Maoulid islamique. Leur objectif principal était d'accroître la sensibilisation tout en favorisant la discussion entre les employés et leur participation à des événements culturels. La **Citibanque** a aussi tenu son premier « Citi Fest », un spectacle d'artistes amateurs multiculturel. Ce spectacle a permis aux employés d'offrir une représentation visuelle de leurs diverses cultures à leurs pairs. On y a présenté un numéro de tai-chi et de nâtya, danse classique de l'Inde.

Des expositions ont également été organisées afin de célébrer les membres des groupes désignés dans leur milieu de travail. Dans le cadre de la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones de la **Commission de la capitale nationale**, le comité de la diversité de la Commission a monté une exposition pour célébrer les Autochtones. De plus, plusieurs employés se sont rendus sur la Colline du Parlement pour participer au lancement officiel de la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones.

D'autres employeurs ont présenté des prix pour les membres des minorités visibles et des nouveaux immigrants au Canada, en mettant l'accent sur la recherche, le recrutement et le parrainage. En 2008, la **Banque Royale du Canada** s'est associée à la revue

The Canadian Immigrant Magazine pour lancer un programme de prix national visant à célébrer les réalisations des immigrants au Canada.

Recrutement

Les employeurs de tous les secteurs industriels s'efforcent de recruter, d'accroître et de maintenir en poste un effectif diversifié qui reflète la population. Près des trois quarts des employeurs ont indiqué avoir mis en place diverses stratégies de recrutement pour intégrer les membres des groupes désignés dans leur effectif. Il est essentiel d'adopter des pratiques de recrutement appropriées pour réaliser une représentation plus équitable des groupes désignés dans la population active. De nombreux employeurs ont mené des activités de recrutement ciblé, ont visé des sites Web, ont offert une formation en matière de recrutement ainsi que des ateliers et des programmes de formation à leurs spécialistes des ressources humaines en vue d'élargir leur bassin de candidats.

Le **Musée canadien de la nature** a offert un atelier axé sur la sensibilisation aux cultures autochtones. Cet atelier cherchait à démontrer aux participants comment l'adoption de pratiques de recrutement, de maintien en poste et d'avancement peuvent contribuer à accroître la représentation des Autochtones au sein de l'organisme.

En 2008, **CTV Inc. – MCTV** a commencé à faire parvenir des offres d'emploi à diverses associations, comme le Centre de recherche-action sur les relations raciales, Femmes Autochtones du Québec Inc. et le Service d'orientation et de la recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail. La **Société canadienne d'hypothèques et de logement** a fréquemment utilisé les services d'Equitek Solutions, une entreprise d'approche spécialisée en matière de diversité culturelle et de sourcing pour annoncer tous les postes vacants accessibles aux membres des groupes désignés.

Bon nombre d'employeurs ont utilisé l'Internet comme outil de recrutement. Ils ont inclus des renseignements sur l'équité en matière d'emploi et des offres d'emploi dans leur propre site Web en vue de joindre un auditoire diversifié et d'attirer des candidats. Le **Musée canadien des civilisations** a mis à jour son répertoire de postes en vue de cibler les membres des groupes désignés et a adopté une approche proactive continue à cet égard.

Formation et perfectionnement professionnel

La formation et le perfectionnement professionnel sont des activités visant à améliorer le rendement tant des membres des groupes désignés que des autres salariés. Les employeurs s'assurent que leurs employés continuent leur apprentissage afin d'être en mesure de répondre aux demandes croissantes, ainsi que de gagner et de conserver un avantage concurrentiel. Par exemple, en 2008, la **Banque Canadienne Impériale de Commerce** (CIBC) a alloué plus de deux millions de dollars à des initiatives axées sur des groupes d'employés, y compris chacun des quatre groupes désignés. Le financement de la **CIBC** a permis d'appuyer des programmes d'encadrement, de développement des compétences, de formation en finances et de nutrition et santé dans des collectivités partout au pays.

La formation et le développement du personnel sont indispensables aux employeurs pour leur permettre de faire face aux défis qu'apportera le XXI^e siècle. Les employeurs ont encouragé et appuyé les efforts déployés par leurs employés pour développer leurs capacités et faire avancer leur carrière afin de mieux atteindre les objectifs de l'organisme. Pour ce faire, ils ont offert à leur personnel des programmes de perfectionnement professionnel, des programmes de stage, des bourses pour étudiants et des programmes d'encadrement. Par exemple, en guise de

reconnaissance des contributions de son ancien dirigeant des Services bancaires aux Autochtones, la **Banque de Montréal** a créé le programme de bourses d'études et de stages Ron Jamieson. Ce programme vise à offrir une bourse d'études aux jeunes autochtones de talent et à leur donner l'occasion de participer à un stage d'été pendant leurs études en vue de pouvoir leur offrir, après l'obtention de leur diplôme, un poste permanent en tant que gestionnaire des services financiers.

En 2008, l'équipe de gestion de la **Nasittuq Corporation** a continué d'établir certains projets comme postes de formation et de développement dans les domaines techniques, professionnels et de métiers en vue de favoriser la participation des Autochtones au projet de Réseau d'alerte du Nord. Les succès continus des programmes incluent la mutation et la promotion d'employés du Programme de développement vers des postes à temps plein, et du Programme de formation vers le Programme de développement.

Maintien en poste

Le maintien en poste efficace est essentiel étant donné la population vieillissante du Canada. Les personnes qui font partie de la première vague de baby-boomers commencent à atteindre l'âge de 60 ans et se dirigent vers la retraite. Statistique Canada présente l'incidence de ce phénomène ainsi que d'autres changements démographiques⁴. Selon les renseignements recueillis au cours du Recensement de 2006, les données de projection indiquent que le nombre de Canadiens atteignant l'âge de la retraite dans la population active continuera d'augmenter au cours des prochaines années. D'ici 2016, plus d'un travailleur potentiel sur cinq atteindra la tranche d'âge de 55 à 64 ans. Dans près de 10 ans, le Canada comptera plus de personnes à l'âge de la retraite que de personnes à l'âge d'entrer sur le marché du travail. Avec ces changements rapides au sein de la population active, les employeurs

⁴ Laurent Martel et Éric Caron Malenfant, Division de la démographie, Statistique Canada, « Recensement de 2006 : Portrait de la population canadienne en 2006, selon l'âge et le sexe », accessible à : <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/as-sa/97-551/index-fra.cfm>.

auront à composer avec un taux de roulement plus élevé du personnel, le transfert des connaissances, le maintien en poste, la santé des employés plus âgés et la formation continue des employés.

Dans un marché compétitif, les pratiques exemplaires de maintien en poste des employés comprennent la création d'un milieu de travail stimulant, des options de carrière souples et une culture qui favorise la participation du personnel et les occasions d'échange des connaissances. Parmi les pratiques positives en matière de ressources humaines mentionnées par les employeurs, on retrouve les entrevues de départ, les sondages sur le climat professionnel, les programmes de réadaptation ainsi que les interventions précoces visant à prévenir les obstacles et à aider les employés à en apprendre davantage sur les forces et les faiblesses de leur entreprise.

Chez **Pelmorex Media**, les gestionnaires des ressources humaines convoquent toujours des entrevues individuelles avec tous les employés chaque année. Ces rencontres se sont avérées très utiles pour connaître les préoccupations des employés et faire un suivi.

L'équipe des ressources humaines de **CTV Inc.** a travaillé en étroite collaboration avec les spécialistes en intervention précoce du programme d'avantages sociaux de l'organisme et les médecins des employés afin d'élaborer un plan de retour au travail destiné aux employés qui reviennent d'un congé d'invalidité de courte ou de longue durée. De plus, malgré le faible taux de roulement du personnel, l'entreprise a quand même porté une attention particulière au maintien en poste en menant des entrevues de départ pour s'assurer que les membres des groupes désignés ne se sont pas heurtés à des obstacles ou n'ont pas subi de traitement injuste.

La **Banque HSBC Canada**, quant à elle, a recours à une méthode d'entrevue de départ automatisé, à travers un sondage en ligne. Son comité des cadres supérieurs a aussi effectué des vérifications semestrielles des activités sur la diversité, dont le

départ des membres du groupe de direction. Pour accroître le maintien en poste des membres des groupes désignés et de tous les employés, la **HSBC** continue de mettre en place des mesures visant à rendre le milieu de travail agréable. Les résultats ont été obtenus à partir d'un sondage auprès du personnel, dont les questions portaient sur la diversité et la conciliation travail-vie. En 2008, ces mesures ont donné de bons résultats.

D'autres employeurs comme la **Banque de développement du Canada** et **Construction de Défense Canada** ont mené des entrevues de départ avec les employés qui ont quitté leur emploi. L'équipe de direction a examiné les résultats de ces entrevues pour déterminer si des problèmes ont eu lieu ou s'il existe des tendances liées au maintien en poste.

Une des initiatives entreprises par **Alliance Pipeline Ltd.** a été de modifier sa politique relative au travail à temps partiel dans le but d'accroître le recrutement et le maintien en poste des femmes désirant réduire leur horaire de travail.

Aménagements adaptés aux différences

Le principe général de l'équité en matière d'emploi est d'assurer une représentation juste et une pleine participation des quatre groupes désignés dans le milieu de travail. Il s'agit de mettre en place des pratiques et des politiques qui préviennent ou corrigent les désavantages relatifs à l'emploi pour les groupes désignés et de prévoir des mesures spéciales, comme des programmes permettant de supprimer les obstacles à l'emploi.

Le fait de prendre des mesures d'adaptation raisonnables pour répondre aux besoins spéciaux des groupes désignés est essentiel à leur intégration au sein d'une organisation. En 2008, les employeurs ont indiqué que les mesures adoptées pour éliminer les obstacles auxquels se heurtent les groupes désignés ont en fait profité à l'ensemble du personnel et que l'effectif diversifié a conféré à l'entreprise un avantage

concurrentiel. Les employeurs ont eu recours à plusieurs méthodes d'adaptation comme le respect de la religion, l'amélioration de l'accès aux lieux de travail, les congés parentaux et le réaménagement des horaires de travail.

Par exemple, les employés de la **Banque Royale du Canada** et de la **Citibanque** ont la possibilité de participer à toute une gamme d'initiatives de conciliation travail-vie, dont des heures de travail souples ou le réaménagement des horaires de travail, le télétravail et la réduction des heures de travail par le partage de poste. À la **Banque Royale du Canada**, le conseiller en aménagement en milieu de travail a créé un répertoire des connaissances et de pratiques en matière d'adaptation du milieu de travail accessible aux gestionnaires, aux recruteurs et au personnel. De son côté, la **Citibanque** a présenté la question du réaménagement des horaires de travail pendant les séances d'orientation, suggestion qui a été bien accueillie par les employés.

En 2008, la **CTV Inc.** a effectué des travaux de rénovation dans ses locaux du centre-ville et a installé des toilettes accessibles en fauteuils roulants à presque tous les étages. Deux immeubles ont été reliés par une rampe pour permettre aux personnes en fauteuil roulant d'avoir accès aux deux immeubles. De plus, l'ascenseur qui était hors service depuis plus de 10 ans a été réparé, ce qui facilite l'accès aux étages pour tous.

La **Société canadienne d'hypothèques et de logement** a permis aux employés qui revenaient d'un congé de maladie de réintégrer le travail selon un réaménagement de leurs horaires de travail et des tâches déterminées par le fournisseur de services de gestion des absences. Les employés ont eu l'occasion de participer à la conception de leur lieu de travail et à l'adaptation des processus de travail selon leurs besoins.

Des employeurs comme **Construction de Défense Canada** (CDC), **Canpar Transport L.P.** et la **Banque Canadienne Impériale de Commerce** (CIBC) ont mis en œuvre des pratiques d'évaluation ergonomique en 2008 pour adapter le milieu de travail aux besoins des employés et prévenir les facteurs de risque connus de blessure au travail. À **CDC**, 13 employés ont bénéficié d'une évaluation ergonomique, et leurs postes de travail ont été modifiés en fonction de leurs besoins particuliers. **Canpar Transport L.P.** a fourni des évaluations en priorité aux employés détenant un certificat médical ainsi qu'aux autres employés qui en ont fait la demande. L'entreprise a accordé une attention immédiate aux employés handicapés et a adapté le milieu de travail pour deux employés atteints d'une déficience visuelle. La **CIBC**, quant à elle, a dépensé près de 518 000 \$ pour répondre à 528 demandes d'adaptation du milieu de travail, dont des services d'interprétation gestuelle, un encadrement du travail, un logiciel d'aide visuelle ou auditive et des modifications à des postes de travail.

Les pratiques d'adaptation se sont poursuivies à l'**Administration de l'aéroport international d'Halifax** et à **Banque HSBC Canada** en 2008. Ces employeurs ont continué à prouver leur engagement à promouvoir un milieu de travail inclusif. L'**Administration de l'aéroport international d'Halifax** a réussi à réintégrer des employés qui avaient subi une blessure qui les empêchait de retourner à leur poste d'origine. La **Banque HSBC Canada** a mis en place une politique définie en matière de retour et de réadaptation au travail afin d'encourager une collaboration employé-employeur visant à assurer le retour au travail des employés blessés ou handicapés après un congé.

Consultation

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, chaque employeur doit consulter les représentants des employés dans les milieux de travail syndiqués ou non-syndiqués en les invitant à faire part de leurs préoccupations en matière d'effectif, en particulier les besoins et les suggestions des groupes désignés en vue de favoriser l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail. Des consultations avec les représentants des employés ont aussi eu lieu sous forme de participation active des représentants syndicaux à des comités et à des groupes de travail. La participation et la consultation des employés sont essentielles au succès de la stratégie d'équité en matière d'emploi.

En 2008, les employeurs ont déclaré avoir eu recours à des discussions entre la gestion et les représentants des employés de tous les niveaux de poste et de provenance au sujet de la mise en place de mesures favorisant l'équité en matière d'emploi dans leur milieu de travail. Un grand nombre d'employeurs ont déclaré avoir tenu des réunions, tandis que d'autres ont consulté leurs employés par l'entremise de comités de la diversité ou d'équité en matière d'emploi. Par exemple, à la **Société canadienne d'hypothèques et de logement**, le comité de la diversité et le conseil consultatif de la présidente étaient les principaux responsables des consultations auprès des gestionnaires et des employés au sujet de l'équité en matière d'emploi et de leur plan d'équité en matière d'emploi. La **Commission de la capitale nationale** consulte les représentants des employés de façon périodique sur des questions liées à l'équité par le truchement de son Comité de consultation patronale-syndicale. Le groupe de consultation de la diversité et d'équité en matière d'emploi de la **Banque Royale du Canada** tient une réunion semestrielle pour fournir de la rétroaction sur le plan de l'équité en matière d'emploi de la banque et les résultats réalisés. Les représentants des employés sont nommés par leurs pairs et

représentent chacun des groupes désignés dans les diverses régions géographiques du Canada.

En 2008, **Amex Canada** a mis en place l'équipe « One Amex » pour offrir aux employés un forum leur permettant de communiquer leurs préoccupations et d'exprimer leurs idées sur des questions qu'ils jugent importantes. Les membres de cette équipe ont été choisis à partir d'entrevues et d'un processus de sélection pour toutes les catégories d'employés et divisions locales ou virtuelles au sein de l'entreprise afin de refléter l'ensemble de l'effectif.

L'**Association des employeurs d'Halifax** consulte l'Association internationale des débardeurs au sujet des politiques et des processus d'équité en matière d'emploi de façon continue. Le comité syndical-patronal d'équité en matière d'emploi, mécanisme principal de collaboration et de consultation, se réunit au moins deux fois par année. Il a présenté une ébauche du plan d'action d'équité en matière d'emploi en 2008 et a sollicité les commentaires des membres. Ce document mettait en relief des points précis à aborder chaque année, proposait un calendrier des réunions sur l'équité en matière d'emploi et énumérait les tâches précises à accomplir et les délais s'y rapportant.

Conclusion

Selon les employeurs, plusieurs initiatives ont permis d'accroître le nombre de membres de groupes désignés au sein de leur effectif et ont aidé à créer un milieu de travail respectueux et adapté aux besoins de tous les employés, y inclut les groupes désignés. Les pratiques exemplaires sont utilisées tout au long du cycle des ressources humaines : attrait de l'emploi, recrutement, maintien en poste, départ des employés. Elles aident à maintenir un milieu de travail sain et productif où la contribution des employés est reconnue et valorisée.

Chapitre 2 :

Exemple de réussite liée à l'équité en matière d'emploi

Ce chapitre présente une société d'État fédérale qui a fait preuve d'un engagement exemplaire à l'égard des principes et des objectifs d'équité en matière d'emploi. La Société canadienne d'hypothèques et de logement a été sélectionnée en raison de la note élevée qu'elle a reçue en 2008 pour son taux de représentation des groupes désignés, de son Indice de conformité du rapport (ICR), et de ses initiatives d'équité en matière d'emploi décrites dans son compte rendu narratif.

Des représentants du Programme du travail ont rencontré cet employeur afin de mieux cerner et définir les facteurs qui ont contribué au succès de son programme d'équité en matière d'emploi.

Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL)

La Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) est l'organisme national responsable de l'habitation au Canada. Constituée en société d'État en 1946 pour réagir à la pénurie de logements qui a suivi la Deuxième Guerre mondiale, elle est devenue depuis ce jour une institution nationale d'importance. La SCHL est le premier fournisseur au Canada d'assurance prêt hypothécaire, de titres hypothécaires, de programmes, de politiques et de recherche en matière d'habitation. La SCHL représente également le Canada sur le plan international en ce qui concerne l'habitation.

**Société canadienne
d'hypothèques et de logement**

Société d'État

Nombre d'employés : 2 177

Siège social : Ottawa (Ontario)

La Société canadienne d'hypothèques et de logement reconnaît que ses employés représentent son meilleur atout et qu'ils sont d'excellents ambassadeurs dans leurs collectivités. La SCHL offre un milieu de travail inclusif où les employés sont appréciés et respectés, et où l'on encourage chacun d'eux à déployer leurs talents uniques et leur expérience pour donner le meilleur d'eux-mêmes. Le succès de la société à créer un milieu de travail positif est évident : la société a reçu

de nombreux prix l'année dernière comprenant une nomination par Mediacorp Canada Inc. comme l'un des 100 meilleurs employeurs du Canada, une reconnaissance comme l'un des meilleurs employeurs en matière de diversité pour 2009 et 2010, l'un des 25 meilleurs employeurs de la région de la capitale nationale et enfin « l'employeur de choix » de la revue *Canadian Mortgage Professionals*.

Valorisation de la diversité

L'appréciation et le respect des personnes, ainsi que la création d'un milieu de travail inclusif et représentatif sont essentiels à l'approche utilisée par la SCHL pour gérer son personnel et remplir son mandat. La société s'est engagée à mener la totalité de ses activités d'une façon qui respecte la dignité humaine et qui mette en valeur la diversité.

La SCHL accorde une grande importance à la sensibilisation de son personnel et de ses clients en matière de diversité. Pour cela, elle diffuse des communications à l'échelle de l'entreprise de la part de sa présidente et des membres de sa direction. La promotion des réussites et de la diversité est essentielle pour aider les employés à comprendre et à apprécier l'intérêt de la diversité au sein de la SCHL. Certains membres du personnel des cinq bureaux régionaux et du Bureau national ont constitué des comités afin de promouvoir la diversité au sein de l'organisme. Ces comités ont organisé plusieurs

événements partout au Canada en 2008 afin d'honorer la diversité et faire connaître les réussites aux employés. Par exemple, les campagnes de sensibilisation au bilinguisme et à la diversité ont connu un franc succès, tout comme les festivités organisées durant la Semaine nationale de sensibilisation aux cultures autochtones. Des conférences-midi ont été organisées avec des intervenants sur des thèmes liés à la diversité. Les employés de la SCHL consultés pour les besoins de ce rapport ont confirmé que leur participation à ces activités avait renforcé leur appréciation de la diversité.

Les employés interrogés ont indiqué clairement que les mesures prises par la SCHL avaient instauré un sentiment d'appartenance au sein de l'organisation. Par exemple, le bureau régional de la Colombie-Britannique a discuté lors de son assemblée générale des pratiques durables utilisées dans d'autres pays et d'autres cultures, tandis que tous les employés de la région du Québec ont participé à une conférence sur l'innovation et la diversité.

« La SCHL met beaucoup l'accent sur la diversité et la création d'une organisation représentative de la main-d'œuvre diversifiée du Canada. La communication active au sujet de la diversité et la participation des employés à des événements spéciaux et à des campagnes de sensibilisation lui permettent de mieux comprendre l'intérêt de la diversité et favorise le respect et un milieu de travail inclusif. »

*Gail Tolley, vice-présidente, Ressources humaines
Société canadienne d'hypothèques et de logement*



« Les employés de la SCHL sont fiers de participer à un mouvement important qui aide à améliorer la vie d'autrui. Je suis fier de participer à la stratégie de commercialisation ethnoculturelle de la SCHL qui vise à rendre notre littérature et nos programmes accessibles dans d'autres langues que l'anglais et le français. En aidant à la traduction de ces documents dans ma langue maternelle, le pilipino ou le tagal, je contribue à rendre plus accessible la SCHL à la population du Canada, qui est de plus en plus diversifiée. Étant moi-même passé par là, je sais que le moment où les immigrants ont le plus besoin d'information est immédiatement après leur arrivée. C'est un honneur pour moi de pouvoir les aider. »

*Paul Kilala, directeur, Planification stratégique
Société canadienne d'hypothèques et de logement*



De plus, la SCHL a eu recours en 2008 à des activités de communication externe afin de promouvoir la diversité et mieux faire connaître ses produits et services. Ainsi, grâce à une stratégie de commercialisation ethnoculturelle, les publications de la SCHL ont été traduites en plusieurs langues afin de répondre aux besoins divers de la population canadienne, et notamment ceux des nouveaux arrivants au pays.

Recrutement et maintien en poste

La nomination de la SCHL en tant que l'un des meilleurs employeurs canadiens en matière de diversité a suscité une couverture médiatique positive pour la société partout au pays. Elle souligne l'innovation dont a fait preuve la SCHL en créant le sous-produit « SCHL : Mon choix », qui présente les **Dix raisons de choisir la SCHL** comme employeur. L'une des raisons étant « La SCHL met en place une main-d'œuvre

inclusive ». Une autre serait son nouveau site Web consacré aux carrières. Ce prix célèbre les efforts que la Société a déployés pour recruter et maintenir en poste un effectif diversifié à même de comprendre et de répondre aux besoins divers de la population, et ainsi accroître sa capacité à remplir son mandat.

Afin d'élargir son bassin de candidats et d'accroître la représentation des groupes désignés dans son effectif, la SCHL a mis en œuvre différentes pratiques de recrutement. On retrouve entre autres l'affichage des offres d'emploi dans diverses communautés et la collaboration avec des organismes d'approche spécialisés dans le placement de candidats appartenant à des populations faisant partie des groupes désignés. Lorsque l'occasion se présentait, la SCHL affichait les concours externes par le truchement d'organismes d'approche qui représentent les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles, ainsi que dans les

« Nous encourageons les gens à consulter la section Carrières de notre site Web. Grâce à ce site, les personnes peuvent postuler et être embauchées, simplement en naviguant sur l'Internet. L'une de nos meilleures stratégies de recrutement repose sur nos employés. Lorsque ceux-ci travaillent dans la collectivité, ils sont nos meilleurs ambassadeurs. »

*Gail Tolley, vice-présidente, Ressources humaines
Société canadienne d'hypothèques et de logement*



« Notre personnel des ressources humaines entretient des relations avec les organismes d'approche, ce qui nous permet de solliciter l'intérêt de groupes divers pour les postes à la SCHL. Ce qui est le plus important à la SCHL, c'est que notre organisme soit considéré comme une entreprise de marque. Les gens savent que nous offrons un bon environnement de travail et que notre mission touche la vie des canadiens et canadiennes dans l'ensemble du pays. Notre travail dans les communautés des Premières nations renforce notre capacité de recruter des Autochtones au sein de la SCHL. Je crois aussi que nos employés nous représentent bien. Ils sont les ambassadeurs de notre marque. En voyant ce que nous accomplissons, les gens ont envie de se joindre à nous et de faire partie de notre équipe. »

*André Asselin, directeur administratif, SCHL International
Société canadienne d'hypothèques et de logement et champion de la diversité pour la SCHL*



médias grand public. La SCHL a eu recours aux services d'Equitek Employment Equity Solutions, une entreprise d'approche spécialisée en matière de diversité culturelle et de sourçage, pour annoncer les postes vacants accessibles aux groupes désignés.

D'autres ressources que la SCHL a utilisées pour mener des activités de recrutement ciblé dans ses bureaux régionaux et ses marchés comprennent entre autres des annonces dans les journaux autochtones et les sites Web des organismes autochtones, l'utilisation du Champions Career Centre pour les personnes handicapées et des séances d'information sur l'emploi en collaboration avec The WorkBridge, une agence au service des personnes handicapées. La SCHL entretient également plusieurs partenariats avec des organismes comme le Yorkdale Adult Learning Centre,

le City Adult Learning Centre et le YMCA de manière à cibler les nouveaux immigrants.

Parallèlement à leurs efforts de recrutement, la SCHL favorise également le maintien des effectifs au moyen de plusieurs initiatives conçues pour répondre aux besoins divers des employés. Par exemple, la société a mis en place l'aide aux employés en matière de conciliation travail-vie et le respect des pratiques culturelles et religieuses, comme l'octroi d'un jour de congé flottant, les horaires de travail comprimés, les congés spéciaux et une politique en matière de congés pour les fêtes religieuses. De plus, les gestionnaires et le personnel travaillent de pair avec les conseillers en réadaptation dans le but d'aider les employés à réintégrer le milieu de travail suite à un congé d'invalidité physique ou mental.

« J'ai décidé de demeurer au sein de la SCHL pour de nombreuses raisons. La première, le secteur de l'habitation m'intéresse depuis longtemps. De plus, le mandat et le rôle de la SCHL m'intriguent personnellement. J'aime faire partie d'une entreprise aussi diversifiée : on y traite des sujets divers et intéressants, on y accomplit un travail important pour l'économie et le pays, et on y trouve un fort esprit d'entreprise ainsi qu'une culture professionnelle qui favorise l'appréciation et le respect des personnes. Enfin, si j'ai une idée, je sais que je peux la présenter et qu'elle sera prise en considération. C'est pour toutes ces raisons que j'aime bien faire partie de l'équipe de la SCHL. »

*Catherine Nethersole, gestionnaire, Souscription des logements collectifs
Société canadienne d'hypothèques et de logement*



« La SCHL offre des programmes de formation officiels à tous ses employés, dont des programmes de perfectionnement professionnel, des cours de gestion et des possibilités d'encadrement. Certains des cadres qui travaillent au sein de la société depuis de nombreuses années offrent également un encadrement non officiel, des conseils et de l'aide. Le concept qui sous-tend notre formation et nos programmes de perfectionnement est d'aider tous les employés de la société à atteindre leurs objectifs. Pour moi, le fait d'avoir un mentor m'a aidé à comprendre rapidement mon rôle et mes responsabilités en tant que gestionnaire dans un milieu de travail extrêmement exigeant. Le fait d'avoir accès à des personnes ayant de grandes connaissances et une vaste expérience m'a définitivement été bénéfique. Fortes de ce qu'elles ont appris dans l'organisme au fil des ans, elles m'ont fourni des conseils et m'ont aidé à prendre de bonnes décisions tout en apprenant continuellement. »

*Lance Hammond, gestionnaire, Programmes de logement pour les Autochtones vivant dans les réserves
Société canadienne d'hypothèques et de logement*



Formation et perfectionnement professionnel

Dans ce monde en constante évolution, l'apprentissage continu est essentiel au succès. C'est pourquoi la SCHL accorde une grande importance à l'apprentissage continu et s'assure que ses employés puissent acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour atteindre leurs objectifs de carrière et réaliser le mandat de la société. Pour atteindre ces objectifs et améliorer la répartition des groupes désignés dans le milieu de travail, la SCHL met en œuvre diverses initiatives. Par exemple, elle offre des séances d'orientation pour les nouveaux employés de façon régulière. Ces séances comportent une formation en matière de diversité et des exposés présentés par les cadres sur diverses populations desservies par la SCHL, comme les Autochtones, les personnes handicapées et les nouveaux immigrants. La SCHL offre également des séances de formation sur les éléments fondamentaux du leadership et de la gestion efficace qui comportent des modules sur la diversité et l'équité en milieu de travail.

La SCHL offre une aide à la formation linguistique afin d'épauler les employés à maintenir ou à perfectionner leurs compétences dans une langue seconde, ainsi que des formations dans d'autres langues pour appuyer ses activités. Ainsi, les employés de la Division internationale de la SCHL ont pu acquérir ou perfectionner leurs compétences en langues étrangères afin de pouvoir travailler auprès de leurs clients internationaux. De même, un employé de la bibliothèque de la SCHL, le Centre canadien de documentation sur l'habitation, a suivi des cours de portugais et d'espagnol afin de mieux servir les clients qui parlent ces langues et d'élargir les compétences linguistiques et culturelles de l'effectif de la SCHL.

Depuis 1993, la SCHL appuie de façon continue son programme pour personnes à besoins spéciaux, lequel offre une expérience de travail, un encadrement et des occasions de perfectionnement de compétences à trois employés atteints du syndrome de Down.

Mesures d'adaptation raisonnables

Les politiques de la SCHL en matière de mesures d'adaptation raisonnables sont conçues afin d'appuyer son engagement à créer et à maintenir un lieu de travail respectueux et inclusif qui apprécie la participation de tous les employés et respecte les besoins individuels de chacun. La politique en matière d'adaptation du lieu de travail de la SCHL offre des conseils aux gestionnaires afin de répondre aux demandes de mesures d'adaptation des employés et aider ces derniers à satisfaire les exigences de leur poste. La SCHL reconnaît qu'il lui est possible de maintenir l'efficacité et la rentabilité de ses opérations tout en adoptant des mesures qui répondent aux besoins culturels, religieux, familiaux et sanitaires des membres des groupes désignés.

Les employés qui reviennent d'un congé médical peuvent réintégrer le marché du travail à partir d'un horaire de travail et une répartition de tâches modifiés tel que défini par le fournisseur de services de gestion des absences de la SCHL. Ces salariés participent à la conception des lieux et des processus de travail en fonction de leurs besoins, et le coordonnateur de la gestion des limitations fonctionnelles de la SCHL s'assure que la réintégration est réussie et que les mesures d'adaptation sont conformes aux exigences médicales.

Très souvent, la mise en place de mesures d'adaptation, comme la restructuration des tâches et les modifications du matériel, accroît la productivité de tout le monde. Les postes de travail sont modifiés à mesure que les exigences sont déterminées pour répondre aux besoins individuels des employés, y compris les salariés handicapés ou atteints d'une autre déficience.

« Nous accordons une grande importance à la planification de la relève. La SCHL reconnaît la nécessité d'offrir plus qu'une indemnité. Nous pouvons maintenir nos employés en poste car la SCHL est un lieu dans lequel ils peuvent parfaire leur apprentissage. »

*Mostafa Farissi, agent de la gestion du portefeuille
Société canadienne d'hypothèques et de logement*



Chapitre 3 :

Les femmes

Ce chapitre présente des données sur la situation d'emploi des femmes dans les divers milieux de travail visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi⁵. Tout au long de ce chapitre, les principaux résultats de 2008 sont comparés avec ceux de l'année précédente et, le cas échéant, avec ceux de 2001 et 1987.

Points saillants

- En 2008, la représentation des femmes est demeurée relativement stable à 42,7 % au niveau agrégé chez les employeurs du **secteur privé et public** et elle est inférieure à la disponibilité qui est de 48,6 % (tableau 3.1)⁶.
- Au cours des dernières années, la représentation des femmes au sein du **secteur public fédéral** et chez les **employeurs distincts** a dépassé leur disponibilité (tableau 3.1).

Secteur privé sous réglementation fédérale :

- En 2008, la représentation des femmes à 42,6 % continue d'être inférieure au seuil de disponibilité de 47,9 % (tableau 3.1 et illustration 3.1).
- La tendance s'est poursuivie en 2008, période à laquelle moins de femmes que d'hommes occupaient un poste permanent à temps plein, et plus de femmes que d'hommes occupaient un poste permanent à temps partiel. Parmi les employés occupant un poste permanent à temps plein, quatre sur dix étaient des femmes, et parmi ceux qui occupaient un poste permanent à temps partiel, six sur dix étaient des femmes (tableau 3.2).
- De toutes les femmes de l'effectif occupant un poste permanent, 78,7 % étaient à temps plein et 21,3 % à temps partiel, comparativement à 90,0 % d'hommes occupant un poste permanent à temps plein et 10,0 % occupant un poste permanent à temps partiel en 2008 (tableau 3.3).
- Plus de la moitié des femmes occupant un poste permanent à temps plein ont gagné moins de 50 000 \$ en 2008, alors que 27,1 % ont gagné 60 000 \$ ou plus. En comparaison, 36,8 % d'hommes ont gagné moins de 50 000 \$, et 45,0 % ont gagné plus de 60 000 \$. La répartition de femmes et d'hommes était égale à 18,2 % chez les personnes dont la rémunération se situait entre 50 000 et 59 999 \$ (tableau 3.4).
- Les femmes ont continué d'être largement surreprésentées en 2008 dans le secteur bancaire à 67,0 %. Cependant, on remarque une tendance à la baisse de cette représentation au fil du temps (tableau 3.5). La représentation des femmes dans la catégorie des cadres supérieurs dans le secteur bancaire continue d'augmenter, atteignant 30,2 % en 2008.

⁵ Veuillez consulter l'**annexe B** pour obtenir des données sur les femmes au sein de l'effectif des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État, et l'**annexe C** pour obtenir des données sur les femmes au sein du secteur public assujetties à la Loi.

⁶ Afin d'évaluer les progrès des femmes visées par la Loi, nous avons comparé la représentation à leur disponibilité dans la population active. Les données sur la disponibilité proviennent des recensements réalisés tous les cinq ans par Statistique Canada. Il existe donc un décalage dans l'évaluation des écarts en matière de représentation, par exemple, lorsqu'on compare la représentation des groupes désignés en 2008 en utilisant les données sur la disponibilité provenant du recensement de 2006.

Points saillants - suite

- En 2008, la plus grande proportion des femmes dans la population active continue d'occuper des postes de la catégorie du personnel de bureau à 44,0 %, suivie par la catégorie des professionnels à 15,5 % (tableau 3.6).
- La représentation des femmes dans la catégorie des cadres supérieurs a augmenté, passant de 19,6 % en 2001 à 22,0 % en 2008, mais continue d'être sous le seuil de disponibilité de 24,2 % (tableau 3.7 et illustration 3.2).
- Entre 2001 et 2008, la représentation des femmes dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres administrateurs et des surveillants était supérieure de façon constante à leur disponibilité (tableau 3.7).
- La représentation des femmes dans des métiers moins traditionnels a augmenté au cours des dernières années (p. ex., contremaîtres, travailleurs qualifiés et artisans, travailleurs manuels spécialisés et autres travailleurs manuels). Toutefois, la sous-représentation dans ces catégories demeure importante (tableau 3.7).
- La représentation la plus élevée de femmes au pays se trouve au Nouveau-Brunswick (52,2 %), au Yukon (50,3 %) et à Terre-Neuve-et-Labrador (48,6 %). Dans chacune de ces régions, les femmes excèdent la disponibilité dans leurs provinces ou territoires respectifs (illustration 3.3).
- La part de femmes recrutées a diminué, passant de 42,7 % en 1987 à 36,4 % en 2008, et elle est très inférieure à la disponibilité (47,9 %). La crise économique mondiale explique cette diminution générale du nombre d'occasions d'embauche entre 2007 et 2008 (tableau 3.8)⁷.
- La part de femmes promues a chuté à 50,1 % en 2008, mais demeure néanmoins supérieure à leur représentation. Tout comme pour les opportunités d'embauche, un grand nombre d'employeurs attribue cette baisse à la crise économique mondiale (tableau 3.9).
- Entre 1987 et 2008, la part de femmes qui ont quitté leur emploi (qui se sont retirées de la population active) a diminué, passant de 40,3 % à 37,3 %, et ce taux est demeuré inférieur à leur représentation (tableau 3.10).

⁷ La « part » représente le pourcentage du total des recrutements, des promotions ou des cessations de fonctions déclarés par les membres des groupes désignés. La part des recrutements est comparée à la disponibilité, tandis que la part des promotions et des cessations de fonctions sont comparées à la représentation.

Tableau 3.1

Représentation et disponibilité de toutes les femmes assujetties à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Employeurs	Représentation*						Disponibilité**
	2001		2007		2008		2006
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	%
Total pour le secteur privé	284 720	44,9	313 385	42,7	316 914	42,6	47,9
Fonction publique fédérale	77 785	52,1	96 816	53,9	101 589	54,4	52,3
Employeurs distincts†	38 497	55,1	40 310	56,7	41 387	56,8	47,9
Autres employeurs du secteur public‡	s.o.	s.o.	24 050	18,4	24 484	18,6	47,9
Total pour le secteur public	116 282	53,0	161 176	42,3	167 460	42,8	50,0
Grand total pour les deux secteurs	401 002	47,0	474 561	42,6	484 374	42,7	48,6

* Les données sur les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale sont recueillies chaque année civile par le Programme du travail, tandis que les données sur les employeurs du secteur public fédéral sont recueillies à chaque exercice par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT). Les données sur la représentation dans la fonction publique fédérale sont fondées sur les exercices 2000-2001, 2006-2007 et 2007-2008.

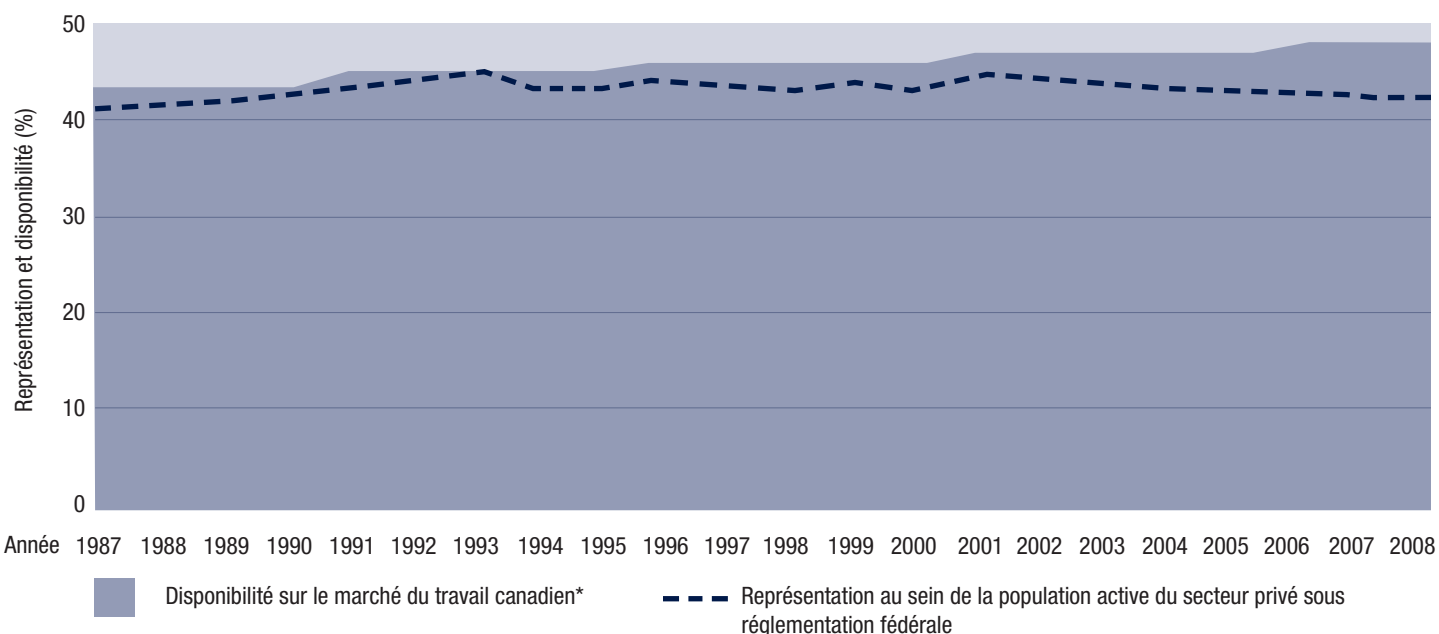
** Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2006. La disponibilité dans la population active pour la fonction publique fédérale est une estimation du SCT fondée sur les emplois dans la population active du Canada qui correspondent aux emplois dans cette population active de citoyens canadiens exclusivement (ne comprend pas les résidents permanents). Les statistiques sur la disponibilité pour 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 les organisations du secteur public fédéral qui comptent 100 salariés ou plus qui sont énumérés à l'annexe I, partie II de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (à savoir, l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).

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

Illustration 3.1

Représentation et disponibilité des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale



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

Tableau 3.2**Représentation des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale**

Type d'emploi	Femmes			Hommes		
	2001	2007	2008	2001	2007	2008
	%	%	%	%	%	%
Permanent à plein temps	40,6	39,4	39,4	59,4	60,6	60,6
Permanent à temps partiel	66,0	61,8	61,3	34,0	38,2	38,7
Total	44,6	42,7	42,6	55,4	57,3	57,4

Tableau 3.3**Répartition des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale**

Type d'emploi	Femmes			Hommes		
	2001	2007	2008	2001	2007	2008
	%	%	%	%	%	%
Permanent à plein temps	76,9	78,3	78,7	90,4	90,0	90,0
Permanent à temps partiel	23,1	21,7	21,3	9,6	10,0	10,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 3.4**Répartition des femmes occupant un poste permanent à temps plein dans le secteur privé sous réglementation fédérale**

Échelle salariale	Femmes			Hommes		
	2001	2007	2008	2001	2007	2008
	%	%	%	%	%	%
Moins de 50 000 \$	74,8	57,5	54,7	52,6	39,8	36,8
50 000 \$ - 59 999 \$	10,7	17,2	18,2	16,3	18,1	18,2
60 000 \$ et plus	14,5	25,3	27,1	31,1	42,2	45,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 3.5**Représentation des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale***

Secteur	1987		2001		2007		2008	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	129 076	76,1	139 080	71,0	141 037	67,7	142 103	67,0
Communications	71 038	39,6	88 861	41,3	93 422	40,5	94 129	40,2
Transports	34 423	16,9	44 318	24,7	52 413	25,4	53 037	25,7
Autres	9 207	21,3	12 461	28,0	26 513	30,0	27 645	30,2
Tous les secteurs	243 744	40,9	284 720	44,9	313 385	42,7	316 914	42,6

* Les données présentées antérieurement peuvent diverger en raison des ajouts à la base de données et/ou des rajustements apportés aux rapports des employeurs après la date d'échéance de la publication des documents.

Tableau 3.6**Répartition des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes			Hommes		
	2001	2007	2008	2001	2007	2008
	%	%	%	%	%	%
Cadres supérieurs	0,3	0,4	0,4	1,1	1,0	1,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	9,7	9,6	9,6	10,8	9,8	9,9
Professionnels	12,4	14,8	15,5	12,6	12,9	13,5
Personnel semi-professionnel et technique	2,2	2,9	2,8	8,6	8,9	9,2
Surveillants	4,8	4,5	4,4	2,3	2,3	2,2
Contremaîtres	0,1	0,2	0,2	2,4	2,5	2,4
Personnel administratif et de bureau principal	12,5	9,5	8,0	2,4	2,3	2,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,1	0,5	0,5	1,1	1,1	1,0
Travailleurs qualifiés et artisans	0,6	0,7	0,7	16,1	13,6	13,6
Personnel de bureau	45,3	43,2	44,0	18,5	16,6	16,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	6,9	7,4	7,5	2,9	3,1	2,8
Travailleurs manuels spécialisés	2,9	3,8	3,6	17,4	19,5	18,9
Autre personnel de la vente et des services	1,0	2,5	2,6	2,5	5,1	5,3
Autres travailleurs manuels	0,2	0,2	0,2	1,4	1,5	1,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

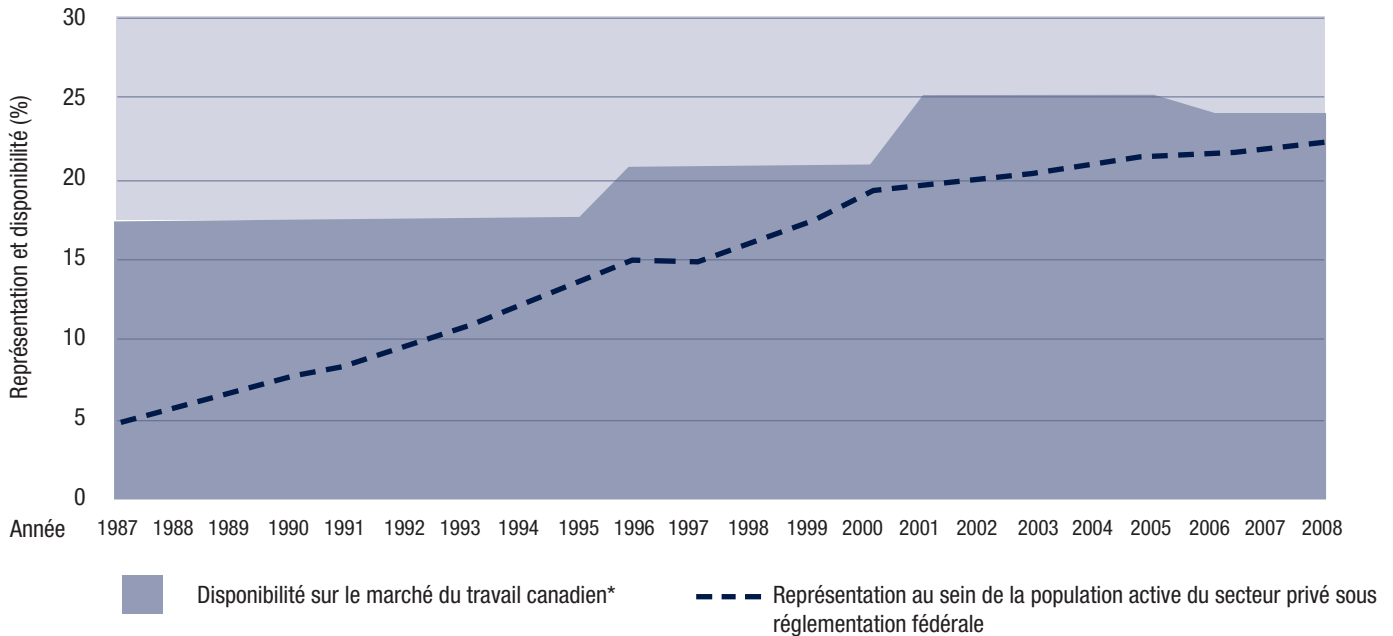
Tableau 3.7**Représentation et disponibilité des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Représentation			Disponibilité*
	2001	2007	2008	2006
	%	%	%	%
Cadres supérieurs	19,6	21,9	22,0	24,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	42,4	42,2	42,1	39,1
Professionnels	44,5	46,1	46,0	54,2
Personnel semi-professionnel et technique	16,9	19,4	18,3	54,3
Surveillants	63,3	59,7	59,9	57,2
Contremaîtres	4,4	6,7	7,1	18,2
Personnel administratif et de bureau principal	81,0	75,5	75,0	83,2
Personnel spécialisé de la vente et des services	45,8	26,4	26,5	45,1
Travailleurs qualifiés et artisans	3,0	3,6	3,7	5,4
Personnel de bureau	66,6	66,0	66,0	71,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	65,9	64,3	66,4	67,9
Travailleurs manuels spécialisés	11,4	12,6	12,4	20,8
Autre personnel de la vente et des services	24,2	26,5	26,7	56,5
Autres travailleurs manuels	8,9	10,3	9,8	24,8
Total	44,9	42,7	42,6	47,9

* Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2006

Illustration 3.2

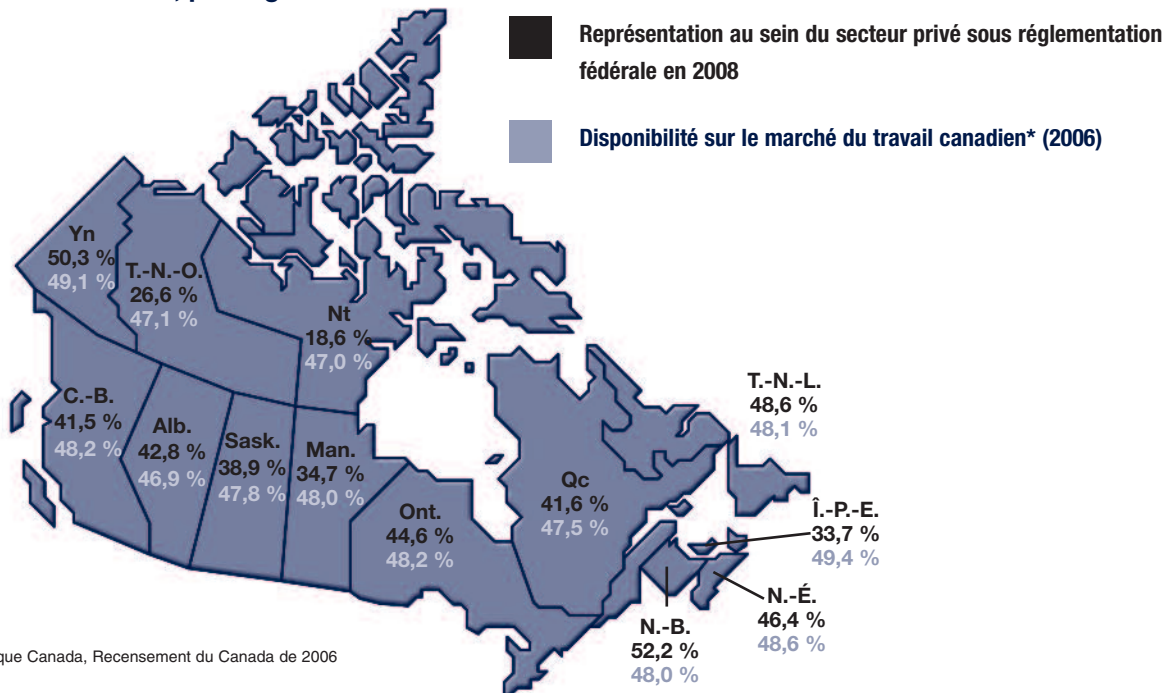
Représentation et disponibilité des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale qui occupent des postes de haute direction



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

Illustration 3.3

Représentation (2008) et disponibilité (2006) des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale, par région



* Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2006

Tableau 3.8**Part des femmes recrutées dans le secteur privé sous réglementation fédérale***

Secteur	1987		2001		2007		2008	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	16 704	76,3	17 769	61,4	20 491	59,7	18 446	58,3
Communications	7 515	43,1	12 949	39,2	15 245	37,4	13 961	34,9
Transports	7 316	21,8	12 753	30,7	12 457	25,8	11 232	24,9
Autres	1 485	33,0	1 546	32,4	6 531	30,5	4 942	30,1
Tous les secteurs	33 020	42,7	45 017	41,6	54 724	37,8	48 581	36,4

* La « part » représente le pourcentage du total des femmes recrutées.

Tableau 3.9**Part des femmes promues dans le secteur privé sous réglementation fédérale***

Secteur	1987		2001		2007		2008	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	27 599	69,9	18 908	68,4	19 595	64,1	16 518	63,0
Communications	4 900	44,1	5 170	46,1	4 793	38,9	4 864	38,1
Transports	2 655	18,0	1 852	22,7	2 135	31,4	2 167	31,8
Autres	856	26,4	1 169	29,7	1 706	35,8	1 808	37,2
Tous les secteurs	36 010	52,5	27 099	53,2	28 229	51,8	25 357	50,1

* La « part » représente le pourcentage du total des promotions accordées aux femmes.

Tableau 3.10**Part des femmes qui ont quitté le secteur privé sous réglementation fédérale***

Secteur	1987		2001		2007		2008	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	16 819	77,5	16 364	64,6	17 118	61,7	17 761	61,7
Communications	6 176	38,6	10 919	39,9	14 842	38,0	16 201	37,1
Transports	6 028	18,5	7 475	24,7	10 457	24,0	10 027	23,6
Autres	1 402	27,6	1 938	23,3	4 976	31,0	4 364	29,8
Tous les secteurs	30 425	40,3	36 696	40,2	47 393	37,5	48 353	37,3

* La « part » représente le pourcentage du total des cessations d'emploi des femmes.

Chapitre 4 :

Les Autochtones

Ce chapitre présente des données sur la situation d'emploi des Autochtones dans les divers milieux de travail visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi⁸. Tout au long de ce chapitre, les principaux résultats de 2008 sont comparés avec ceux de l'année précédente et, le cas échéant, avec ceux de 2001 et 1987.

Points saillants

- En 2008, la représentation des Autochtones dans le **secteur privé et public** est demeurée à 2,5 %, inférieure à leur disponibilité de 3,1 %. Toutefois, les Autochtones étaient bien représentés dans le **secteur public fédéral** à 3,7 % tandis que dans le **secteur privé** leur représentation était seulement à 1,9 % (tableau 4.1)⁹.

Secteur privé sous réglementation fédérale :

- La représentation des Autochtones continue d'être inférieure à leur disponibilité (tableaux 4.1 et 4.5 et illustration 4.1).
- En 2008, les Autochtones représentaient 1,9 % des employés permanents à temps plein et 2,0 % des employés permanents à temps partiel (tableau 4.2).
- De tous les employés Autochtones, 84,3 % occupaient un emploi permanent à temps plein et 15,7 % occupaient un emploi permanent à temps partiel en 2008. Les employés non autochtones présentaient des tendances similaires (tableau 4.3).
- De tous les Autochtones occupant un poste permanent à temps plein, 49,1 % ont gagné moins de 50 000 \$ en 2008, tandis que 32,5 % ont gagné 60 000 \$ ou plus. En comparaison, 43,7 % des employés non autochtones ont gagné moins de 50 000 \$ et 38,1 % ont gagné plus de 60 000 \$. Les proportions des employés autochtones et non autochtones qui ont gagné entre 50 000 \$ et 59 999 \$ étaient semblables à environ 18,3 % et 18,2 % respectivement (tableau 4.4).
- En 2008, la proportion de femmes autochtones occupant un poste permanent à temps plein et ayant gagné moins de 30 000 \$ était deux fois plus importante que celle des hommes (13,7 % comparativement à 6,9 % respectivement).
- En 2008, les Autochtones continuent d'être concentrés dans des postes de la catégorie du personnel de bureau (27,4 %), suivie de la catégorie des travailleurs manuels spécialisés (18,8 %) (tableau 4.6).

⁸ Veuillez consulter l'**annexe B** pour obtenir des données sur les Autochtones au sein de l'effectif des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État, et l'**annexe C** pour obtenir des données sur les Autochtones au sein du secteur public assujettis à la *Loi*.

⁹ Afin d'évaluer les progrès des Autochtones visés par la *Loi*, nous avons comparé la représentation à leur disponibilité dans la population active. Les données sur la disponibilité proviennent des recensements réalisés tous les cinq ans par Statistique Canada. Il existe donc un décalage dans l'évaluation des écarts en matière de représentation, par exemple, lorsqu'on compare la représentation des groupes désignés en 2008 en utilisant les données sur la disponibilité provenant du recensement de 2006.

Points saillants - suite

- Entre 2007 et 2008, la représentation des Autochtones est demeurée stable dans presque toutes les catégories professionnelles et inférieure à leur disponibilité dans toutes les catégories, sauf dans la catégorie des contremaîtres (tableau 4.7).
- En 2008, dans chaque province et territoire, la représentation des Autochtones était inférieure à leur disponibilité (illustration 4.2).
- Entre 2001 et 2008, la représentation des Autochtones a augmenté dans toutes les provinces et les huit régions métropolitaines de recensement désignées, sauf au Québec et à Montréal où leur représentation est demeurée à 0,7 % et 0,5 %, respectivement.
- La part des Autochtones recrutés a augmenté, passant de 0,5 % en 1987 à 2,3 % en 2008, mais elle demeure toujours inférieure à la disponibilité de 3,1 % (tableau 4.8)¹⁰.
- Entre 2007 et 2008, la part des Autochtones promus est demeurée moyennement stable à environ 1,7 %, et inférieure à la représentation (tableau 4.9).
- La part des Autochtones qui ont quitté leur emploi (ceux qui se sont retirés de la population active) est demeurée stable à 2,1 % entre 2007 et 2008 et était supérieure à la représentation (tableau 4.10).
- En 2008, les femmes Autochtones représentaient 41,3 % des employés Autochtones.
- Seulement 18,7 % des femmes Autochtones occupant un poste permanent à temps plein ont gagné 60 000 \$ ou plus, comparativement à 27,1 % de toutes les femmes et à 45,0 % de tous les hommes.
- Tout comme la tendance relative aux femmes dans la population active, les femmes Autochtones étaient concentrées principalement dans les catégories « personnel de bureau » et « professionnels ».

¹⁰ La « part » représente le pourcentage du total des recrutements, des promotions ou des cessations de fonctions déclarés par les membres des groupes désignés. La part des recrutements est comparée à la disponibilité, tandis que les parts des promotions et des cessations de fonctions sont comparées à la représentation.

Tableau 4.1

Représentation et disponibilité des Autochtones assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Employeurs	Représentation*						Disponibilité**
	2001		2007		2008		
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	
Total pour le secteur privé	9 865	1,6	13 920	1,9	13 958	1,9	3,1
Fonction publique fédérale	5 316	3,6	7 610	4,2	8 190	4,4	3,0
Employeurs distincts†	1 355	1,9	2 024	2,8	2 104	2,9	3,1
Autres employeurs du secteur public‡	s.o.	s.o.	4 083	3,1	4 304	3,3	3,3
Total pour le secteur public	6 671	3,0	13 717	3,6	14 598	3,7	3,1
Grand total pour les deux secteurs	16 536	1,9	27 637	2,5	28 556	2,5	3,1

* Les données sur les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale sont recueillies chaque année civile par le Programme du travail, tandis que les données sur les employeurs du secteur public fédéral sont recueillies à chaque exercice par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT). Les données sur la représentation dans la fonction publique fédérale sont fondées sur les exercices 2000-2001, 2006-2007 et 2007-2008.

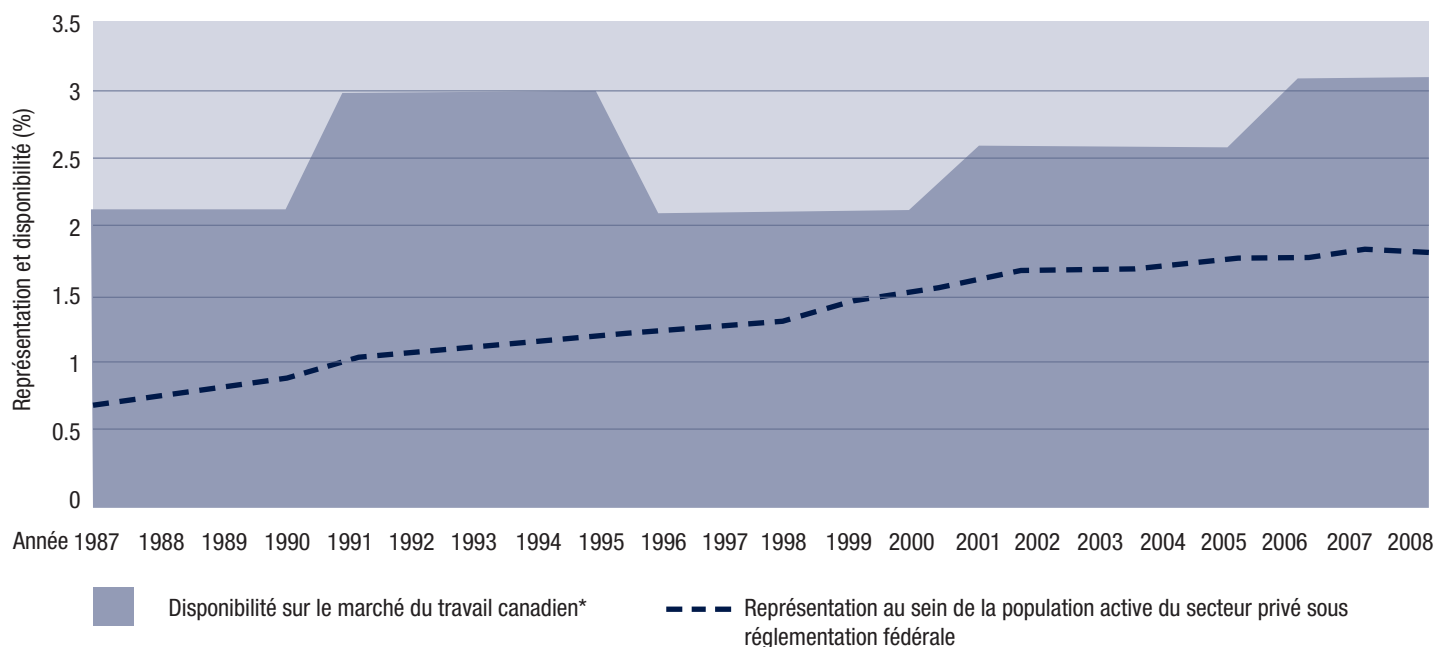
** Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2006. La disponibilité dans la population active pour la fonction publique fédérale est une estimation du SCT fondée sur les emplois dans la population active du Canada qui correspondent aux emplois dans cette population active de citoyens canadiens exclusivement (ne comprend pas les résidents permanents). Les statistiques sur la disponibilité pour 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 les organisations du secteur public fédéral qui comptent 100 salariés ou plus qui sont énumérés à l'annexe I, partie II de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (à savoir, l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).

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

Illustration 4.1

Représentation et disponibilité des Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale



* Les données sur la disponibilité sur le marché du travail canadien proviennent des recensements effectués tous les cinq ans par Statistique Canada. En 1996, la question sur l'origine ethnique dans le Recensement a été remplacée par une question portant directement sur l'identité, ce qui a provoqué une nette diminution.

Tableau 4.2

Représentation des Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale

Type d'emploi	Autochtones			Non-Autochtones		
	2001	2007	2008	2001	2007	2008
	%	%	%	%	%	%
Permanent à plein temps	1,5	1,9	1,9	98,5	98,1	98,1
Permanent à temps partiel	1,7	1,9	2,0	98,3	98,1	98,0
Total	1,6	1,9	1,9	98,4	98,1	98,1

Tableau 4.3

Répartition des Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale

Type d'emploi	Autochtones			Non-Autochtones		
	2001	2007	2008	2001	2007	2008
	%	%	%	%	%	%
Permanent à plein temps	83,0	85,0	84,3	84,4	85,0	85,2
Permanent à temps partiel	17,0	15,0	15,7	15,6	15,0	14,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 4.4

Répartition des Autochtones occupant un poste permanent à temps plein dans le secteur privé sous réglementation fédérale

Échelle salariale	Autochtones			Non-Autochtones		
	2001	2007	2008	2001	2007	2008
	%	%	%	%	%	%
Moins de 50 000 \$	72,2	51,4	49,1	61,5	46,7	43,7
50 000 \$ - 59 999 \$	13,0	17,2	18,3	14,0	17,7	18,2
60 000 \$ et plus	14,8	31,4	32,5	24,5	35,6	38,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 4.5

Représentation des Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	1987		2001		2007		2008	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	951	0,6	2 139	1,1	2 807	1,3	2 726	1,3
Communications	1 090	0,6	2 921	1,4	3 634	1,6	3 699	1,6
Transports	1 479	0,7	3 588	2,0	4 768	2,3	5 206	2,5
Autres	401	0,9	1 217	2,7	2 711	3,1	2 327	2,5
Tous les secteurs	3 921	0,7	9 865	1,6	13 920	1,9	13 958	1,9

* Les données présentées antérieurement peuvent diverger en raison des ajouts à la base de données et/ou des rajustements apportés aux rapports des employeurs après la date d'échéance de la publication des documents.

Tableau 4.6

Répartition des Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones			Non-Autochtones		
	2001	2007	2008	2001	2007	2008
	%	%	%	%	%	%
Cadres supérieurs	0,3	0,4	0,3	0,8	0,8	0,7
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5,4	5,4	5,7	10,4	9,8	9,8
Professionnels	7,1	8,1	7,7	12,6	13,8	14,4
Personnel semi-professionnel et technique	4,9	5,8	6,1	5,7	6,3	6,5
Surveillants	3,2	3,1	3,0	3,4	3,2	3,1
Contremaîtres	2,1	2,7	2,1	1,4	1,5	1,5
Personnel administratif et de bureau principal	5,5	4,6	3,5	7,0	5,4	4,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,0	0,9	0,9	1,1	0,8	0,8
Travailleurs qualifiés et artisans	12,1	12,4	12,8	9,1	8,0	8,0
Personnel de bureau	30,0	27,2	27,4	30,5	28,0	28,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	5,1	5,1	5,8	4,7	4,9	4,8
Travailleurs manuels spécialisés	17,2	18,6	18,8	10,7	12,6	12,3
Autre personnel de la vente et des services	3,1	3,3	3,3	1,8	4,0	4,2
Autres travailleurs manuels	3,0	2,6	2,5	0,8	0,9	0,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 4.7

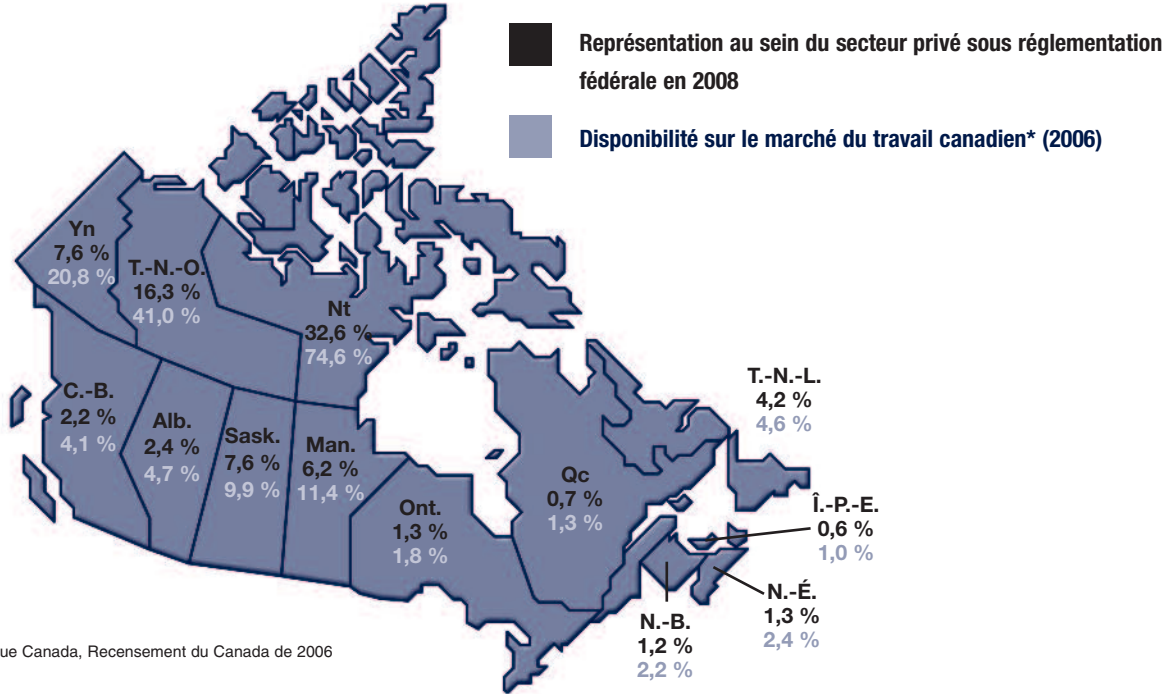
Représentation et disponibilité des Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Représentation			Disponibilité*
	2001	2007	2008	2006
	%	%	%	%
Cadres supérieurs	0,5	0,9	0,7	2,4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0,8	1,1	1,1	1,9
Professionnels	0,9	1,1	1,0	1,8
Personnel semi-professionnel et technique	1,4	1,8	1,8	3,2
Surveillants	1,5	1,8	1,8	2,8
Contremaîtres	2,4	3,4	2,7	2,2
Personnel administratif et de bureau principal	1,2	1,6	1,5	2,3
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,3	2,1	2,2	3,1
Travailleurs qualifiés et artisans	2,1	2,9	3,0	3,8
Personnel de bureau	1,5	1,8	1,8	2,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	1,7	2,0	2,3	3,2
Travailleurs manuels spécialisés	2,5	2,8	2,9	3,7
Autre personnel de la vente et des services	2,7	1,6	1,5	4,7
Autres travailleurs manuels	5,4	5,3	5,0	5,7
Total	1,6	1,9	1,9	3,1

* Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2006

Illustration 4.2

Représentation (2008) et disponibilité (2006) des Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale, par région



*Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2006

Tableau 4.8

Part des Autochtones recrutés dans le secteur privé sous réglementation fédérale*

Secteur	1987		2001		2007		2008	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	109	0,5	268	0,9	385	1,1	335	1,1
Communications	49	0,3	489	1,5	720	1,8	721	1,8
Transports	211	0,6	889	2,1	1 278	2,6	1 585	3,5
Autres	46	1,0	160	3,4	509	2,4	441	2,7
Tous les secteurs	415	0,5	1 806	1,7	2 892	2,0	3 082	2,3

* La « part » représente le pourcentage du total des Autochtones recrutés.

Tableau 4.9**Part des Autochtones promus dans le secteur privé sous réglementation fédérale***

Secteur	1987		2001		2007		2008	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	204	0,5	322	1,2	462	1,5	370	1,4
Communications	55	0,5	172	1,5	216	1,8	211	1,7
Transports	123	0,8	189	2,3	173	2,5	183	2,7
Autres	23	0,7	111	2,8	120	2,5	119	2,5
Tous les secteurs	405	0,6	794	1,6	971	1,8	883	1,7

* La « part » représente le pourcentage du total des promotions accordées aux Autochtones.

Tableau 4.10**Part des Autochtones qui ont quitté le secteur privé sous réglementation fédérale ***

Secteur	1987		2001		2007		2008	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	150	0,7	314	1,2	410	1,5	433	1,5
Communications	36	0,2	385	1,4	705	1,8	752	1,7
Transports	168	0,5	646	2,1	1 140	2,6	1 264	3,0
Autres	40	0,8	179	2,1	472	2,9	288	2,0
Tous les secteurs	394	0,5	1 524	1,7	2 727	2,2	2 737	2,1

* La « part » représente le pourcentage du total des cessations de fonctions des Autochtones.

Chapitre 5 :

Les personnes handicapées

Ce chapitre présente des données sur la situation d'emploi des personnes handicapées dans les divers milieux de travail visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi¹¹. Tout au long de ce chapitre, les principaux résultats de 2008 sont comparés avec ceux de l'année précédente et, le cas échéant, avec ceux de 2001 et 1987.

Points saillants

- De 2007 à 2008, la représentation des personnes handicapées est demeurée stable à 3,2 % au niveau agrégé chez les employeurs **du secteur privé et public** et inférieure à leur disponibilité qui est de 4,8 % (tableau 5.1)¹².
- Les personnes handicapées sont demeurées sous-représentées dans le **secteur privé sous réglementation fédérale** (2,7 %) et dans le **secteur public fédéral** (4,2 %), sauf dans la **fonction publique fédérale** qui continue à recruter des personnes handicapées à un taux supérieur à leur propre estimation de disponibilité (tableaux 5.1 et 5.5 et illustration 5.1).

Secteur privé sous réglementation fédérale :

- Entre 2001 et 2008, la représentation des personnes handicapées a augmenté, passant de 2,4 % à 2,7 % pour les emplois permanents à temps plein et de 1,7 % à 2,3 % pour les emplois permanents à temps partiel (tableau 5.2).
- Une plus grande proportion de personnes handicapées occupait un poste permanent à temps plein par rapport aux personnes non handicapées (87,1 % comparativement à 85,2 % respectivement), tandis qu'une plus faible proportion de personnes handicapées occupait un poste permanent à temps partiel par rapport aux personnes non handicapées (12,9 % et 14,8 %) (tableau 5.3).
- Près de 48 % de toutes les personnes handicapées occupant un poste permanent à temps plein ont gagné moins de 50 000 \$ en 2008, tandis que 33,4 % ont gagné 60 000 \$ ou plus. En comparaison, 43,7 % des personnes non handicapées ont gagné moins de 50 000 \$, et 38,1 % ont gagné plus de 60 000 \$ (tableau 5.4).
- De tous les employés handicapés, la plus grande proportion en 2008 était concentrée dans la catégorie du personnel de bureau (38,7 %), des professionnels (12,1 %), et des travailleurs manuels spécialisés (10,4 %). La tendance était similaire chez les employés non handicapés : 28,2 %, 14,4 % et 12,5 % respectivement (tableau 5.6).

¹¹ Veuillez consulter l'**annexe B** pour obtenir les données sur les personnes handicapées au sein de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État, et l'**annexe C** pour obtenir les données sur les personnes handicapées au sein de l'effectif du secteur public assujéti à la Loi.

¹² Afin d'évaluer les progrès des personnes handicapées visées par la Loi, nous avons comparé leur représentation à leur disponibilité dans la population active. Les données sur la disponibilité proviennent de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) réalisée tous les cinq ans par Statistique Canada. Il existe donc un décalage dans l'évaluation des écarts en matière de représentation, puisque la représentation en 2008, par exemple, a été comparée aux données sur la disponibilité provenant de l'EPLA de 2006.

Points saillants - suite

- Au cours des dernières années, la représentation des personnes handicapées était supérieure à leur disponibilité seulement dans la catégorie du personnel administratif et de bureau principal (tableau 5.7).
- En 2008, dans chaque province et territoire, la représentation des personnes handicapées était inférieure à leur disponibilité (illustration 5.2).
- La part des personnes handicapées recrutées est demeurée stable entre 2007 et 2008, soit à 1,4 %, et elle est demeurée très inférieure à leur disponibilité qui est de 4,9 % (tableau 5.8)¹³.
- La part des personnes handicapées promues a légèrement baissé à 2,1 % en 2008. La part des personnes handicapées qui ont quitté leur emploi (qui se sont retirées de la population active) a également baissé à 2,1 % (tableaux 5.9 et 5.10).
- En 2008, les femmes handicapées représentaient 45,1 % de tous les employés handicapés.
- Tandis que 54,7 % de toutes les femmes occupant un poste permanent à temps plein ont gagné moins de 50 000 \$ en 2008, 60,2 % des femmes handicapées se situaient dans le même écart salarial. À titre de comparaison, 36,8 % de tous les hommes ont gagné moins de 50 000 \$.
- La proportion de femmes handicapées occupant un poste permanent à temps plein qui ont gagné 60 000 \$ ou plus était de 22,8 %, comparativement à 27,1 % pour toutes les femmes et à 45,0 % pour tous les hommes.
- De toutes les femmes handicapées, 54,7 % occupaient des postes dans la catégorie du personnel de bureau, et 12,8% occupaient des postes professionnels, comparativement aux pourcentages respectifs de 44,0 % et 15,5 % pour l'ensemble des femmes.

¹³ La « part » représente le pourcentage du total des recrutements, des promotions ou des cessations de fonctions déclarés par les membres des groupes désignés. La part des recrutements est comparée à la disponibilité, tandis que les parts des promotions et des cessations de fonctions sont comparées à la représentation.

Tableau 5.1

Représentation et disponibilité des personnes handicapées assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Employeurs	Représentation*						Disponibilité**
	2001		2007		2008		
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	
Total pour le secteur privé	14 519	2,3	19 777	2,7	19 786	2,7	4,9
Fonction publique fédérale	7 621	5,1	10 192	5,7	11 001	5,9	4,0
Employeurs distincts†	3 095	4,4	3 449	4,9	3 663	5,0	4,9
Autres employeurs du secteur public‡	s.o.	s.o.	1 817	1,4	1 860	1,4	4,9
Total pour le secteur public	10 716	4,9	15 458	4,1	16 524	4,2	4,5
Grand total pour les deux secteurs	25 235	3,0	35 235	3,2	36 310	3,2	4,8

* Les données sur les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale sont recueillies chaque année civile par le Programme du travail, tandis que les données sur les employeurs du secteur public fédéral sont recueillies à chaque exercice par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT). Les données sur la représentation dans la fonction publique fédérale sont fondées sur les exercices 2000-2001, 2006-2007 et 2007-2008.

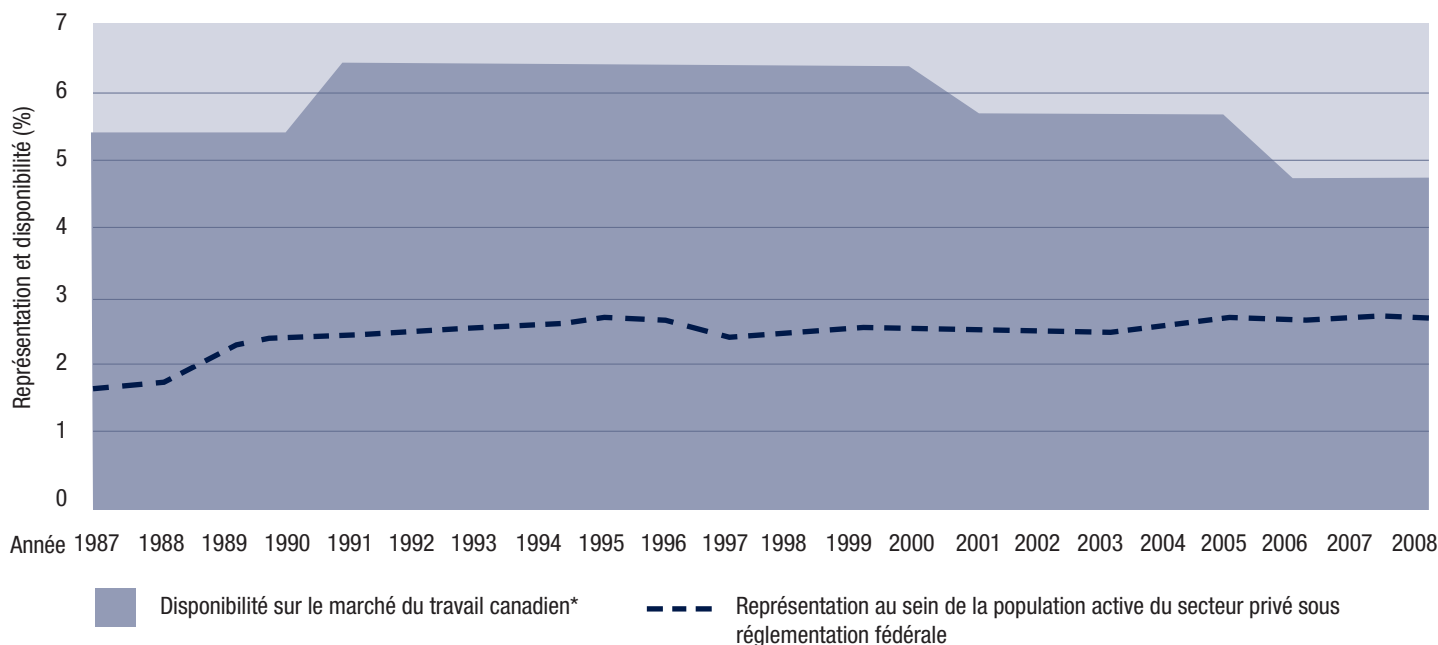
** Source : Statistique Canada, Enquête sur la participation et les limitations d'activités 2006. La disponibilité dans la population active pour la fonction publique fédérale est une estimation du SCT fondée sur les emplois dans la population active du Canada qui correspondent aux emplois dans cette population active de citoyens canadiens exclusivement (ne comprend pas les résidents permanents). Les statistiques sur la disponibilité pour 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 les organisations du secteur public fédéral qui comptent 100 salariés ou plus qui sont énumérés à l'annexe I, partie II de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (à savoir, l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).

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

Illustration 5.1

Représentation et disponibilité des personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale



* Les données sur la disponibilité des personnes handicapées sur le marché du travail canadien sont obtenues à partir des recensements effectués tous les cinq ans par Statistique Canada. Il faut remarquer que, depuis 1987, seulement trois enquêtes ont été effectuées. Statistique Canada a mené l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités en 1991, puis l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités en 2001 et en 2006. En 2001 et 2006, la méthode utilisée était celle de la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé de l'Organisation mondiale de la santé pour définir le handicap plutôt que celle de la Classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps de 1980, ce qui a provoqué une nette diminution.

Tableau 5.2

Représentation des personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale

Type d'emploi	Personnes handicapées			Personnes non handicapées		
	2001	2007	2008	2001	2007	2008
	%	%	%	%	%	%
Permanent à plein temps	2,4	2,8	2,7	97,6	97,2	97,3
Permanent à temps partiel	1,7	2,3	2,3	98,3	97,7	97,7
Total	2,3	2,7	2,7	97,7	97,3	97,3

Tableau 5.3

Répartition des personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale

Type d'emploi	Personnes handicapées			Personnes non handicapées		
	2001	2007	2008	2001	2007	2008
	%	%	%	%	%	%
Permanent à plein temps	88,4	87,1	87,1	84,3	85,0	85,2
Permanent à temps partiel	11,6	12,9	12,9	15,7	15,0	14,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 5.4

Répartition des personnes handicapées occupant un poste permanent à temps plein dans le secteur privé sous réglementation fédérale

Échelle salariale	Personnes handicapées			Personnes non handicapées		
	2001	2007	2008	2001	2007	2008
	%	%	%	%	%	%
Moins de 50 000 \$	66,4	51,1	48,1	61,5	46,6	43,7
50 000 \$ - 59 999 \$	12,5	17,6	18,5	14,1	17,7	18,2
60 000 \$ et plus	21,2	31,2	33,4	24,4	35,7	38,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 5.5

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

Secteur	1987		2001		2007		2008	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	3 053	1,8	3 911	2,0	7 441	3,6	7 458	3,5
Communications	2 512	1,4	5 009	2,3	5 879	2,5	5 844	2,5
Transports	2 892	1,4	4 385	2,4	4 395	2,1	4 324	2,1
Autres	983	2,3	1 214	2,7	2 062	2,3	2 160	2,4
Tous les secteurs	9 440	1,6	14 519	2,3	19 777	2,7	19 786	2,7

* Les données présentées antérieurement peuvent diverger en raison des ajouts à la base de données et/ou des rajustements apportés aux rapports des employeurs après la date d'échéance de la publication des documents.

Tableau 5.6

Répartition des personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées			Personnes non handicapées		
	2001	2007	2008	2001	2007	2008
	%	%	%	%	%	%
Cadres supérieurs	0,6	0,7	0,6	0,8	0,8	0,7
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8,5	9,5	9,5	10,3	9,7	9,8
Professionnels	10,4	11,7	12,1	12,6	13,7	14,4
Personnel semi-professionnel et technique	4,2	4,8	4,7	5,7	6,4	6,5
Surveillants	3,0	3,4	3,4	3,4	3,2	3,1
Contremaîtres	1,9	1,6	1,4	1,4	1,5	1,5
Personnel administratif et de bureau principal	5,8	6,2	4,9	7,0	5,3	4,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	0,9	0,5	0,5	1,1	0,8	0,8
Travailleurs qualifiés et artisans	12,2	8,0	8,1	9,1	8,1	8,1
Personnel de bureau	34,1	38,0	38,7	30,4	27,7	28,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	3,7	2,8	3,2	4,7	5,0	4,9
Travailleurs manuels spécialisés	11,4	10,5	10,4	10,8	12,8	12,5
Autre personnel de la vente et des services	1,8	1,3	1,5	1,8	4,1	4,2
Autres travailleurs manuels	1,4	1,1	1,0	0,8	0,9	0,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 5.7

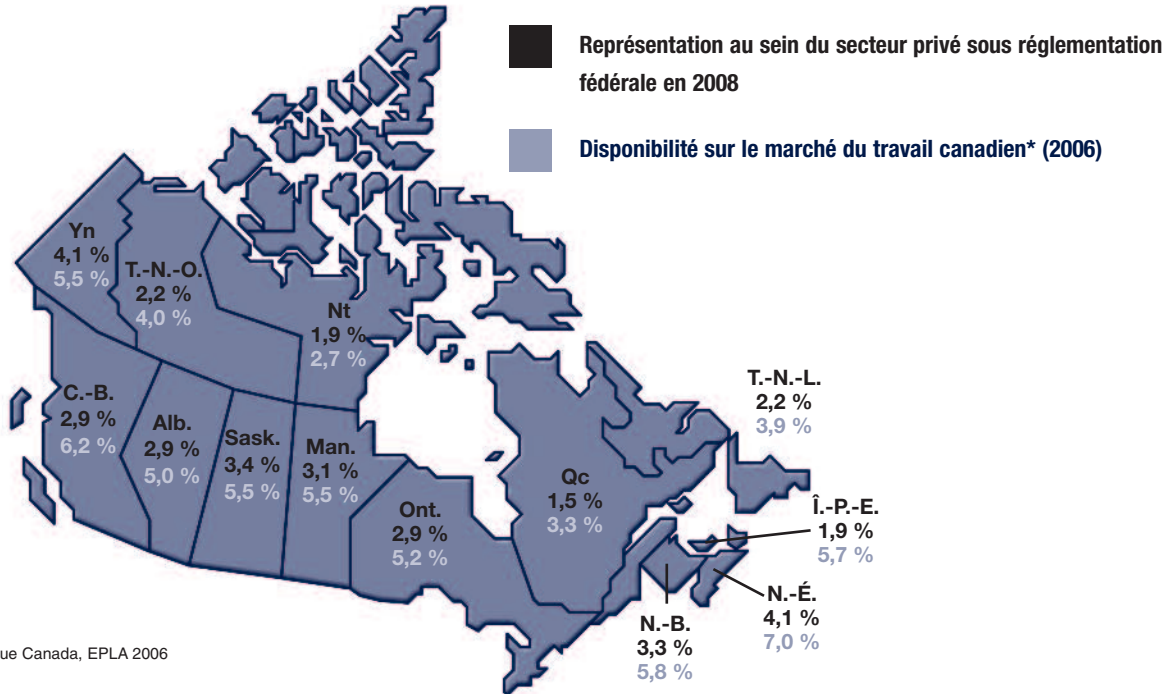
Représentation et disponibilité des personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Représentation			Disponibilité*
	2001	2007	2008	2006
	%	%	%	%
Cadres supérieurs	1,9	2,6	2,2	3,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1,9	2,6	2,6	3,2
Professionnels	1,9	2,3	2,3	4,5
Personnel semi-professionnel et technique	1,7	2,0	1,9	4,8
Surveillants	2,0	2,9	2,9	9,5
Contremaîtres	3,1	2,8	2,6	4,6
Personnel administratif et de bureau principal	1,9	3,1	2,9	2,6
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,9	1,7	1,6	5,6
Travailleurs qualifiés et artisans	3,0	2,7	2,7	5,3
Personnel de bureau	2,6	3,7	3,6	4,4
Personnel intermédiaire de la vente et des services	1,8	1,5	1,8	5,3
Travailleurs manuels spécialisés	2,4	2,2	2,2	5,5
Autre personnel de la vente et des services	2,3	0,9	0,9	6,5
Autres travailleurs manuels	3,8	3,1	2,7	5,2
Total	2,3	2,7	2,7	4,9

* Source : Statistique Canada, EPLA 2006

Illustration 5.2

Représentation (2008) et disponibilité (2006) des personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale, par région



*Source : Statistique Canada, EPLA 2006

Tableau 5.8

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

Secteur	1987		2001		2007		2008	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	158	0,7	223	0,8	707	2,1	564	1,8
Communications	129	0,7	289	0,9	501	1,2	465	1,2
Transports	118	0,4	702	1,7	493	1,0	461	1,0
Autres	37	0,8	56	1,2	359	1,7	314	1,9
Tous les secteurs	442	0,6	1 270	1,2	2 060	1,4	1 804	1,4

* La « part » représente le pourcentage du total des personnes handicapées recrutées.

Tableau 5.9**Part des personnes handicapées promues dans le secteur privé sous réglementation fédérale***

Secteur	1987		2001		2007		2008	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	607	1,5	526	1,9	807	2,6	671	2,6
Communications	112	1,0	198	1,8	216	1,8	218	1,7
Transports	198	1,3	180	2,2	101	1,5	85	1,2
Autres	64	2,0	76	1,9	111	2,3	106	2,2
Tous les secteurs	981	1,4	980	1,9	1 235	2,3	1 080	2,1

* La « part » représente le pourcentage du total des promotions accordées aux personnes handicapées.

Tableau 5.10**Part des personnes handicapées qui ont quitté le secteur privé sous réglementation fédérale***

Secteur	1987		2001		2007		2008	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	331	1,5	472	1,9	954	3,4	976	3,4
Communications	112	0,7	473	1,7	795	2,0	771	1,8
Transports	231	0,7	494	1,6	634	1,5	700	1,6
Autres	93	1,8	285	3,4	348	2,2	309	2,1
Tous les secteurs	767	1,0	1 724	1,9	2 731	2,2	2 756	2,1

* La « part » représente le pourcentage du total des cessations de fonctions des personnes handicapées.

Chapitre 6 :

Les membres des minorités visibles

Ce chapitre présente des données sur la situation d'emploi des membres des minorités visibles dans les divers milieux de travail visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi¹⁴. Tout au long de ce chapitre, les principaux résultats de 2008 sont comparés avec ceux de l'année précédente et, le cas échéant, avec ceux de 2001 et 1987.

Points saillants

- Entre 2007 et 2008, la représentation des membres des minorités visibles a augmenté tant dans le **secteur privé sous réglementation fédérale** que dans le **secteur public fédéral**, passant de 15,9 % à 16,6 % et de 7,6 % à 8,0 % respectivement. Leur représentation est demeurée supérieure à leur disponibilité (15,3 %) dans le **secteur privé sous réglementation fédérale**. Dans le **secteur public fédéral**, la représentation de ce groupe était très inférieure à leur disponibilité (13,0 %) (tableau 6.1 et illustration 6.1)¹⁵.

Secteur privé sous réglementation fédérale :

- En 2008, les membres des minorités visibles représentaient 16,3 % de l'effectif permanent à temps plein et 18,0 % de l'effectif permanent à temps partiel (tableau 6.2).
- Comparativement aux employés ne faisant pas partie des minorités visibles, une proportion plus faible de membres des minorités visibles occupaient un poste permanent à temps plein et une proportion plus élevée des membres des minorités visibles occupaient un poste permanent à temps partiel en 2008 (tableau 6.3).
- Parmi les membres des minorités visibles occupant un poste permanent à temps plein en 2008, 51,9 % ont gagné moins de 50 000 \$, comparativement à 42,3 % des employés ne faisant pas partie des minorités visibles. En outre, la proportion de ce groupe désigné ayant touché un salaire entre 50 000 et 59 999 \$ et de 60 000 \$ et plus était inférieure à celle des employés ne faisant pas partie des minorités visibles (tableau 6.4).
- La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans chacun des secteurs industriels depuis 1987, et la représentation de ce groupe correspondait ou était sensiblement supérieure à leur disponibilité dans le secteur des banques et le secteur des communications (tableau 6.5).
- La plus grande proportion des membres des minorités visibles sur le marché du travail occupait des postes de la catégorie du personnel de bureau (33,4 %) et de la catégorie des professionnels (20,6 %), comparativement à 27,4 % et 13,1 % respectivement chez les employés ne faisant pas partie des minorités visibles (tableau 6.6).

¹⁴ Veuillez consulter l'**annexe B** pour obtenir des données sur les membres des minorités visibles au sein de l'effectif des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État, et l'**annexe C** pour obtenir des données sur les membres des minorités visibles au sein du secteur public assujéti à la Loi.

¹⁵ Afin d'évaluer les progrès des membres des minorités visibles visés par la Loi, nous avons comparé la représentation à leur disponibilité dans la population active. Les données sur la disponibilité proviennent des recensements réalisés tous les cinq ans par Statistique Canada. Il existe donc un décalage dans l'évaluation des écarts en matière de représentation, par exemple, lorsqu'on compare la représentation des groupes désignés en 2008 en utilisant les données sur la disponibilité provenant du recensement de 2006.

Points saillants - suite

- La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans toutes les catégories professionnelles entre 2001 et 2008. Leur représentation a dépassé leur disponibilité dans six des 14 catégories professionnelles en 2008; toutefois, leur représentation dans les postes de cadre supérieur (5,8 %) est demeurée nettement inférieure à leur disponibilité (8,7 %) (tableau 6.7).
- La représentation des membres des minorités visibles était supérieure à leur disponibilité dans la plupart des provinces et territoires. Les membres des minorités visibles étaient sous-représentés à Terre-Neuve-et-Labrador, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Manitoba en 2008 (illustration 6.2).
- La part des membres des minorités visibles recrutées a plus que triplé depuis 1987; elle est passée de 5,2 % en 1987 à 17,7 % en 2008. Au cours des deux dernières années, la représentation des membres des minorités visibles était supérieure à leur disponibilité (15,3 %) (tableau 6.8)¹⁶.
- Entre 2007 et 2008, on a remarqué une légère diminution de la part des promotions accordées aux membres des minorités visibles, de 22,6 % à 22,4 %; toutefois, la part de promotions était supérieure à la représentation (tableau 6.9).
- La part des membres des minorités visibles qui ont quitté leur emploi (qui se sont retirées de la population active) a augmenté, passant de 15,2 % en 2007 à 16,0 % en 2008, et est sensiblement égale à la représentation (tableau 6.10).
- Les femmes membres de minorités visibles représentaient 45,4 % des employés membres des minorités visibles en 2008.
- Un plus grand nombre de femmes membres des minorités visibles occupant un poste permanent à temps plein ont gagné moins de 30 000 \$ par rapport à toutes les femmes et tous les hommes pour le même écart salarial en 2008 (10,3 % comparativement à 9,3 % et à 6,9 % respectivement).
- Parmi les employés occupant un poste permanent à temps plein et qui ont gagné 60 000 \$ ou plus en 2008, on retrouve une plus grande proportion de femmes membres des minorités visibles par rapport à toutes les femmes (38,5 % comparativement à 27,1 %). Toutefois, ce pourcentage est inférieur à celui de tous les hommes pour le même écart salarial (45,0 %).
- En 2008, un plus grand nombre de femmes membres des minorités visibles que toutes les femmes occupaient des postes de la catégorie du personnel de bureau et des professionnels (45,7 % et 19,8 % comparativement à 44,0 % et 15,5 % respectivement).

¹⁶ La « part » représente le pourcentage du total des recrutements, des promotions ou des cessations de fonctions déclarés par les membres des groupes désignés. La part des recrutements est comparée à la disponibilité, tandis que les parts des promotions et des cessations de fonctions sont comparées à la représentation.

Tableau 6.1

Représentation et disponibilité des membres des minorités visibles assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Employeurs	Représentation*						Disponibilité**
	2001		2007		2008		
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	
Total pour le secteur privé	74 049	11,7	116 491	15,9	123 248	16,6	15,3
Fonction publique fédérale	9 143	6,1	15 787	8,8	17 207	9,2	12,4
Employeurs distincts†	5 386	7,7	8 530	12,0	9 150	12,6	15,3
Autres employeurs du secteur public‡	s.o.	s.o.	4 588	3,5	5 118	3,9	12,5
Total pour le secteur public	14 529	6,6	28 905	7,6	31 475	8,0	13,0
Grand total pour les deux secteurs	88 578	10,4	145 396	13,0	154 723	13,6	14,5

* Les données sur les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale sont recueillies chaque année civile par le Programme du travail, tandis que les données sur les employeurs du secteur public fédéral sont recueillies à chaque exercice par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT). Les données sur la représentation dans la fonction publique fédérale sont fondées sur les exercices 2000-2001, 2006-2007 et 2007-2008.

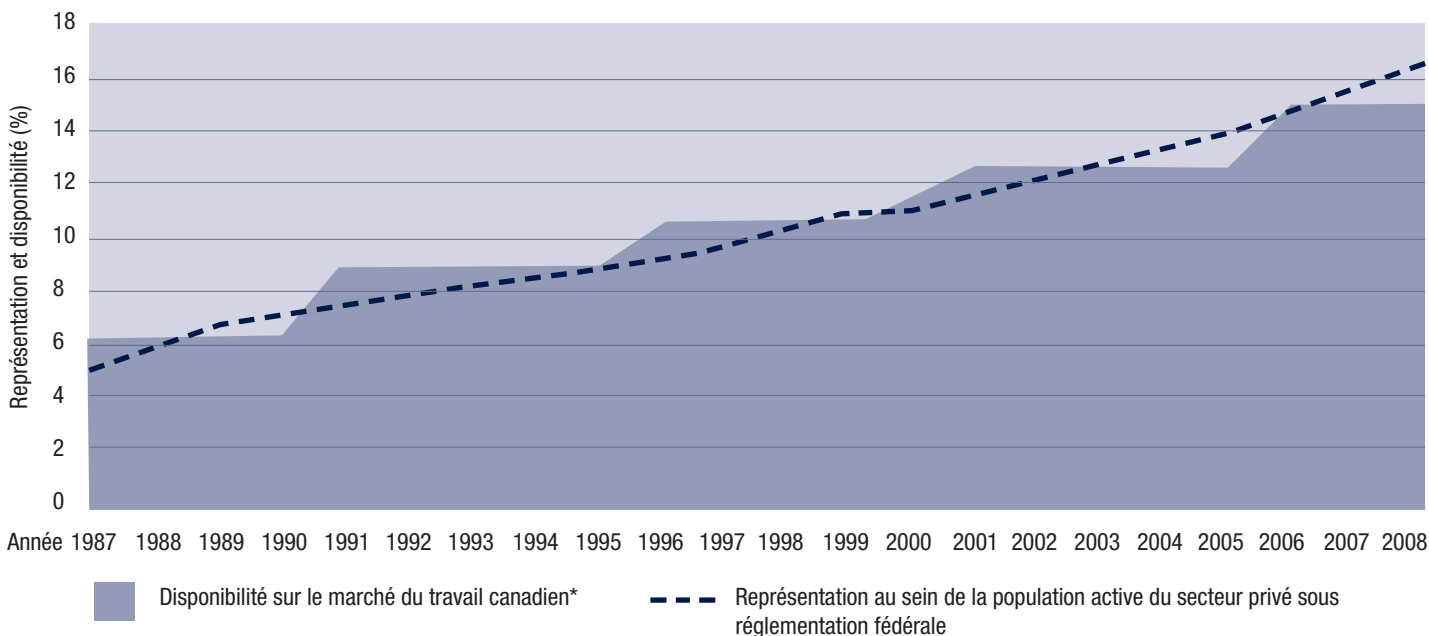
** Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2006. La disponibilité dans la population active pour la fonction publique fédérale est une estimation du SCT fondée sur les emplois dans la population active du Canada qui correspondent aux emplois dans cette population active de citoyens canadiens exclusivement (ne comprend pas les résidents permanents). Les statistiques sur la disponibilité pour 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 les organisations du secteur public fédéral qui comptent 100 salariés ou plus qui sont énumérés à l'annexe I, partie II de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (à savoir, l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada).

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

Illustration 6.1

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



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

Tableau 6.2

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

Type d'emploi	Membres des minorités visibles			Non membres des minorités visibles		
	2001	2007	2008	2001	2007	2008
	%	%	%	%	%	%
Permanent à plein temps	11,5	15,7	16,3	88,5	84,3	83,7
Permanent à temps partiel	12,7	16,9	18,0	87,3	83,1	82,0
Total	11,7	15,9	16,6	88,3	84,1	83,4

Tableau 6.3

Répartition des membres des minorités visibles dans le secteur privé sous réglementation fédérale

Type d'emploi	Membres des minorités visibles			Non membres des minorités visibles		
	2001	2007	2008	2001	2007	2008
	%	%	%	%	%	%
Permanent à plein temps	83,1	84,1	83,9	84,6	85,2	85,5
Permanent à temps partiel	16,9	15,9	16,1	15,4	14,8	14,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 6.4

Répartition des membres des minorités visibles occupant un poste permanent à temps plein dans le secteur privé sous réglementation fédérale

Échelle salariale	Membres des minorités visibles			Non membres des minorités visibles		
	2001	2007	2008	2001	2007	2008
	%	%	%	%	%	%
Moins de 50 000 \$	67,9	54,4	51,9	60,8	45,3	42,3
50 000 \$ - 59 999 \$	11,8	15,1	15,6	14,3	18,2	18,7
60 000 \$ et plus	20,2	30,5	32,5	24,9	36,5	39,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 6.5

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

Secteur	1987		2001		2007		2008	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	16 062	9,5	33 575	17,1	51 822	24,9	54 002	25,5
Communications	7 257	4,0	23 359	10,8	33 567	14,5	35 962	15,3
Transports	5 318	2,6	13 679	7,6	19 309	9,4	20 984	10,2
Autres	1 123	2,6	3 436	7,7	11 793	13,4	12 300	13,5
Tous les secteurs	29 760	5,0	74 049	11,7	116 491	15,9	123 248	16,6

* Les données présentées antérieurement peuvent diverger en raison des ajouts à la base de données et/ou des ajustements apportés aux rapports des employeurs après la date d'échéance de la publication des documents.

Tableau 6.6

Répartition des membres des minorités visibles dans le secteur privé sous réglementation fédérale

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles			Non membres des minorités visibles		
	2001	2007	2008	2001	2007	2008
	%	%	%	%	%	%
Cadres supérieurs	0,2	0,3	0,3	0,8	0,9	0,8
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7,7	7,8	8,1	10,6	10,0	10,1
Professionnels	17,7	19,8	20,6	11,8	12,5	13,1
Personnel semi-professionnel et technique	2,5	3,9	3,9	6,1	6,8	7,0
Surveillants	3,8	3,2	3,0	3,4	3,2	3,1
Contremaîtres	0,6	0,6	0,6	1,5	1,7	1,6
Personnel administratif et de bureau principal	10,4	7,6	6,0	6,5	4,9	4,2
Personnel spécialisé de la vente et des services	0,6	0,4	0,4	1,2	0,9	0,9
Travailleurs qualifiés et artisans	5,4	4,2	4,0	9,6	8,8	8,9
Personnel de bureau	36,1	32,7	33,4	29,8	27,0	27,4
Personnel intermédiaire de la vente et des services	4,5	4,5	4,3	4,8	5,0	4,9
Travailleurs manuels spécialisés	7,9	9,0	9,4	11,2	13,5	13,0
Autre personnel de la vente et des services	2,1	5,3	5,3	1,8	3,7	3,9
Autres travailleurs manuels	0,5	0,6	0,6	0,9	1,0	1,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 6.7

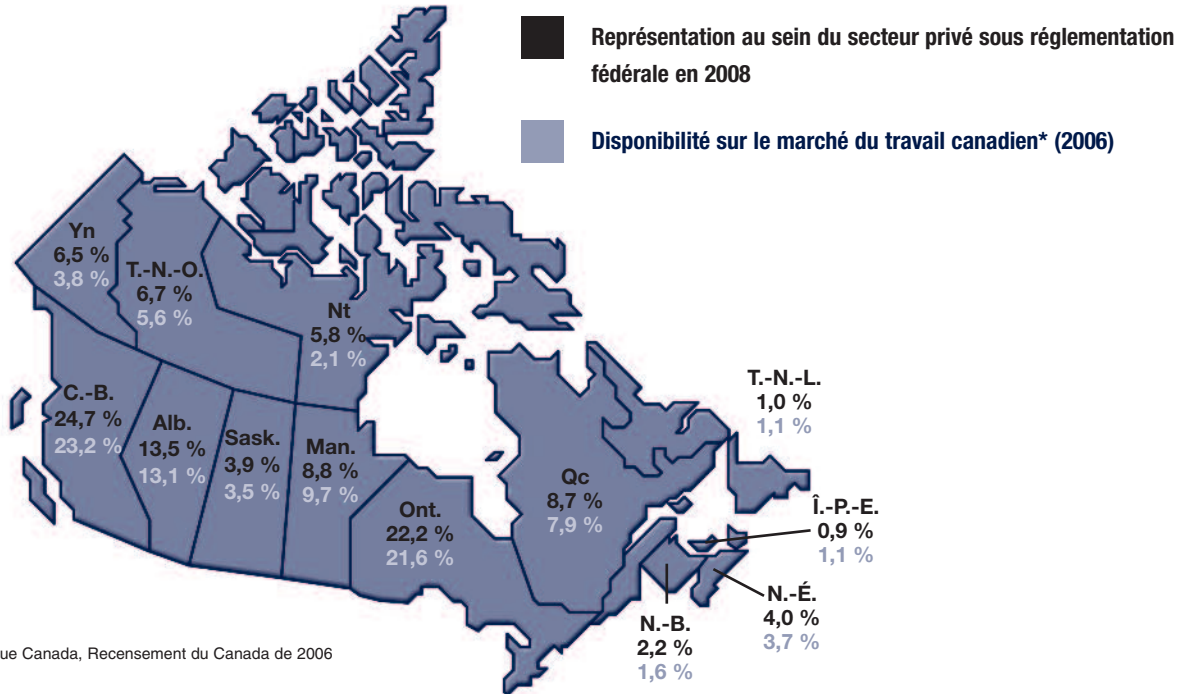
Représentation et disponibilité des membres des minorités visibles dans le secteur privé sous réglementation fédérale

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Représentation			Disponibilité*
	2001	2007	2008	2006
	%	%	%	%
Cadres supérieurs	3,7	5,4	5,8	8,7
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8,8	12,8	13,7	14,0
Professionnels	16,5	23,0	23,8	16,5
Personnel semi-professionnel et technique	5,1	9,8	9,9	14,3
Surveillants	12,9	16,0	16,2	15,4
Contremaîtres	4,7	6,3	7,0	5,6
Personnel administratif et de bureau principal	17,5	22,6	22,1	11,2
Personnel spécialisé de la vente et des services	6,8	8,0	8,7	17,2
Travailleurs qualifiés et artisans	6,9	8,3	8,2	9,3
Personnel de bureau	13,8	18,6	19,5	17,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	11,0	14,7	14,9	16,5
Travailleurs manuels spécialisés	8,4	11,2	12,6	17,9
Autre personnel de la vente et des services	13,4	21,0	21,2	18,5
Autres travailleurs manuels	6,2	10,1	11,1	15,6
Total	11,7	15,9	16,6	15,3

* Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2006

Illustration 6.2

Représentation (2008) et disponibilité (2006) des membres des minorités visibles dans le secteur privé sous réglementation fédérale, par région



*Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2006

Tableau 6.8

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

Secteur	1987		2001		2007		2008	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	2 211	10,1	3 990	13,8	7 702	22,4	6 554	20,7
Communications	975	5,6	5 130	15,5	7 720	18,9	8 868	22,2
Transports	691	2,1	4 187	10,1	5 530	11,5	5 762	12,8
Autres	150	3,3	416	8,7	3 361	15,7	2 429	14,8
Tous les secteurs	4 027	5,2	13 723	12,7	24 313	16,8	23 613	17,7

* La « part » représente le pourcentage du total des membres des minorités visibles recrutés.

Tableau 6.9**Part des membres des minorités visibles promus dans le secteur privé sous réglementation fédérale***

Secteur	1987		2001		2007		2008	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	3 778	9,6	5 209	18,9	8 917	29,1	7 850	30,0
Communications	445	4,0	1 352	12,0	2 094	17,0	2 155	16,9
Transports	376	2,6	511	6,3	787	11,6	778	11,4
Autres	85	2,6	364	9,2	499	10,5	584	12,0
Tous les secteurs	4 684	6,8	7 436	14,6	12 297	22,6	11 367	22,4

* La « part » représente le pourcentage du total des promotions accordées aux membres des minorités visibles.

Tableau 6.10**Part des membres des minorités visibles qui ont quitté le secteur privé sous réglementation fédérale***

Secteur	1987		2001		2007		2008	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	1 432	6,6	3 503	13,8	6 191	22,3	6 935	24,1
Communications	437	2,7	3 424	12,5	6 685	17,1	7 533	17,2
Transports	478	1,5	2 382	7,9	4 434	10,2	4 180	9,8
Autres	86	1,7	515	6,2	1 884	11,7	2 061	14,1
Tous les secteurs	2 433	3,2	9 824	10,8	19 194	15,2	20 709	16,0

* La « part » représente le pourcentage du total des cessations de fonctions des membres des minorités visibles.

Chapitre 7 :

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

Ce chapitre présente le travail entrepris par le Programme du travail à l'égard de la Stratégie pour un milieu sans racisme, le deuxième examen parlementaire prévu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et le Programme de contrats fédéraux.

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

La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme est un élément clé du plan d'action du gouvernement intitulé *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme* qui vise à éradiquer le racisme dans les milieux de travail et la société et à y promouvoir la justice, l'équité et l'inclusion¹⁷.

Cette Stratégie vise à éliminer les obstacles discriminatoires à l'emploi et à accroître la mobilité ascendante des Autochtones et des membres des minorités visibles dans le milieu de travail. En 2009, quatrième année de la mise en œuvre de la Stratégie, le Programme du travail a poursuivi son mandat d'appuyer les employeurs qui s'efforcent de lutter contre le racisme en milieu de travail en créant des partenariats innovateurs avec des employeurs, des syndicats, des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, ainsi qu'en menant une campagne de sensibilisation sur les avantages et les effets de la mise en œuvre d'initiatives visant à réduire la discrimination au travail et à créer des milieux de travail sans racisme.

Les agents de prévention du racisme de première ligne de la Stratégie, chargés de prévenir le racisme, ont fourni aux employeurs les outils et les ressources dont

ils ont besoin pour éliminer les obstacles et le harcèlement en milieu de travail. Ils leur ont également indiqué les ressources communautaires et gouvernementales à leur disposition. Dans le cadre de la Stratégie, un partenariat efficace a été créé avec le Conseil des ressources humaines autochtones (CRHA) en vue d'offrir les ateliers spécialisés intitulés « Maîtriser l'intégration des Autochtones » et ayant pour but d'aider les employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et au Programme de contrats fédéraux à intégrer les Autochtones au sein de leur organisme.

La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme a de nouveau créé un partenariat avec l'Office national du film du Canada en vue d'élargir la portée du mandat de la Stratégie en produisant un film. Le film est intitulé *La tête de l'emploi : pour en finir avec le racisme au travail* et porte principalement sur le racisme direct et la discrimination systématique; il cherche à susciter la discussion et offre des solutions innovatrices pour lutter contre le racisme auquel sont confrontés les Autochtones et les membres des minorités visibles dans le milieu de travail.

La Stratégie a aussi établi un partenariat avec Citoyenneté et Immigration Canada-Metropolis qui organise une conférence nationale annuelle à laquelle participent plus de 1 200 personnes (universitaires, décideurs, partenaires communautaires et employeurs)

17 Cette initiative horizontale est coordonnée par la Direction générale du multiculturalisme de Citoyenneté et Immigration Canada (anciennement faisant partie de Patrimoine canadien) en partenariat avec le Programme du travail, Patrimoine canadien et Justice Canada.

pour discuter de questions importantes liées à l'immigration, notamment la discrimination, l'intégration sur le marché du travail et le racisme.

En 2009, elle a aussi établi un partenariat interministériel avec Statistique Canada en vue d'élaborer des projections démographiques de 2006 à 2031 à partir des données du recensement de 2006. Ces projections offriront d'importants renseignements sur les tendances démographiques et l'évolution des immigrants, des membres des minorités visibles et des Autochtones dans la population active.

Dans l'année à venir, la Stratégie se concentrera davantage sur des projets et des initiatives prioritaires qui lui permettront de continuer de réaliser les objectifs prévus dans son mandat. Ces projets et ces initiatives comprennent entre autres l'élaboration d'une approche plus ciblée du racisme en milieu de travail, l'élaboration et la mise en place d'un plan de participation approfondi et d'un plan de partenariat stratégique, la possibilité d'accroître son mandat en offrant ses services aux ministères et aux employeurs du secteur privé élargi et l'implantation des recommandations provenant de l'évaluation quinquennale interne de la Stratégie (actuellement en cours).

Examen parlementaire 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 comité parlementaire doit effectuer un examen exhaustif de la *Loi* tous les cinq ans. Le comité examine les effets et l'administration de la *Loi*. Il a pour mandat principal de déterminer si la *Loi* a atteint ses objectifs (à savoir, si les quatre groupes désignés sont bien représentés dans l'effectif des employeurs visés par la *Loi*) et d'évaluer comment les organismes et ministères fédéraux dont les mandats

découlent de la *Loi* s'acquittent de leurs responsabilités relatives à l'équité en matière d'emploi. Le comité peut également présenter des recommandations au Parlement sur la façon d'améliorer la *Loi* et son administration.

La dernière révision de la *Loi* a été réalisée en 2001, et elle a donné lieu à un rapport du comité au Parlement en juin 2002. Le gouvernement a répondu aux recommandations du comité en novembre 2002. En décembre 2006, la Chambre des communes a adopté une motion confiant l'examen de la *Loi* au Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA). Toutefois, avant le début de l'examen, ce mandat est devenu échu en raison de la prorogation du Parlement au mois de septembre 2007. Une motion a été approuvée en avril 2009 mais encore une fois le mandat est devenu échu en raison de la prorogation du Parlement en janvier 2010.

Le Programme de contrats fédéraux et son évolution

Le Programme de contrats fédéraux (PCF) a vu le jour à la suite d'une décision du Cabinet en 1986¹⁸. Pour pouvoir soumissionner sur des contrats fédéraux de grande valeur, les entrepreneurs doivent attester leur engagement envers l'équité en matière d'emploi. Les entrepreneurs retenus doivent prendre les mesures nécessaires pour élaborer et mettre en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi dont les obligations sont similaires à celles des employeurs sous réglementation fédérale visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le PCF s'adresse aux employeurs sous réglementation provinciale qui comptent 100 salariés ou plus au Canada et qui ont obtenu des contrats du gouvernement fédéral d'une valeur de 200 000 \$ ou

18 Les obligations des employeurs, le rôle du Programme du travail et autres ministères fédéraux, le processus de vérification de la conformité ainsi que les sanctions pour non-conformité sont citées à l'annexe D – *Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi* qui est appliqué en vertu de la *Politique sur les marchés* du Conseil du Trésor. La plus récente version a été révisée en 2003.

plus (incluant toutes les taxes applicables)¹⁹. En 2008, le PCF comptait plus de 900 employeurs actifs, dont l'effectif représente près de 1 165 000 employés. Chaque année, environ 50 nouveaux employeurs se joignent au Programme.

Dès qu'un entrepreneur est inscrit au Programme, il est tenu de mettre en œuvre des mesures d'équité en matière d'emploi et de demeurer conforme à ses obligations. De plus, l'engagement est permanent. Les entrepreneurs qui sont déclarés non conformes ou qui retirent volontairement leur participation au PCF risquent de perdre leur droit de soumissionner ou de se voir attribuer de futurs contrats gouvernementaux évalués à 25 000 \$ ou plus.

Depuis sa création en 1986, le PCF a effectué plus de mille vérifications de conformité. De plus, des mesures ont été prises pour assurer la continuité et l'uniformité des vérifications que mène le PCF auprès des employeurs de diverses régions du pays. Le tableau suivant présente le nombre de vérifications que le PCF a effectuées par année.

Le Programme a élaboré un processus de vérification de conformité en quatre étapes et des outils qu'il a mis à la disposition des entrepreneurs pour leur fournir des gabarits, des logiciels, des listes de vérification et des exemples du travail à effectuer pour satisfaire à chacune des étapes du processus. Depuis avril 2003, 358 employeurs ont été jugés conformes. Environ 150 employeurs sont actuellement sur la liste des employeurs n'ayant pas le droit de soumissionner aux appels d'offres évalués à 25 000 \$ ou plus. En

2008-2009, le document qui décrit le processus de vérification en quatre étapes a été révisé et s'intitule maintenant « L'équité en matière d'emploi dans votre milieu de travail – Programme de contrats fédéraux ». Ce document amélioré reflète mieux les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les règlements qui s'y rapportent. Il contient des directives permettant d'élaborer un programme d'équité en matière d'emploi et de le maintenir et est plus convivial pour les employeurs. Le guide a été publié en février 2010 et permet au PCF de rajuster ses normes afin que les exigences applicables aux employeurs assujettis à la réglementation fédérale correspondent à celles établies par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Toutefois, une différence importante subsiste : les employeurs du PCF ne sont pas tenus de présenter un rapport annuel. Il est donc impossible d'effectuer des vérifications continues des progrès réalisés en vue de combler les lacunes.

De plus, une nouvelle stratégie de communication a été déployée en 2009 dans le but d'encourager et d'aider les entrepreneurs à mettre en place des mesures d'équité en matière d'emploi avant de faire l'objet d'une vérification de conformité. Aussitôt qu'un employeur est assujetti au Programme, il recevra par la poste une lettre lui donnant un aperçu de ses obligations. À la date d'anniversaire de sa participation au Programme, l'employeur recevra une nouvelle lettre lui rappelant les progrès qu'il devra avoir réalisés à ce jour. On s'attend à ce que cela permette à davantage d'employeurs d'être en conformité, ou tout près, lorsqu'on débutera une vérification.

Nombre de vérifications de conformité par année

1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
43	28	31	13	23	54	32	66	41	68	72	79

¹⁹ Les contrats de construction, la location de biens immobiliers et les contrats conclus avec un ministère ou un organisme fédéral aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sont exclus.

Annexe A :

Notation des employeurs²⁰

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 2008. De plus, à l'aide de l'Indice de conformité du rapport (ICR), on y évalue la mesure dans laquelle les employeurs ont satisfait aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'emploi sont passibles d'une amende imposée par le Programme du travail. Les cas de non-conformité sont adressés à la Commission canadienne des droits de la personne.

Sommaire du rendement

La notation des employeurs vise à évaluer quantitativement les progrès réalisés par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État pour l'année en cours. Cette notation repose sur les données numériques soumises annuellement par chaque employeur et les données du recensement sur la population active. Six indicateurs sont consolidés en une valeur unique afin de refléter la situation des groupes désignés au sein de l'effectif de l'entreprise à la fin d'une année civile. Ces indicateurs comprennent le progrès accompli par les groupes désignés sur le plan de la représentation, de la répartition entre les catégories professionnelles et de la rémunération, ainsi que leurs parts de recrutements, de promotions et de cessations de fonctions.

Une note A, B, C, D ou Z est attribuée aux employeurs pour chacun des quatre groupes désignés. La note A représente la note la plus élevée et la note D, la plus faible. La note Z indique l'absence de membres des groupes désignés²¹.

Les employeurs qui soumettent un rapport sur l'équité en matière d'emploi pour la première fois sont tenus de rendre compte des résultats uniquement en fonction du genre (masculin ou féminin) afin qu'ils aient suffisamment de temps pour procéder aux enquêtes d'auto-identification auprès de leur effectif. En 2008, 38 employeurs ont présenté un rapport pour la première fois, quatre l'ont fait volontairement et quatre ne comptaient aucun employé au 31 décembre.

²⁰ Le rapport de cette année est fondé sur les données sur la disponibilité au sein de la population active tirées du Recensement de 2006 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de Statistique Canada. Ces nouvelles données sur la disponibilité au sein de la population active ont eu une incidence sur la notation des employeurs figurant à l'annexe A. Bien que la méthode de calcul soit la même, les valeurs utilisées ont été rajustées en fonction des nouvelles données disponibles. Certains employeurs ont obtenu une note inférieure à celle de l'année dernière pour certains groupes désignés, même si leur effectif est demeuré stable en 2008.

²¹ A désigne un rendement supérieur, B un bon rendement, C un rendement suffisant, D un rendement médiocre et Z indique l'absence de membres des groupes désignés dans l'effectif. Pour en savoir plus sur la méthodologie utilisée pour établir les notations, consulter le Guide technique au www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/ot/ntemt/emt/outils_eme/rapports/annuel/GuideTechnique.shtml.

Légende

Description des notes de rendement

NOTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
A	Rendement supérieur pour les six indicateurs ²² .	Par le recrutement et la promotion des membres du groupe désigné, l'employeur a fait des progrès exceptionnels dans l'amélioration de la représentation de ce groupe au sein de son effectif. Leur situation reflète bien la disponibilité de ce groupe dans le marché du travail au Canada (DMTC). Le groupe bénéficie d'une part adéquate des recrutements et des promotions; au plan du salaire et de la répartition professionnelle, il se compare bien aux autres salariés et n'est pas plus touché par les cessations de fonctions.
B	Bon rendement, mais des problèmes subsistent.	La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise correspond relativement bien à sa DMTC et se compare favorablement à celle des autres salariés de l'organisation sur le plan de l'emploi et du salaire. Toutefois, il existe certains obstacles à l'atteinte d'une représentation satisfaisante ainsi que des problèmes au niveau de la répartition professionnelle et des salaires de membres de groupes désignés. Cette note indique également que le recrutement et l'avancement des membres d'un groupe désigné ne sont pas suffisants, ou qu'un trop grand nombre de membres d'un groupe particulier quittent l'organisation.
C	Rendement moyen ou inférieur à la moyenne.	La situation du groupe désigné au sein de l'organisation ne correspond pas à sa DMTC et elle ne se compare pas favorablement à celle des autres salariés sur le plan de l'emploi et du salaire. Également, l'organisation n'a pas recruté ni promu des membres du groupe à un rythme suffisant pour maintenir sa représentation au sein de l'effectif.
D	Rendement médiocre.	L'employeur ne s'acquitte pas de ses obligations législatives et obtient un résultat médiocre pour l'ensemble des six indicateurs. Il faut un suivi et une étude des systèmes d'emploi pour repérer les obstacles à l'emploi et les éliminer.
Z	Absence d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur.	L'organisation ne semble pas avoir de représentation d'un groupe désigné au sein de son effectif. Cette situation peut s'expliquer par l'absence d'une enquête sur l'effectif ou d'une analyse de l'effectif, de recrutement chez les membres de groupes désignés ou encore de politiques de maintien en poste. L'employeur doit effectuer une étude des systèmes d'emploi et adopter des mesures spéciales pour recruter des membres de groupes désignés.

Pour en savoir plus sur la méthodologie utilisée pour calculer les notes de rendement, consulter le Guide technique au www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/ot/ntemt/emt/outils_eme/rapports/annuel/GuideTechnique.shtml.

²² Les notes de rendement de chaque groupe désigné (A, B, C et D) reposent sur le regroupement de six indicateurs qui sont fournis annuellement par les employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Elles reflètent la situation des groupes désignés au sein de l'effectif de l'employeur en fonction des progrès accomplis sur le plan de 1) la représentation, 2) la répartition entre les catégories professionnelles, 3) la rémunération, ainsi que leurs parts de 4) recrutements, 5) de promotions et 6) de cessations de fonctions.

Description des codes

CODE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
*	Très peu de salariés.	L'astérisque indique que l'effectif de l'employeur comptait moins de 10 membres d'un groupe désigné.
F	L'employeur n'a pas de salariés en date du 31 décembre.	Les employeurs doivent soumettre un rapport lorsqu'ils comptent 100 salariés ou plus à n'importe quel jour de l'année civile. Il est possible qu'un employeur ait eu 100 salariés ou plus durant l'année mais qu'il n'ait pas de salariés le 31 décembre. Dans ce cas, l'employeur ne reçoit pas de notation.
G	Le rapport de l'employeur a été soumis selon le genre seulement.	Les employeurs qui déposent leur premier rapport peuvent le soumettre selon le genre seulement. Dans ce cas, la notation du rendement sera seulement calculée pour les femmes.
I	Le rapport de l'employeur a été fermé avec anomalies mineures.	L'employeur a omis d'expliquer les écarts annuels trouvés dans ses données quantitatives.
J	Le rapport de l'employeur a été fermé avec anomalies majeures.	L'employeur n'explique pas les écarts annuels significatifs trouvés dans ses données quantitatives.
L	L'employeur a déposé son rapport en retard.	L'employeur a déposé un rapport après la date limite du 1 ^{er} juin, sans la permission du Programme de travail, et peut être assujéti à une amende.
M	Modification soumise en retard.	Une modification au rapport a été demandée, mais elle n'a pas été reçue ou a été reçue après la fermeture de la base de données.
N	Le rapport de l'employeur n'incluait pas tous les groupes désignés dans le rapport annuel.	L'employeur rapporte son effectif dans le rapport annuel uniquement selon le genre. Son effectif complet par groupe désigné a été soumis après la consolidation de la base de données.
R	Aucun rapport présenté.	L'employeur n'a pas produit de rapport sur l'équité en matière d'emploi conformément à l'article 18 de la <i>Loi</i> .
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 certains renseignements dans le rapport sur l'équité en matière d'emploi tel qu'exigé par l'article 18 de la <i>Loi</i> et son règlement, et ce, sans excuse valable; ou l'employeur a inclus des données fausses ou trompeuses dans le rapport.
V	Employeur volontaire.	L'employeur n'est pas visé par la <i>Loi</i> , mais a produit volontairement un rapport.

Nombre d'employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale selon la note de rendement et le groupe désigné (2008)

Groupe désigné	Note				
	A	B	C	D	Z
Femmes	95	106	243	101	4
Autochtones	218	75	59	83	114
Personnes handicapées	79	43	108	214	103
Membres des minorités visibles	79	74	217	125	54

- En 2008, pour tous les groupes désignés, les employeurs ont obtenu le plus grand nombre de notes de rendement supérieur (A) et le plus grand nombre de notes Z pour les Autochtones.
- Les employeurs ont obtenu les notes les plus faibles (notes D et Z combinées) pour les personnes handicapées.
- Les employeurs ont obtenu les notes les plus élevées (notes A et B combinées) pour les Autochtones.

Nombre d'employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale selon la note de rendement, le groupe désigné et le secteur (2008)

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	21	4	1	0	0	29	31	29	6	0	20	59	181	86	4	25	12	32	9	0
Autochtones	6	4	7	1	8	38	13	12	12	20	144	50	27	51	78	30	8	13	19	8
Personnes handicapées	1	3	13	6	3	16	10	24	31	14	45	21	52	153	79	17	9	19	26	7
Membres des minorités visibles	15	8	1	1	1	17	14	42	19	3	36	36	140	92	46	11	16	34	13	4

- Le secteur bancaire a obtenu les notes les plus élevées (A) pour les femmes. Les banques ont fait des progrès remarquables au chapitre de l'amélioration de la représentation, des possibilités d'embauche et de promotion pour ce groupe désigné. En revanche, elles ont obtenu les notes les plus faibles (notes D et Z combinées) pour les Autochtones et les personnes handicapées.
- Les employeurs du secteur des communications ont obtenu des notes élevées pour les femmes et les Autochtones, mais ils connaissent des difficultés au chapitre de la représentation des personnes handicapées.
- Dans le secteur du transport, les employeurs ont obtenu des notes faibles pour les femmes, mais des notes élevées pour les Autochtones.
- Les employeurs du secteur « autres » ont obtenu des notes élevées pour les femmes et les Autochtones. Comme les employeurs du secteur bancaire, du secteur des communications et du secteur du transport, ils ont obtenu les notes les plus faibles (D et Z) pour les personnes handicapées.

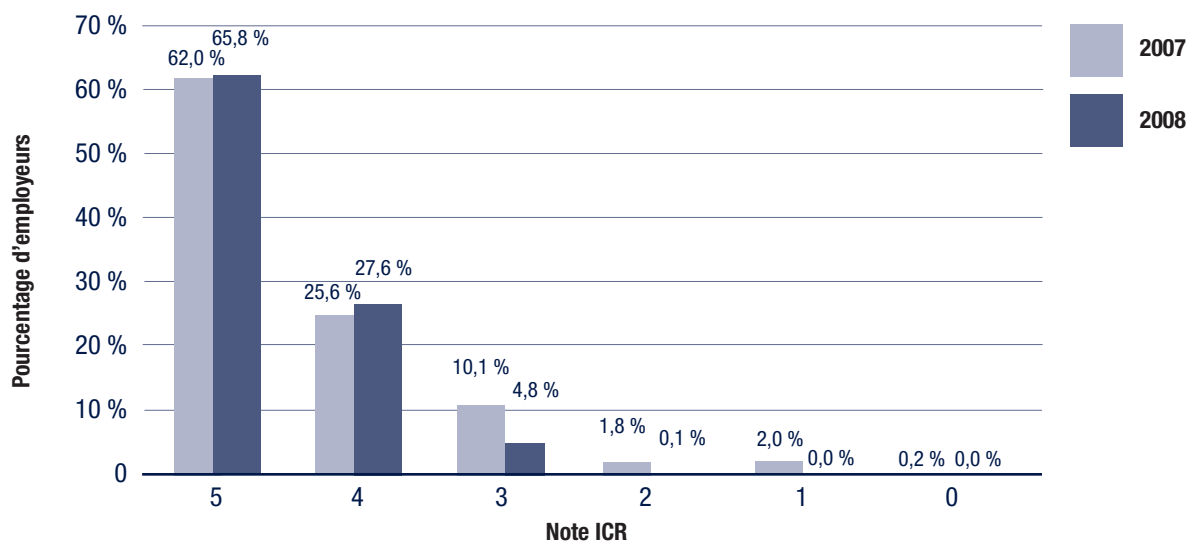
Sommaire de l'indice de conformité du rapport

L'indice de conformité du rapport (ICR) indique sommairement dans quelle mesure l'employeur s'est acquitté de ses obligations en matière de présentation de rapports selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le Programme du travail accorde un point par obligation accomplie, soit pour avoir :

1. soumis un rapport au plus tard le 1^{er} juin
2. décrit les mesures prises pour réaliser l'équité en matière d'emploi
3. décrit les résultats obtenus
4. tenu des consultations avec les représentants des employés
5. expliqué les écarts d'une année à l'autre

En 2008, 358 employeurs ont obtenu un ICR de cinq sur cinq, 150 ont obtenu un ICR de quatre sur cinq, 27 ont obtenu un ICR de trois sur cinq, huit ont obtenu un ICR de deux sur cinq et deux ont obtenu un ICR de un sur cinq²³.

Répartition des ICR obtenus (2007 et 2008)



²³ Pour en savoir plus sur l'ICR, consulter le Guide technique au www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/ot/ntem/emt/outils_eme/rapports/annuel/GuideTechnique.shtml.

Interprétation des résultats individuels

Dans le tableau de notation du rendement, les employeurs sont désignés par leur dénomination sociale et selon leurs notes de rendement pour chaque groupe désigné. Le nombre d'employés de chaque

employeur apparaît dans la première colonne qui suit celle où est indiquée la dénomination sociale. Les employeurs qui comptent 100 salariés ou plus à tout moment de l'année civile reçoivent une notation, mais le nombre total des employés permanents à temps plein et à temps partiel dans cette colonne correspond aux données en date du 31 décembre 2008.

Tableau de notation du rendement

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
SECTEUR BANCAIRE						
Bank of America National Association, succursale du Canada	224	B	B*	D*	A	4
Banque ABN AMRO du Canada	53	A	Z	D*	A	4
Banque BNP Paribas (Canada)	257	A	Z	D*	A	5
Banque canadienne de l'Ouest	1 141	B	C	C*	B	5
Banque canadienne impériale de commerce	31 559	A	B	B	B	5
Banque Citizens du Canada	391	A	C*	C*	A	5
Banque de Montréal	26 145	A	A	C	A	5
Banque du Canada	1 208	A	B	C	B	5
Banque HSBC Canada	6 176	A	C	C	A	5
Banque ICICI du Canada	186	C	Z	D*	A	4
Banque ING du Canada	977	A	A	B	A	5
Banque Korea Exchange du Canada	115	A	Z	Z	A	4
Banque Laurentienne du Canada	2 927	A	C	C	B	5
Banque Nationale du Canada	13 325	A	A	C	A	5
Banque Royale du Canada	45 020	A	A	B	A	5
Banque Scotia	30 977	A	B	C	B	5
Banque UBS (Canada)	105	A	Z	D*	B	4
Citibanque Canada	366	B	A*	C*	A	5
V Deutsche Bank AG, succursale du Canada	80	A	Z	D*	B	4
Financière Manuvie	417	A	D*	C*	D	5
Groupe Financier Banque TD	41 753	A	C	C	A	5
J.P. Morgan Chase Bank, N.A.	1 843	A	C	C	B	5
La Banque de l'Asie de l'Est (Canada)	104	A	Z	Z	A	4
Services financiers Canadian tire	1 514	A	A	C	C	5
G Services financiers le Choix du Président	130	B				5
Symcor inc.	3 781	A	C	A	A	5

Légende : **Total** : Nombre d'employés à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2008;
F : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

Tableau de notation du rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
SECTEUR DES COMMUNICATIONS						
Access Communications Co-operative Limited	200	C	D*	D*	D*	4
Astral Media Radio G.P.	1 052	A	A	B	C	5
Astral Media Radio Inc.	709	A	D*	D*	C	5
Bell Aliant	7 486	B	A	D	D	4
Bell Canada	22 587	A	C	D	C	5
Bell ExpressVu L.P.	1 442	B	B	C	A	5
Bell Mobilité Inc.	5 112	A	B	D	A	4
Bell Solutions D'Impartition en TIC	715	C	Z	D*	C	4
Blackburn Radio Inc.	194	B	Z	D*	C*	5
Canadian Satellite Radio Inc.	94	B	Z	D*	C	4
Canpar Transport L.P.	1 627	D	A	A	B	5
Cogeco Cable Canada Inc.	1 274	B	A	D	C	4
I Cogeco Câble Québec s.e.n.c.	528	C	Z	Z	D*	4
Cogeco Diffusion Inc.	130	A	Z	Z	D*	4
Colispro Inc.	158	C	A*	A	D*	3
Corus Entertainment Inc.	1 875	A	C	C	C	5
<i>CTV Inc. - Total</i>	5 423	A	C	C	B	
CTV Inc.	2 770	A	A	C	C	5
CTV Inc. - CTV Saskatchewan	150	C	D*	A	C*	5
CTV Inc. - ATV/ASN	213	B	D*	A	D*	5
CTV Inc. - CFCF	150	B	A*	A*	B	5
CTV Inc. - CFCN	204	A	A*	C*	C	5
CTV Inc. - CFRN	190	B	D*	D*	D*	5
CTV Inc. - CJOH	101	C	A*	A*	D*	5
CTV Inc. - CKCO	430	A	D*	B	C	5
CTV Inc. - CKY	178	B	A	A*	C	5
CTV Inc. - CTV Victoria	124	C	D*	D*	D*	5
CTV Inc. - MCTV	116	B	A*	A*	D*	5
CTV Inc. - Ottawa	198	B	A*	D*	C	5
F CTV Limited	0					
CTV Specialty Television Inc./ RDS	244	C	Z	D*	D*	5
CTV Television Inc. - CIVT	355	A	D*	C	C	5
CW Media Inc. & 4437420 Canada Inc.	683	A	A*	C	C	5

Légende : **Total** : Nombre d'employés à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2008;
F : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

Tableau de notation du rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
DHL Express (Canada), Ltd.	2 308	C	A	C	A	5
Dicom Express Inc.	550	C	Z	Z	A	4
Dynamex Canada Corp.	596	B	A	D	A	5
EastLink	853	C	A	C	A	5
Equant Canada Inc.	111	C	Z	Z	B	5
Execulink Telecom Inc.	126	C	A*	A*	C*	5
Expertech Bâtitteur de réseaux inc.	1 359	C	A	C	C	5
Fairchild Television Ltd.	323	A	Z	D*	A	5
Federal Express Canada Limitée	5 000	B	B	C	A	4
G Glentel Inc.	162	C				5
<i>Global Communications - Total</i>	1 062	A	C	C	C	
CanWest Media Inc.	296	B	D*	D*	B	5
CHCH, a Division of CanWest MediaWorks Inc.	135	B	A*	A*	D*	5
CICT a Division of Global Communications Ltd.	191	B	C*	D*	B	5
CITV a Division of CanWest MediaWorks Inc.	132	A	D*	D*	C*	5
Global Ontario, a division of CanWest MediaWorks Inc.	282	B	A*	A	C	5
Réseau de télévision Global Québec, société en commandite	26	B*	Z	Z	B*	5
Globalive Communications Corp.	107	C	Z	Z	C	4
Globalstar Canada Satellite Co.	123	B	Z	D*	B	5
Golden West Broadcasting Ltd.	347	A	B	D*	D*	4
Groupe TVA inc.	1 359	A	Z	Z	C	4
Henri Sicotte Inc.	258	D	Z	Z	D*	4
Information Communication Services	1 040	A	B	B	A	5
Instech Télécommunication Inc.	228	D	C*	D*	C	5
Jim Pattison Industries Ltd.	537	A	A	B	C	5
Look Communications Inc.	73	C	A*	C*	C*	5
Maritime Broadcasting System Limited	193	B	A*	D*	C*	4
G Mountain Cablevision Ltd.	121	B				5
MTS Allstream Inc. - Manitoba	3 081	A	A	B	B	4
MTS Allstream Inc. - Ontario	2 749	B	A	C	A	5
MusiquePlus Inc.	155	A	Z	D*	C*	5
NewCap Inc.	1 037	A	C	D	D	5
Northwestel Inc.	570	C	C	A	A	5
Pelmorex Media Inc.	370	A	A*	A	C	5

Légende : **Total** : Nombre d'employés à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2008;
F : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

Tableau de notation du rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
Persona Communications Corp.	561	B	A	C	C	5
Primus Telecommunications Canada Inc.	732	B	A	C*	B	5
Purolator Courier Ltd.	11 159	C	A	C	A	5
Radian Communication Services (Canada) Ltd.	274	D	A*	Z	C	5
Radio-Onde Inc.	113	C	C*	B*	D*	5
Rawlco Radio Ltd.	236	B	C*	A	C*	4
Reuters Canada Limited	89	A	Z	Z	B	4
RNC Media Inc.	204	B	B*	A*	D*	4
Rogers Communications Inc.	21 631	A	B	C	A	5
Sentrex Communications Co.	181	D	Z	D*	C	5
Shaw Communications Inc.	10 044	B	B	C	A	5
Société canadienne des postes	59 376	A	B	B	C	5
Société Radio-Canada	7 503	A	A	C	C	5
Stratos Wireless Inc.	241	A	D*	C*	A*	5
Tata Communications (Canada) ULC	319	C	A*	D*	B	3
TBayTel	392	B	A*	A	C	5
Telesat Canada	366	C	A*	C*	C	5
TELUS Communications Company	26 103	B	B	B	C	5
Terago Networks Inc.	174	C	A*	D*	A	5
The Canadian Press	356	C	B*	B	C	5
The Score Television Network Ltd.	177	C	A*	D*	C	5
TNT Express (Canada) Ltd.	144	C	B*	B	C	5
TQS Inc.	152	A	Z	Z	C*	3
United Parcel Service du Canada Ltée	9 402	C	B	D	A	4
Vidéotron Ltée	4 061	B	C	C	B	4
Vista Broadcast Group Inc.	198	B	A*	D*	D*	4
Vonage Canada Corp.	216	C	A*	D*	B	5
Westman Communications Group	108	C	D*	Z	Z	5
Westover Communications Ltd.	349	D	C*	C*	D	4
L,F Wirecomm Systems, Inc.	0					
SECTEUR DES TRANSPORTS						
101004597 Saskatchewan Ltd., 101008427 Saskatchewan Ltd.	232	D	C	Z	B	5
1507953 Ontario Inc.	150	C	D*	B*	C*	5
1641-9749 Québec Inc.	470	D	Z	D*	D*	5

Légende : **Total** : Nombre d'employés à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2008;
F : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

Tableau de notation du rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
3087-9449 Québec Inc.	288	C	C*	Z	C	5
591182 Ontario Ltd.	213	D	A*	D*	C*	5
682439 Ontario Inc.	146	D*	A*	D*	D*	4
865593 Ontario Limited	103	C	D*	Z	D*	5
882819 Inc.	111	C	A*	Z	C*	4
A.J. Bus Lines Ltd.	148	B	A*	A*	D*	5
L Active Canada Inc.	133	C*	Z	D*	D*	4
Active Transport Inc.	101	C	A*	D*	D*	5
Administration de l'aéroport international de Vancouver	399	B	D*	C*	C	5
Administration portuaire de Montréal	334	C	Z	D*	C*	5
Administration portuaire de Vancouver-Fraser	198	A	A*	B*	B	5
Aéroports de Montréal	613	C	A*	D*	C	5
Air Canada	25 233	B	C	D	C	5
Air Creebec Inc.	266	B	A	B*	D*	5
Air Georgian Limited	203	D	A*	Z	C	5
Air Inuit Ltée	559	C	B	D*	C	5
Air North Charter & Training Ltd.	211	B	C	D*	C	5
Air Tindi Ltd.	184	C	C	D*	A	5
Air Transat Inc.	2 091	B	A	D*	D	5
Airborne Energy Solutions Ltd.	173	C	A*	Z	C*	5
Airport Terminal Services Canadian Co.	726	C	B	D	A	5
Algoma Central Corporation	684	D	C*	Z	C	5
Alliance Pipeline Ltd.	242	B	A	A	A	4
Allied Systems (Canada) Company	1 148	C	B	C	C	4
Alpine Helicopters Ltd.	115	C*	D*	Z	Z	5
American Airlines, Inc.	208	A	A*	A	A	5
L AMJ Campbell Inc.	271	C	A	D*	C	2
Apex Motor Express Inc.	143	B	B*	D*	B	5
Armour Transport Inc.	458	C	B*	A	B*	5
Association des employeurs maritimes	1 237	C	D*	D*	C	5
Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique	4 468	D	B	C	C	5
Atlantic Towing Limited	226	D*	Z	Z	Z	4
Atlas Van Lines (Canada) Ltd.	104	B	Z	D*	D*	5
ATS Andlauer Transportation Services LP	827	B	B	C	B	5
Autocar Connaisseur Inc./3329003 Canada Inc.	138	C	Z	Z	C	5
Autocars Orléans Express	286	D	D*	Z	D*	4

Légende : **Total** : Nombre d'employés à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2008;
F : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

Tableau de notation du rendement (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
G	Aveos Fleet Performance	463	C				5
	Avmax Group Inc.	221	D	Z	D*	A	5
	Ayr Motor Express Inc.	273	D	A*	B*	C*	4
	B&R Eckel's Transport Ltd.	290	C	A	D*	D*	5
	Bandstra Transportation Systems Ltd.	164	C	A	A	D	4
	Bay Ferries Limited	148	D	Z	Z	D*	4
	Bearskin Lake Air Service Ltd.	267	B	A*	D*	D	4
	Besette & Boudreau Inc.	182	C	Z	D*	D*	4
	Big Freight Systems Inc.	223	D	D*	D*	D*	5
	Bison Transport Inc.	1 148	D	A	A	D	5
	Bradley Air Services	941	C	C	C	A	5
	Brewster Inc.	74	C*	D*	D*	D*	5
	Brian Kurtz Trucking Ltd.	115	C	D*	A*	D*	4
F	Brookville Carriers Van LP	0					
	Bruce R. Smith Limited	394	D	D*	D*	C*	4
G	Brunswick Bulk Transport	23	Z				5
	Buff-Mar Cartage Limited	313	C	A*	D*	B	4
	C.A. Bailey Limited	121	B	D*	D*	Z	5
	C.A.T. Inc.	208	C	A*	D*	C*	4
	C.T.M.A. Traversier Ltée	56	C	Z	Z	Z	3
	Cafas Fueling, ULC	117	C*	Z	Z	D*	5
	Calm Air International Limited	502	B	B	D*	C	4
	Canada Cartage System Limited Partnership	1 362	C	A	C	C	5
	Canadian North Inc.	456	A	A	C*	D	5
	Canadian Pacific Railway Company	12 793	C	A	B	C	4
	Can-Am West Carriers Inc.	169	D	B*	D*	C*	5
	Cancrew Enterprises Ltd.	347	D	C*	Z	A*	5
	CanJet Airlines, Une Division Du Group Imp Limitée	307	B	C*	D*	A	4
	CargoJet Partnership by its Managing Partner Cargojet GP Inc.	640	C	A	D*	C	5
	Caron Transportation Systems Partnership	292	D	B	A	D	5
	Cascade Aerospace Inc.	604	D	B	C	A	4
	Cascade Carriers L.P.	117	C	B*	Z	C	5
	Cathay Pacific Airways Limited	577	A	D*	Z	A	4
	Celadon Canada, Inc.	193	C	B*	D*	C	4
	Central Mountain Air Ltd.	293	B	A	D*	C	4
	CEVA Freight Canada Corp.	324	A	A*	D*	A	5

Légende : **Total** : Nombre d'employés à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2008;
F : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

Tableau de notation du rendement (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	Challenger Motor Freight Inc.	1 557	C	A	D	C	4
	CHC Helicopter Group of Companies	653	B	D*	D*	B	5
	Chemin de fer Quebec North Shore And Labrador	430	C	D*	Z	Z	5
	Clarke Transport Inc.	323	C	A*	C*	C	5
	Clean Harbors Canada Inc.	478	C	A*	C*	C	4
	C-MAR Services (Canada) Ltd.	272	C*	C*	Z	A*	4
G	Coastal Bulk Transport	11	D*				5
	Conair Group, Inc.	171	C	D*	D*	C	5
L	Connors Transfer Ltd.	137	C	D*	D*	D*	2
	Consolidated Aviation Fueling of Toronto, ULC	353	C*	A*	D*	A	5
	Contrans Services LP	440	B	A	A	C*	3
	Cooney Group Inc.	208	D	Z	D*	D	5
	Corporation de gestion de la voie maritime du Saint-Laurent	542	B	A*	A	C	5
	D&W Forwarders Inc.	156	C	Z	A*	B	5
L	Danfreight Systems Inc.	246	C	B*	A*	D*	4
	Day & Ross Inc.	2 170	B	C	D	A	5
	Delta Air Lines, Inc.	162	A	Z	Z	C*	5
	Desgagnés Marine Cargo Inc.	168	C*	Z	Z	A	5
	Dicom Express Inc.	371	D	Z	Z	A	4
	Direct Limited Partnership	909	C	B	D	C	4
	DP World (Canada) Inc.	186	C	A*	D*	C	5
	Eassons Transport Ltd.	136	C	D*	A*	D*	4
	EBD Enterprises Inc.	104	C*	A*	D*	D*	4
	ECL Carriers L.P.	96	D*	A*	A*	C*	3
	ECL Group of Companies Ltd.	432	C	A	D*	C	5
	Edge Transportation Services Ltd.	129	C	D*	D*	A	4
	Edmonton Regional Airports Authority	239	B	A	C*	B	4
	Elgin Motor Freight Inc.	158	D	A*	A*	D*	4
	Enbridge Pipelines Inc.	1 475	B	C	C*	A	4
	Entreprise de déménagement et d'entreposage Williams	194	C	A	D*	C*	5
	Erb Enterprises Inc.	1 136	D	B	B	C	5
	Eurocopter Canada Limited	229	D	A*	D*	C*	4
	Execaire, Une Division Du Groupe Imp Ltée	238	D	D*	D*	C	5
L	ExelTech YQB Inc.	590	D	B*	D*	C	4
	Fastfrate Consolidée Inc.	1 417	C	A	C	C	3
	Fedex Freight Canada Corp.	162	B	A*	D*	A	5

Légende : **Total** : Nombre d'employés à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2008;
F : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

Tableau de notation du rendement (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	FedEx Ground Package System, Ltd.	888	C	B	D	A	5
V	Fednav Ltée	92	A	A*	D*	C*	4
	Field Aviation Company Inc.	352	D	D*	D*	A	5
	FirstCanada ULC	7 542	B	B	D	C	4
	Floyd Sinton Ltd.	296	B	A*	C*	D*	4
G,L	Flying Colours Corporation	155	C				5
	Formula Powell L.P.	360	D	A	C*	D*	5
	Gosselin Express Ltd.	99	C	Z	Z	Z	5
	Great Canadian Raitour Company	218	B	B*	D*	C	5
	Great Slave Helicopters Ltd.	172	D	C*	D*	C*	4
	Greater Toronto Airports Authority	1 201	B	A	C	B	5
	Greyhound Canada Transportation Corp.	1 763	D	B	C	C	5
	Grimshaw Trucking L.P.	304	C	A	C*	D	5
	Groupe C.D.P. Inc.	500	D	Z	D*	C	5
	Groupe Galland	161	B	A*	D*	C	4
G	Groupe Goyette Inc.	223	C				5
	Groupe Guilbault Ltée	150	B	Z	Z	D*	5
	Groupe Thibodeau Inc.	450	C	A*	A	C	5
	H & R Transport Ltd.	589	C	D*	Z	C	4
	Halifax Employers Association	497	C	A	A	A	5
	Halifax International Airport Authority	133	C	A*	B*	B*	5
	Halcon Corporation	194	A	A	D*	A	5
	Halcon Crew Transport Inc.	269	C	A	A	D*	5
	Hapag Lloyd (Canada) Inc.	273	A	Z	A*	B	5
	Harv Wilkening Transport Ltd.	92	D*	D*	D*	D*	4
	Hélicoptères Canadiens Limitée	569	D	A	D*	B	4
	Helijet International Inc.	128	C	A*	D*	C	4
	Highland Moving and Storage Ltd.	100	C	A	Z	D*	5
	Hi-Way 13 Transport Ltd.	111	C	D*	A*	D*	5
	Horizon Air Industries, Inc.	94	A	Z	Z	B	3
	Hoyt's Moving and Storage Ltd.	103	D	A*	Z	D*	5
	Hutton Transport Limited	151	C	C*	D*	D*	5
	Hyndman Transport (1972) Ltd.	199	C	A*	B*	D*	5
	Innotech Aviation, a division of IMP Group Limited	353	C	D*	D*	A	5
	International Air Transport Association	278	A	Z	D*	B	5
G	International Truckload Services Ltd.	144	C				5

Légende : **Total** : Nombre d'employés à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2008;

F : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

Tableau de notation du rendement (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	Iron Range Bus Lines Ltd.	209	C	A*	C*	D*	5
G	Island Tug & Barge Ltd.	106	C				5
	J & R Hall Transport Inc.	150	C	D*	D*	Z	5
	J. & T. Murphy Limited	419	B	D*	A	D*	5
	J.E. Fortin Inc.	94	C	Z	A*	D*	4
	Jay's Moving & Storage	169	C	A	D*	D*	5
	Jazz Air L.P.	4 576	C	A	B	C	5
	Jervis B. Webb Company of Canada, Ltd.	120	D	Z	D*	A	5
	Jet Transport Ltd.	94	C*	A*	A*	D*	5
	John Grant Haulage Limited	105	C*	A*	D*	C	5
L	Jules Savard Inc.	245	C	D*	Z	Z	2
	K-DAC Enterprises Inc.	102	C	Z	D*	Z	4
	Keewatin Air Limited	103	B	D*	D*	D*	5
	Keith Hall & Sons Transport Limited	153	C	A*	A*	C*	2
	Kelowna Flightcraft Group of Companies	939	D	B	C	C	4
	Keltic Transportation Incorporated	150	C	D*	D*	D*	5
G	Ken Angeli Trucking	6	Z				5
	Kenn Borek Air Ltd.	379	D	A	D*	B	4
	Kinder Morgan Canada Inc.	370	B	B*	D*	C	5
	Kindersley Transport Ltd.	656	C	C	C*	B	4
	Kleyson Group LP	344	C	A	A	B	4
	Kriska Holdings Ltd.	389	D	A	A	B	5
	Kunkel Bus Lines Ltd.	176	A	Z	D*	Z	4
	Kupar Enterprises Inc.	109	D	Z	Z	Z	3
	L. Simard Transport Ltée	214	C	A*	D*	B	5
	L. Bilodeau et Fils Ltée	126	C	Z	Z	Z	3
I,L	L.E. Walker Transport Ltd.	141	C	Z	D*	D*	1
G	L-3 Communications MAS (Canada) Inc.	990	B				5
	La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada	15 416	C	B	C	C	5
	La ville d'Ottawa	872	C	A	B	C	5
	Labrador Airways Ltd.	173	B	A	Z	Z	5
	Laidlaw Carriers Tank LP	114	D*	A*	C*	Z	4
	Laidlaw Carriers Van LP	173	D*	A*	D*	Z	4
G	Lakehead Freightways Inc.	97	C*				5
	Le Groupe Océan Inc.	298	C	B*	B*	D*	4
	Les Frères Arnold Transport Ltée	301	C	D*	Z	C	5

Légende : **Total** : Nombre d'employés à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2008;
F : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

Tableau de notation du rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
Linamar Transportation Inc.	134	C	D*	B	C*	5
Logistec Corporation	150	B	Z	D*	C	4
Mackie Moving Systems Corporation	185	B	A*	D*	B	5
MacKinnon Transport Inc.	164	D	A*	A*	D*	5
Maersk Canada Inc.	188	A	A*	D*	A	5
Marine Atlantique S.C.C.	1 315	B	C*	C	C*	3
McKeil Marine Limited	124	D*	Z	Z	D*	4
McKevitt Trucking Limited	152	D	A*	B*	C	4
Meyers Transport Limited	262	C	A	A	C	5
Mid-Arctic Transportation Co. Ltd.	163	C	B	C*	C*	5
Midland Transport Limited	1 258	C	C	A	C	5
Mill Creek Motor Freight L.P.	87	C	Z	D*	D*	5
Montship Inc.	194	B	D*	D*	A	5
MTU Maintenance Canada	178	C	D*	Z	B	5
Mullen Oilfield Services L.P.	271	D	A	D*	D*	4
Mullen Trucking L.P.	110	B	D*	D*	Z	4
Muskoka Transport Limited	141	C	B*	A*	D*	5
N. Yanke Transfer Ltd.	501	C	C	B	C	4
Nasittuq Corporation	265	C	A	A	C*	5
Nav Canada	5 028	C	C	C	C	5
Nesel Fast Freight Incorporated	217	D	A*	D*	C	5
Normandin Transit Inc.	401	C	Z	Z	D	5
Northern Transportation Company Limited	426	C	B	D*	C*	5
Northumberland Ferries Limited	193	B	Z	D*	D*	5
Oceanex Inc.	244	C	D*	D*	C*	5
Ok Transportation Limited	274	C	A*	C*	B	4
Ottawa Macdonald-Cartier International Airport Authority	129	B	D*	D*	C*	5
P.W. Transportation Ltd.	178	C	Z	Z	C	5
Pacific Coastal Airlines Ltd.	294	C	B*	D*	C	3
Paul's Hauling Ltd.	276	C	A	C*	D*	4
Pe Ben Oilfield Services L.P.	254	D	A	D*	D*	5
Pembina Pipeline Corporation	396	C	A	C	C	4
Penetang-Midland Coach Lines Limited	164	B	A*	A*	C	5
Penner International, Inc.	147	C	Z	Z	D*	2
Perimeter Aviation Ltd.	535	C	B	D*	D	4
G Phoenix Oilfield Hauling	107	C				5

Légende : **Total** : Nombre d'employés à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2008;

F : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

Tableau de notation du rendement (suite)

	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	PLH Aviation Services Inc.	207	D	A*	A	B	5
	Pole Star Transport Incorporated	333	C	A*	A	C*	5
G	Polymer Distribution Inc.	102	C				5
	Porter Airlines Inc.	426	B	D*	D*	B	4
	Premay Equipment L.P.	82	C*	A*	Z	D*	5
G	Premay Pipeline Hauling L.P.	5	B*				5
	Princess Cruises (Bc) Ltd.	6	B*	Z	Z	D*	3
	Provincial Airlines Limited	625	C	B	D*	C*	4
	Q-Line Trucking	125	D	B*	D*	A*	5
	Quik X Transportation Inc.	271	B	B*	D*	D	5
G	Quinnsway Transport	24	D*				5
	RailLink Canada Ltd.	155	D*	A*	A*	D*	5
	Reimer Express Lines Ltd.	1 347	C	B	B	C	5
	Ridsdale Transport Ltd.	305	C	A	B	B	4
	Rio Tinto Alcan – Métal primaire	202	C*	A*	A	Z	5
	Robyn's Transportation & Distribution Services Ltd.	107	C	A*	A*	A	4
	Rosedale Transport Limited	351	C	A*	C*	C	4
	Rosenau Transport Ltd.	327	D	A	B	D	5
	RTL Robinson Enterprises Ltd.	198	D	C	D*	C	4
	Ryder Truck Rental Canada Ltd.	1 295	C	C	C	C	5
	S.G.T. 2000 Inc.	455	C	A*	D*	C	4
	Saskatchewan Transportation Company	232	C	A	A	B*	5
	Schneider National Carriers Canada	587	C	B	D*	C	4
	Seaboard Liquid Carriers Limited	609	D	A*	D*	C	5
	Searail Cargo Surveys	101	C	D*	D*	D	5
	Seaspan International Ltd.	665	C	A	C	B	4
	Secunda Marine Services	323	C	B*	D*	C*	1
	Serco Facilities Management Inc.	415	C	A	D*	C*	5
	Services aéroportuaires Handlex Inc.	1 291	A	A	D*	A	5
L	Servisair Inc.	2 135	B	B	D	A	5
	Shannahan's Investigation and Security Ltd.	734	A	A	C*	D*	5
	Sharp Bus Lines Limited	820	B	A	C	C	5
	Skyservice Airlines Inc.	1 222	B	C*	D*	C	5
	Skyservice FBO Inc.	528	C	Z	C*	C	5
	SLH Transport Inc.	888	D	A	C	C	5
	SMIT Marine Canada Inc.	139	D*	B*	D*	C*	3

Légende : **Total** : Nombre d'employés à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2008;
F : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

Tableau de notation du rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
Société Air France	265	A	Z	D*	A	4
Société de transport de l'Outaouais	596	C	A	B	C	4
Spearing Service L.P.	151	D	B*	D*	C*	4
G,L Starlink Aviation Inc.	110	C				4
Sunbury Transport Limited	105	C	Z	Z	Z	5
Sunwest Aviation Ltd.	248	C	A*	D*	D	4
G Sunwing Airlines Inc.	704	B				5
Swanberg Bros. Trucking L.P.	154	C	A	D*	C*	5
Swissport Canada Handling Inc.	1 224	C	C*	D*	A	4
TeeKay Shipping (Canada) Ltd.	205	B	D*	Z	C	5
Tenold Transportation LP	179	D	D*	A*	C*	5
Terratec Environmental Ltd.	93	C	Z	D*	D*	3
TFI Transport 20 L.P.	197	D	B*	D*	Z	3
The Calgary Airport Authority	150	B	B*	D*	C*	5
Thomas Bellemare Ltée	264	C	D*	D*	Z	3
Tippet-Richardson Limited	258	C	A*	A	C	5
Toronto Port Authority	93	C	Z	Z	C*	5
Toronto Terminals Railway Company, Ltd.	209	D	A*	C*	C	3
Trans Provincial Freight Carriers Limited	257	C	A*	C*	D*	3
TransCanada Pipelines Limited	2 369	B	B	C	B	5
<i>Transforce - Total</i>	4 077	C	C	D	C	
Byers Transport Limited	416	C	A	D*	C	3
Canadian Freightways	878	C	A	C	D	5
Papineau Int. S.E.C. (Transport Papineau International)	125	D	A*	D*	D*	5
Papineau Int. S.E.C., Lacaille International	99	D*	Z	Z	D*	5
Transport TFI 1, SEC	262	C	A*	B*	C*	4
Transport TFI 14 S.E.C. (Transport Nordique)	101	C	A*	Z	Z	5
Transport TFI 15 S.E.C. (Transport Grégoire)	404	C	Z	D*	D*	5
Transport TFI 16 SEC	165	D	Z	C*	C*	5
Transport TFI 19 SEC (Durocher International)	98	C	Z	D*	Z	5
G Transport TFI 2 S.E.C (Trans 4 logistics)	85	C				5
Transport TFI 23, S.E.C./TFI	183	D	A*	D*	Z	4
Transport TFI 5 S.E.C. (Transport Sélect Daily)	177	C	Z	D*	C	3
Transport TFI 5, SEC (Transport Kingsway)	779	D	A*	B	C	4
Transport TFI 6 S.E.C. (Transport Besner)	145	C	D*	C*	C*	5
Transport TFI-6 S.E.C. (Division Fortier)	160	B	Z	Z	Z	4

Légende : **Total** : Nombre d'employés à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2008;

F : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

Tableau de notation du rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
Transco Energy Services Ltd.	590	C	D*	D*	D*	5
Transfreight Inc.	450	B	A*	C*	C	5
Trans-Frt. McNamara Inc.	193	C	B*	D*	D*	4
Transit Windsor	291	B	D*	A	C	5
Transport Bernières Inc. (groupe Bernières)	200	C	Z	Z	D*	5
Transport Bourret Inc.	416	C	Z	Z	D*	3
Transport Couture et Fils Ltée	176	D	A*	Z	D*	3
Transport Gilmyr Inc.	209	C	Z	Z	D*	4
Transport Guilbault Inc.	217	Z	Z	D*	C	5
Transport Guy Bourassa Inc.	293	C	A*	D*	D*	5
Transport Hervé Lemieux (1975) Inc.	280	D	A*	D*	C	5
L Transport Jacques Auger Inc.	178	C	A*	Z	Z	2
Transport Morneau Inc.	408	C	D*	D*	D*	5
Transport Robert (1973) Ltée	480	D	A*	A	C	5
L TransX Ltd.	1 484	D	B	D	C	4
Travelers Transportation Services Inc.	250	D	A*	D*	C	4
Trentway-Wagar Inc.	896	C	A	C	C	5
<i>Trimac Transportation Management Ltd. - Total</i>	858	C	C	C	D	
Adby Transport Limited	111	C	D*	D*	C*	5
Bartlett Transport Limited	30	D*	A*	Z	Z	5
Columbia River Reload Ltd.	8	Z	Z	Z	D*	5
H.M. Trimble and Sons (1983) Ltd.	228	C	B*	D*	C*	5
Maccam Transport Ltd.	98	C*	A*	Z	D*	5
Mercury Tank Lines Limited	27	D*	Z	Z	Z	5
Municipal Tank Lines Limited	10	D*	Z	Z	Z	5
North Star Transport Ltd.	44	B	Z	D*	D*	5
Oil & Industry Suppliers (Canada) Ltd.	29	D*	A*	C*	Z	5
Oil & Industry Suppliers Ltd.	71	D*	D*	D*	C*	5
Petroleum Distribution Resources Ltd.	39	D*	Z	Z	D*	5
Provmar Contract Logistics	53	D*	Z	Z	Z	5
Trimac Transportation Management Inc.	80	C	Z	Z	Z	5
VA Ross	30	D*	A*	Z	Z	5
TSI Terminal Systems Inc.	337	C	A	D*	B	5
TST Solutions L.P.	1 248	C	A	A	C	5
United Airlines, Inc.	180	A	C*	D*	B	5
Upper Lakes Shipping Inc.	345	C	D*	D*	C*	5

Légende : **Total** : Nombre d'employés à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2008;
F : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

Tableau de notation du rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
US Airways Group, Inc.	119	A	Z	Z	A	5
Van-Kam Freightways Ltd.	375	C	B*	C	C	5
Vector Aerospace Engine Services - Atlantic	384	C	B*	D*	D*	5
Vector Aerospace Helicopter Services Inc.	433	C	A	C*	A	5
I Verreault Navigation Inc.	40	D*	Z	Z	Z	3
Verspeeten Cartage Ltd.	177	D	D*	B*	C*	5
VIA Rail Canada Inc.	3 266	C	B	C	C	5
VIH Helicopters Ltd.	277	D	D*	D*	D*	4
Voyageur Airways Limited	314	D	A*	D*	C	4
Warren Gibson Limited	467	D	A	C*	C*	5
Wasaya Airways Limited Partnership	380	C	A	C*	C*	4
Westcan Bulk Transport Ltd.	546	C	C	A	C	5
Westcoast Energy Inc.	868	B	A	A	C	4
Western Logistics Inc.	124	C	Z	Z	B	3
Western Stevedoring Company Limited	122	C	A*	Z	C*	5
WestJet Airlines Ltd.	7 149	A	A	D	B	5
Westshore Terminals Limited Partnership	188	C	Z	D*	D*	4
Wills Transfer Ltd.	104	C	A*	D*	D*	2
Winnipeg Airports Authority Inc.	125	B	B*	D*	C*	5
Withers L.P.	213	D	A	D*	D*	4
Worldwide Flight Services, Inc.	316	B	Z	Z	B	5
XTL Transport Inc.	245	C	A*	D*	B	4
Yellow Transportation, Inc.	245	C	A*	D*	C*	5
G Zim Integrated Shipping Services (Canada) Co. Ltd.	114	A				5
AUTRES SECTEURS						
ADM Agri-Industries Ltd.	554	C	A	A	C	5
Administration canadienne de la sûreté du transport aérien	318	B	D*	C*	C	5
Aeroguard Eastern Ltd., Aeroguard Inc., Aeroguard Company Ltd.	1 750	A	C	D	A	4
Agribands Purina Canada Inc.	264	C	D*	A	C*	5
Agris Co-operative Ltd.	115	C	D*	A*	Z	4
Amex Canada Inc.	3 941	A	A	A	C	5
Areva Resources Canada Inc.	531	C	A	D*	A	4
Atco Frontec Corporation	257	C	C*	D*	D	5
Banque de développement du Canada	1 719	A	A	A	B	5
Banque MBNA Canada	1 931	A	A	C	A	5

Légende : **Total** : Nombre d'employés à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2008;

F : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

Tableau de notation du rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
Biorex Inc.	72	C	Z	Z	D*	5
Brett-Young Seeds Limited Partnership	188	D	C*	B*	B	4
Brink's Canada Limited	2 448	C	B	C	B	4
Bruce Power LP	3 666	B	A	C	C	5
Cameco Corporation	2 713	C	A	C	C	4
Canada Malting Co. Limited	218	C	D*	D*	C	5
Canadian Light Source Inc.	144	C	D*	D*	A	5
Can-Oat Milling A Division of Viterra Inc.	208	C	A	D*	D*	5
Cargill Limited	1 556	C	C	C	C	4
Centre de recherche pour le développement international	274	A	D*	D*	B	5
CEVA Logistics Canada, ULC	1 051	C	A*	B	D	5
Commission canadienne du blé	428	A	D	D*	B	5
Commission canadienne du tourisme	90	A	D*	D*	C	5
Commission de la capitale nationale	393	A	A*	A	C	5
Compagnie Minière et Métallurgique de la Baie d'Hudson Ltée	1 504	C	B	A	C	5
Conseil des Arts du Canada	207	A	A	A	B	5
Construction de Défense (1951) Ltée	696	A	A	B	C	5
Corporation commerciale canadienne	115	A	A*	A*	C*	5
CWS Logistics Ltd.	147	C	A*	D*	B	5
L Dover Industries Limited	278	C	D*	A	D*	4
Énergie atomique du Canada limitée	4 933	B	A	C	B	5
Exportation et développement Canada	1 120	A	C*	B	B	4
Fugro Airborne Surveys Corp. / Fugro Aviation Canada Limited	194	D	B*	D*	B	5
G4S Cash Services (Canada) Ltd.	2 167	B	C	C	C	4
F G4S Security Services (Canada) Inc.	0					
GE Hitachi Nuclear Energy Canada Inc.	382	C	A*	B	B	5
Hensall District Co-operative Inc.	272	D	D*	B	D*	5
IMP Group Limited - Aerospace Division	169	D	A*	C*	Z	4
G IMP Group Limited, Halifax Airport Location	1 024	C				5
Intek Communications Inc.	172	D*	D*	A*	A	5
Intermap Technologies Corporation	154	C	A*	Z	A	4
Le Groupe de Sécurité Garda Inc.	19 609	B	D	D	A	4
Louis Dreyfus Canada Ltd.	160	D	D*	D*	B*	5
Masterfeeds Inc.	351	C	B*	D*	C*	4
MDS Nordion	450	B	D*	C*	C	4
Monnaie royale canadienne	763	B	A	B	A	5

Légende : **Total** : Nombre d'employés à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2008;
F : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

Tableau de notation du rendement (suite)

Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
Musée canadien de la nature	154	A	A*	A*	C*	5
Musée des beaux-arts du Canada	248	A	B*	D*	C*	5
Musée national des sciences et de la technologie	231	A	A*	A	C*	5
New-Life Mills Limited	221	C	D*	D*	D*	3
Nutreco Canada Inc.	1 155	C	C	C*	C	4
Office de commercialisation du poisson d'eau douce	225	B	A	Z	A	4
Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public	277	A	A*	D*	B	5
Office d'investissement du régime de pensions du Canada	343	B	A*	C	B	4
Ontario Power Generation	12 000	C	B	C	C	5
Parrish & Heimbecker, Limited	943	C	C	C	D	4
L Paterson GlobalFoods Inc.	340	D	C	D*	C*	2
Penske Logistics LLC	200	C	A	D*	C	5
PLB International Inc.	114	B	Z	A*	D*	4
Prince Rupert Grain Ltd.	105	C	A	D*	C	5
Richardson International Limited	921	C	C	D	D	4
Ridley Inc.	241	D	D*	Z	C*	4
Rogers Foods Ltd.	92	C	Z	A*	C	5
Sander Geophysics Limited	162	C	D*	Z	C	5
Securiguard Services Ltd.	1 710	C	A	D	A	5
G Sécurité Kolossal Inc.	196	A				4
Société canadienne d'hypothèques et de logement	1 841	A	A	B	C	5
V Société d'assurance-dépôts du Canada	90	A	D*	D*	C	5
Société du Centre national des Arts	505	A	B*	C	D	5
Société du crédit agricole	1 421	A	C	B	C	5
Société du Musée canadien des civilisations	332	A	A*	A	B	5
Société du Vieux-Port de Montréal inc.	238	B	Z	D*	C	5
Société Générale (Canada)	111	A	Z	D*	A	5
V Société immobilière du Canada limitée	567	A	B*	D*	C	3
Standard Aero Ltd.	1 222	C	C	C	B	5
Téléfilm Canada	192	A	Z	C*	C	5
Thompsons Ltd.	292	C	D*	A	D*	5
Total Oilfield Rentals, a division of Total Energy Services Ltd.	233	D	A	C*	C	5
Viterra Inc.	2 969	B	C	C	D	4

Légende : **Total** : Nombre d'employés à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2008;

F : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

Annexe B :

Tableaux – Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les 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 vingt-deuxième 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 2008, ainsi que des tableaux montrant la représentation des groupes désignés pour 1987, 2001, 2007 et 2008.

Les tableaux 1 à 5 dans cette annexe représentent des données regroupant les salariés qui occupent un poste permanent à temps plein, à temps partiel et temporaire. Les tableaux 6 à 9 sont des résumés 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 salaires des employés 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 2008.

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 2008 |
| Tableau 2 | Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur (2007 et 2008) |
| 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 2008 |
| 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, 2007 et 2008) |

- 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 (2007 et 2008)
- Tableau 6** Recrutements des employés permanents dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2007 et 2008)
- Tableau 7** Promotions des employés permanents dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2007 et 2008)
- Tableau 8** Cessations d'emploi des employés permanents dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2007 et 2008)
- 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 industriel (2007 et 2008)
- 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 2008
- 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 2008

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 2008

Secteur et sous-secteur	Tous les salariés			Autocitones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Autorités monétaires - banque centrale	1 208	576	632	13	8	5	27	14	13	175	96	79
Intermédiation financière par le biais de dépôts	210 812	69 341	141 471	2 713	615	2 098	7 431	2 347	5 084	53 827	21 179	32 648
Banques	212 020	69 917	142 103	2 726	623	2 103	7 458	2 361	5 097	54 002	21 275	32 727
Messageries	22 582	16 686	5 896	507	355	152	591	432	149	4 934	3 652	1 282
Radiodiffusion et télédiffusion	28 034	15 668	12 366	359	177	182	543	373	170	2 496	1 230	1 266
Services d'information	356	237	119	3	1	2	10	6	4	29	17	12
Services locaux de messagers et de livraison	9 402	6 656	2 746	182	135	47	120	84	36	2 718	2 096	622
Services postaux	59 376	31 839	27 537	1 005	444	561	2 294	1 329	965	6 238	3 878	2 360
Télécommunications	109 589	66 066	43 523	1 570	881	689	2 221	1 300	921	19 154	11 731	7 423
Télévision payante et spécialisée et distribution d'émissions de télévision	4 999	3 057	1 942	73	38	35	75	45	30	393	229	164
Communications	234 338	140 209	94 129	3 699	2 031	1 668	5 844	3 569	2 275	35 962	22 833	13 129
Activités de soutien au transport aérien	22 835	16 880	5 955	472	338	134	291	237	54	3 708	2 616	1 092
Activités de soutien au transport ferroviaire	403	259	144	12	3	9	6	6	0	73	43	30
Activités de soutien au transport par eau	9 763	8 490	1 273	281	256	25	296	277	19	1 457	1 262	195
Autre transport par pipeline	396	296	100	17	13	4	7	5	2	11	3	8
Autres activités de soutien au transport	501	389	112	17	13	4	16	14	2	26	21	5
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	1 941	1 578	363	68	55	13	48	42	6	200	139	61
Intermédiaires en transport de marchandises	1 346	1 148	198	64	51	13	70	60	10	87	73	14
Services d'autobus nolisés	1 195	873	322	15	9	6	13	11	2	116	98	18
Services urbains de transport en commun	887	696	191	20	15	5	21	18	3	40	32	8
Transport aérien non régulier	5 624	3 788	1 836	246	154	92	26	21	5	392	280	112
Transport aérien régulier	47 919	27 802	20 117	1 215	636	579	694	424	270	6 663	3 576	3 087

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 industriel et le sous-secteur au 31 décembre 2008

Secteur et sous-secteur	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
	Transport du gaz naturel par gazoduc	3 479	2 436	1 043	97	69	28	90	70	20	440	251
Transport du pétrole brut par oléoduc	1 845	1 272	573	30	23	7	11	11	0	219	138	81
Transport ferroviaire	32 759	28 693	4 066	994	879	115	1 087	987	100	2 111	1 731	380
Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	6 388	5 306	1 082	161	118	43	57	51	6	268	180	88
Transport interurbain et rural par autocar	1 659	1 353	306	66	54	12	73	61	12	77	64	13
Transport par camion de marchandises diverses	46 109	38 361	7 748	999	833	166	1 041	861	180	3 749	2 910	839
Transport par camion de marchandises spéciales	10 820	8 934	1 886	285	244	41	273	232	41	677	541	136
Transport par eau de tourisme et d'agrément	6	2	4	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Transport scolaire et transport d'employés par autobus	9 895	4 250	5 645	146	45	101	202	110	92	663	327	336
Transport sur les eaux intérieures	267	202	65	0	0	0	0	0	0	2	2	0
Transport terrestre de tourisme et d'agrément	74	66	8	1	1	0	2	2	0	4	2	2
Transports	206 111	153 074	53 037	5 206	3 809	1 397	4 324	3 500	824	20 984	14 289	6 695
Activités de soutien aux cultures agricoles	1 671	1 217	454	36	24	12	43	27	16	44	18	26
Activités liées à l'immobilier	567	323	244	3	1	2	5	4	1	186	100	86
Affaires étrangères et aide internationale	274	90	184	2	1	1	4	4	0	34	8	26
Architecture, génie et services connexes	5 443	4 053	1 390	176	138	38	153	120	33	900	679	221
Autres services professionnels, scientifiques et techniques	89	49	40	0	0	0	0	0	0	21	12	9
Autres activités d'investissement financier	1 719	817	902	21	8	13	62	19	43	222	85	137
Autres services de divertissement et de loisirs	394	190	204	0	0	0	5	2	3	30	16	14
Autres services de l'administration publique fédérale	2 838	1 156	1 682	71	33	38	113	45	68	319	147	172
Caisse de retraite	620	385	235	4	1	3	13	4	9	124	70	54
Compagnies d'arts d'interprétation	505	258	247	8	5	3	17	11	6	52	28	24
Culture de céréales et de plantes oléagineuses	272	222	50	1	1	0	11	10	1	3	2	1
Entreposage	6 694	4 958	1 736	132	105	27	147	110	37	334	230	104
Établissements du patrimoine	1 214	475	739	23	11	12	45	24	21	61	30	31
Extraction de minerais métalliques	4 748	3 866	882	886	736	150	150	130	20	143	126	17

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 industriel et le sous-secteur au 31 décembre 2008

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
Extraction de pétrole et de gaz	233	199	34	25	19	6	8	7	1	10	8	2
Fabrication d'aliments pour animaux	2 082	1 516	566	26	22	4	19	14	5	39	31	8
Fabrication d'autres aliments	554	489	65	24	24	0	31	29	2	39	32	7
Fabrication d'autres types de matériel et de composants électriques	172	164	8	1	1	0	7	7	0	67	65	2
Fabrication de moteurs de turbines et de matériel de transmission de puissance	1 222	997	225	53	41	12	15	13	2	174	140	34
Fabrication de produits aérospatiaux et de leur pièces	1 193	968	225	5	5	0	5	5	0	0	0	0
Fabrication de produits chimiques de base	832	599	233	10	5	5	16	13	3	90	66	24
Forgeage et estampage	763	513	250	46	31	15	25	17	8	98	62	36
Gestion de construction	696	432	264	25	13	12	28	14	14	54	30	24
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	588	299	289	14	4	10	11	4	7	40	18	22
Intermédiation et courtage de valeurs mobilières et de contrats de marchandises	111	49	62	0	0	0	1	0	1	22	12	10
Intermédiation financière non faite par le biais de dépôts	4 472	2 068	2 404	84	46	38	115	65	50	587	300	287
Mouture de céréales et de graines oléagineuses	1 322	1 005	317	33	21	12	74	56	18	51	33	18
Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	309	182	127	92	59	33	0	0	0	41	24	17
Production, transport et distribution d'électricité	16 919	13 399	3 520	183	145	38	360	312	48	1 560	1 216	344
Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	272	198	74	10	8	2	2	0	2	23	16	7
Services d'enquêtes et de sécurité	28 137	20 893	7 244	283	200	83	192	150	42	6 260	4 968	1 292
Services de préparation de voyages et de réservation	3 941	1 402	2 539	44	13	31	470	215	255	611	234	377
Services de protection fédéraux	318	185	133	3	0	3	8	6	2	41	23	18
Services de recherche et de développement scientifiques	144	114	30	2	2	0	4	4	0	10	8	2
Sociétés d'assurance	90	43	47	1	1	0	1	0	1	10	6	4
Autres secteurs	91 418	63 773	27 645	2 327	1 724	603	2 160	1 441	719	12 300	8 843	3 457
Tous les secteurs	743 887	426 973	316 914	13 958	8 187	5 771	19 786	10 871	8 915	123 248	67 240	56 008

Tableau 2
Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur (2007 et 2008)

Secteur et sous-secteur	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2007 (%)	2008 (%)	2007 (%)	2008 (%)	2007 (%)	2008 (%)	2007 (%)	2008 (%)
Autorités monétaires - banque centrale	52,9	52,3	1,2	1,1	2,3	2,2	13,3	14,5
Intermédiation financière par le biais de dépôts	67,8	67,1	1,3	1,3	3,6	3,5	25,0	25,5
Banques	67,7	67,0	1,3	1,3	3,6	3,5	24,9	25,5
Messageries	26,3	26,1	2,2	2,2	2,7	2,6	21,6	21,8
Radiodiffusion et télédiffusion	43,4	44,1	1,3	1,3	2,1	1,9	8,3	8,9
Services d'information	34,1	33,4	0,6	0,8	1,8	2,8	12,7	8,1
Services locaux de messagers et de livraison	30,8	29,2	1,9	1,9	1,5	1,3	27,6	28,9
Services postaux	45,8	46,4	1,7	1,7	4,0	3,9	10,4	10,5
Télécommunications	40,4	39,7	1,4	1,4	1,9	2,0	16,2	17,5
Télévision payante et spécialisée et distribution d'émissions de télévision	39,4	38,8	1,6	1,5	1,8	1,5	8,1	7,9
Communications	40,5	40,2	1,6	1,6	2,5	2,5	14,5	15,3
Activités de soutien au transport aérien	26,3	26,1	2,0	2,1	1,4	1,3	13,4	16,2
Activités de soutien au transport ferroviaire	40,4	35,7	1,7	3,0	1,7	1,5	14,1	18,1
Activités de soutien au transport par eau	12,7	13,0	2,9	2,9	3,3	3,0	14,1	14,9
Autre transport par pipeline		25,3		4,3		1,8		2,8
Autres activités de soutien au transport	21,7	22,4	3,4	3,4	2,4	3,2	3,8	5,2
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	22,8	18,7	2,8	3,5	2,2	2,5	11,5	10,3
Intermédiaires en transport de marchandises	13,6	14,7	1,8	4,8	0,4	5,2	3,9	6,5
Services d'autobus nolisés	12,9	26,9	0,0	1,3	0,0	1,1	7,3	9,7
Services urbains de transport en commun	21,3	21,5	2,6	2,3	2,4	2,4	4,1	4,5
Transport aérien non régulier	30,8	32,6	5,3	4,4	0,6	0,5	8,4	7,0
Transport aérien régulier	42,2	42,0	2,1	2,5	1,5	1,4	13,6	13,9
Transport du gaz naturel par gazoduc	29,3	30,0	2,7	2,8	2,7	2,6	11,5	12,6

Tableau 2 (suite)

Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur (2007 et 2008)

Secteur et sous-secteur	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2007 (%)	2008 (%)	2007 (%)	2008 (%)	2007 (%)	2008 (%)	2007 (%)	2008 (%)
	Transport du pétrole brut par oléoduc	28,0	31,1	1,3	1,6	0,8	0,6	9,6
Transport ferroviaire	12,2	12,4	2,9	3,0	3,4	3,3	6,4	6,4
Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	17,2	16,9	2,2	2,5	0,9	0,9	2,7	4,2
Transport interurbain et rural par autocar	13,1	18,4	2,8	4,0	4,2	4,4	10,2	4,6
Transport par camion de marchandises diverses	16,5	16,8	1,9	2,2	2,2	2,3	6,8	8,1
Transport par camion de marchandises spéciales	17,6	17,4	2,3	2,6	2,3	2,5	5,5	6,3
Transport par eau de tourisme et d'agrément	71,4	66,7	0,0	0,0	0,0	0,0	28,6	16,7
Transport scolaire et transport d'employés par autobus	57,8	57,0	1,3	1,5	1,8	2,0	6,1	6,7
Transport sur les eaux intérieures	22,7	24,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,7
Transport terrestre de tourisme et d'agrément	5,1	10,8	1,7	1,4	5,1	2,7	0,0	5,4
Transports	25,4	25,7	2,3	2,5	2,1	2,1	9,4	10,2
Activités de soutien aux cultures agricoles	25,4	27,2	0,9	2,2	0,4	2,6	1,6	2,6
Activités liées à l'immobilier	44,4	43,0	0,5	0,5	1,1	0,9	32,2	32,8
Affaires étrangères et aide internationale	65,8	67,2	1,0	0,7	1,6	1,5	12,8	12,4
Architecture, génie et services connexes	24,7	25,5	3,2	3,2	3,3	2,8	17,4	16,5
Autres activités d'investissement financier	52,4	52,5	1,3	1,2	3,5	3,6	13,8	12,9
Autres services de divertissement et de loisirs	52,3	51,8	0,0	0,0	0,5	1,3	7,9	7,6
Autres services de l'administration publique fédérale	59,5	59,3	2,5	2,5	3,8	4,0	10,4	11,2
Autres services professionnels, scientifiques et techniques		44,9		0,0		0,0		23,6
Caisse de retraite	38,7	37,9	0,6	0,6	1,7	2,1	19,1	20,0
Compagnies d'arts d'interprétation	49,2	48,9	1,2	1,6	1,8	3,4	8,1	10,3
Culture de céréales et de plantes oléagineuses	18,2	18,4	0,0	0,4	1,8	4,0	0,7	1,1
Entreposage	25,4	25,9	2,1	2,0	2,4	2,2	5,4	5,0
Établissements du patrimoine	61,5	60,9	2,0	1,9	3,8	3,7	5,1	5,0
Extraction de minerais métalliques	17,2	18,6	19,0	18,7	3,5	3,2	3,0	3,0
Extraction de pétrole et de gaz	13,2	14,6	8,0	10,7	4,7	3,4	2,4	4,3

Tableau 2 (suite)
Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur (2007 et 2008)

Secteur et sous-secteur	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2007 (%)	2008 (%)	2007 (%)	2008 (%)	2007 (%)	2008 (%)	2007 (%)	2008 (%)
Fabrication d'aliments pour animaux	24,8	27,2	0,7	1,2	0,8	0,9	1,3	1,9
Fabrication d'autres aliments	20,3	11,7	3,1	4,3	4,0	5,6	14,8	7,0
Fabrication d'autres types de matériel et de composants électriques	4,8	4,7	1,2	0,6	3,0	4,1	39,9	39,0
Fabrication de moteurs, de turbines et de matériel de transmission de puissance	18,2	18,4	4,1	4,3	1,3	1,2	14,2	14,2
Fabrication de produits aérospatiaux et de leur pièces	5,9	18,9	0,5	0,4	0,0	0,4	0,0	0,0
Fabrication de produits chimiques de base	26,0	28,0	1,0	1,2	2,3	1,9	6,6	10,8
Forgeage et estampage	33,2	32,8	6,2	6,0	3,4	3,3	11,9	12,8
Gestion de construction	35,3	37,9	3,2	3,6	5,2	4,0	8,4	7,8
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	49,4	49,1	2,3	2,4	1,9	1,9	5,4	6,8
Intermédiation et courtage de valeurs mobilières et de contrats de marchandises	57,4	55,9	0,0	0,0	0,8	0,9	16,3	19,8
Intermédiation financière non faite par le biais de dépôts	54,0	53,8	1,8	1,9	2,3	2,6	13,3	13,1
Mouture de céréales et de graines oléagineuses	23,3	24,0	2,6	2,5	5,4	5,6	3,8	3,9
Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	44,4	41,1	27,3	29,8	1,7	0,0	7,7	13,3
Production, transport et distribution d'électricité	20,2	20,8	1,1	1,1	2,3	2,1	9,2	9,2
Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	20,3	27,2	0,0	3,7	0,0	0,7	3,1	8,5
Services de préparation de voyages et de réservation	64,4	64,4	1,1	1,1	10,6	11,9	16,3	15,5
Services de protection fédéraux	40,7	41,8	0,0	0,9	2,9	2,5	10,9	12,9
Services de recherche et de développement scientifiques	17,4	20,8	1,5	1,4	3,0	2,8	6,8	6,9
Services d'enquêtes et de sécurité	25,5	25,7	0,9	1,0	0,6	0,7	22,6	22,2
Sociétés d'assurance		52,2		1,1		1,1		11,1
Autres secteurs	30,0	30,2	3,1	2,5	2,3	2,4	13,4	13,5
Tous les secteurs	42,7	42,6	1,9	1,9	2,7	2,7	15,9	16,6

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 2008

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femme
Halifax	9 798	5 645	4 153	120	63	57	405	227	178	511	242	269
Montréal	100 022	57 331	42 691	548	307	241	1 593	818	775	10 949	6 335	4 614
Toronto	203 959	112 209	91 750	2 013	1 030	983	5 425	2 893	2 532	63 855	32 966	30 889
Winnipeg	23 705	15 272	8 433	1 345	810	535	783	508	275	2 408	1 499	909
Regina	3 623	1 824	1 799	119	67	52	146	70	76	184	96	88
Calgary	37 907	20 638	17 269	730	367	363	1 149	594	555	6 223	3 324	2 899
Edmonton	22 673	13 251	9 422	585	317	268	603	342	261	3 287	1 899	1 388
Vancouver	59 266	35 326	23 940	1 138	694	444	1 642	956	686	18 515	10 182	8 333
Régions métropolitaines de recensement	460 953	261 496	199 457	6 598	3 655	2 943	11 746	6 408	5 338	105 932	56 543	49 389
Terre-Neuve-et-Labrador	7 762	3 993	3 769	329	183	146	169	80	89	80	41	39
Île-du-Prince-Édouard	1 441	955	486	8	6	2	27	15	12	13	9	4
Nouvelle-Écosse	16 379	8 776	7 603	209	111	98	666	360	306	650	307	343
Nouveau-Brunswick	13 932	6 665	7 267	161	81	80	462	245	217	306	153	153
Québec	136 943	80 031	56 912	964	541	423	2 070	1 088	982	11 945	7 046	4 899
Ontario	332 592	184 369	148 223	4 393	2 429	1 964	9 680	5 130	4 550	73 798	38 976	34 822
Manitoba	30 158	19 682	10 476	1 869	1 165	704	949	628	321	2 641	1 678	963
Saskatchewan	16 430	10 044	6 386	1 256	928	328	559	320	239	635	408	227
Alberta	77 681	44 433	33 248	1 900	1 046	854	2 222	1 234	988	10 471	5 864	4 607
Colombie-Britannique	82 759	48 390	34 369	1 812	1 045	767	2 423	1 373	1 050	20 402	11 333	9 069
Yukon	459	228	231	35	14	21	19	8	11	30	18	12
Territoires-du-Nord-Ouest	1 130	829	301	184	103	81	25	16	9	76	62	14
Nunavut	258	210	48	84	56	28	5	5	0	15	12	3
Canada*	743 887	426 973	316 914	13 958	8 187	5 771	19 786	10 871	8 915	123 248	67 240	56 008

* 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, 2007 et 2008)

Région métropolitaine et de recensement, province et territoire	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles						
	1987 (%)	2001 (%)	2007 (%)	2008 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2007 (%)	2008 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2007 (%)	2008 (%)				
Halifax	41,2	46,2	46,6	42,4	0,5	1,0	1,4	1,2	1,6	3,4	4,7	4,1	1,9	4,1	5,3	5,2
Montréal	39,0	45,6	42,9	42,7	0,3	0,5	0,6	0,5	1,1	1,3	1,6	1,6	3,0	5,5	10,3	10,9
Toronto	47,1	46,9	44,9	45,0	0,6	0,9	1,0	1,0	1,5	1,9	2,7	2,7	12,0	23,6	30,7	31,3
Winnipeg	32,7	38,2	36,2	35,6	0,8	4,1	5,5	5,7	1,8	3,4	3,4	3,3	2,9	6,6	9,5	10,2
Regina	42,9	52,4	50,4	49,7	0,4	2,0	3,0	3,3	2,4	4,4	4,2	4,0	1,6	4,0	4,3	5,1
Calgary	47,6	46,8	45,8	45,6	0,5	1,8	1,9	1,9	1,9	3,2	3,2	3,0	5,6	9,9	15,3	16,4
Edmonton	44,5	41,7	42,0	41,6	0,7	2,3	2,6	2,6	2,0	2,9	2,9	2,7	4,4	9,2	13,5	14,5
Vancouver	40,4	43,4	41,1	40,4	0,5	1,5	1,9	1,9	1,5	2,6	2,9	2,8	7,9	22,4	30,2	31,2
Terre-Neuve-et-Labrador	38,4	47,8	48,3	48,6	0,6	3,1	3,9	4,2	1,0	2,3	2,0	2,2	0,7	0,7	0,9	1,0
Île-du-Prince-Édouard	38,0	48,9	36,2	33,7	0,2	0,4	0,6	0,6	1,2	2,2	2,2	1,9	1,0	0,8	0,9	0,9
Nouvelle-Écosse	34,4	48,8	49,0	46,4	0,4	0,8	1,2	1,3	3,5	3,5	4,0	4,1	1,3	3,3	3,9	4,0
Nouveau-Brunswick	32,2	51,8	52,8	52,2	0,4	0,9	1,1	1,2	1,8	2,5	3,3	3,3	1,1	1,6	2,0	2,2
Québec	39,8	44,9	41,9	41,6	0,4	0,7	0,7	0,7	1,1	1,3	1,5	1,5	2,6	4,7	8,1	8,7
Ontario	44,2	46,2	44,5	44,6	0,7	1,1	1,3	1,3	1,6	2,2	2,9	2,9	7,3	16,3	21,4	22,2
Manitoba	30,5	37,5	35,1	34,7	1,0	4,5	5,8	6,2	1,7	3,4	3,2	3,1	2,6	5,6	7,9	8,8
Saskatchewan	35,1	42,3	39,1	38,9	1,4	5,3	7,0	7,6	1,8	3,3	3,5	3,4	1,2	3,2	3,4	3,9
Alberta	45,3	44,9	43,2	42,8	0,7	2,1	2,3	2,4	1,9	3,1	3,0	2,9	4,0	8,4	12,8	13,5
Colombie-Britannique	41,5	44,3	42,0	41,5	0,7	1,7	2,2	2,2	1,7	2,7	3,0	2,9	6,2	17,5	23,6	24,7
Yukon	31,4	57,6	50,1	50,3	3,8	5,7	5,5	7,6	0,8	2,6	3,2	4,1	1,4	4,3	5,5	6,5
Territoires-du-Nord-Ouest	21,9	31,8	20,3	26,6	9,6	16,1	47,2	16,3	1,4	1,0	1,1	2,2	2,5	3,0	3,2	6,7
Nunavut	s.o.	s.o.	23,0	18,6	s.o.	s.o.	39,2	32,6	s.o.	s.o.	2,4	1,9	s.o.	s.o.	5,7	5,8
Canada	40,9	44,9	42,7	42,6	0,7	1,6	1,9	1,9	1,6	2,3	2,7	2,7	5,0	11,7	15,9	16,6

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 (2007 et 2008)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2008 N ^{bre}	2008 %	2008 N ^{bre}	2008 %	2008 N ^{bre}	2008 %	2008 N ^{bre}	2008 %	2008 N ^{bre}	2008 %
Cadres supérieurs	5 512	22,0	1 214	21,9	41	0,7	122	2,2	319	5,8
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	72 641	42,1	30 546	42,2	795	1,1	1 885	2,6	9 922	13,7
Professionnels	106 497	46,0	49 014	46,1	1 078	1,0	2 398	2,3	25 349	23,8
Personnel semi-professionnel et technique	47 963	18,3	8 779	19,4	846	1,8	931	1,9	4 750	9,9
Surveillants	23 123	59,9	13 853	59,7	415	1,8	674	2,9	3 755	16,2
Contremaîtres	10 927	7,1	773	6,7	300	2,7	284	2,6	770	7,0
Personnel administratif et de bureau principal	33 631	75,0	25 232	75,5	492	1,5	976	2,9	7 443	22,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	5 861	26,5	1 556	26,4	127	2,2	92	1,6	509	8,7
Travailleurs qualifiés et artisans	60 149	3,7	2 230	3,6	1 789	3,0	1 603	2,7	4 934	8,2
Personnel de bureau	211 510	66,0	139 495	66,0	3 828	1,8	7 654	3,6	41 170	19,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	35 930	66,4	23 866	64,3	810	2,3	632	1,8	5 346	14,9
Travailleurs manuels spécialisés	92 223	12,4	11 412	12,6	2 631	2,9	2 055	2,2	11 637	12,6
Autre personnel de la vente et des services	30 901	26,7	8 258	26,5	454	1,5	288	0,9	6 565	21,2
Autres travailleurs manuels	7 019	9,8	686	10,3	352	5,0	192	2,7	779	11,1
Nombre total de salariés	743 887	42,6	316 914	42,7	13 958	1,9	19 786	2,7	123 248	16,6
										15,9

Tableau 6

Recrutements des employés permanents dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2007 et 2008)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2008 N ^{bre}	2008 %	2008 N ^{bre}	2008 %	2008 N ^{bre}	2008 %	2008 N ^{bre}	2008 %	2008 N ^{bre}	2008 %
Cadres supérieurs	396	22,2	88	20,4	3	0,8	0	3,1	27	6,8
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5 869	33,6	1 973	35,5	41	0,7	67	1,1	969	16,5
Professionnels	12 149	37,5	4 559	38,7	104	0,9	121	1,2	2 798	23,0
Personnel semi-professionnel et technique	6 258	20,8	1 300	23,5	114	1,8	58	0,9	651	10,4
Surveillants	1 478	42,3	625	41,5	23	1,6	28	1,9	193	13,1
Contremaîtres	704	10,4	73	11,5	12	1,7	9	1,3	70	9,9
Personnel administratif et de bureau principal	5 108	58,6	2 995	61,4	82	1,6	99	1,9	944	18,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 069	26,2	280	20,6	19	1,8	6	0,6	82	7,7
Travailleurs qualifiés et artisans	6 494	4,0	257	3,7	228	3,5	56	0,9	650	10,0
Personnel de bureau	42 126	61,2	25 772	62,1	727	1,7	756	1,8	8 175	19,4
Personnel intermédiaire de la vente et des services	7 194	64,1	4 611	60,9	258	3,6	107	1,5	1 094	15,2
Travailleurs manuels spécialisés	32 036	10,3	3 290	12,7	1 061	3,3	372	1,2	5 744	17,9
Autre personnel de la vente et des services	9 134	27,2	2 486	28,7	182	2,0	84	0,9	1 831	20,0
Autres travailleurs manuels	3 289	8,3	272	9,9	228	6,9	41	1,2	385	11,7
Nombre total de salariés	133 304	36,4	48 581	37,8	3 082	2,3	1 804	1,4	23 613	17,7
										16,8

Tableau 7

Promotions des employés permanents dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2007 et 2008)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2008 N ^{bre}	2008 %	2008 N ^{bre}	2008 %	2008 N ^{bre}	2008 %	2008 N ^{bre}	2008 %	2008 N ^{bre}	2008 %
Cadres supérieurs	506	24,1	122	26,2	3	1,0	3	0,6	34	6,7
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8 712	44,4	3 870	44,7	137	1,6	184	2,1	1 644	18,9
Professionnels	11 908	49,3	5 873	49,9	136	1,1	253	2,1	3 431	28,8
Personnel semi-professionnel et technique	2 497	19,6	490	20,2	52	2,1	39	1,6	331	13,3
Surveillants	3 308	61,6	2 038	63,4	59	1,8	74	2,2	678	20,5
Contremaîtres	1 106	8,8	97	8,7	37	3,3	25	2,3	105	9,5
Personnel administratif et de bureau principal	4 796	71,6	3 432	73,9	69	1,4	87	1,8	1 291	26,9
Personnel spécialisé de la vente et des services	399	30,1	120	26,4	10	2,5	8	2,0	45	11,3
Travailleurs qualifiés et artisans	974	5,3	52	6,9	33	3,4	13	1,3	93	9,5
Personnel de bureau	13 499	61,3	8 275	62,5	279	2,1	351	2,6	3 208	23,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	1 082	61,5	665	64,6	17	1,6	13	1,2	207	19,1
Travailleurs manuels spécialisés	1 403	12,2	171	12,5	37	2,6	18	1,3	236	16,8
Autre personnel de la vente et des services	363	37,5	136	34,3	10	2,8	7	1,9	53	14,6
Autres travailleurs manuels	103	15,5	16	8,1	4	3,9	5	4,9	11	10,7
Nombre total de salariés	50 656	50,1	25 357	51,8	883	1,7	1 080	2,1	11 367	22,4
										22,6

Tableau 8

Cessations d'emploi des employés permanents dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2007 et 2008)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2008 N ^{bre}	2008 %	2008 N ^{bre}	2008 %	2008 N ^{bre}	2008 %	2008 N ^{bre}	2008 %	2008 N ^{bre}	2008 %
Cadres supérieurs	736	21,2	156	21,7	6	0,8	23	3,1	28	3,8
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	9 074	38,5	3 493	36,3	90	0,9	225	2,5	1 154	12,7
Professionnels	12 331	41,9	5 170	42,0	124	1,2	224	1,8	2 607	21,1
Personnel semi-professionnel et technique	6 433	23,4	1 507	23,7	97	1,5	106	1,6	580	9,0
Surveillants	2 350	50,3	1 183	46,3	50	2,1	58	2,5	331	14,1
Contremaîtres	1 023	9,7	99	8,7	26	2,5	29	2,8	72	7,0
Personnel administratif et de bureau principal	4 770	67,0	3 196	67,4	78	1,6	120	2,5	988	20,7
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 108	26,1	289	21,2	20	1,8	19	1,7	89	8,0
Travailleurs qualifiés et artisans	6 531	3,0	194	3,4	149	2,3	139	2,1	665	10,2
Personnel de bureau	38 018	62,0	23 568	62,6	722	1,9	1 151	3,0	7 093	18,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	6 248	61,9	3 866	61,9	181	2,9	84	1,3	730	11,7
Travailleurs manuels spécialisés	30 471	10,7	3 252	11,5	901	3,0	474	1,6	4 636	15,2
Autre personnel de la vente et des services	7 626	27,8	2 122	29,8	125	1,6	48	0,6	1 472	19,3
Autres travailleurs manuels	2 924	8,8	258	7,1	168	5,7	56	1,9	264	9,0
Nombre total de salariés	129 643	37,3	48 353	37,5	2 737	2,1	2 756	2,1	20 709	16,0
										15,2

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 industriel (2007 et 2008)

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre
Tous les secteurs										
Salariés	733 789	743 887	313 385	316 914	13 920	13 958	19 777	19 786	116 491	123 248
Recrutements	144 773	133 304	54 724	48 581	2 892	3 082	2 060	1 804	24 313	23 613
Promotions	54 486	50 656	28 229	25 357	971	883	1 235	1 080	12 297	11 367
Cessations d'emploi	126 331	129 643	47 393	48 353	2 727	2 737	2 731	2 756	19 194	20 709
Effet Net	18 442	3 661	7 331	228	165	345	-671	-952	5 119	2 904
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	42,7	42,6	1,9	1,9	2,7	2,7	15,9	16,6
Part des recrutements	100,0	100,0	37,8	36,4	2,0	2,3	1,4	1,4	16,8	17,7
Part des promotions	100,0	100,0	51,8	50,1	1,8	1,7	2,3	2,1	22,6	22,4
Parts des cessations d'emploi	100,0	100,0	37,5	37,3	2,2	2,1	2,2	2,1	15,2	16,0
Banques										
Salariés	208 196	212 020	141 037	142 103	2 807	2 726	7 441	7 458	51 822	54 002
Recrutements	34 333	31 661	20 491	18 446	385	335	707	564	7 702	6 554
Promotions	30 592	26 200	19 595	16 518	462	370	807	671	8 917	7 850
Cessations d'emploi	27 749	28 763	17 118	17 761	410	433	954	976	6 191	6 935
Effet Net	6 584	2 898	3 373	685	-25	-98	-247	-412	1 511	-381
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	67,7	67,0	1,3	1,3	3,6	3,5	24,9	25,5
Part des recrutements	100,0	100,0	59,7	58,3	1,1	1,1	2,1	1,8	22,4	20,7
Part des promotions	100,0	100,0	64,1	63,0	1,5	1,4	2,6	2,6	29,1	30,0
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	61,7	61,7	1,5	1,5	3,4	3,4	22,3	24,1

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 industriel (2007 et 2008)

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre
Communications										
Salariés	230 981	234 338	93 488	94 129	3 634	3 699	5 879	5 844	33 567	35 962
Recrutements	40 770	39 993	15 245	13 961	720	721	501	465	7 720	8 868
Promotions	12 325	12 783	4 793	4 864	216	211	216	218	2 094	2 155
Cessations d'emploi	39 024	43 704	14 842	16 201	705	752	795	771	6 685	7 533
Effet Net	1 746	-3 711	403	-2 240	15	-31	-294	-306	1 035	1 335
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	40,5	40,2	1,6	1,6	2,5	2,5	14,5	15,3
Part des recrutements	100,0	100,0	37,4	34,9	1,8	1,8	1,2	1,2	18,9	22,2
Part des promotions	100,0	100,0	38,9	38,1	1,8	1,7	1,8	1,7	17,0	16,9
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	38,0	37,1	1,8	1,7	2,0	1,8	17,1	17,2
Transports										
Salariés	206 323	206 111	52 413	53 037	4 768	5 206	4 395	4 324	19 309	20 984
Recrutements	48 277	45 171	12 457	11 232	1 278	1 585	493	461	5 530	5 762
Promotions	6 803	6 817	2 135	2 167	173	183	101	85	787	778
Cessations d'emploi	43 482	42 488	10 457	10 027	1 140	1 264	634	700	4 434	4 180
Effet Net	4 795	2 683	2 000	1 205	138	321	-141	-239	1 096	1 582
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	25,4	25,7	2,3	2,5	2,1	2,1	9,4	10,2
Part des recrutements	100,0	100,0	25,8	24,9	2,6	3,5	1,0	1,0	11,5	12,8
Part des promotions	100,0	100,0	31,4	31,8	2,5	2,7	1,5	1,2	11,6	11,4
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	24,0	23,6	2,6	3,0	1,5	1,6	10,2	9,8

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 industriel (2007 et 2008)

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Autres	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre
Salariés	88 289	91 418	26 513	27 645	2 711	2 327	2 062	2 160	11 793	12 300
Recrutements	21 393	16 479	6 531	4 942	509	441	359	314	3 361	2 429
Promotions	4 766	4 856	1 706	1 808	120	119	111	106	499	584
Cessations d'emploi	16 076	14 688	4 976	4 364	472	288	348	309	1 884	2 061
Effet Net	5 317	1 791	1 555	578	37	153	11	5	1 477	368
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	30,0	30,2	3,1	2,5	2,3	2,4	13,4	13,5
Part des recrutements	100,0	100,0	30,5	30,0	2,4	2,7	1,7	1,9	15,7	14,7
Part des promotions	100,0	100,0	35,8	37,2	2,5	2,5	2,3	2,2	10,5	12,0
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	31,0	29,7	2,9	2,0	2,2	2,1	11,7	14,0

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 2008

Échelle de rémunération	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visible			
	Total	Hommes	Femmes	%	Hommes	Femmes	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 15 000 \$	3 414	2 622	792	23,2	44	32	12	18	17	1	0,5	678	89
15 000 \$ - 19 999 \$	3 431	2 503	928	27,0	74	53	21	37	27	10	1,1	649	179
20 000 \$ - 24 999 \$	10 911	6 523	4 388	40,2	296	170	126	164	86	78	1,5	1 600	819
25 000 \$ - 29 999 \$	31 344	14 467	16 877	53,8	740	301	439	754	281	473	2,4	2 931	3 118
30 000 \$ - 34 999 \$	47 276	20 301	26 975	57,1	1 028	449	579	1 480	608	872	3,1	4 489	5 818
35 000 \$ - 37 499 \$	27 854	12 952	14 902	53,5	517	241	276	871	359	512	3,1	2 524	3 192
37 500 \$ - 39 999 \$	27 169	13 038	14 131	52,0	596	296	300	795	344	451	2,9	2 560	3 001
40 000 \$ - 44 999 \$	52 179	27 306	24 873	47,7	1 061	574	487	1 468	737	731	2,8	4 698	5 277
45 000 \$ - 49 999 \$	71 283	40 118	31 165	43,7	1 373	826	547	2 662	1 485	1 177	3,7	5 940	5 565
50 000 \$ - 59 999 \$	114 072	69 140	44 932	39,4	2 136	1 362	774	3 168	1 953	1 215	2,8	8 870	7 129
60 000 \$ - 69 999 \$	66 520	44 333	22 187	33,4	1 228	893	335	1 706	1 140	566	2,6	5 669	3 894
70 000 \$ - 84 999 \$	68 288	48 250	20 038	29,3	1 120	885	235	1 613	1 137	476	2,4	6 828	3 616
85 000 \$ - 99 999 \$	41 587	30 864	10 723	25,8	734	616	118	1 056	785	271	2,5	4 121	1 813
100 000 \$ et plus	61 515	47 557	13 958	22,7	712	582	130	1 348	1 029	319	2,2	5 266	2 006
Total	626 843	379 974	246 869	39,4	11 659	7 280	4 379	17 140	9 988	7 152	2,7	56 823	45 516

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 2008

Échelle salariale	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visible					
	Total	Hommes	Femmes	%	Total	Hommes	Femmes	%	Total	Hommes	Femmes	%	Total	Hommes	Femmes
Moins de 5 000 \$	3 180	1 404	1 776	55,8	59	20	39	1,9	49	28	21	1,5	249	116	133
5 000 \$ - 7 499 \$	2 672	1 031	1 641	61,4	55	25	30	2,1	44	24	20	1,6	272	111	161
7 500 \$ - 9 999 \$	5 179	2 263	2 916	56,3	93	42	51	1,8	95	41	54	1,8	646	394	252
10 000 \$ - 12 499 \$	10 088	5 100	4 988	49,4	221	111	110	2,2	205	85	120	2,0	2 164	1 461	703
12 500 \$ - 14 999 \$	9 208	3 940	5 268	57,2	235	113	122	2,6	186	66	120	2,0	1 950	1 095	855
15 000 \$ - 17 499 \$	9 384	3 477	5 907	62,9	202	84	118	2,2	230	77	153	2,5	2 005	985	1 020
17 500 \$ - 19 999 \$	10 501	3 780	6 721	64,0	219	68	151	2,1	253	77	176	2,4	2 236	1 098	1 138
20 000 \$ - 22 499 \$	10 563	3 591	6 972	66,0	206	69	137	2,0	235	58	177	2,2	2 151	957	1 194
22 500 \$ - 24 999 \$	9 671	3 236	6 435	66,5	172	61	111	1,8	250	68	182	2,6	1 877	818	1 059
25 000 \$ - 29 999 \$	16 810	5 999	10 811	64,3	331	103	228	2,0	455	128	327	2,7	2 857	1 282	1 575
30 000 \$ - 34 999 \$	9 820	3 674	6 146	62,6	178	62	116	1,8	276	76	200	2,8	1 761	859	902
35 000 \$ - 39 999 \$	5 047	1 972	3 075	60,9	102	36	66	2,0	132	56	76	2,6	714	342	372
40 000 \$ - 49 999 \$	4 196	1 747	2 449	58,4	65	28	37	1,5	75	24	51	1,8	508	261	247
50 000 \$ et plus	2 520	891	1 629	64,6	31	13	18	1,2	55	21	34	2,2	253	97	156
Total	108 839	42 105	66 734	61,3	2 169	835	1 334	2,0	2 540	829	1 711	2,3	19 643	9 876	9 767

Annexe C :

Tableaux – Employeurs du secteur public fédéral et les entrepreneurs fédéraux

Les tableaux suivants fournissent des données sur les autres catégories d'effectifs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* qui ne sont pas des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale ou des sociétés d'État, notamment : la fonction publique

fédérale, les employeurs distincts, les autres employeurs du secteur public et les 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 2008 |
| Tableau 2 | Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail au 31 mars 2008 |
| Tableau 3 | Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail au 31 mars 2008 |
| Tableau 4 | Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle au 31 mars 2008 |
| Tableau 5 | Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle au 31 mars 2008 |
| Tableau 6 | Représentation des salariés dans les effectifs des employeurs distincts par groupe désigné au 31 mars 2008 |
| Tableau 7 | Représentation des salariés dans les effectifs des autres employeurs du secteur public par groupe désigné au 31 mars 2008 |
| Tableau 8 | Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2008 |

Tableau 1

Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme au 31 mars 2008

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	4 272	50,8	2 169	2,1	91	2,1	153	3,6	456	10,7
Affaires indiennes et du Nord Canada	4 026	62,7	2 524	30,4	1 222	30,4	231	5,7	278	6,9
Agence canadienne de développement international	1 776	62,0	1 101	3,0	53	3,0	77	4,3	197	11,1
Agence canadienne d'évaluation environnementale	137	58,4	80	6,6	9	6,6	2	1,5	12	8,8
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	397	57,2	227	1,8	7	1,8	14	3,5	28	7,1
Agence de la fonction publique du Canada	586	70,3	412	4,9	29	4,9	73	12,5	74	12,6
Agence de la santé publique du Canada	2 016	68,3	1 377	3,7	75	3,7	90	4,5	264	13,1
Agence de promotion économique du Canada atlantique	709	58,8	417	2,4	17	2,4	31	4,4	27	3,8
Agence des services frontaliers du Canada	12 846	52,3	6 722	3,0	384	3,0	749	5,8	1 433	11,2
Agence spatiale canadienne	573	38,6	221	0,9	5	0,9	15	2,6	76	13,3
Agriculture et Agroalimentaire Canada †	6 396	47,7	3 049	3,2	202	3,2	295	4,6	547	8,6
Anciens combattants Canada	3 816	71,9	2 744	3,1	119	3,1	328	8,6	337	8,8
Bibliothèque et archives Canada	1 069	59,4	635	3,4	36	3,4	74	6,9	67	6,3
Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports	202	33,2	67	1,5	3	1,5	11	5,4	18	8,9
Bureau du Canada sur le règlement des questions des pensionnats autochtones	357	64,4	230	16,2	58	16,2	23	6,4	34	9,5
Bureau du commissaire à la magistrature fédérale	61	62,3	38	1,6	1	1,6	2	3,3	3	4,9
Bureau du Conseil privé	743	57,5	427	3,0	22	3,0	32	4,3	69	9,3
Bureau du directeur des lobbyistes	22	54,5	12	9,1	2	9,1	0	0,0	1	4,5
Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada	183	67,2	123	5,5	10	5,5	19	10,4	14	7,7
Bureau du secrétaire du gouvernement général	153	60,1	92	0,7	1	0,7	12	7,8	11	7,2

Tableau 1 (suite)
Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme au 31 mars 2008

Ministère ou organisme	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Bureaux des commissaires à l'information et à la protection de la vie privée	149	69,8	104	2,0	3	2,0	14	9,4	9	6,0
Citoyenneté et Immigration Canada	3 731	68,8	2 566	2,1	77	2,1	192	5,1	633	17,0
Comité des griefs des Forces canadiennes	37	67,6	25	0,0	0	0,0	2	5,4	2	5,4
Comité externe d'examen de la GRC	2	50,0	1	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Commissariat aux langues officielles	142	69,7	99	4,9	7	4,9	13	9,2	5	3,5
Commission canadienne des droits de la personne	169	63,3	107	4,1	7	4,1	25	14,8	24	14,2
Commission canadienne du grain	626	36,6	229	5,9	37	5,9	44	7,0	60	9,6
Commission canadienne du lait	59	62,7	37	5,1	3	5,1	1	1,7	4	6,8
Commission de la fonction publique du Canada	993	68,6	681	3,6	36	3,6	74	7,5	100	10,1
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	812	64,5	524	2,8	23	2,8	61	7,5	199	24,5
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	13	69,2	9	0,0	0	0,0	3	23,1	0	0,0
Commission du droit d'auteur Canada	11	54,5	6	0,0	0	0,0	0	0,0	1	9,1
Commission mixte internationale	27	40,7	11	0,0	0	0,0	2	7,4	0	0,0
Commission nationale des libérations conditionnelles	344	83,1	286	5,5	19	5,5	15	4,4	24	7,0
Condition féminine Canada	73	90,4	66	2,7	2	2,7	8	11,0	11	15,1
Conseil canadien des relations industrielles	88	69,3	61	2,3	2	2,3	9	10,2	3	3,4
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	25	56,0	14	0,0	0	0,0	1	4,0	5	20,0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	406	57,1	232	2,5	10	2,5	29	7,1	33	8,1
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	47	66,0	31	0,0	0	0,0	1	2,1	4	8,5
Conseil national des produits agricoles	13	61,5	8	7,7	1	7,7	0	0,0	2	15,4
Défense nationale*	24 064	39,4	9 472	3,2	776	3,2	1 934	8,0	1 475	6,1

Tableau 1 (suite)

Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme au 31 mars 2008

Ministère ou organisme	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	377	56,2	212	5,8	22	5,8	19	5,0	60	15,9
École de la fonction publique du Canada	667	69,4	463	3,9	26	3,9	38	5,7	57	8,5
Élections Canada	349	47,0	164	4,3	15	4,3	26	7,4	31	8,9
Environnement Canada	5 964	44,7	2 663	2,8	165	2,8	291	4,9	693	11,6
Finances Canada	1 039	51,9	539	1,6	17	1,6	38	3,7	110	10,6
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	5 467	79,3	4 333	4,9	270	4,9	276	5,0	436	8,0
Grefre du Tribunal de la concurrence	10	60,0	6	0,0	0	0,0	0	0,0	1	10,0
Industrie Canada	5 220	49,8	2 597	2,2	114	2,2	272	5,2	599	11,5
Infrastructure Canada	204	57,8	118	3,4	7	3,4	10	4,9	20	9,8
Justice Canada £	5 013	66,0	3 311	3,4	172	3,4	255	5,1	587	11,7
Office des transports du Canada	208	60,6	126	2,9	6	2,9	20	9,6	9	4,3
Passeport Canada	2 387	69,5	1 659	2,1	50	2,1	74	3,1	359	15,0
Patrimoine canadien	2 075	68,7	1 425	4,9	102	4,9	103	5,0	212	10,2
Pêches et Océans Canada †	9 692	32,4	3 143	3,6	352	3,6	488	5,0	394	4,1
Ressources humaines et Développement social Canada	22 259	70,5	15 697	4,4	984	4,4	1 807	8,1	2 123	9,5
Ressources naturelles Canada	4 264	41,4	1 765	2,7	114	2,7	250	5,9	452	10,6
Santé Canada	8 935	65,8	5 880	7,0	626	7,0	391	4,4	1 248	14,0
Secrétariat de l'ALÉNA - Section canadienne	10	60,0	6	20,0	2	20,0	0	0,0	3	30,0
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	20	60,0	12	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 042	60,2	627	3,3	34	3,3	78	7,5	97	9,3
Sécurité publique Canada §	837	61,9	518	4,9	41	4,9	52	6,2	64	7,6
Service correctionnel Canada	15 163	45,7	6 930	7,4	1 128	7,4	610	4,0	820	5,4

Tableau 1 (suite)
Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme au 31 mars 2008

Ministère ou organisme	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Services administratifs des tribunaux judiciaires	552	65,2	360	4,3	24	5,6	31	64	11,6	
Statistique Canada	5 616	51,7	2 901	2,0	111	6,0	339	711	12,7	
Transports Canada	4 897	44,6	2 183	2,9	142	4,4	215	501	10,2	
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 197	54,4	6 632	2,6	316	5,4	654	1 011	8,3	
Tribunal canadien des droits de la personne	19	63,2	12	0,0	0	10,5	2	0	0,0	
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	6	83,3	5	0,0	0	0,0	0	0	0,0	
Tribunal canadien du commerce extérieur	61	62,3	38	0,0	0	3,3	2	4	6,6	
Tribunal d'appel des transports du Canada	9	77,8	7	0,0	0	0,0	0	0	0,0	
Tribunal de la dotation de la fonction publique	22	86,4	19	4,5	1	4,5	1	1	4,5	
Total	186 754	54,4	101 589	4,4	8 190	5,9	11 001	17 207	9,2	

* Données du personnel civil seulement. Les données des Forces canadiennes, pour lesquelles le conseil du Trésor n'est pas l'employeur, sont exclues.

† Pêches et Océans comprend la Garde côtière canadienne

‡ Les données pour l'Administration du rétablissement agricole des Prairies sont incluses.

£ Ministère de la Justice Canada inclut le Service des poursuites pénales du Canada.

§ Sécurité publique Canada inclut la Commission des plaintes du public contre la gendarmerie royale du Canada.

Tableau 2

Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail au 31 mars 2008

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	3 251	100,0	1 426	43,9	158	4,9	179	5,5	38	1,2
Île-du-Prince-Édouard	1 879	100,0	1 188	63,2	41	2,2	163	8,7	40	2,1
Nouvelle-Écosse	9 343	100,0	3 911	41,9	346	3,7	697	7,5	494	5,3
Nouveau-Brunswick	6 273	100,0	3 454	55,1	193	3,1	342	5,5	97	1,5
Québec	43 489	100,0	24 215	55,7	1 407	3,2	1 983	4,6	3 315	7,6
Ontario	81 063	100,0	45 516	56,1	2 619	3,2	5 126	6,3	9 008	11,1
Manitoba	7 204	100,0	4 044	56,1	901	12,5	487	6,8	462	6,4
Saskatchewan	4 791	100,0	2 662	55,6	646	13,5	253	5,3	170	3,5
Alberta	9 890	100,0	5 593	56,6	726	7,3	669	6,8	805	8,1
Colombie-Britannique	17 015	100,0	8 381	49,3	882	5,2	1 009	5,9	2 587	15,2
Yukon	315	100,0	189	60,0	56	17,8	17	5,4	7	2,2
Territoires du Nord-Ouest	636	100,0	375	59,0	140	22,0	32	5,0	23	3,6
Nunavut	191	100,0	110	57,6	58	30,4	8	4,2	11	5,8
À l'extérieur du Canada	1 414	100,0	525	37,1	17	1,2	36	2,5	150	10,6
Total	186 754	100,0	101 589	54,4	8 190	4,4	11 001	5,9	17 207	9,2

Tableau 3

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail au 31 mars 2008

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	3 251	1,7	1 426	1,4	158	1,9	179	1,6	38	0,2
Île-du-Prince-Édouard	1 879	1,0	1 188	1,2	41	0,5	163	1,5	40	0,2
Nouvelle-Écosse	9 343	5,0	3 911	3,8	346	4,2	697	6,3	494	2,9
Nouveau-Brunswick	6 273	3,4	3 454	3,4	193	2,4	342	3,1	97	0,6
Québec	43 489	23,3	24 215	23,8	1 407	17,2	1 983	18,0	3 315	19,3
Ontario	81 063	43,4	45 516	44,8	2 619	32,0	5 126	46,6	9 008	52,4
Manitoba	7 204	3,9	4 044	4,0	901	11,0	487	4,4	462	2,7
Saskatchewan	4 791	2,6	2 662	2,6	646	7,9	253	2,3	170	1,0
Alberta	9 890	5,3	5 593	5,5	726	8,9	669	6,1	805	4,7
Colombie-Britannique	17 015	9,1	8 381	8,2	882	10,8	1 009	9,2	2 587	15,0
Yukon	315	0,2	189	0,2	56	0,7	17	0,2	7	0,0
Territoires du Nord-Ouest	636	0,3	375	0,4	140	1,7	32	0,3	23	0,1
Nunavut	191	0,1	110	0,1	58	0,7	8	0,1	11	0,1
À l'extérieur du Canada	1 414	0,8	525	0,5	17	0,2	36	0,3	150	0,9
Total	186 754	100,0	101 589	100,0	8 190	100,0	11 001	100,0	17 207	100,0

Tableau 4

Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle au 31 mars 2008

Catégorie professionnelle	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction	4 898	100,0	2 042	41,7	165	3,4	278	5,7	326	6,7
Scientifique et professionnelle	27 350	100,0	12 385	45,3	697	2,5	1 094	4,0	3 662	13,4
Administration et service extérieur	90 284	100,0	55 832	61,8	4 121	4,6	5 554	6,2	8 533	9,5
Services techniques	17 422	100,0	5 663	32,5	612	3,5	896	5,1	1 106	6,3
Soutien administratif	26 849	100,0	21 719	80,9	1 395	5,2	2 093	7,8	2 730	10,2
Exploitation	19 951	100,0	3 948	19,8	1 200	6,0	1 086	5,4	850	4,3
Total	186 754	100,0	101 589	54,4	8 190	4,4	11 001	5,9	17 207	9,2

Tableau 5

Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle au 31 mars 2008

Catégorie professionnelle	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Direction	4 898	2,6	2 042	2,0	165	2,0	278	2,5	326	1,9
Scientifique et professionnelle	27 350	14,6	12 385	12,2	697	8,5	1 094	9,9	3 662	21,3
Administration et service extérieur	90 284	48,3	55 832	55,0	4 121	50,3	5 554	50,5	8 533	49,6
Services techniques	17 422	9,3	5 663	5,6	612	7,5	896	8,1	1 106	6,4
Soutien administratif	26 849	14,4	21 719	21,4	1 395	17,0	2 093	19,0	2 730	15,9
Exploitation	19 951	10,7	3 948	3,9	1 200	14,7	1 086	9,9	850	4,9
Total	186 754	100,0	101 589	100,0	8 190	100,0	11 001	100,0	17 207	100,0

Tableau 6

Représentation des salariés dans les effectifs des employeurs distincts par groupe désigné au 31 mars 2008

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	41 411	60,9	25 239	2,8	1 160	2,8	2 370	5,7	6 328	15,3
Agence canadienne d'inspection des aliments	6 473	51,8	3 354	2,2	140	2,2	284	4,1	759	11,7
Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes*	6 000	63,4	3 804	2,7	162	2,7	288	4,8	162	2,7
Commission canadienne de sûreté nucléaire	690	42,5	293	1,3	9	1,3	12	1,7	96	13,9
Service canadien du renseignement de sécurité*	2 529	49,5	1 252	1,7	43	1,7	89	3,5	276	10,9
Centre de la sécurité des télécommunications Canada	1 739	37,3	649	1,7	29	1,7	86	4,9	121	7,0
Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada	329	48,0	158	0,9	3	0,9	7	2,1	52	15,8
Office national de l'énergie	319	59,2	189	2,5	8	2,5	12	3,8	24	7,5
Office national du film du Canada	486	62,8	305	1,9	9	1,9	3	0,6	50	10,3
Conseil national de recherches Canada	4 377	35,5	1 552	1,1	48	1,1	177	4,0	699	16,0
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada	374	68,4	256	2,1	8	2,1	11	2,9	28	7,5
Bureau du vérificateur général du Canada	621	60,5	376	2,3	14	2,3	21	3,4	47	7,6
Bureau du surintendant des institutions financières Canada	498	48,0	239	2,2	11	2,2	20	4,0	117	23,5
Parcs Canada	4 948	43,7	2 160	8,1	403	8,1	221	4,5	170	3,4
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada	199	71,4	142	1,5	3	1,5	10	5,0	15	7,5
Opérations des enquêtes statistiques	1 832	77,5	1 419	2,9	54	2,9	72	3,9	206	11,2
Total	72 825	56,8	41 387	2,9	2 104	2,9	3 663	5,0	9 150	12,6

* 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 2008

Nom de l'employeur	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%	N ^{bre}	%
Forces canadiennes (officiers et militaires du rang)	108 856		18 461	17,0	2 845	2,6	1 365	1,3	3 653	3,4
Gendarmerie royale du Canada (membres réguliers et civils)	22 860		6 023	26,3	1 459	6,4	495	2,2	1 465	6,4
Total	131 716		24 484	18,6	4 304	3,3	1 860	1,4	5 118	3,9

Tableau 8

Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2008

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
1110 Howe Holdings Ltd.	Allard-Johnson Communications Inc.
3031632 Manitoba Inc.	Allen-Vanguard Technologies Incorporated
3627730 Canada Inc.	Alliance One Ltd.
3M Canada Company	Allied International Credit Corp.
598468 Saskatchewan Ltd.	Allied Shipbuilders Ltd.
ABB Inc.	ALS Canada Ltd.
Accenture Inc.	Ambassador Conference Resort
Accès Services Santé Gss Inc.	AMEC Inc.
Acco Canada Inc.	Amerisourcebergen Canada Corp.
Acier Marshall Ltée	Amex Canada Inc.
Acklands-Grainger Inc.	Amphenol Canada Corporation
ACNielsen Company of Canada	Anachemia Canada Inc.
Acrodex Inc.	Angus Reid Group Inc.
Activation Laboratories Ltd.	Anixter Canada Inc.
Acuity Holdings Inc. O/A Zep Manufacturing Company	Aon Reed Stenhouse Inc.
Acuren Group Inc.	Apollo 8 Maintenance Services Limited
Adacel Inc.	Apotex Incorporated
ADAPSYS L.P.	Apparel Trimming Inc.
Adecco Employment Services Limited	Apple Canada Inc.
ADGA Group Consultants Inc.	APX Landscaping & Nursery Ltd.
ADI Group Inc.	Aquaterra Corporation
Adobe Systems	Aramark Canada Ltd.
ADS Groupe Conseil Inc.	Arborite Division of ITW Canada
ADT Security Services Canada Inc.	Arc'teryx Equipment Inc.
Advance Engineered Products Ltd.	Areva T & D Canada Inc.
Advance Maintenance Inc.	Armotec Survivability Corp.
Advantis Canada	Armtec Limited Partnership
AECOM Canada Ltd.	Arnprior Aerospace Inc.
AERIC Inc.	Arrow Electronics Canada Ltd.
Aerotek ULC	Arthurs Jones Lithographing Ltd.
Agat Laboratories Ltd.	Artopex
Agence de recouvrement Ogilvie Inc.	Ashland Canada Corp.
Agence de Sécurité Mirado Inc.	Associated Engineering Alberta Ltd.
Agfa HealthCare Inc.	Association d'Ottawa-Carleton pour personnes ayant une déficience intellectuelle
Agilent Technologies Canada Inc.	Association pour la prévention des accidents industriels
Agility Logistics, Co.	Astrazeneca Canada Inc.
Agropur Cooperative	ATCO Structures Inc.
Ahearn & Soper Inc.	Atelier du Martin-Pêcheur Inc.
Air Liquide Canada Inc.	Athabasca University
Air Products Canada Ltd.	Atlantic Building Cleaning Limited
AirBoss Engineered Products Inc.	Atlantic Catch Data Ltd.
AJ Forsyth & Co Ltd.	Atlantic Industries Limited
Ajilon Canada Inc.	Atlantic Shopping Centres Limited
Albert Fisher Canada Limited	Atlantic Tractors & Equipment Limited
Alberta Cancer Board	Atlantic Wholesalers Limited
Alberta Research Council	Atlantis Systems International Inc.
Alcatel Canada Inc.	Autodesk Canada Co.
Algonquin College of Applied Arts & Technology	Avis Budget Car Rental Canada ULC.
Aliments Martel Inc.	

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2008**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Avnet Inc.	Brainhunter Inc.
Av-Tech Inc.	Brambies Canada
Axa Assistance Canada Inc.	Braxton
Axia Netmedia Corporation	Bregman & Hamann Architects
Axidata Inc.	Breton, Banville & Associés S.E.N.C.
B. Gingras Entreprises Ltd.	Bridge Brand Food Services Ltd.
B.G.E. Service & Supply Ltd.	Bridgestone Canada Inc.
Babcock & Wilcox Canada Ltd.	Bristol-Myers Squibb Co.
Bacou-Dalloz Protective Apparel Ltd.	Brookfield Global Relocation Services Ltd.
Ballard Power Systems	Brookfield Lepage Johnson Controls Facility Management Services
Bardon Supplies Limited	Brother International Corporation (Canada) Ltd.
Barnes Distribution Canada	Browning Harvey Ltd.
Bartle & Gibson Ltd.	Brunet Health Care Group
Baxter Corporation	Buck Consultants Limited
Baxters Canada Inc.	Budget Rent A Car of BC Ltd.
Bayer Inc.	Budget Rent A Car of Calgary Ltd.
Bayshore Health Care Ltd.	Budget Rent A Car of Edmonton Ltd.
Bayweb Div of Georgian Industries	Bunge Canada
BBDO Canada Corp.	Bunzel Distribution Inc.
BC Centre for Disease Control Society	BuroPlus
BDI Canada Inc.	C & D Cleaning and Security Services Ltd.
BDO Dunwoody LLP	C.B. Richard Ellis Limited
Beaulieu Canada Company	C.S. Personnel Ltd.
Beckman Coulter Canada Inc.	Cadrin Viandex Inc.
Becton Dickinson Canada Inc.	CAE Inc.
Bell Helicopter Textron Canada Limited	Caisse Centrale Desjardins
Belron Canada Inc.	Calgary Marriott Hotel (Marriott Hotels and Resorts Canada)
Bertrand, Distributeur en Alimentation Inc.	Calian Technologies Ltd.
Best Facilities Services Ltd.	Camco Inc.
Bevertec CST Inc.	Camosun College
BFI Canada Inc.	Canac Marquis Grenier Ltée
BGC Engineering Inc.	Canad Corporation of Manitoba Inc.
Bigstone Medical Transport Ltd.	Canada Bread Atlantic Limited
Biogénie S.R.D.C. Inc.	Canada Bread Company Ltd.
Bison Building Services Ltd.	Canada Catering Co. Limited
Black & McDonald Limited	Canada NewsWire Ltd.
BMO Nesbitt Burns Inc.	Canadian Bank Note Company Limited
BMT Fleet Technology Limited	Canadian Blue Bird Coach Ltd.
Boehringer Ingelheim (Canada) Ltd.	Canadian Corps of Commissionaires
Boeing Canada Technology	Canadian Linen and Uniform Service Co.
Bolands Limited	Canadian Niagara Hotels Inc.
Bombardier Inc.	Canadian Protection Services Ltd.
Bombardier Recreational Products Inc.	Canadian Shipbuilding & Engineering Ltd.
Boulangerie St-Méthode Inc.	Canadian Standards Association
Bouthillette Parizeau & Associates Inc.	Canadian Technical Tape Ltd.
Boutique Knitting Mills Inc.	Cangene Corporation
Bow Valley College	Canon Canada Inc.
Bowe Bell & Howell International Ltd.	Cantar Polyair Canada Ltd.
BPR Ingénieurs-conseils	Cantest Ltd.

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2008**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Capgemini Canada Inc.	Coast Hotels Limited
Caris-Universal Systems Ltd.	Cobham Tracking and Locating Ltd.
Carleton University	Cochrane Group Inc.
Carmanah Technologies Corporation	Cofomo Inc.
Carmichael Ltée	Cohos Evamy
Carrier Canada Ltd.	Cole Sherman & Associates Ltd.
Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.	Collectcorp Corporation
Cascades East Angus Inc.	Collège Ahuntsic
Cascades Resources	Collège d'agriculture de la Nouvelle-Écosse
Cassels Brock & Blackwell LLP	Collège de Saint-Boniface
Castek Software Factory Inc.	Collège d'enseignement général et professionnel de Maisonneuve
Castrol Canada Inc.	Collège universitaire de la vallée du Fraser
CaTECH Systems Ltd.	COM DEV Ltd.
Catholic Social Services	Comcare Health Services
CBCI Télécom Canada Inc.	Commercial Solutions Inc.
CBCL Limited	Communications Québecor Inc.
CCH Canadian Limited	Compass Group Canada (Beaver) Ltd.
CCSI Technology Solutions Corp.	Compugen Inc.
CDW Canada Inc.	Computer Associates Canada Ltd.
Cégep de Chicoutimi	Computer Sciences Canada Inc. - CSC
Cégep Édouard-Montpetit	Compuware Corporation of Canada
Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu	Comstock Canada Ltd.
Centennial Foodservice Partnership	Concordia University
Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ)	Conestoga-Rovers & Associates Limited
Centre for Addiction and Mental Health	Confederation College of Applied Arts & Technology
Centre hospitalier universitaire de Québec	Connors Bros. Clover Leaf Seafoods Company
CH2M HILL Canada Limited	Consoltex Inc.
Chabot Carrosserie Inc.	Consultants Mesar Inc.
Chantier Davie Inc.	Consumers Gas Company Ltd.
Château Lacombe Hotel Ltd.	Contact Personnel Group
Chemise Empire Ltée	Co-op Atlantic
Chemises JML Shirts Inc.	Corel Corporation
Chevron Canada Limited	Cornerstone Group of Companies Limited
Chip Reit #21	Corporate Express Canada Inc.
Chip Reit Hospitality LP	Corporate Research Associates Inc.
Chip Reit No. 32 Operations Ltd.	Corporation de l'École Polytechnique
Chrysalis	Corporation de Soins de la Santé Hospira
Chrysler Canada Inc.	Cossette Communication Inc.
CIA Inc.	COTA Comprehensive Rehabilitation & Mental Health
Cima+, s.e.n.c.	CPI Canada - Communications & Power Industries Canada Inc.
Cisco Systems Canada Co.	Crane Supply, A Division of Crane Canada Co.
Cision Canada Inc.	Crawford Adjusters Canada Inc.
CIT Financial Ltd./Services Financiers CIT Ltée	Crowne Plaza Fredericton-Lord Beaverbrook
Cité-de-la-Santé de Laval	CSG Security Inc.
Clariant (Canada) Inc.	Cummins Eastern Canada LP
Clean Harbors Canada Inc.	Cummins Western Canada
Clifton Associates Ltd.	Custom Fabricators & Machinists (CFM)
CMC Electronic Inc.	Dairyworld Foods
CMI Interlangues Inc.	DALSA Corporation

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2008**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Datamark Systems	E.S. Fox Limited
Davey Tree Services, a Division of Davey Tree	E.I. du Pont Canada Company
DecisionOne Corporation	EaglePicher Energy Products Corporation
Dell Canada Inc.	Eaton Yale Company
Deloitte & Touche LLP	EBA Engineering Consultants Ltd.
Delphi Solutions Corp.	Ebco Industries Ltd.
Delta Barrington	Ecolab Co.
Delta Beauséjour	Edmonton Laboratories Ltd.
Delta Bessborough - Legacy Hotels Corporation	Edmonton Meat Packing Ltd.
Delta Centre-Ville	EDS Canada Inc.
Delta Chelsea - Great Eagle Hotels (Canada) Ltd.	EECOL Electric Ltd.
Delta Grandview Resort	Electro Sonic Inc.
Delta Halifax	Eli Lilly Canada Inc.
Delta Hotels No. 22 Limited Partnership	EM Plastic & Electric Products Ltd.
Delta Hotels No. 45 Limited Partnership	EMC Corporation of Canada
Delta London Armouries Hotel	Emco Corporation
Delta Ottawa Hotel & Suites	Engel Canada Inc.
Delta Toronto East	Enmax Energy Corporation
Delta Vancouver Airport	Ensignes Pattison Sign Group
Delta Vancouver Suites (Delta Hotels)	Entrust Limited
Delta Victoria Ocean Point & Resort & Spa	Equifax Canada Inc.
Derko Limited	Ernst & Young LLP
Deschênes & Fils Ltée	ESI Canada
Dessau Inc.	ESRI Canada Limited
Dew Engineering and Development ULC	Esselte Canada Inc.
DHL Danzas Air & Ocean (Canada) Inc.	Evans Consoles Corporation
Difco Performance Fabrics Inc.	Evergreen School Division No. 22
Dillon Consulting Limited	Evripos Janitorial Services Ltd.
Direct Energy Marketing Limited	Executive Airport Plaza Partnership
Dollar Thrifty Automotive Group Canada Ltd.	Exide Canada Inc. Battery Division
Dominion Blueline Inc.	Exova Canada Inc.
Dominion Soil Investigation Inc.	Fairmont Banff Springs
Domtar Inc.	Fairmont Château Lake Louise
Domus Nettoyage d'Édifices Ltée	Fairmont Château Laurier
Doubletex	Fairmont Château Whistler
Dover Industries Limited	Fairmont Empress
DownEast Communications	Fairmont Hotel Macdonald
Dr. Oetker Ltd.	Fairmont Hotel Vancouver
Draftworldwide Canada Inc.	Fairmont Hotels Inc./The Fairmont Newfoundland
Drake International Inc.	Fairmont Jasper Park Lodge
DRS Technologies Canada Ltd.	Fairmont Le Château Frontenac
Drug Trading Company Limited	Fairmont Le Manoir Richelieu
DST Output Canada Inc.	Fairmont Le Reine Elizabeth
Dube & Loiselle Inc.	Fairmont Royal York
Dufferin Construction Company	Fairmont Tremblant
DuoCom Canada Inc.	Fairmont Vancouver Airport
Durham Furniture Inc.	Fairmont Waterfront Hotel
Dynacare Gamma Partnership	Farmers Co-operative Dairy Limited
Dynamic Facility Services Ltd.	Fastlane Technologies Incorporated

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2008**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Fellfab Limited	Golder Associates Ltd.
FGI Family Guidance Group Inc.	Goodfellow Inc.
Finning International Inc.	Goodrich Aerospace Canada Ltd.
First Canadian Hotels and Entertainment Ltd.	Goodwill Industries of Toronto
First Nations University of Canada Inc.	Goodyear Canada Inc.
Fisher Scientific Company	Gowling Lafleur Henderson LLP
Fleetway Inc.	Grand & Toy Limited
Focus Building Services Ltd.	Grant Emblems Limited
Focus Corporation	Grant Macewan Community College
Ford Motor Company of Canada Ltd.	Grant Thornton LLP
Forensic Technology Wai Inc.	Graybar Canada Limited
Formica Canada Inc.	Graybar Electric (Ontario) Limited
For-Net Inc.	Great Lakes Receivable Mgt Services
Fort Garry Industries Ltd.	Groupe CGI Inc.
Fortis Properties Corporation	Groupe HBA Expert-Conseils senc.
Fournitures de Bureau Denis	Groupe Lacasse Inc.
FPIInnovations	Groupe LGS Inc.
Franklin Empire Inc.	Groupe Santé Medisys Inc.
Friesens Corporation	Groupe Tenco Inc.
Fuji Graphic Systems Canada Inc.	Guildfords Limited
Fuji Photo Film Canada Inc.	Guillevin International Inc.
Fujitsu Consulting (Canada) Inc.	H.D. Brown Enterprises Ltd.
Future Electronics Inc.	Hagmeyer Canada Inc. DBA Century Vallen
G&K Services Canada Inc.	Halifax Marriott Harbourfront (Westerkirk Harbourfront Limited Partnership)
G.A. Boulet Inc.	Hallmark Housekeeping Services Inc.
G.E. Water and Process Technologies	Halsall Associates Limited
G.N. Johnston Equipment Co. Ltd.	Harper Power Products Inc.
Ganotec Inc.	Hatch Ltd.
Gaz Métropolitain Inc.	Hatch Mott MacDonald Ltd.
GDG Environnement Limitée	Haul-All Equipment Ltd.
GE Security Canada	Haworth Ltd.
Gem Health Care Services Inc.	Hay Group Limited
General Body & Equipment Ltd.	Hazco Environmental Services, a division of CCS Inc.
General Chemical Canada Ltd.	Henry Birks & Fils Inc.
General Dynamics Canada Ltd.	Henry Schein Ash Arcona
General Dynamics Land Systems - Canada Corporation	Hercules SLR Inc.
General Dynamics - Produits de défense	Héroux-Devtek Inc.
General Electric Canada Inc.	Hertz Canada Limited
General Motors of Canada Ltd.	Hewitt Équipement Ltée
General Motors of Canada Ltd. Diesel Div.	Hewlett-Packard (Canada) Co.
Genivar Société en commandite	Hill and Knowlton Canada, a division of WPP Group Canada Communications Limited
Genpharm ULC	Hilroy, a division of MeadWestvaco, LP
GFS Canada Company (Gordon Food Service)	Hilton Québec
Giesecke & Devrient Security Card System	Hilton Toronto
GlaxoSmithKline Inc.	Hilton Toronto Airport
Global Gateway Corporation	Hi-Way Service Ltd.
Global Upholstery Co. Inc.	Hoffmann La Roche Limited
GN Navtel Inc.	
Golden Arrow Schoolbuses Ltd.	

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2008**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Hogg Robinson Canada Inc.	Inscape Corporation
Hok Canada Inc.	Institut national de la recherche scientifique
Holiday Inn Airport West	Institut national d'optique
Holiday Inn Select Halifax Centre	Institut Philippe Pinel de Montréal
Holiday Inn Select Montréal Centre-Ville	Institut universitaire de technologie de l'Ontario
Holiday Inn Select Toronto Airport	Integrated Distribution Systems Limited Partnership
Holiday Inn Toronto Yorkdale	Integrated Power Systems Corp.
Holiday Inns of Canada Ltd.	Intergold Ltd.
Honeywell Limited	Intergraph Canada Ltd.
Hôpital du Saint-Sacrement	Interstate Management (Vancouver Metrotown) Ltd.
Hôpital Laval	Invest Hotels GP XV Ltd. - Prince Edward Hotel
Horton Trading Ltd.	IPL Inc.
Hôtel Château Mont Sainte-Anne Inc.	iQor Canada Ltd.
Hôtel-Dieu Hospital	Iron Mountain Canada Corporation
Hôtel Gouverneur Place Dupuis	Iron Ore Company of Canada
Hôtel Hilton Lac-Leamy	Irving Equipment
Hotel Inter-Continental Toronto	Irving Oil Commercial G.P.
Hôtel Loews Le Concorde/Place Montcalm Hotel Inc.	Irving Shipbuilding Inc./Les chantiers maritime Irving
Hotel Saskatchewan (1990) Ltd.	ISL Engineering and Land Services (formerly Infrastructure Systems Ltd.)
Hotellus Canada Holdings Inc.	ISM Information Systems Management Canada Corporation
HTS Engineering Ltd.	Itemus Solutions
Human Resources Capital Group Inc.	iTRANS Consulting Inc.
Humber College	J&A Building Services Ltd.
Husky Oil Limited	J&D Systems Inc.
Hyatt Regency Calgary	J. L. Richards & Associates Limited
Hyatt Regency Vancouver	J.B. Deschamps Inc.
Hydro One	Jacques Whitford
Hyundai Auto Canada Corp.	James Western Star Sterling Ltd.
IBI Group	Jatom Systems Inc.
IBM Canada Ltd.	JH Ryder Machinery Ltd.
ICI Canada Inc.	Joe's Janitorial Services Ltd.
ID Biomedical Corporation	John Deere Limited
Ideal Metals & Alloys of Canada Inc.	Johnson & Johnson Inc.
Ideal Roofing Company Ltd.	Johnson & Johnson Medical Products Inc.
Ikon Office Solutions Inc.	Johnson Controls LP
Imation Canada Inc.	JohnsonDiversey Canada Inc.
IMP Aerospace Components Ltd.	Jone Direct Marketing Services Ltd.
IMP Group Limited - CSH Operations	Jones Packaging Inc.
Imperial Oil Canada Limited	Jones-Carillion Joint Venture
Imprimerie Interweb Inc.	Jones-Ledcor Limited Partnership
Imprimeries Transcontinental 2005 S.E.N.C.	JTI-MacDonald Corp.
Imprimeries Transcontinental S.E.N.C.	Justice Institute of British Columbia
IMT Partnership	K&D Pratt Group Inc.
Indal Technologies Inc.	Kasian Architecture Interior Design and Planning Ltd.
Induspac Group	Kaverit Cranes & Service ULC
Ingenium Group Inc.	Keen Engineering Company Ltd.
Inn Vest Hotels Group Ltd. - Delta Sherbrooke Hôtel & Centre des Congrès	Keilhauer Industries Ltd.
InnVest Hotels GP XV Ltd. - Fairmont Palliser	Kelloway Construction Ltd.

Tableau 8 (suite)

Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2008

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Kelly Services (Canada) Ltd.	Lexi-Tech International Inc.
Kemptville Truck Centre Limited	Lexmark Canada Inc.
KHRG Management	Liberty Health
KI Pembroke LP	Liftking Industries Inc.
Kimberly-Clark Inc.	Lincoln Electric Company of Canada LP
King Street Enterprise Ltd.	Linde Canada Limited
Klohn Crippen Berger Ltd.	Ling Québec Inc.
Knoll North America Corporation	Liteco Inc.
Kodak Canada Incorporated	Liverton Hotels Inc.
Kodiak Group Inc.	Loblaw Companies Limited
Komatsu Canada Limited	Lockheed Martin Canada
Kone Inc.	Logistik Unicorp
Konica Minolta Business Solutions (Canada) Ltd.	Long View Systems Corporation
Kontzamanis Graumann Smith MacMillan Inc.	Louis Garneau Sports Inc.
Koprash Investment Inc.	Lowe-Martin Co. Inc.
KPMG LLP	Lucent Technologies Canada Corp.
Kromar Printing Ltd.	Ludlow Technical Products Canada Ltd.
Kronos Canadian Systems Inc.	Lumec Inc.
Krug Inc.	Lumen, division de Sonepar Canada Inc.
Kuehne + Nagel Ltd.	Lumonics Inc.
L.P. Royer Inc.	Lumsden Brothers Limited
L-3 Communications Electronic Systems Inc.	Lyreco (Canada) Inc.
La Chemise Perfection (2007) Inc.	M&S Food Services Ltd.
La Cie de Pavage d'Asphalte Beaver	M.O.M. Printing Ltd.
La Great-West, compagnie d'assurance-vie	MacDonald Dettwiler & Associates Inc.
Laboratoires Abbott Ltée	MacDonald Dettwiler & Associates Ltd.
Laboratoires Choisy Ltée	MacDonald, Dettwiler and Associates Corporation
Labstat International Inc.	Mack Canada Inc.
Lab-Volt Ltée	Magellan Aerospace Corporation
Lakeland College	Magellan Aerospace Limited
Laliberté et associés inc.	Maintenance Euréka Ltée
Lanthier Bakery Ltd.	Malette S.E.N.C.R.L.
Lason Canada Company	Manac Inc. (Industries Tanguay)
Le Groupe GLM (2005) Inc.	Manheim Auto Auctions Company
LearnStream Inc.	Manitoba Hydro
Leavitt Machinery General Partnership	Manpower Services Canada Limited/Services Manpower Canada Limitée
Legacy Hotels Corporation	Manufacture de Lingerie Château Inc.
Les Chaussures STC Inc.	Marco Sales & Incentives Ltd.
Les Distributeurs R. Nicholls Distributors Inc.	Marconi Communications Canada Inc.
Les Emballages Mitchel Lincoln Ltée	Marconi Medical Systems Canada Inc.
Les Industries A.P. Inc.	Maritime Paper Products Limited
Les Lainages Victor Ltée	Marketel/McCann-Erickson Ltd.
Les Placements Helmic Ltée	Marlin Travel Group Ltd.
Les Services Conseils Systematix Inc.	Marriott Château Champlain
Les Soudures Chagnon Ltée	Marriott Corporation of Canada Ltd.
Lesters Food Limited	Marsh Canada Limited
Levitt Safety Limited	Mastech Canada
Lewisfoods Inc.	Maxsys Professionals and Solutions Inc.
LexisNexis Canada Inc.	

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2008**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Maxxam Analytics Inc.	NCR Canada Ltd.
Mayfield Suites Hotel Mississauga Limited Partnership	Neill and Gunter Limited
Mazda Canada Inc.	Neopost Canada Limited
McBee Systems of Canada Inc.	Neptune Food Service Inc.
McCormick Rankin Corporation	Network Health Inc.
McGregor Industries Inc.	New Horizons Car & Truck Rentals
McKesson Canada Corporation	Nexient Learning Inc.
McMaster University	Nienkamper Furniture & Accessories Inc.
MDG Computers Canada Inc.	Nissan Canada Inc.
Medavie Inc.	Norampac-Viau, division of Cascades Canada Inc.
Med-Emerg International Inc.	Norco Énergie
Mediagrif Interactive Technologies Inc.	Nor-Don Collection Network Inc.
Medtronic of Canada Ltd.	Nortel Networks Corporation
Memorial University of Newfoundland	North Atlantic Refining Limited
Memramcook Institute	Northfield Metal Products Ltd.
Mercedes-Benz Canada Inc.	Northstar Aerospace Inc.
Mercer (Canada) Ltd.	Northumberland Co-operative Limited
Merck Frosst Canada Ltd.	Nova Quitech Corporation
Messier Dowty Inc.	Nova Scotia Community College
Metafore Limited Partnership	Nova Scotia Power Corporation
Metro-Mcnaair Clinical Laboratories Ltd.	Nova Scotia Textiles Limited
Metropolitan Parking Inc.	Novartis Pharmaceuticals Canada Inc.
Michelin North America (Canada) Inc.	Novatel Inc.
Micro Warehouse Canada Inc.	Novell Inc.
Micro-Boutique éducative Inc.	Novopharm Limited
Microsoft Canada Corporation	Novotel Toronto Centre
Miller Waste Systems	Nurun Inc.
Minacs Intellicom Inc.	Nycomed Canada Inc.
Minto Suite Hotel	Nygard International Ltd.
Mitel Networks Corporation	Ocean Pointe Resort Hotel & Spa
MMM Group Limited	Od International Inc.
Mohawk College of Applied Arts & Technology	Ogilvy & Mather (Canada) Ltd.
Mondrian Canada Inc.	OHR Grand Management Ltd. (DBA The West)
Montel Inc.	Olds College
Moore Canada d/b/a RR Donnelley	Olympus Canada Inc.
Moore Canada, An RR Donnelley, Moore Wallace Partnership	Olympus NDT Canada Inc.
Morbern Inc.	Omni Facility Services Canada Corp.
Morneau Sobeco	Online Enterprises Inc.
Morrison Hershfield Group Inc.	Open Text Corporation
Motor Coach Industries Ltd.	Operation Springboard
Motorola Canada Limited	Optech Incorporated
Mount Saint Vincent University	Oracle Canada ULC
MSC (Moneris Services Corporation)	Ortho-McNeil Inc.
Multi Marques Inc.	OSL-Martin
Mustang Survival Corp.	Osram Sylvania Ltd.
National Car Rental (Canada) Inc.	Otis Canada Inc.
National Life Assurance Co. of Canada	Ottawa Marriott/1210478 Ontario Inc.
National Steel Car Ltd.	Ozz Energy Solutions Inc.
NCO Financial Services Inc.	Paccar du Canada Ltée

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2008**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Pacific Safety Products Inc.	Ramada Hotel & Conference Centre
Pan Pacific Hotel Vancouver	Rand Worldwide
Panalpina Inc.	Randstad Interim Inc.
Panasonic Canada Inc.	Ratiopharm Inc.
Park Town Motor Motels Ltd.	Raydan Manufacturing Inc.
Parkhill Hotel	Raydon Rentals Ltd.
Parkin Architects Limited	Raymond Chabot Grant Thornton S.E.N.C.R.L.
Patterson Dentaire Canada Inc.	Raytheon Canada Limited
Paul Demers et Fils Inc.	Raytheon Canada Limited - Waterloo division
Peerless Garments LP	Raytheon Elcan Optical Technologies
Penske Truck Leasing of Canada Inc.	RBC Dominion Securities Inc.
Perkinelmer Optoelectronics	Read Jones Christofferson Ltd.
Peter Kiewit Sons Co.	Redhead Equipment Ltd.
Pfizer Canada Inc.	Regal Constellation Hotel
Pharmascience Inc.	Regina Travelodge Hotel Ltd.
PHH Canada Inc.	Régulvar Inc.
Philips Electronics Limited	Rehab Foundation for the Disabled
Pinchin Environmental Ltd.	Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.
Pitney Bowes of Canada Inc.	Research In Motion Limited
Pitney Bowes Software Canada Inc.	Resolve Corporation
Platform Computing Corporation	Resort Investors International ULC
Pomerleau Inc.	Revera Health Services Inc.
Ponton Coleshill Edwards & Associates Insurance Adjusters Ltd.	Rexel Canada Electrical Inc.
Portage College	RGO Office Products Partnership
Power Battery Sales Ltd.	Rheinmetall Canada Inc.
Powertech Labs Inc.	Richmond Inn Hotel Ltd.
Pratt & Whitney Canada Corporation Inc.	Ricoh Canada Inc.
Praxair Canada Inc.	Robert Half Canada Inc.
Prevost Car Inc.	Roche Diagnostics Canada Division of Hoffman - LaRoche Limitée
PricewaterhouseCoopers LLP	Roche Ltée Groupe-Conseil
Prince Spa and Resort Operations Toronto Ltd.	Rolland Inc. Division des Papiers Fins
Prism Systems Inc.	Rolls Royce Canada Limited
Proctor & Gamble Inc.	Ropack Inc.
Promaxis Systems Inc.	Rose Facility Management
Protemps Ltd.	Rousseau Métal Inc.
Provigo Distribution Inc.	Royal Host Limited Partnership - Chimo Hotel
Prysmian Cables & Systems	Royal Host Limited Partnership - Hilton London
PTI Group Inc.	Royal Host Limited Partnership - Travelodge Hotel Airline
Publicis Canada Inc.	Royal Host Limited Partnership - Travelodge Ottawa
Quantum Management Services Ltd.	RPB Holdings Ltd. (Penticton Lakeside Resort)
Quantum Murray LP	RSW Inc.
Quebec Telephone	Russel Metals Inc.
Quebecor World Inc.	Rutter Inc.
Queen Elizabeth II Health Sciences Center	S.I. Systems Ltd.
Quinn Contractors Ltd.	Samsung Electronics Canada Inc.
R. J. Burnside & Associates Ltd.	Sandoz Canada Inc.
R.E. Gilmore Investments Corp.	Sandwell Engineering Inc.
R3D Conseil Inc.	Sanofi Pasteur Limited
Radisson Hotel Saskatoon	Sanofi-Aventis Canada Inc.

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2008**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
SAP Canada Inc.	SNC-Lavalin Inc.
Sapphire Technologies Canada Limited	SNC-Lavalin ProFac
Saputo Produits laitiers Canada s.e.n.c.	Société canadienne de l'ouïe
SAS Institute (Canada) Inc.	Sodexo Canada Inc.
Saskatchewan Institute of Applied Science & Technology	Softchoice Corporation
Saskatchewan Research Council	Solutions de reconnaissance Rideau Inc.
Sault College of Applied Arts and Technology	Sony of Canada Ltd.
SBR Global	Soroc Technology Inc.
SCA North America - Canada Inc.	SOS Janitorial Services Ltd.
Scepter Corporation	Soucy International Inc.
Schenker of Canada Limited	Source Medical Corporation
Schering Canada Inc.	Source Security & Investigations Inc.
Schindler Elevator Corporation	South Rock Ltd.
Schneider Canada Inc.	Spartan Building Services Ltd.
Scotsburn Co-operative Services Limited	Sparton of Canada Limited
SDV Logistiques (Canada) Inc.	Springwall Sleep Products Inc.
Sécuritas Canada Limitée	Sprung Instant Structures Ltd.
Service d'entretien Distinction Inc.	St. John's Dockyard Limited
Services Alimentaires de Métro Richelieu Inc. Division Distagro MTL	St. Joseph Print Group Inc.
Services d'entretien d'édifices ALLIED (Québec) Inc.	St. Lawrence College
Services domiciliaires et communautaires de la Banlieue Ouest Inc.	Stanfield's Limited
SHARP Electronics of Canada Ltd.	Stanley Canada Corporation
Shaw GMC Pontiac Buick Hummer Inc.	Stantec Consulting Ltd.
Shell Canada Limited	Starber International Inc.
Shepell FGI Limited Partnership	Starwood Hotels & Resorts Canada Worldwide (Canada)
Sheraton Grande Edmonton Hotel	Statopex Inc.
Sheraton Guildford Hotel	Steelcase Canada Limited
Sheraton Hamilton Hotel Starwood Hotels Canada	Steris Canada Inc.
Sheraton Suites Calgary Eau Claire	St-Gelais Bélanger Beauchemin et Dominique Blais, Architectes
Sheraton Vancouver Wall Centre Hotel	Stony Kettle Management Ltd.
Sheraton Winnipeg Hotel	Strongco Limited Partnership
Sherwin-Williams Canada Inc.	Studentloans.com Inc.
Shire Canada Inc.	Subaru Canada Inc.
Sico Inc.	Sun Chemical Limited
Siemens Canada Limited	Sun Life du Canada, Compagnie d'Assurance-Vie
Siemens Healthcare Diagnostics Ltd.	Sun Microsystems of Canada Inc.
Sierra Systems Group Inc.	Suncor Energy Inc.
Sierra Ventures Corporation	Sunshine Building Maintenance Inc.
Sifto Canada Inc.	Superior Propane, a division of Superior Plus LP
Simplex Grinnell	Supreme Office Products Limited
Sinclair Dental Company Ltd.	Supremex Inc.
Skillsoft Canada	Surgenor National Leasing Ltd.
Skyjack Inc.	Sutton Place Grande Limited - Edmonton
SLMsoft.com	Sutton Place Grande Limited - Vancouver
SLR Consulting (Canada) Ltd.	Sutton Place Hotel Toronto
Smith Carter Architects and Engineers Incorporated	Swish Maintenance Limited
Smith Trucking Service (1976) Ltd.	Sykes Assistance Services Corporation
Smiths Detection	Symantec Corporation
Snap-On Tools of Canada Ltd.	Symtech Canada Ltd.

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2008**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Synovate Ltd.	Toromont Industries Ltd.
Sysco Food Services of Atlantic Canada, a Division of Sysco Food Services of Canada Inc.	Toshiba of Canada Limited
Sysco Food Services of Canada Inc. (Québec)	Total Credit Recovery Limited
Sysco Food Services of Canada Inc. (Regina)	Toyota Canada Inc.
Sysco Food Services of Canada Inc. (Western Division)	Transcontinental/PLM Inc.
Sysco Food Services of Central Ontario Inc.	Trealmont Logistics
Sysco Food Services of Toronto, a division of Sysco Food Services of Canada Inc.	Trentfab Inc.
Sysco Victoria Inc.	Trow Inc.
TAB Products of Canada Co.	Tuff Control Systems Limited
Tactical Communication Systems	Tyco Electronics Canada ULC
Tandemar Research Inc.	UAP Inc.
Tannis Trading Inc.	Ultra Electronics Canada Defence Inc.
Tayco Panelink Ltd.	Ultramar Ltée
TCG International Inc.	Unicco Facility Services Canada Company
Technical Standards and Safety Authority	Unisource Canada Inc.
Tecsuit Inc.	Unisys Canada Inc.
Tejazz Management Services Inc.	United Rentals of Canada Inc.
Teknika HBA Inc.	Univar Canada Ltd.
Teknion Corporation	Université Dalhousie
Télé Université	Université de Calgary
Telephoto Technologies Inc.	Université de Guelph
Tenaquip Limitée	Université de la Colombie-Britannique
Thales Canada Inc.	Université de la Saskatchewan
The Brick Warehouse Corporation	Université de l'Alberta
The Bristol Group Inc.	Université de Lethbridge
The Cambridge Towel Corporation	Université de Montréal
The Canadian Salt Company Limited	Université de Victoria
The Data Group Limited Partnership	Université de Waterloo
The Dollco Corporation	Université de Western Ontario
The Garda Security Group Inc.	Université de Windsor
The Globe and Mail division of CTV Globe Media Publishing Inc.	Université d'Ottawa
The Governing Council of the University of Toronto	Université du Manitoba
The Loyalist College of Applied Arts & Technology	Université du nord de la Colombie-Britannique
The McElhanney Group Ltd.	Université du Nouveau-Brunswick
The Michener Institute for Applied Health Services	Université du Québec à Montréal
The North West Company	Université Laval
The Plaza II Corporation	Université McGill
The Prince George Hotel	Université Queen's à Kingston
The Stevens Company Limited	Université Ryerson
The Young & Rubicam Group of Companies Ltd.	Université Saint Mary's
Thyssen Krupp Elevator (Canada) Limited	Université Sainte-Anne
Tigh-Na-Mara Seaside Spa Resort & Conference Centre	Université Simon Fraser
Timberline Forest Inventory Consultants Ltd.	Université Trent
Titan Building Maintenance Ltd.	Université Wilfrid Laurier
TMI-Learnix Incorporated	Université York
TNS Canadian Facts Inc.	URS Canada Inc.
Toromont Energy Systems Inc.	Valeant Canada Limitée
	Vancouver Marriott Pinnacle Downtown
	Vancouver Shipyards Co. Ltd.

Tableau 8 (suite)**Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2008**

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Vangent Canada Limited	Worker's Compensation Board
Vapor Rail Inc.	Worley Parsons Infrastructure + Environment, a Division of
Veolia ES Canada Services Industriels Inc.	Worley Parsons Canada
Victor Innovatex Inc.	WorleyParsons Canada Ltd.
Victoria Shipyards Co. Ltd.	Wyeth Pharmaceutical
Victorian Order of Nurses	Xerox Canada Inc.
Vicwest Steel	Xwave Solutions Inc.
Vipond Inc.	Yamaha Motor Canada Ltd.
Vistainfo Canada Inc.	Yonge Street Hotels
VitalAire Canada Inc.	Zeidler Partnership/Architects
Vitality Foodservice Canada Ltd.	Zellers Inc.
VMware Canada Inc.	Zomax Canada Company
Volt Human Resources Inc.	
Volvo Group Canada	
VWR International Ltd.	
Wabush Mines	
Wajax GP Holdco Inc., Trustee of Wajax GP Trust General, Partner of Integrated Distribution Systems LP	
Wardrop Engineering Inc.	
Wartsila Canada Inc.	
Waste Management Inc.	
Waste Management of Canada Corporation	
Watson Wyatt Canada ULC	
We Care Health Services Inc.	
Webcom Inc.	
Wedlock Paper Converters Ltd.	
Weir Canada Inc.	
Welch LLP	
WellSpring Pharmaceutical Canada Corp.	
Wescam Inc.	
Wesco Distribution Canada LP	
West Canadian Graphic Industries Ltd.	
Western Materials Handling & Equipment Ltd.	
Weston Bakeries Limited	
Westons Concessions Limited	
Williams Engineering Canada Inc.	
Wilson Bandwell Human Solutions	
Winnipeg Transit Department	
WJ Stelmaschuk and Associates Ltd.	
Wolseley Holdings Canada Inc.	
Wood Gundy Inc.	