



*Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs*

# Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel 2010



Programme du Travail

Travail.gc.ca



# *Loi sur l'équité en matière d'emploi :* **Rapport annuel 2010**

Ce document est offert sur demande en médias substituts (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 qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2011

**Papier**

N° de cat. : HS21-1/2010

ISSN : 1928-7186

**PDF**

N° de cat. : HS21-1/2010F-PDF

ISSN : 1929-5464

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) par téléphone au 613-996-6886, ou par courriel à l'adresse suivante : [droitdauteur.copyright@tpsgc-pwgsc.gc.ca](mailto:droitdauteur.copyright@tpsgc-pwgsc.gc.ca)



# *Message de la ministre*

Devant la situation économique mondiale incertaine, la priorité principale du gouvernement du Canada demeure l'emploi, la croissance et la prospérité durable. En investissant dans la main-d'œuvre de notre pays, nous respectons cet engagement, car cela a des répercussions directes sur notre économie, sur la productivité et sur le bien-être de nos citoyens et citoyennes.

Si le Canada souhaite poursuivre sur la voie de la croissance économique, ses milieux de travail devront représenter fidèlement la diversité de sa population. Notre pays est reconnu dans le monde comme une société inclusive et multiculturelle, et il en sera ainsi pour les années à venir.

Nous devons veiller à ce que la main-d'œuvre canadienne soit à l'image de la population de notre pays. Nous devons tirer le meilleur parti du potentiel de tous nos travailleurs et créer des milieux de travail où les compétences et les talents sont reconnus. Ainsi, l'économie canadienne deviendra plus compétitive, plus productive et plus inclusive.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* vise à éliminer les obstacles en milieu de travail pour les membres des quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Ce rapport, qui présente une analyse des données de 2009, décrit les progrès que les employeurs des secteurs de compétence fédérale ont accomplis pour assurer la diversité de leur effectif. Il fournit des exemples de pratiques exemplaires et présente des mesures que les employeurs ont adoptées pour atteindre leurs objectifs en matière d'équité en emploi. Il contient également des statistiques sur les quatre groupes désignés et sur leur représentation au sein de la population active dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral.

Tous les Canadiens et Canadiennes ont droit à un environnement de travail équitable et inclusif. En travaillant ensemble, nous pouvons changer les choses et bâtir une société véritablement inclusive, non seulement pour les Canadiens d'aujourd'hui, mais aussi pour tous ceux qui vivront au Canada dans les années à venir.



Lisa Raitt  
Ministre du Travail





# *Table des matières*

<b>Introduction</b> .....	<b>.1</b>
<b>Aperçu</b> .....	<b>.3</b>
<b>Chapitre 1 Le climat des affaires en 2009</b> .....	<b>.11</b>
<b>Chapitre 2 Reconnaître l'excellence – Pratiques exemplaires</b> .....	<b>.15</b>
<b>Chapitre 3 Exemple de réussite liée à l'équité en matière d'emploi</b> .....	<b>.23</b>
<b>Chapitre 4 Les femmes</b> .....	<b>.29</b>
<b>Chapitre 5 Les Autochtones</b> .....	<b>.37</b>
<b>Chapitre 6 Les personnes handicapées</b> .....	<b>.45</b>
<b>Chapitre 7 Les membres des minorités visibles</b> .....	<b>.53</b>
<b>Chapitre 8 Initiatives d'équité en milieu de travail</b> .....	<b>.61</b>
<b>Annexe A Notation des employeurs</b> .....	<b>.65</b>
<b>Annexe B Tableaux – Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et sociétés d'État</b> .....	<b>.87</b>
<b>Annexe C Tableaux – Employeurs du secteur public fédéral et entrepreneurs fédéraux</b> .....	<b>.107</b>





# 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*

Les Canadiens et les Canadiennes tentent toujours de se remettre de la récession mondiale qui a touché les milieux de travail partout dans le monde. Bien que le Canada se sorte de cette récession en bien meilleure posture que tous les autres pays du G-7, son économie demeure fragile et il en résulte que de nombreux employeurs et employés canadiens continuent de vivre de l'incertitude en milieu de travail.

En 2009, le marché du travail canadien a été touché par la lenteur de l'économie. Les employeurs ont eu à relever divers défis pour assurer la viabilité de leurs entreprises et préserver les emplois. En dépit de cette période d'incertitude, les employeurs sont demeurés déterminés à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi.

La ressource la plus importante au sein d'une organisation est bien souvent les employés; l'équité en matière d'emploi contribue à la prospérité économique du Canada en aidant les employeurs à tirer plein avantage du capital humain diversifié qui abonde au pays. Le marché du travail canadien est de plus en plus dépendant de l'immigration, et cette tendance ne fera que s'accroître en raison de la rapidité des changements démographiques au pays. En outre, la population autochtone est jeune et croît à un rythme bien plus rapide que la population non autochtone. Il est donc essentiel que tous les Canadiens et Canadiennes travaillent ensemble pour bâtir des milieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs.

Les employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doivent respecter quatre obligations fondamentales :

1. Mener une enquête sur leur effectif afin de 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.
2. Analyser toute sous-représentation des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle de leur effectif.
3. Examiner leurs systèmes d'emplois, leurs politiques et leurs pratiques afin de repérer tous les obstacles à l'emploi.
4. Préparer un plan décrivant comment ils prévoient éliminer les obstacles à l'emploi et instaurer des politiques et des pratiques positives. Ce plan doit comprendre un calendrier complet incluant des objectifs à court et à long terme.

En 2009, certains employeurs ont dû malgré eux mettre à pied une partie de leurs employés en raison de la récession économique. Nonobstant ces circonstances, le nombre de postes de haute direction alloués aux membres des quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles) a augmenté, tout comme la représentation des minorités visibles dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Les employeurs tirent parti des avancements de la technologie pour créer des milieux de travail favorables aux personnes handicapées et pour faciliter leur intégration.

Le 1<sup>er</sup> juin 2010, toutes les sociétés d'État et les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale ont présenté au Programme du travail leur rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi. Ces rapports contiennent des détails sur les progrès réalisés par les employeurs en 2009 pour créer un effectif représentatif. Le Rapport annuel de 2010 sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de la ministre du Travail regroupe et analyse les données recueillies en plus de fournir des renseignements généraux sur les autres types d'employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* vise :

1. Les **employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État** qui comptent 100 employés ou plus;
2. Les **organismes de la fonction publique fédérale** énumérés à l'Annexe I ou IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) (p. ex. Ressources humaines et Développement des compétences Canada, la Défense nationale, Service correctionnel Canada et Santé Canada);
3. Les **employeurs distincts** du secteur public fédéral qui comptent 100 salariés ou plus, énumérés à l'Annexe V de la LGFP (p. ex. l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments et Parcs Canada);
4. Les **autres employeurs du secteur public** comptant 100 salariés ou plus, y compris les Forces canadiennes (officiers et 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); et
5. Les **entrepreneurs fédéraux** sous réglementation provinciale offrant des biens et des services, qui comptent au moins 100 employés au Canada et qui soumissionnent ou qui obtiennent des contrats du gouvernement fédéral d'une valeur de 200 000 dollars ou plus.

# Aperçu

Le Rapport annuel de 2010 sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est la vingt-troisième édition déposée au Parlement. Il fait état des initiatives d'équité en matière d'emploi mises en œuvre par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État pour satisfaire aux objectifs de la *Loi* et avoir en place un effectif plus représentatif en 2009. 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, Le climat des affaires en 2009**, présente un sommaire des tendances majeures qu'ont vécues les industries du secteur privé sous réglementation fédérale qui relèvent de la *Loi*.

**Le chapitre 2, 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 : consultation et communication, milieu de travail équitable, recrutement, formation et perfectionnement professionnel, maintien en poste, et aménagements adaptés aux différences.

**Le chapitre 3, Exemple de réussite liée à l'équité en matière d'emploi**, présente un employeur, la Banque Royale du Canada, qui a démontré son engagement envers les principes et les objectifs de l'équité en matière d'emploi en adoptant des pratiques exemplaires.

**Les chapitres 4 à 7** fournissent des données sur la situation d'emploi de chacun des groupes désignés.

**Le chapitre 8, 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*<sup>1</sup>

La représentation correspond à la part occupée par les groupes désignés dans une portion de la population apte au travail (p. ex. l'effectif global du secteur privé sous réglementation fédérale, le secteur bancaire ou une banque en particulier).

La disponibilité sur le marché du travail fait référence au pourcentage des membres des groupes désignés dans la population apte au travail qui pourraient être recrutés par les employeurs.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est entrée en vigueur en 1986, et depuis des progrès constants ont été réalisés dans la représentation des groupes désignés dans la population apte au travail. Néanmoins, on doit poursuivre les efforts pour améliorer la représentation car des écarts subsistent toujours entre la représentation et le taux de disponibilité de tous les groupes désignés sur le marché du travail.

Ces écarts sont particulièrement importants pour ce qui est des Autochtones et des personnes handicapées dans les organisations sous réglementation fédérale du secteur privé, et ils le sont également pour les membres des minorités visibles dans le secteur public.

### En 2009

- Le nombre de rapports reçus par les employeurs du **secteur privé sous réglementation fédérale** a augmenté avec les années. En 2009, 562 rapports couvrant un effectif total de 743 460 employés ont été soumis comparativement à 551 rapports couvrant 744 011 employés en 2008 (tableau 1 et tableau 3).

- En ce qui concerne l'ensemble de l'effectif ayant fait l'objet du rapport en 2009, les deux tiers travaillaient dans le **secteur privé sous réglementation fédérale**, et l'autre 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 743 460 employés (tableau 3).
- La représentation des femmes est demeurée relativement stable chez les employeurs du **secteur public fédéral** et du **secteur privé sous réglementation fédérale**, s'établissant à 42,3 % et à 43,0 % respectivement, et elle continue d'être inférieure à leur disponibilité sur le marché du travail (47,9 % et 50,0 % respectivement) (tableau 1). Malgré une légère amélioration de la situation d'emploi des femmes dans la catégorie des cadres supérieurs, le « plafond de verre » persiste. Un grand pourcentage de femmes est concentré dans les emplois de bureau.
- Les Autochtones comptent pour 1,9 % de la population apte au travail du **secteur privé sous réglementation fédérale**, ce qui est bien inférieur au taux de disponibilité sur le marché du travail de 3,1 %. Dans le **secteur public fédéral**, leur représentation était de 3,9 %, ce qui est supérieur au taux de disponibilité sur le marché du travail de 3,1 % (tableau 1). Bien qu'il existe toujours des écarts pour les Autochtones, ce groupe désigné demeure un bon bassin de candidats pour le marché du travail car son niveau d'éducation a augmenté. Les données démographiques pour ce groupe indiquent que leur population est plus jeune et augmente plus rapidement que la population non-autochtone.

<sup>1</sup> 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 fédérale, les employeurs distincts [les organisations du secteur public fédéral qui comptent 100 salariés ou plus, énumérés à l'Annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (p. ex. l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, et Parcs Canada)], et les autres employeurs du secteur public (les Forces canadiennes et la Gendarmerie royale du Canada). Les employeurs sous réglementation provinciale assujettis au Programme de contrats fédéraux (PCF) ne présentent pas de rapports annuels. Par conséquent, nous n'avons pas de données sur la représentation des groupes désignés de l'ensemble pour l'effectif du PCF.

- Avec une représentation de 2,7 % comparativement à un taux de disponibilité sur le marché du travail de 4,9 %, l'emploi des personnes handicapées dans 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 %) (tableau 1). La représentation des personnes handicapées a augmenté lentement au fil du temps, ce qui est attribuable en grande partie à une augmentation dans l'auto-identification des membres de ce groupe.
- La représentation des membres des minorités visibles au sein du **secteur privé sous réglementation fédérale** a augmenté à 17,1 %, excédant ainsi son taux de disponibilité sur le marché du travail de 15,3 %. Toutefois, dans le **secteur public fédéral**, un large écart demeure entre la représentation (8,7 %) et le taux de disponibilité sur le marché du travail (13,0 %) (tableau 1).

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

Employeur	2009	Tous les salariés 2009	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	N <sup>bre</sup>		2008	2009	2006	2008	2009	2006	2008	2009	2006	2008	2009	2006
		N <sup>bre</sup>	R* %	R* %	D** %	R* %	R* %	D** %	R* %	R* %	D** %	R* %	R* %	D** %
<b>Total du secteur privé sous réglementation fédérale</b>	<b>562</b>	<b>743 460</b>	<b>42,6</b>	<b>42,3</b>	<b>47,9</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>	<b>3,1</b>	<b>2,7</b>	<b>2,7</b>	<b>4,9</b>	<b>16,6</b>	<b>17,1</b>	<b>15,3</b>
Fonction publique fédérale	74	195 667	54,4	54,7	52,3	4,4	4,5	3,0	5,9	5,9	4,0	9,2	9,8	12,4
Employeurs distincts	16	74 110	56,8	56,7	47,9	2,9	3,0	3,1	5,0	4,8	4,9	12,6	13,8	15,3
Autres employeurs du secteur public	2	134 716	18,6	18,4	47,9	3,3	3,4	3,3	1,4	1,4	4,9	3,9	4,1	12,5
<b>Total du secteur public fédéral</b>	<b>92</b>	<b>404 493</b>	<b>42,8</b>	<b>43,0</b>	<b>50,0</b>	<b>3,7</b>	<b>3,9</b>	<b>3,1</b>	<b>4,2</b>	<b>4,2</b>	<b>4,5</b>	<b>8,0</b>	<b>8,7</b>	<b>13,0</b>
<b>Grand total des deux secteurs sous réglementation fédérale</b>	<b>654</b>	<b>1 147 953</b>	<b>42,7</b>	<b>42,5</b>	<b>48,6</b>	<b>2,5</b>	<b>2,6</b>	<b>3,1</b>	<b>3,2</b>	<b>3,2</b>	<b>4,7</b>	<b>13,6</b>	<b>14,1</b>	<b>14,5</b>
<b>Secteur privé sous réglementation provinciale (Programme des contrats fédéraux)***</b>	<b>1 037</b>	<b>1 226 905</b>												
<b>Grand Total pour tous les secteurs</b>	<b>1 691</b>	<b>2 374 858</b>												

\* « 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 chaque année civile par le Programme du travail, tandis que les données des employeurs du secteur public fédéral sont recueillies chaque année financière (c'est-à-dire du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008 et du 1<sup>er</sup> avril 2008 au 31 mars 2009) par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT).

\*\* « D » désigne la disponibilité de la population apte au travail exprimée en pourcentage, selon le Recensement de 2006 et l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2006 menés par Statistique Canada. La disponibilité dans la population apte au travail 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 (exclut 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 l'objet de vérifications de la conformité individuelles seulement. C'est pourquoi les données sur la représentation des groupes désignés dans l'ensemble de l'effectif des entrepreneurs fédéraux ne sont pas disponibles.

**Tableau 2****Répartition de tous les employés déclarés aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi**

Employeur	Distribution					
	2001		2008		2009	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Total du secteur privé sous réglementation fédérale*</b>	<b>634 759</b>	<b>74,3</b>	<b>744 011</b>	<b>65,5</b>	<b>743 460</b>	<b>64,8</b>
Fonction publique fédérale	149 339	17,5	186 754	16,4	195 667	17,0
Employeurs distincts	69 910	8,2	72 825	6,4	74 110	6,5
Autres employeurs du secteur public	s.o.	s.o.	131 716	11,6	134 716	11,7
<b>Total du secteur public fédéral†</b>	<b>219 249</b>	<b>25,7</b>	<b>391 295</b>	<b>34,5</b>	<b>404 493</b>	<b>35,2</b>
<b>Grand total des deux secteurs</b>	<b>854 008</b>	<b>100,0</b>	<b>1 135 306</b>	<b>100,0</b>	<b>1 147 953</b>	<b>100,0</b>

\* Les données sont recueillies chaque année civile.

† Les données sont fondées sur les exercices 2000-2001, 2007-2008 et 2008-2009.

**Tableau 3****Nombre d'employeurs et de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale**

Secteur	Employeurs				Salariés			
	1987	2001	2008	2009	1987	2001	2008	2009
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>
<b>Banques</b>	23	22	26	25	169 632	195 870	212 020	212 779
<b>Communications</b>	90	88	96	95	179 247	215 330	234 427	231 498
<b>Transports</b>	208	250	349	358	203 207	179 102	206 235	202 949
<b>Autres</b>	52	49	80	84	43 331	44 457	91 329	96 234
<b>Tous les secteurs</b>	<b>373</b>	<b>409</b>	<b>551</b>	<b>562</b>	<b>595 417</b>	<b>634 759</b>	<b>744 011</b>	<b>743 460</b>

## Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale

### 2009 par rapport à 2008

Pour l'ensemble des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État qui ont présenté un rapport en 2008 et en 2009 :

- la plus grande amélioration a été observée dans la représentation des membres des minorités visibles (tableau 4); et
- la représentation des femmes a diminué légèrement tandis que la représentation 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 les employeurs ont présenté un rapport pour la première fois aux termes de la *Loi* :

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

## Employeurs du secteur public fédéral<sup>2</sup>

### 2009 par rapport à 2008

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*.

- Les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées étaient bien représentés dans la **fonction publique fédérale**, contrairement au secteur privé sous réglementation fédérale et aux sociétés d'État, mais les membres des minorités visibles étaient toujours sous-représentés (tableau 1).
- Les femmes étaient bien représentées chez les **employeurs distincts**, alors que la représentation des personnes handicapées avait légèrement diminué. Les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles étaient sous-représentés (tableau 1).
- Parmi les **autres employeurs du secteur public**, les Autochtones étaient bien représentés, mais des écarts importants étaient toujours présents au chapitre de la représentation des femmes, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles (tableau 1).

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

**Tableau 4**

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

Secteur	Femmes				Autochtones			
	1987	2001	2008	2009	1987	2001	2008	2009
	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Banques</b>	76,1	71,0	67,0	66,6	0,6	1,1	1,3	1,3
<b>Communications</b>	39,6	41,3	40,2	39,9	0,6	1,4	1,6	1,6
<b>Transports</b>	16,9	24,7	25,7	25,5	0,7	2,0	2,5	2,5
<b>Autres</b>	21,2	28,0	30,2	29,6	0,9	2,7	2,5	2,5
<b>Tous les secteurs</b>	<b>40,9</b>	<b>44,9</b>	<b>42,6</b>	<b>42,3</b>	<b>0,7</b>	<b>1,6</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>
	Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	1987	2001	2008	2009	1987	2001	2008	2009
	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Banques</b>	1,8	2,0	3,5	3,6	9,5	17,1	25,5	26,4
<b>Communications</b>	1,4	2,3	2,5	2,5	4,0	10,8	15,3	15,8
<b>Transports</b>	1,4	2,4	2,1	2,0	2,6	7,6	10,2	10,4
<b>Autres</b>	2,3	2,7	2,4	2,2	2,6	7,7	13,4	14,0
<b>Tous les secteurs</b>	<b>1,6</b>	<b>2,3</b>	<b>2,7</b>	<b>2,7</b>	<b>5,0</b>	<b>11,7</b>	<b>16,6</b>	<b>17,1</b>

## Initiatives gouvernementales relatives à l'équité en milieu de travail

### Programme de contrats fédéraux

- Le Programme de contrats fédéraux (PCF) vise les employeurs de compétence provinciale qui comptent 100 salariés ou plus et qui ont obtenu des contrats de biens et services 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. Pour l'année financière 2009-2010, 95 vérifications de conformité ont été effectuées par des agents d'équité en milieu de travail partout au Canada en vue d'évaluer les programmes d'équité en matière d'emploi des entrepreneurs. Plus de

1000 employeurs dont l'effectif s'élève à plus de 1,2 million de travailleurs sont visés par le PCF.

### La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme

- La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme a été créée afin de promouvoir, par l'éducation et la formation des employeurs, des milieux de travail équitables et inclusifs, sans obstacles discriminatoires à l'emploi et à l'avancement des membres des minorités visibles et des Autochtones. La Stratégie se penche essentiellement sur les milieux de travail visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le Programme de contrats fédéraux.



- En 2009, la Stratégie, en partenariat avec divers organismes, a travaillé sur différentes initiatives visant à lutter contre le racisme et à favoriser l'inclusion dans le milieu de travail. Cela comprend une collaboration avec Statistique Canada pour la réalisation d'une étude intitulée *Projections de la diversité de la population canadienne, 2006 à 2031*; un partenariat avec l'Office national du film du Canada pour la création de *La tête de l'emploi*, une collection de courts métrages, ainsi que de diverses ressources en ligne; une collaboration sur le projet Metropolis de Citoyenneté et Immigration Canada, qui englobait différentes conférences et projets de recherche ayant permis de faire ressortir et de mieux comprendre les barrières à l'inclusion dans le marché du travail; et une collaboration avec le Conseil des ressources humaines autochtones pour que celui-ci continue de donner une formation aux employeurs partout au Canada, intitulée *Maîtriser l'intégration des Autochtones*.

matière de représentation, par exemple lorsqu'on compare la représentation des groupes désignés en 2009 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 relevant de la compétence fédérale et des sociétés d'État sont recueillies chaque année civile et consolidées par le Programme du travail, alors que les données du secteur public fédéral sont recueillies en fonction de l'année financière par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

## Limites des données sur l'équité en matière d'emploi<sup>3</sup>

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

1. Pour mesurer les progrès accomplis au chapitre de la représentation des groupes désignés visés par la *Loi*, nous avons comparé leur représentation, exprimée 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 apte au travail. 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

<sup>3</sup> Pour obtenir une description détaillée des termes et des méthodes statistiques utilisés pour ce rapport, prière de consulter le Guide technique au [www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/equite\\_emploi/outils/ressources/guide\\_technique/page00.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/equite_emploi/outils/ressources/guide_technique/page00.shtml).



# Chapitre 1 :

## Le climat des affaires en 2009

Les tendances de l'économie en général et des différents secteurs industriels peuvent affecter les activités commerciales d'un employeur. Le présent chapitre résume les grandes tendances des industries du secteur privé sous réglementation fédérale visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

### L'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État visé par la Loi

En 2009, 64,8 % des employés visés par la Loi faisaient partie de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État. Cet effectif comprenait 743 460 personnes travaillant pour 562 employeurs; une diminution de 0,1 % (-551) par rapport à l'année précédente. De plus, près des deux tiers des travailleurs étaient employés en Ontario (45,0 %) ou au Québec (18,5 %).

La presque totalité de l'effectif travaillait dans les industries de production de services. Chacun des trois principaux secteurs industriels – les banques, les communications et les transports – représentait environ 29 % de l'effectif. Le secteur « autres » représentait le reste.

Les employés travaillant dans le secteur privé sous réglementation fédérale ou auprès des sociétés d'État avaient tendance à être plus concentrés dans les catégories professionnelles suivantes : personnel de bureau (27,4 %), professionnels (14,8 %) et travailleurs manuels spécialisés (13,0 %). Regroupées, ces catégories représentaient 55,2 % de l'effectif.

Dans leurs rapports, de nombreux employeurs ont signalé que le ralentissement économique avait nui à leurs opérations et réduit les possibilités de

changement au sein de leurs effectifs. La mobilité de l'effectif a également diminué, les employeurs signalant moins d'embauches, de promotions et de cessations d'emploi. De plus, le nombre de cessations d'emploi en 2009 a dépassé celui des embauches. Par conséquent, il y a eu moins de possibilités d'amélioration face à la représentation des groupes désignés.

Depuis 2007, l'année précédant le ralentissement économique, le nombre d'embauches et de promotions a chuté environ du tiers. Les embauches ont diminué de 32,6 % (-47 149) et les promotions, de 29,8 % (-16 231). Cependant, les employeurs ont été capables de maintenir plus d'employés en poste puisque le nombre de cessations d'emploi a diminué de 16,4 % (-20 781).

**Tableau 1.1**  
**Effectif du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État**

	2007	2008	2009
	Nbre	Nbre	Nbre
<b>Salariés</b>	733 789	744 011	743 460
<b>Recrutements</b>	144 773	133 367	97 624
<b>Promotions</b>	54 486	50 656	38 255
<b>Cessations d'emploi</b>	126 331	129 705	105 550
<b>Recrutement net*</b>	18 442	3 662	-7 926

\* Différence entre le nombre d'employés recrutés et le nombre de cessations d'emploi.

## Les banques

En 2009, le secteur bancaire comprenait 25 employeurs et 212 779 employés, ce qui représentait 28,6 % des employés du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État. La majorité de ces employés travaillaient à plein temps (81,7 %), alors que 17,8 % et 0,5 % travaillaient respectivement à temps partiel et de façon temporaire. La plus grande partie de l'effectif des banques était employée dans la catégorie du personnel de bureau (40,9 %), suivie par les professionnels (27,0 %), les cadres intermédiaires et autres administrateurs (14,8 %), et le personnel administratif et de bureau principal (10,8 %).

Les six grandes banques canadiennes employaient 191 038 travailleurs ou 89,8 % de l'effectif du secteur bancaire. Ces banques sont la **Banque Royale du Canada**, la **Banque Toronto-Dominion**, la **Banque canadienne impériale de commerce**, la **Banque de Nouvelle-Écosse**, la **Banque de Montréal** et la **Banque Nationale Groupe Financier**.

En 2009, l'emploi dans le secteur bancaire a augmenté de 0,4 % (+759) par rapport à l'année précédente, et de 2,2 % (+4 583) par rapport à 2007.

Toutefois, ce secteur a signalé d'importantes chutes dans le nombre d'embauches et de promotions. Entre 2007 et 2009, le nombre d'embauches a diminué de 35,9 % (-12 314) et les promotions, de 34,2 % (-10 459). Le secteur bancaire a également connu une chute de 17,0 % (-4 710) dans le nombre de cessations d'emploi, maintenant ainsi plus d'employés en poste.

**Tableau 1.2**  
**Effectif du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État du secteur bancaire**

	2007	2008	2009
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>
<b>Salariés</b>	208 196	212 020	212 779
<b>Recrutements</b>	34 333	31 661	22 019
<b>Promotions</b>	30 592	26 200	20 133
<b>Cessations d'emploi</b>	27 749	28 763	23 039
<b>Recrutement net*</b>	6 584	2 898	-1 020

\* Différence entre le nombre d'employés recrutés et le nombre de cessations d'emploi.

## Les communications

La partie du secteur des communications assujettie à la *Loi* comprenait principalement les employeurs des sphères d'activités suivantes : la radiodiffusion et la télédiffusion, les télécommunications, ainsi que les services postaux et de messagerie. Ce secteur a le plus grand effectif d'employés parmi les quatre secteurs visés par la *Loi*. En 2009, les 95 employeurs des communications comptaient 231 498 employés (31,1 % de l'effectif). La majorité des employés du secteur des communications (81,3 %) occupaient des postes à plein temps, tandis que 17,4 % occupaient des postes à temps partiel. Ils étaient principalement employés comme personnel de bureau (39,5 %), professionnels (13,3 %) et cadres intermédiaires et autres administrateurs (10,1 %).

La plus grande partie des travailleurs étaient employés par les entreprises de télécommunications (48,2 %), suivie par les services postaux et de messagerie (38,8 %) et les diffuseurs (12,8 %). Les six plus grands employeurs (**Société canadienne des postes**, **Société TELUS Communications Company**, **Rogers Communications Inc.**, **Bell Canada**, **Courrier Purolator Ltée** et **Shaw Communications Inc.**) représentaient 63,7 % de tous les employés de ce secteur.

Entre 2008 et 2009, l'emploi dans le secteur des communications a diminué de 1,2 % (-2 929), mais il est resté de 0,2 % supérieur au niveau de 2007 (+517). Le nombre d'embauches et de promotions a diminué de 2007 à 2009. Le nombre d'embauches a chuté de 27,0 % (-11 016) et le nombre de promotions, de 22,5 % (-2 774). En 2009, tandis que le taux de cessations d'emploi diminuait, un plus grand nombre d'employés ont été maintenus en poste. Entre 2008 et 2009, le nombre de cessations d'emploi a diminué de 21,0 % (-9 180). Toutefois, dans ce secteur, le nombre de départs a été supérieur au nombre de recrutements.

**Tableau 1.3**  
**Effectif du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État du secteur des communications**

	2007	2008	2009
	Nbre	Nbre	Nbre
<b>Salariés</b>	230 981	234 427	231 498
<b>Recrutements</b>	40 770	40 003	29 754
<b>Promotions</b>	12 325	12 786	9 551
<b>Cessations d'emploi</b>	39 024	43 788	34 608
<b>Recrutement net*</b>	1 746	-3 785	-4 854

\* Différence entre le nombre d'employés recrutés et le nombre de cessations d'emploi.

## Les transports

En 2009, la *Loi* régissait 358 employeurs du transport aérien, du transport ferroviaire, du transport par autobus, du transport par voie navigable, du camionnage interprovincial et des pipelines. Un total de 202 949 personnes étaient employées dans le secteur des transports, représentant 27,3 % des employés du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État. La majorité de ces employés (86,7 %) occupaient des postes à plein temps, tandis que 12,8 % occupaient des postes à temps partiel. Ils faisaient partie principalement des travailleurs manuels spécialisés (34,7 %), des travailleurs qualifiés et artisans (15,6 %), et du personnel intermédiaire de la vente et des services (12,4 %).

La plus grande partie des employés travaillaient dans le transport aérien (37,7 %), suivie par le camionnage (26,7 %) et le transport ferroviaire (14,8 %). Les quatre plus grands employeurs (**Air Canada**, la **Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada**, le **Chemin de fer Canadien Pacifique** et **WestJet Airlines Ltd.**) représentaient 28,5 % de tous les employés de ce secteur.

Les pertes d'emplois les plus importantes se sont produites dans le secteur des transports, où l'emploi continuait de chuter. En 2009, l'emploi a diminué de 1,6 % (-3 286), par rapport à 2008, et de 1,6 % (-3 374), par rapport à 2007. Le nombre d'embauches et de promotions a diminué de 36,6 % (-17 689) et de 29,7 % (-2 023) respectivement entre 2007 et 2009. Le taux de cessations d'emploi a diminué et le nombre de cessations d'emploi a chuté de 17,5 % (-7 628). Comme pour les secteurs des banques et des communications, le nombre de départs a été supérieur au nombre de recrutements en 2009.

**Tableau 1.4**  
**Effectif du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État du secteur des transports**

	2007	2008	2009
	Nbre	Nbre	Nbre
<b>Salariés</b>	206 323	206 235	202 949
<b>Recrutements</b>	48 277	45 292	30 588
<b>Promotions</b>	6 803	6 817	4 780
<b>Cessations d'emploi</b>	43 482	42 604	35 854
<b>Recrutement net*</b>	4 795	2 688	-5 266

\* Différence entre le nombre d'employés et le nombre de cessations d'emploi.

## Autres

En 2009, 84 employeurs faisaient partie du secteur « autres ». Ce groupe d'employeurs divers œuvrait dans les domaines suivants : sécurité, agriculture, extraction de minerais métalliques, extraction de pétrole et de gaz, production d'énergie nucléaire, gestion de construction, aliments, bois, fabrication de produits chimiques et de matériel, commerce de gros, entreposage, finances, assurance, immobilier, services professionnels, scientifiques et techniques, services administratifs, services de gestion des déchets et services d'assainissement, arts, divertissements et loisirs, et administration publique.

Le nombre total d'employés dans le secteur « autres » était de 96 234. Ce nombre comprenait 12,9 % de tous les employés déclarés dans l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État. La majorité de ces employés (87,2 %) occupaient des postes à plein temps et 10,7 % d'entre eux travaillaient à temps partiel. La majorité de l'effectif du secteur « autres » était employée dans les catégories autre personnel de la vente et des services (32,0 %) et professionnels (14,4 %).

Deux employeurs, **Le Groupe de sécurité Garda Inc.** et **Ontario Power Generation**, représentaient 36,6 % de tous les employés de ce secteur.

Ce secteur a connu la plus importante croissance de l'emploi de tous les secteurs visés. En 2009, le nombre d'employés a augmenté de 5,4 % (+4 905), par rapport à 2008, et de 9,0 % (+7 945), par rapport à 2007. Toutefois, il y a eu des baisses au niveau de l'embauche, des promotions et des cessations d'emploi. Entre 2007 et 2009, le nombre d'embauches et de promotions a diminué de 28,7 % (-6 130) et de 20,5 % (-975), respectivement. Le nombre d'employés ayant quitté la population apte au travail a diminué de 25,0 % (-4 027), et le taux de cessations d'emploi a chuté. Cependant, contrairement aux trois autres secteurs industriels, il y a eu plus d'embauches que de départs.

**Tableau 1.5**  
**Effectif du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État du secteur « autres »**

	2007	2008	2009
	Nbre	Nbre	Nbre
<b>Salariés</b>	88 289	91 329	96 234
<b>Recrutements</b>	21 393	16 411	15 263
<b>Promotions</b>	4 766	4 853	3 791
<b>Cessations d'emploi</b>	16 076	14 550	12 049
<b>Recrutement net*</b>	5 317	1 861	3 214

\* Différence entre le nombre d'employés recrutés et le nombre de cessations d'emploi.

# Chapitre 2 :

## Reconnaître l'excellence – Pratiques exemplaires

*En plus de soumettre un rapport de données annuel, les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont tenus de présenter un compte rendu narratif où l'on décrit les mesures adoptées par les divers employeurs pour corriger les écarts de représentation et assurer l'égalité des chances aux membres des groupes désignés en milieu de travail. On pourrait compter parmi ces mesures des activités liées à la consultation et à la communication, à l'amélioration du milieu de travail, au recrutement, à la formation et au perfectionnement professionnel, au maintien en poste et aux aménagements adaptés aux différences. On présente dans ce chapitre un survol des pratiques exemplaires adoptées par les employeurs en 2009.*

---

### Consultation et communication

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* met l'accent sur la collaboration et l'importance de nouer une solide relation entre les employeurs et les agents de négociation ou les représentants des employés dans leur milieu de travail. Favoriser une bonne communication et une bonne relation de travail avec les syndicats et les représentants des employés contribue à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan d'équité en matière d'emploi efficace.

La forme de consultation la plus populaire était la création d'un comité d'équité en matière d'emploi officiel. De nombreux employeurs tels que la **Banque canadienne de l'Ouest**, **Persona Communications Corp.**, **Société TELUS Communications** et **IMP Group Limited – Aerospace Division** ont indiqué avoir utilisé ces types de comités. D'autres employeurs, notamment **Bell Aliant Communications régionales**, **société en commandite**, **Global Ontario**, **une division de Canwest Television Limited Partnership** et la **Société canadienne des postes** ont créé des comités de diversité plus généraux ayant pour mandat de créer un milieu de travail sans discrimination, empreint de respect, adapté aux besoins et accueillant pour tous.

Quelques organisations plus importantes ont créé plusieurs comités d'équité en matière d'emploi ou des sous-comités supplémentaires ou des groupes de travail. Par exemple, **La Banque Toronto-Dominion** a créé le Conseil des employés pour l'équité en matière d'emploi comptant des représentants de la direction et des employés de toutes les régions du Canada, de différents niveaux professionnels et de tous les secteurs d'activité. Elle s'est aussi dotée d'un Groupe consultatif d'employés handicapés, et trois nouveaux comités direction-employés ont été créés en fonction des commentaires reçus des groupes de réflexion : le sous-comité de la communauté noire, le sous-comité des nouveaux immigrants et le sous-comité des minorités visibles.

Certains employeurs ont organisé des réunions avec les employés des groupes désignés ou ont profité des assemblées régulières de tous les employés ou de séances de discussion ouverte auxquelles certaines personnes participaient par téléconférence et par vidéoconférence. D'autres ont préconisé des négociations en cours avec les syndicats ou les comités pour régler un large éventail de problèmes en milieu de travail.

**Symcor Inc.**, par exemple, a organisé, à cinq endroits, des groupes de réflexion comptant divers représentants des employés. L'objectif était de consulter des groupes d'employés au sujet de la diversité et de l'équité en matière d'emploi. Il s'agissait aussi d'une occasion d'obtenir une rétroaction sur les politiques, les procédures et les pratiques de gestion, et de savoir de quelle façon celles-ci favorisaient l'égalité des chances. Les commentaires des groupes de réflexion étaient positifs, et les employés ont formulé des idées et soumis des observations précieuses, qui ont été transmises par la suite aux principaux intervenants. Les commentaires des membres des groupes de réflexion ont permis de mettre à jour le plan d'équité en matière d'emploi de l'employeur.

La majorité des employeurs qui ont présenté un rapport annuel en 2009 ont mentionné avoir eu recours à des initiatives de communication internes et externes afin de mettre en œuvre et de promouvoir l'équité en matière d'emploi.

Les mesures de communication internes comprenaient des activités de sensibilisation et la reconnaissance des jours ou des événements spéciaux célébrant la diversité; des séances d'information, d'orientation et de formation; la création et le maintien des groupes de réflexion, des comités et des réseaux; la tenue de réunions, de webémissions et de conférences téléphoniques afin de discuter des politiques et des pratiques touchant l'équité en matière d'emploi; la publication de l'information sur intranet et sur des babillards; ainsi que la rédaction et la distribution de la correspondance, des messages de la haute direction, des manuels d'employés, des bulletins de nouvelles internes, des revues, des calendriers multiculturels et des affiches. De plus, les employeurs ont veillé à ce que l'information et les ressources soient facilement et rapidement utilisables par l'ensemble des employés.

La **Banque de développement du Canada (BDC)**, par exemple, a communiqué avec ses employés de diverses façons. Son comité d'action pour la diversité

a une page réservée dans le bulletin de nouvelles trimestriel de l'organisation où y sont décrites les réalisations et les nouvelles sur les initiatives liées à la diversité. L'intranet de la **BDC** comprenait une section sur la diversité qui fournissait un calendrier multiculturel électronique de même que des détails sur l'équité en matière d'emploi, les pratiques exemplaires, les occasions d'emploi et les événements à venir. De plus, un calendrier multiculturel imprimé a été distribué à l'ensemble des centres d'affaires dans tout le Canada pour qu'elles l'affichent dans la salle de réception. Le calendrier a contribué à rappeler aux employés les diverses fêtes culturelles et les a aidé à planifier des événements et des activités en conséquence.

Les initiatives de communication externes utilisées par les employeurs pour faire la promotion de l'inclusion en milieu de travail et la sensibilisation à l'équité en matière d'emploi comprenaient : afficher de l'information sur Internet; indiquer leur engagement face à l'équité en matière d'emploi et à la diversité dans les avis d'emploi afin d'attirer des candidats appartenant aux groupes désignés; faire du réseautage avec d'autres employeurs; publier des articles et des rapports; commanditer des salons de l'emploi et des programmes dans les écoles et participer à ces activités, et contribuer au moyen de dons et de la participation communautaire.

**La Banque de la Nouvelle-Écosse**, par exemple, a offert une section sur la diversité, l'inclusion, l'équité en matière d'emploi et chacun des quatre groupes désignés sur son site Web. Les cadres et le personnel de **La Banque Toronto-Dominion** ont publié des articles et des rapports spéciaux sur les groupes désignés (p. ex. *Aboriginal People in Canada* et *Literacy Matters: Helping Newcomers Unlock Their Potential*) afin d'encourager l'inclusivité.

Les employeurs du secteur de la radiodiffusion ont veillé à ce que les programmes de télévision et de radio reflètent la diversité de leur auditoire. Par exemple, **CTV Inc. – CFCF** a entretenu un solide



réseau de spécialistes appartenant aux divers groupes de minorités visibles. Ces experts ont été des analystes invités dans le cadre de ses émissions diffusées. **Pelmorex Media Inc.** s'est également engagé à refléter la diversité des Canadiens et des Canadiennes grâce à des entrevues, à des émissions principales, à des reportages et à la sélection de spécialistes.

Certains employeurs ont aussi surveillé et évalué les éléments de diversité dans les nouvelles tout au long de l'année. Les reportages mettant en valeur des membres des groupes désignés ou dont ceux-ci faisaient l'objet ont été retracés. L'information collectée a été envoyée à la haute direction via des rapports d'étape mensuels.

**Rogers Communications Inc.** a assuré le sous-titrage de la totalité de la programmation anglaise diffusée sur les chaînes Citytv et OMNI, et d'environ 98 % de sa programmation sur l'ensemble de ses chaînes spécialisées. World FM Edmonton (CKER-FM), une de ses stations, a diffusé une programmation entièrement ethnique à la communauté ethnoculturelle d'Edmonton et offert un service en plus de 23 langues. Mais encore, les animateurs sur les ondes provenaient de la collectivité ethnique particulière faisant l'objet de chacun des programmes.

## Milieu de travail équitable

Les employeurs ont décrit diverses méthodes pour créer et favoriser un milieu d'affaires qui appuie l'équité en matière d'emploi et améliore le milieu de travail pour les membres des groupes désignés.

De nombreux employeurs ont indiqué s'être dotés de politiques sur l'équité en matière d'emploi, le harcèlement, l'obligation de s'adapter et le respect du milieu de travail, en plus d'offrir des services d'encadrement. Certains employeurs ont célébré ou ont observé des événements, notamment la Journée internationale de la femme, la Journée nationale des Autochtones, la Semaine de sensibilisation aux

cultures autochtones, la Journée internationale des personnes handicapées, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale et le Mois de l'histoire des Noirs. Le Conseil national sur l'équité en matière d'emploi de **Purolator Inc.**, par exemple, a choisi *Invalidités invisibles : Ce qu'on ne peut pas toujours voir* comme thème pour sa semaine de la diversité 2009, dans le but d'éduquer et de sensibiliser son effectif. La **Société canadienne des postes** a lancé sa campagne interne de Semaine de sensibilisation à la maladie mentale visant à mieux sensibiliser les gens, à assurer le dépistage de la maladie et à prévenir la maladie mentale. On compte parmi les ressources utilisées un manuel spécialisé à l'intention des chefs d'équipe, un livret sur la santé mentale à l'intention des employés et une nouvelle page sur la santé mentale sur le site intranet comprenant des liens utiles menant à des ressources externes.

D'autres exemples d'activités indiquées par les divers employeurs incluaient la distribution de calendriers multiculturels; l'organisation de dîners-causerie, de dîners-partage au thème multiculturel; des journées portes ouvertes et des présentations de vidéos; et l'administration de quiz en direct afin de célébrer les divers groupes et appartenances ethniques des employés et, du même coup, pour faire comprendre et accepter davantage les obstacles potentiels qui se dressent devant les membres des groupes désignés et pour sensibiliser les gens à cet égard.

Une des méthodes préconisées par les employeurs en vue d'influencer la culture en milieu de travail a été la mise en œuvre des cadres de responsabilisation. Quelques employeurs ont ajouté un critère d'équité en matière d'emploi à leurs évaluations du rendement de la direction et des critères pour les primes annuelles. D'autres exigeaient que leurs employés lisent et signent leur code de conduite, qui comptait des sections sur la discrimination et le harcèlement, comme l'une des conditions d'emploi. La **Banque canadienne de l'Ouest**, par exemple, a exigé que tous ses employés signent et reconnaissent avoir lu et pris

connaissance de leurs obligations par rapport à la diversité en milieu de travail, dans le cadre de leur processus d'examen annuel du rendement.

Divers employeurs tels que **Jazz Air L.P.** ont indiqué que, grâce à leur partenariat avec la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme du Programme du travail, ils ont pu faire du réseautage avec d'autres employeurs, ce qui leur a permis d'être toujours au fait des activités de l'heure et de la formation offerte. Les employeurs ont aussi indiqué qu'ils ont pu partager de l'information, des ressources et des pratiques exemplaires pour assurer une plus grande diversité et inclusion de leur effectif.

## Recrutement

De nombreux employeurs ont indiqué que les occasions de recrutement étaient quelque peu limitées en 2009, en raison de la situation économique. Toutefois, les employeurs ont maintenu, dans la mesure du possible, les activités de recrutement qui favorisaient le recrutement des membres des groupes désignés.

Publier des avis d'emploi sur Internet et organiser des activités de sensibilisation figuraient parmi les techniques de recrutement les plus couramment signalées. Les employeurs ont eu recours aux services d'agences de placement d'intérêt spécial et ont poursuivi leurs efforts de renforcement des partenariats avec les organisations. Par exemple, les avis d'emploi externes de **Defence Construction (1951) Ltd.** ont été automatiquement transmis à plus de 700 organisations de groupes désignés dans tout le Canada, par l'entremise d'une organisation qui offre des services d'extension. Parmi les efforts de sensibilisation de **Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée**, citons un partenariat avec l'Assemblée des Premières nations et l'Association des chemins de fer du Canada afin de créer une campagne de sensibilisation à une carrière dans le secteur ferroviaire tout particulièrement adaptée aux collectivités des Premières nations et assortie d'un engagement à l'égard du recrutement de

chefs de train, de cheminots et de préposés à l'entretien des signaux autochtones.

Certains employeurs ont également rapporté participer à des symposiums sur les carrières, à des conférences, à des salons professionnels et à des salons de l'emploi qui ciblaient les membres des groupes désignés. Ce type d'activité a permis d'assurer un recrutement direct et a aussi tenu lieu de fonction de relation publique, en ce sens qu'il a fait connaître l'engagement des employeurs à l'égard des principes de l'équité en matière d'emploi.

D'autres employeurs ont mis en œuvre des projets visant à accroître le nombre de candidats qualifiés pour l'avenir en ciblant les employés potentiels des groupes désignés dès les premières étapes. Ils ont offert des bourses d'études, des bourses générales, des emplois d'été, des stages ou du financement pour des programmes de formation.

Les programmes de stage, d'encadrement et de placement chez **CTV Inc.**, par exemple, offraient aux membres des groupes désignés l'occasion d'acquérir de l'expérience dans la radiodiffusion et de comprendre qu'il s'agissait d'un choix de carrière intéressant pour leur avenir. Plusieurs employeurs ont indiqué avoir bien réussi en mettant sur pied des programmes de sensibilisation dans les écoles, en offrant des séances d'information, des visites guidées et de l'information aux étudiants au sujet des occasions qui s'offraient à eux au sein de leur propre effectif et dans leur secteur d'activité. Ces types d'activités ont fait connaître les organisations comme des employeurs de choix et permis aux étudiants d'apprendre quelles étaient les études requises et les exigences en matière de formation des professions qu'ils n'auraient peut-être pas envisagées autrement.

**Enbridge Pipelines Inc.** a appuyé des projets visant à améliorer l'exposition des filles et des jeunes femmes aux métiers et aux carrières technologiques. Cet employeur a également adopté une politique concernant les Amérindiens et les Autochtones qui

favoriserait un engagement à coopérer avec les Autochtones et à leur fournir des occasions de parfaire leurs compétences et de suivre des formations. En plus, l'entreprise compte soutenir des programmes d'éducation et de bourses d'études. Par exemple, 40 Autochtones ont participé à un projet commandité par Enbridge, soit un projet de formation en conduite d'équipement lourd en Saskatchewan et au Manitoba. Enbridge a aussi aidé quelques 27 écoles des Premières nations en versant des fonds pour des programmes d'activités parascolaires et d'enrichissement qui ont incité les jeunes à ne pas décrocher, le tout dans le cadre du Enbridge School Plus Program.

## Formation et perfectionnement professionnel

En 2009, en raison de la conjoncture économique et des occasions de recrutement limitées, de nombreux employeurs ont recentré leurs objectifs de manière à accorder la priorité à la formation et au perfectionnement de l'effectif existant. Bien que la majorité des programmes de perfectionnement visaient tous les employés et non pas un groupe désigné particulier, les membres des groupes désignés en ont néanmoins profité.

Certaines organisations ont remboursé la totalité ou une partie des frais d'inscription à des cours se rapportant au poste actuel ou envisagé de l'employé. De nombreux employeurs ont offert un large éventail de projets de formation sur place ou en ligne à leurs employés. **Corus Entertainment Inc.**, par exemple, s'est doté d'un programme de formation à modules multiples afin d'améliorer les aptitudes et les connaissances des employés en leur enseignant des techniques de gestion vitales et des astuces pratiques pour faire d'eux de meilleurs leaders et créer ainsi des équipes plus solides.

L'encadrement et le réseautage ont servi aussi à favoriser le perfectionnement des employés et à appuyer les employés à mesure qu'ils adoptaient de

nouveaux rôles. Des employeurs tels que **La Banque de la Nouvelle-Écosse**, **MTS Allstream Inc.** et la **Société TELUS Communications** ont donné aux femmes des occasions de faire du réseautage et d'assurer leur épanouissement personnel et leur perfectionnement. **Amex Canada Inc.** a donné de la formation en leadership et a créé un certain nombre de programmes d'encadrement où les employés étaient jumelés à des personnes qui pouvaient les aider à faire du réseautage, les encadrer officieusement et les aider à déceler les occasions de perfectionnement.

Parmi les autres activités connexes décrites par les employeurs, on compte la tenue à jour des plans de relève et le paiement des frais d'adhésion professionnels et techniques afin d'inciter les employés à se tenir au fait des nouveautés dans leurs domaines de spécialisation, ce qui est avantageux pour eux et pour l'organisation.

## Maintien en poste

Les employeurs ont reconnu que la satisfaction des employés face à leur emploi est un facteur important pour maintenir un effectif stable et qu'un milieu de travail édifiant favorise l'épanouissement personnel et professionnel. Il a été démontré qu'un milieu de travail chaleureux a un effet positif évident sur le maintien en poste des membres des groupes désignés dans le milieu de travail et que l'absence d'obstacles à l'avancement des membres des groupes désignés contribue à créer un pareil milieu.

De nombreux employeurs ont noté l'importance de toujours assurer une certaine souplesse dans le lieu de travail. Des modalités de travail flexibles ou un horaire de travail réduit aide les employés à concilier travail et responsabilités familiales. Certains employeurs offraient des jours de congé de garde d'urgence pour les enfants, alors que d'autres offraient des congés mobiles ou autorisaient l'échange de congés fériés afin de célébrer d'autres coutumes culturelles.

Un certain nombre d'employeurs ont indiqué avoir réalisé des sondages afin d'obtenir l'opinion et des suggestions des employés au sujet de leur expérience de travail et de leur milieu de travail. D'autres employeurs ont eu recours à des mécanismes tels que des groupes de réflexion et des séances de discussion ouverte afin de savoir ce que les employés pensaient au sujet de leurs perspectives de carrière et du milieu où ils travaillent. De nombreux employeurs ont indiqué recourir aux entrevues de fin d'emploi individuelles ou aux questionnaires en ligne pour se renseigner sur les faiblesses et les forces au sein de leur organisation. La **Société du Centre national des Arts**, par exemple, a ajouté à son questionnaire d'entrevue de fin d'emploi une question sur l'accessibilité physique de son édifice afin de recenser et de corriger toute lacune potentielle. **Bell Aliant Communications régionales, société en commandite** a créé un questionnaire d'entrevue de fin d'emploi en ligne où l'intimidation, le harcèlement et la discrimination y sont indiqués comme motifs de départ potentiels.

Certains employeurs ont surveillé leurs taux de départ et ont comparé le nombre total d'employés qui quittaient au taux de départ des membres des groupes désignés pour voir s'il existe des obstacles systémiques ou des tendances qui reviennent, alors que d'autres ont organisé annuellement des réunions individuelles de maintien en poste avec l'ensemble des employés.

Pour maintenir les membres des groupes désignés en poste, **La Banque Toronto-Dominion**, par exemple, a préconisé la philosophie de la promotion à l'interne et a comblé 90 % de ses postes vacants à l'interne au Canada. Par conséquent, en 2009, les femmes ont continué de recevoir plus de la moitié des promotions, améliorant par le fait même le taux de promotion des personnes handicapées et continuant de maintenir le taux de promotion des membres des minorités visibles.

De même, **Primus Telecommunications Canada Inc.** a affiché ses avis d'emploi à l'interne, lorsque la situation s'y prêtait, afin de favoriser le maintien en

poste et la promotion de son bassin actuel d'employés. Par conséquent, davantage de femmes et de membres des minorités visibles ont été promus et moins d'entre eux ont quitté leur emploi comparativement à 2008.

À la **Société canadienne des postes**, on a adopté un système de recrutement en ligne pour aider les employés à gérer leur carrière. Le système est accessible aux employés à partir de leur domicile ou du travail. Les employés créent leur profil de carrière afin d'aviser les responsables des ressources humaines et les gestionnaires recruteurs de ce qui les intéresse. Ils peuvent s'inscrire à des alertes par courrier électronique qui les avisent lorsqu'un emploi correspondant à leurs intérêts de carrière est affiché. L'outil pour postuler permet à l'équipe de dotation de choisir des postulants qualifiés provenant des groupes désignés et de présenter leur candidature aux gestionnaires recruteurs, ce qui a probablement permis d'améliorer le nombre de promotions auprès des membres des minorités visibles en 2009.

## Aménagements adaptés aux différences

La plupart des employeurs ont indiqué posséder une politique écrite officielle sur les mesures d'adaptation. De plus, plusieurs employeurs ont indiqué qu'ils renseignaient leurs gestionnaires au sujet de leur obligation d'offrir des mesures d'adaptation et d'éliminer les obstacles auxquels font face les employés.

Les mesures d'adaptation les plus fréquemment signalées par les employeurs en 2009 comptaient des modalités de travail flexibles et la modification du lieu de travail ou de l'équipement au besoin. De nombreux employeurs appuyaient également la conciliation travail-vie privée et les rites religieux de leurs employés. Les mesures ont non seulement aidé les groupes désignés, mais bien tous les employés en général.

Les employeurs ont accordé aux employés une plus grande latitude dans leur milieu de travail. Parmi les types d'aménagement signalés, citons le travail à domicile, les semaines de travail comprimées, des changements d'heures de quarts, des congés prolongés à cause d'une maladie ou d'un décès dans la famille et des congés souples afin de s'adapter à des effectifs diversifiés sur le plan culturel.

Par exemple, **Purolator Inc.** a permis à ses employés de modifier leurs heures de travail pour des études ou des raisons d'ordre religieux, a aménagé des salles de prière, a engagé des traducteurs, a modifié les programmes informatiques, a offert la possibilité de partage d'emploi, a offert des programmes de reprise du travail progressive et de tâches modifiées, et a approuvé les demandes de voyage en cas d'urgence et pour des réunions de famille. L'employeur a modifié le porte-numériseur des employés qui éprouvaient des troubles au niveau de la hanche (pour réduire le poids portant sur la hanche, les employés portent une bandoulière qui passe au-dessus de l'épaule et sur la poitrine). De plus, l'employeur a offert des produits de soutien lombaire aux messagers et aux conducteurs de camion pour qu'ils les portent dans leurs véhicules, des tapis antifatigue pour des postes de travail particuliers à la grandeur de l'entrepôt et dans les magasins au détail. Il a également fourni de meilleurs masques aux employés allergiques à la poussière.

**Armour Transport Inc.** a fourni des sièges ergonomiques spéciaux aux conducteurs de camion ayant des maux de dos et a permis aux conducteurs atteints du diabète de déterminer leur propre horaire pour les repas et les repos. La compagnie a formé un partenariat avec un spécialiste médical des troubles du sommeil afin de lutter contre l'apnée du sommeil, affection courante chez les camionneurs du secteur commercial. Il s'est adapté aux besoins des conducteurs atteints de l'apnée du sommeil en aménageant des convertisseurs continus-alternatifs dans les camions pour que les conducteurs puissent brancher leur appareil de ventilation spontanée en

pression positive continue (VSPPC) et s'est acquitté des frais pour les tests de dépistage de l'apnée du sommeil chez les conducteurs, de même que de 80 % des frais d'achat des appareils de VSPPC.

De nombreux employeurs ont réalisé des évaluations ergonomiques lorsque demandé, ont adapté les aires de travail au besoin et se sont adaptés aux besoins des employés en recourant à des technologies et à des logiciels appropriés. **Shaw Communications Inc.**, par exemple, a réalisé 70 évaluations ergonomiques dans tout le pays en 2009. À la suite de celles-ci, l'employeur a présenté des rapports ergonomiques, apporté des modifications aux bureaux et aux postes debout-assis ou modifié le matériel de travail (p. ex. des claviers, des contrôleurs de souris et des casques d'écoute). De plus, l'employeur a mis à la disposition des employés du matériel de référence pour qu'ils améliorent eux-mêmes leur poste de travail.

Afin d'assurer une plus grande accessibilité aux personnes handicapées, certains employeurs ont rénové leurs édifices, installé des rampes d'accès pour fauteuils roulants, aménagé des portes d'entrée plus larges ou des portes à commande automatique et modernisé leurs salles de toilette. Par exemple, **Astral Media Radio G.P.**, la **Société Radio-Canada**, la **Banque canadienne impériale de commerce** et la **Banque Toronto-Dominion** ont continué à investir dans des améliorations à leurs édifices en 2009.

**CTV Inc.**, **DHL Express (Canada) Ltée** et **Symcor Inc.** figuraient parmi les nombreux employeurs à offrir des programmes d'aide aux employés et à leur famille. Ces programmes offraient de l'aide confidentielle et professionnelle par rapport à un large éventail de problèmes, notamment la dépression, le counselling en cas de crise, les soins aux personnes âgées, les services de garderie et les préoccupations parentales, et la toxicomanie.

## Conclusion

En général, les employeurs ont indiqué que l'année 2009 s'est avérée une année difficile pour mettre en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi. La situation économique a entraîné plusieurs réorganisations, une réduction des effectifs et diverses réductions dans l'ensemble des secteurs d'activité. Les possibilités d'emploi ont été limitées et, par conséquent, les activités de recrutement et de promotion ont été réduites. Les employeurs ont toutefois poursuivi la mise en œuvre de leurs programmes d'équité en matière d'emploi et ont continué de progresser à ce niveau malgré le ralentissement économique en 2009.

Certains employeurs ont modifié leurs stratégies et essayé d'autres moyens de contrer les difficultés rencontrées. Au lieu d'accorder la priorité au recrutement, par exemple, ils ont porté leur attention à la formation, à la promotion et au maintien en poste des employés. Les employeurs ont poursuivi leurs projets d'équité en s'adaptant aux besoins des employés et ont trouvé des moyens novateurs de communiquer et de créer des milieux de travail équitables.

# Chapitre 3 :

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

Le présent chapitre met en lumière un employeur du secteur privé sous réglementation fédérale qui a fait preuve d'un engagement exemplaire envers les principes et les objectifs de l'équité en matière d'emploi. La Banque Royale du Canada a été sélectionnée en raison de ses taux élevés de représentation des groupes désignés en 2009, de son indice de conformité du rapport, ainsi que des 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 déterminer les facteurs qui ont contribué à la réussite de son programme d'équité en matière d'emploi.

---

### La Banque Royale du Canada

La Banque Royale du Canada (RBC) est la plus importante banque du Canada, sur le plan de l'actif et de la capitalisation boursière, et de l'une des plus grandes banques du monde quant à la capitalisation boursière. Elle offre des services bancaires personnels et commerciaux, des services de gestion de patrimoine, des services d'assurance, des services bancaires aux entreprises et des services de placement, ainsi que des services de traitement de transactions à l'échelle mondiale.

**Dénomination sociale : Banque Royale du Canada**

**Secteur : Bancaire**

**Nombre d'employés : 44 840**

**Siège social : Toronto (Ontario)**

L'engagement de la RBC envers l'équité en matière d'emploi va bien au-delà de la simple satisfaction des exigences de conformité. En 2009, la RBC recevait plusieurs prix d'excellence relatifs au milieu de travail pour ses efforts à créer un milieu de travail dans lequel les employés sont valorisés et ont la possibilité de réussir.

La RBC a figuré au Palmarès des 100 meilleurs employeurs du Canada, a été désignée l'un des meilleurs milieux de travail au Canada et a été reconnue comme l'un des meilleurs employeurs sur le

plan de la diversité au Canada en 2009. Elle a reçu le prix Partnership in Diversity, le prix Avantage Carrière dans les catégories Avantage Professionnels pour les nouveaux arrivants au Canada – secteur privé et Avantage Sans Limites pour les personnes handicapées. De plus, Shauneen Bruder, vice-présidente directrice des Services financiers commerciaux, et Francine Blackburn, vice-présidente exécutive et vérificatrice interne en chef, ont été reconnues parmi les 100 femmes les plus influentes du Canada par le Réseau des femmes exécutives.

## Diversité et inclusion

La RBC fait la promotion de la diversité comme une source d'innovation et de prospérité économique. La RBC encourage l'inclusion en favorisant une culture d'engagement des employés. Le Conseil de direction sur la diversité de la RBC est présidé par Gordon M. Nixon, président et chef de la direction. M. Nixon, qui est également un chef de file de la diversité, précise que « la diversité visant la croissance et l'innovation » est l'une des valeurs centrales de la Banque.

En 2009, la RBC a publié la *Stratégie RBC en matière de diversité 2009-2011* décrivant ses stratégies mondiales et régionales ainsi que ses priorités et objectifs. Parmi ses priorités, la Banque a comme objectif d'accroître la diversité et l'intégration de l'ensemble de ses effectifs, surtout en accroissant la représentation des femmes et des membres des minorités visibles au sein de la haute direction. La Banque prévoit atteindre ses objectifs grâce à des efforts tels qu'identifier les opportunités et soutenir

l'engagement de la haute direction; encourager et dresser le portrait de l'engagement des employés dans les conseils de la diversité de la Banque, dans les comités et les groupes de ressources des employés; et d'offrir de l'éducation sur la diversité et des outils pour soutenir un milieu de travail respectueux et responsable.

En 2009, la RBC a lancé le Programme à l'intention des chefs de file, destiné à des chefs de file et des employés engagés à appuyer les initiatives de diversité dans leur milieu de travail et leurs collectivités. La Banque a conçu un site intranet qui contient des outils et des ressources pour faciliter les discussions.

Le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) a annoncé la nomination de M. Nixon, et de Zabeen Hirji, chef des ressources humaines de la RBC, en tant que président et coprésidente. Fondé en 2003, le TRIEC crée et défend des solutions qui permettent d'intégrer des immigrants doués au marché du travail de la région du Grand Toronto.

*« Diversité visant la croissance et l'innovation ». Voilà l'une des valeurs de RBC et une partie intégrante de notre stratégie globale. Nous savons que le fait de comprendre la diversité et de la cultiver nous permet de répondre aux besoins de nos clients, où qu'ils soient dans le monde, d'établir de solides relations avec les nombreuses collectivités que nous servons, et de mettre intégralement à profit les talents de notre équipe. Tirer pleinement parti de la diversité a toujours été une stratégie à la fois juste et sensée. »*



*Gordon M. Nixon, président et chef de la direction  
La Banque Royale du Canada*

*« On peut dire qu'en tant que valeur, la diversité visant la croissance et l'innovation a véritablement fait son chemin dans l'organisation. Nos employés utilisent cette valeur pour orienter leurs décisions et amener la prospérité au-delà de l'organisation. »*



*Norma Tombari, directrice, Diversité mondiale  
La Banque Royale du Canada*



## Recrutement et maintien en poste

En 2009, la RBC a étendu l'utilisation de sites de réseautage social, de techniques d'exploration de données sur Internet, de blogues et de groupes d'utilisateurs en ligne pour trouver des candidats. Un service de recrutement misant sur la diversité continue d'élaborer des stratégies et de soutenir les unités commerciales, notamment en développant des outils pour les recruteurs, qui mettent l'accent sur des éléments précis de la diversité (p. ex. la reconnaissance des diplômés internationaux, le renforcement de la compréhension interculturelle et le soutien des personnes handicapées).

La RBC continue d'offrir un programme de bourses d'études pour les nouveaux Canadiens. Les bourses d'études sont offertes aux étudiants diplômés du secondaire ou d'un cégep qui ont immigré au Canada le 1<sup>er</sup> janvier 1999 ou après cette date.

En outre, il y a maintenant 300 membres dans le groupe-ressource d'employés MOSAÏQUE de la RBC, lequel se consacre aux membres des minorités visibles et aux nouveaux arrivants au Canada. La RBC a établi une section locale au Québec pour soutenir les employés francophones. MOSAÏQUE a introduit un processus de collaboration et de réseautage nommé Contacts avec les pairs, conçu pour offrir du soutien interpersonnel, des conseils, des échanges mutuels, le partage d'idées, de l'encadrement professionnel et la présentation de modèles aux membres.

La RBC a également commandité une étude pluriannuelle intitulée *L'avancement professionnel dans le monde canadien des affaires : un regard sur les minorités visibles*. L'étude se compose de cinq rapports distincts et a été réalisée par Catalyst Canada et l'Université Ryerson. En février 2009, Catalyst Canada a publié le cinquième et dernier rapport – *Diversity & Inclusion Practices* (Pratiques de diversité et d'inclusion) – qui souligne les programmes, les pratiques et les initiatives de grandes entreprises favorisant le perfectionnement professionnel des membres des minorités visibles.

Au cours des 13 dernières années, la RBC a travaillé avec Avantage Carrière afin d'offrir des stages rémunérés à de nouveaux diplômés ainsi qu'à de nouveaux arrivants au Canada par l'entremise de trois programmes : Avantage Carrière pour les nouveaux diplômés, Avantage Sans Limites pour les personnes handicapées diplômées et Avantage Professionnels pour les professionnels reconnus sur le plan international. En 2009, la RBC a offert 68 stages rémunérés, contre 52 en 2008, à cinq stagiaires Avantage Carrière, 27 stagiaires Avantage Sans Limites et 36 stagiaires Avantage Professionnels. Environ 70 % des stagiaires des programmes de stages rémunérés Avantage Sans Limites et Avantage Professionnels se sont joints à la RBC en tant qu'employés à plein temps, après leur stage.

Pour élargir son bassin de recrutement et accroître la représentation de sa main-d'œuvre, la RBC a utilisé son programme de recrutement Profitez de votre potentiel. Ce programme est un programme de sensibilisation en faveur des personnes handicapées et des Autochtones. Il met en communication les demandeurs d'emploi et un coordonnateur de la diversité de l'équipe de recrutement de la RBC. La RBC a engagé 115 employés par l'entremise de Profitez de votre potentiel, en 2009.

En 2009, la RBC a organisé plusieurs salons de l'emploi pour Autochtones dans l'ensemble du Canada afin d'augmenter la représentation des Autochtones au sein de son effectif. Un des événements organisé était une journée sur les carrières des Autochtones de l'Okanagan à l'Université de la Colombie-Britannique; un salon de carrières dans la communauté; l'évènement La récompense pour l'inclusion et une conférence nationale sur le recrutement.

Une fois l'an, la RBC recrute des athlètes d'équipes nationales ou des athlètes olympiques et paralympiques retraités afin qu'ils fassent partie du Programme des Athlètes Olympiques RBC. Ce programme offre aux athlètes canadiens du financement et l'occasion d'acquérir des compétences précieuses afin de les aider à réussir tant dans les compétitions que dans la vie après le sport. En 2009, sur les 50 personnes engagées par la RBC, sept athlètes paralympiques ont participé au programme.

« Nous avons des champions de la diversité dans le cas de plusieurs de nos groupes d'employés et de nos différents marchés culturels. Le rôle des champions varie en fonction de ce que nous cherchons à atteindre tant à l'intérieur de l'organisation que parmi nos clients. L'un des meilleurs exemples au sein du groupe RBC est le groupe de ressources pour les employés qui s'appelle les Royal Eagles, qui relève de l'un de nos cadres autochtones. Ce groupe offre des services de soutien et d'encadrement aux employés autochtones, surtout lorsqu'ils sont de nouveaux venus dans l'organisation. Un objectif clé des Royal Eagles est d'appuyer l'intégration et la conservation des employés autochtones dans l'organisation. »



*Zabeen Hirji, chef des ressources humaines  
La Banque Royale du Canada*

« En 2009, la diversité était toujours au premier rang de l'égalité du traitement et des possibilités. Puisque j'ai été engagé par l'entremise d'un programme de diversité, je joue le rôle de personne-ressource. Je partage mes pensées, mes croyances, et j'aime être intégré et donner mon avis le plus souvent possible. La diversité est de plus en plus mise de l'avant, dans tous les milieux de travail. On en parle à toutes les réunions, à toutes les conférences trimestrielles. La diversité n'est plus juste un sujet de conversations dans les bureaux... C'est la bonne chose à faire, un impératif, une nécessité commerciale. »



*Brian Dickson, directeur de succursale, Ancaster (ON)  
La Banque Royale du Canada*

## Formation et perfectionnement

La RBC donne aux employés l'occasion de poursuivre des carrières intéressantes, attrayantes et enrichissantes.

Diverses séances d'éducation liées à la diversité ont été tenues tout au long de l'année, y compris des ateliers et des webémissions sur l'acquisition de la dextérité culturelle, des séminaires sur la communication d'entreprise et des séances sur la façon d'offrir du soutien aux personnes handicapées.

En 2009, la RBC a établi un partenariat avec l'Urban Society for Aboriginal Youth, afin d'élaborer la version française du programme d'apprentissage en ligne de sensibilisation aux cultures autochtones. Ce

programme donne aux employés de la RBC l'occasion d'être initiés aux valeurs, aux coutumes, aux croyances et aux aspirations des Premières nations, des Métis et des Inuits.

La RBC continue d'offrir le programme de Mentorat réciproque pour Dialogue sur la diversité, un programme unique qui offre un accompagnement professionnel et un perfectionnement des qualités de chef à divers employés, ainsi qu'un apprentissage accéléré de la diversité aux cadres supérieurs. Les mentors et les mentorés disposent d'une boîte à outils complète et sont en mesure d'adapter le programme à leurs besoins. Plus de 180 femmes et membres des minorités visibles y ont participé en 2009, et l'on prévoit une importante expansion en 2010.

« La RBC offre énormément de potentiel et de possibilités. Lorsque j'ai joint la Banque, j'ai découvert que la haute direction était très proactive et qu'elle prenait la diversité très au sérieux. La gestion et la direction viennent des échelons supérieurs, et en tant que cadres intermédiaires, nous renforçons ces valeurs et ces messages. Nous admirons la haute direction et ce qu'ils nous communiquent. »

*Ritu Narayan, directrice de programmes, Programme d'immigration des investisseurs  
La Banque Royale du Canada*



## Aménagements en milieu de travail

La RBC offre des modalités de travail flexibles, dont le travail à temps partiel, la semaine de travail comprimée, le télétravail, le partage de poste, des horaires variables et la possibilité de retraite échelonnée, ainsi que l'option d'achat de vacances, qui donne aux employés la souplesse requise pour s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Son conseiller en adaptation du lieu de travail interne a traité plus de 420 affaires en 2009, soutenant ainsi les gestionnaires et les employés. La RBC a mis en œuvre un programme de livraison rapide pour s'assurer que les articles fréquemment requis pour les évaluations

ergonomiques et les évaluations d'invalidité soient livrés dans un délai de trois à cinq jours ouvrables et pour être apte à offrir la majorité de la technologie d'adaptation dans un délai de 10 jours ouvrables.

Le Groupe des services consultatifs en matière de ressources humaines de la RBC, une équipe dédiée de professionnels internes qui se consacrent à offrir du soutien aux gestionnaires en ce qui a trait aux ressources humaines, a reçu plus de 37 000 appels en 2009. Pour les appels liés aux accommodements religieux, par exemple, ils ont été en mesure d'éduquer et d'orienter les gestionnaires vers leur calendrier multiculturel dès le premier appel, et aucun appel de suivi n'a été reçu.

« Nous voulons que les gens reconnaissent que nous aurons tous besoin d'accommodement, à un moment donné de notre vie, pour des raisons de santé, des raisons familiales ou des motifs religieux, par exemple. Nous avons amené nos gestionnaires chargés du recrutement à être de plus en plus souples, lorsqu'ils répondent à une demande spéciale d'un membre du personnel. »

*Norma Tombari, directrice, Diversité mondiale  
La Banque Royale du Canada*



## L'histoire de Leonard

En 2006, Leonard Kange, sa femme et leurs quatre enfants sont partis du Nigeria pour immigrer au Canada. Avant de venir au Canada, Leonard a travaillé pendant 14 ans dans le secteur bancaire du Nigeria, où il a occupé plusieurs postes, y compris celui de responsable de la stratégie. De plus, Leonard est détenteur d'un baccalauréat en sociologie.



*Leonard Kange*

En 2007, il a joint la RBC par l'entremise du Programme de formation de professionnels bancaires. Après sa formation, il est devenu gestionnaire de comptes. Grant Simons, vice-président régional, North York, son gestionnaire, a rapidement reconnu la valeur de son expérience internationale. Les compétences et connaissances techniques de Leonard étaient pertinentes et lui ont aidé à s'adapter rapidement au système bancaire du Canada. Par ailleurs, ses connaissances des différentes cultures et des moyens de communication lui ont fourni un avantage concurrentiel pour travailler avec divers clients.



*Grant Simons*

Quand Leonard a commencé à travailler à la RBC, son expérience de travail et ses connaissances approfondies surpassaient les exigences du poste pour lequel il avait été embauché.

Leonard a travaillé avec un mentor, Dan Juskovic, gestionnaire de Business Deposit Products. Dan a offert à Leonard du coaching et des conseils sur les procédures de routines, les opérations et les pratiques de crédit de la RBC. Il a agi comme caisse de résonance et source d'information, et a donné la possibilité à Leonard de participer à des appels conférences avec des clients.



*Dan Juskovic*

Grant et Dan ont reconnu les compétences de Leonard. Ce dernier s'était révélé très compétent dans l'exécution de ses tâches. Il est un bon réseuteur qui n'avait pas ménagé ses efforts afin de devenir un conseiller de confiance pour ses clients et un partenaire solide pour ses collègues. Grant et Dan ont aussi reconnu que Leonard avait besoin d'aide pour mieux comprendre le système financier du Canada et acquérir une compréhension plus profonde de la culture de la RBC.

Grant s'est investi dans l'encadrement et l'appui de Leonard; il l'a préparé afin qu'il réussisse sa carrière et l'a aidé à élaborer son plan de carrière. Grant a également encouragé Leonard à raconter son histoire d'une manière conviviale, afin que les gens le connaissent davantage et soient informés de ses compétences. Leonard a accéléré son intégration à la RBC en adoptant une stratégie personnelle consistant à rechercher activement des occasions d'apprendre.

Grâce au solide appui dont Leonard a bénéficié de la part de Grant et de Dan, ainsi que de ses efforts personnels pour réussir, il est devenu gestionnaire principal de comptes commerciaux en 2010.

# Chapitre 4 :

## 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'emploi<sup>4</sup>. Tout au long de ce chapitre, les principaux résultats de 2009 sont comparés avec ceux de l'année précédente et, le cas échéant, avec ceux de 2001 et de 1987.

### Points saillants de 2009 :

- La représentation des femmes est demeurée relativement stable (42,5 %) au niveau agrégé chez les employeurs des **secteurs privé et public** et inférieure à leur disponibilité sur le marché du travail, qui est de 48,6 % (tableau 4.1)<sup>5</sup>.
- Poursuivant la tendance des dernières années, la représentation des femmes au sein de la **fonction publique fédérale** et chez les **employeurs distincts** a dépassé leur disponibilité (tableau 4.1).

### Secteur privé sous réglementation fédérale :

- La représentation des femmes, qui s'établit à 42,3 % en 2009, a continué d'être inférieure au seuil de disponibilité de 47,9 % (tableau 4.1 et illustration 4.1).
- Moins de femmes que d'hommes occupaient un poste permanent à plein temps, alors que plus de femmes occupaient un poste permanent à temps partiel. Parmi les employés occupant un poste permanent à plein temps, 40 % étaient des femmes, et ce pourcentage s'élevait à 60 % chez les employés occupant un poste permanent à temps partiel (tableau 4.2).
- De toutes les femmes de l'effectif occupant un poste permanent, 78,0 % travaillaient à plein temps et 22,0 % à temps partiel. Par comparaison, 89,1 % des hommes occupaient un poste permanent à plein temps et 10,8 % un poste permanent à temps partiel (tableau 4.3).
- Le pourcentage de femmes occupant un poste permanent à plein temps qui ont gagné 60 000 \$ ou plus est passé de 27,1 % en 2008 à 29,4 % en 2009. Parallèlement, le pourcentage de femmes qui ont gagné moins de 50 000 \$ a diminué et est passé sous la barre des 50 %. Des changements semblables ont été observés chez les hommes. En effet, 33,1 % d'entre eux ont gagné moins de 50 000 \$, et 46,6 % plus de 60 000 \$ (tableau 4.4).
- Les femmes ont continué d'être largement surreprésentées dans le secteur bancaire (66,6 %), mais on remarque qu'il y a une tendance à la baisse de la représentation des femmes dans ce secteur au fil du temps (tableau 4.5).

4 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 assujéti à la *Loi*.

5 Afin d'évaluer les progrès des femmes aux termes de la *Loi*, nous avons comparé leur représentation à leur disponibilité dans la population apte au travail. 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 2009 en utilisant les données sur la disponibilité provenant du recensement de 2006.

### Points saillants - suite

- Les femmes dans la population apte au travail continuent, dans une grande proportion (43,4 %), d'occuper des postes de la catégorie du personnel de bureau. Toutefois, cette proportion représentait une diminution par rapport aux années précédentes. Par ailleurs, la distribution des femmes dans la catégorie des professionnels a continué de s'améliorer, passant de 15,5 % en 2008 à 16,0 % en 2009 (tableau 4.6).
- La représentation des femmes dans la catégorie des cadres supérieurs a légèrement augmenté, passant de 22,0 % en 2008 à 22,3 % en 2009, mais était toujours sous le seuil de disponibilité de 24,2 % (tableau 4.7).
- Entre 2001 et 2009, la représentation des femmes dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres administrateurs et des surveillants était systématiquement supérieure à leur disponibilité (tableau 4.7).
- 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 des femmes dans ces catégories est demeurée importante (tableau 4.7).
- La représentation la plus élevée de femmes se trouvait au Nouveau-Brunswick (52,4 %) et au Yukon (49,7 %). Dans chacune de ces régions, la représentation des femmes excédait leur disponibilité dans leurs provinces ou territoires respectifs (illustration 4.2).
- La part de femmes recrutées a diminué, passant de 36,4 % en 2008 à 35,6 % en 2009, et elle était très inférieure à la disponibilité (47,9 %). Le seul secteur à avoir connu une augmentation dans le pourcentage de femmes embauchées, entre 2008 et 2009, était le secteur de communications où les femmes représentaient 35,5 % des nouvelles embauches (tableau 4.8)<sup>6</sup>.
- La part de femmes promues a chuté à 48,8 %, mais est demeurée néanmoins supérieure à leur représentation. Les quatre secteurs ont tous vu une diminution dans le pourcentage de femmes promues entre 2008 et 2009 (tableau 4.9).
- Entre 2008 et 2009, la part de femmes qui ont quitté leur emploi (qui se sont retirées de la population apte au travail) a augmenté, passant de 37,3 % à 37,6 % (tableau 4.10). Cependant, ce taux est demeuré inférieur à leur représentation.

<sup>6</sup> La « part » représente le pourcentage du nombre total de recrutements, de promotions ou de cessations d'emploi déclaré par les membres des groupes désignés. La part des recrutements est comparée à la disponibilité, tandis que la part des promotions et des cessations d'emploi sont comparées à la représentation.

**Tableau 4.1**

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

Employeur	Représentation*						Disponibilité**
	2001		2008		2009		2006
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	%
<b>Total du secteur privé</b>	<b>284 720</b>	<b>44,9</b>	<b>316 937</b>	<b>42,6</b>	<b>314 430</b>	<b>42,3</b>	<b>47,9</b>
Fonction publique fédérale	77 785	52,1	101 589	54,4	107 089	54,7	52,3
Employeurs distincts†	38 497	55,1	41 387	56,8	42 040	56,7	47,9
Autres employeurs du secteur public‡	s.o.	s.o.	24 484	18,6	24 829	18,4	47,9
<b>Total du secteur public</b>	<b>116 282</b>	<b>53,0</b>	<b>167 460</b>	<b>42,8</b>	<b>173 958</b>	<b>43,0</b>	<b>50,0</b>
<b>Grand total des deux secteurs</b>	<b>401 002</b>	<b>47,0</b>	<b>484 397</b>	<b>42,7</b>	<b>488 388</b>	<b>42,5</b>	<b>48,6</b>

\* Les données sur les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale sont recueillies chaque année civile par le Programme du travail, alors que les données sur les employeurs du secteur public fédéral sont recueillies chaque exercice par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). Les données sur la représentation du secteur public fédéral sont fondées sur les exercices 2000-2001, 2007-2008, et 2008-2009.

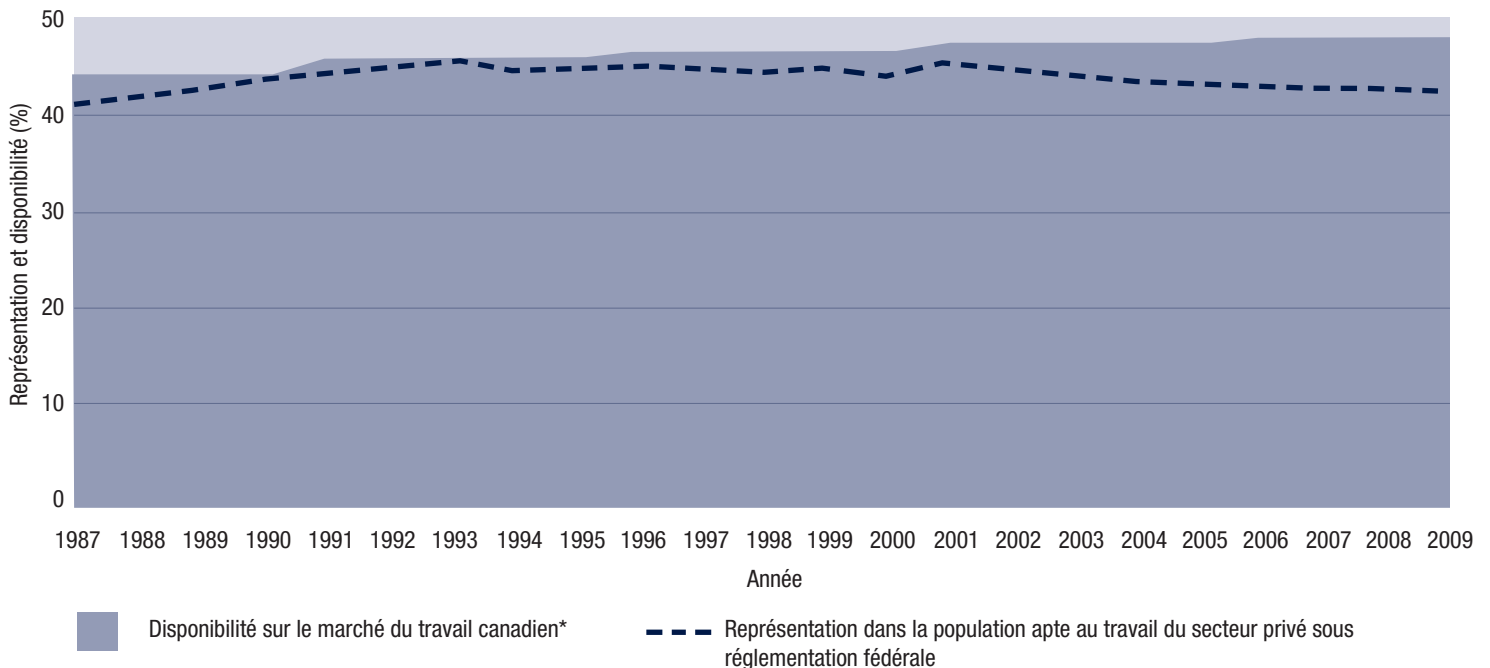
\*\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2006. La disponibilité dans la population apte au travail pour la fonction publique fédérale est une estimation du SCT fondée sur les emplois dans la population apte au travail du Canada qui correspondent aux emplois, dans cette population apte au travail, de citoyens canadiens exclusivement (exclut 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 V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (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 femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale**



\* Les données sur la disponibilité des femmes sur le marché du travail canadien proviennent des recensements effectués une fois tous les cinq ans par Statistique Canada.

**Tableau 4.2**

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

Type d'emploi	Femmes			Hommes		
	2001	2008	2009	2001	2008	2009
	%	%	%	%	%	%
Permanent à plein temps	40,6	39,4	39,1	59,4	60,6	60,9
Permanent à temps partiel	66,0	61,3	59,8	34,0	38,7	40,2
<b>Total</b>	<b>44,6</b>	<b>42,6</b>	<b>42,3</b>	<b>55,4</b>	<b>57,4</b>	<b>57,7</b>

**Tableau 4.3**

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

Type d'emploi	Femmes			Hommes		
	2001	2008	2009	2001	2008	2009
	%	%	%	%	%	%
Permanent à plein temps	76,9	78,7	78,0	90,4	90,0	89,1
Permanent à temps partiel	23,1	21,3	22,0	9,6	10,0	10,8
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 4.4**

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

Échelle salariale	Femmes			Hommes		
	2001	2008	2009	2001	2008	2009
	%	%	%	%	%	%
Moins de 50 000 \$	74,8	54,7	49,7	52,6	36,8	33,1
50 000 \$ - 59 999 \$	10,7	18,2	20,8	16,3	18,2	20,3
60 000 \$ et plus	14,5	27,1	29,4	31,1	45,0	46,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 4.5**

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

Secteur	1987		2001		2008		2009	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Banques</b>	129 076	76,1	139 080	71,0	142 103	67,0	141 675	66,6
<b>Communications</b>	71 038	39,6	88 861	41,3	94 169	40,2	92 464	39,9
<b>Transports</b>	34 423	16,9	44 318	24,7	53 060	25,7	51 833	25,5
<b>Autres</b>	9 207	21,3	12 461	28,0	27 605	30,2	28 458	29,6
<b>Tous les secteurs</b>	<b>243 744</b>	<b>40,9</b>	<b>284 720</b>	<b>44,9</b>	<b>316 937</b>	<b>42,6</b>	<b>314 430</b>	<b>42,3</b>



**Tableau 4.6**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Femmes			Hommes		
	2001	2008	2009	2001	2008	2009
	%	%	%	%	%	%
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	9,9	9,7
Professionnels	12,4	15,5	16,0	12,6	13,5	13,9
Personnel semi-professionnel et technique	2,2	2,8	2,8	8,6	9,2	9,1
Surveillants	4,8	4,4	4,2	2,3	2,2	2,0
Contremaîtres	0,1	0,2	0,2	2,4	2,4	2,3
Personnel administratif et de bureau principal	12,5	8,0	7,8	2,4	2,0	1,9
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,1	0,5	0,7	1,1	1,0	1,2
Travailleurs qualifiés et artisans	0,6	0,7	0,7	16,1	13,6	13,4
Personnel de bureau	45,3	44,0	43,4	18,5	16,9	15,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	6,9	7,5	7,2	2,9	2,8	2,7
Travailleurs manuels spécialisés	2,9	3,6	3,9	17,4	18,9	19,6
Autre personnel de la vente et des services	1,0	2,6	2,9	2,5	5,3	6,0
Autres travailleurs manuels	0,2	0,2	0,2	1,4	1,5	1,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 4.7**

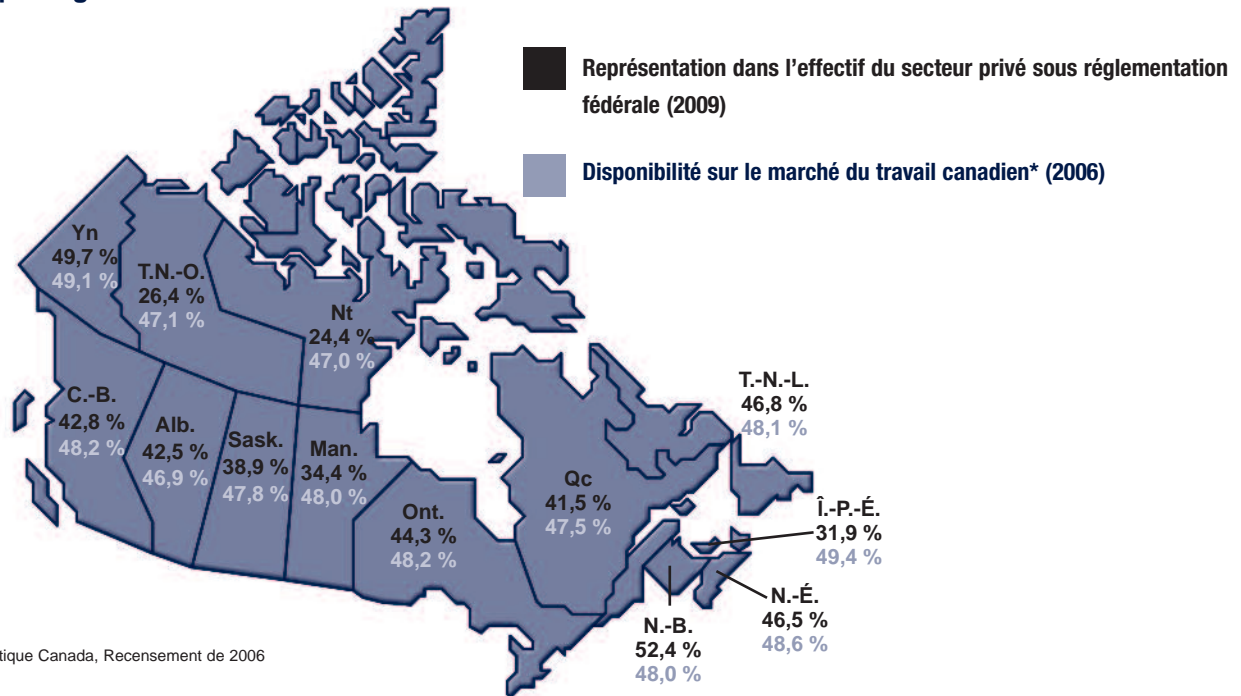
**Représentation et disponibilité des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Représentation			Disponibilité*
	2001	2008	2009	2006
	%	%	%	%
Cadres supérieurs	19,6	22,0	22,3	24,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	42,4	42,0	41,8	39,1
Professionnels	44,5	46,0	45,7	54,2
Personnel semi-professionnel et technique	16,9	18,3	18,2	54,3
Surveillants	63,3	59,9	60,0	57,2
Contremaîtres	4,4	7,1	7,1	18,2
Personnel administratif et de bureau principal	81,0	75,0	75,4	83,2
Personnel spécialisé de la vente et des services	45,8	26,5	29,7	45,1
Travailleurs qualifiés et artisans	3,0	3,7	3,7	5,4
Personnel de bureau	66,6	66,0	67,0	71,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	65,9	66,4	65,9	67,9
Travailleurs manuels spécialisés	11,4	12,4	12,8	20,8
Autre personnel de la vente et des services	24,2	26,7	26,0	56,5
Autres travailleurs manuels	8,9	9,7	10,8	24,8
<b>Total</b>	<b>44,9</b>	<b>42,6</b>	<b>42,3</b>	<b>47,9</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

### Illustration 4.2

#### Représentation (2009) et disponibilité (2006) des femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale, par région



\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

Tableau 4.8

#### Part des femmes recrutées dans le secteur privé sous réglementation fédérale\*

Secteur	1987		2001		2008		2009	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	16 704	76,3	17 769	61,4	18 446	58,3	12 522	56,9
Communications	7 515	43,1	12 949	39,2	13 965	34,9	10 571	35,5
Transports	7 316	21,8	12 753	30,7	11 240	24,8	7 599	24,8
Autres	1 485	33,0	1 546	32,4	4 933	30,1	4 045	26,5
Tous les secteurs	33 020	42,7	45 017	41,6	48 584	36,4	34 737	35,6

\* La « part » représente le pourcentage des embauches totales des femmes.

**Tableau 4.9****Part des femmes promues dans le secteur privé sous réglementation fédérale\***

Secteur	1987		2001		2008		2009	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Banques</b>	27 599	69,9	18 908	68,4	16 518	63,0	12 350	61,3
<b>Communications</b>	4 900	44,1	5 170	46,1	4 865	38,0	3 570	37,4
<b>Transports</b>	2 655	18,0	1 852	22,7	2 167	31,8	1 438	30,1
<b>Autres</b>	856	26,4	1 169	29,7	1 807	37,2	1 317	34,7
<b>Tous les secteurs</b>	<b>36 010</b>	<b>52,5</b>	<b>27 099</b>	<b>53,2</b>	<b>25 357</b>	<b>50,1</b>	<b>18 675</b>	<b>48,8</b>

\* La « part » représente le pourcentage de promotions totales accordées aux femmes.

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

Secteur	1987		2001		2008		2009	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Banques</b>	16 819	77,5	16 364	64,6	17 761	61,7	14 222	61,7
<b>Communications</b>	6 176	38,6	10 919	39,9	16 223	37,0	13 362	38,6
<b>Transports</b>	6 028	18,5	7 475	24,7	10 034	23,6	8 647	24,1
<b>Autres</b>	1 402	27,6	1 938	23,3	4 338	29,8	3 487	28,9
<b>Tous les secteurs</b>	<b>30 425</b>	<b>40,3</b>	<b>36 696</b>	<b>40,2</b>	<b>48 356</b>	<b>37,3</b>	<b>39 718</b>	<b>37,6</b>

\* La « part » représente le pourcentage des cessations d'emploi totales des femmes.



# Chapitre 5 :

## 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'emploi<sup>7</sup>. Tout au long de ce chapitre, les principaux résultats de 2009 sont comparés avec ceux de l'année précédente et, le cas échéant, avec ceux de 2001 et de 1987.

### Points saillants de 2009 :

- La représentation des Autochtones dans les **secteurs privé et public** est demeurée assez stable (2,6 %), inférieure à leur disponibilité (3,1 %). Toutefois, la représentation de l'effectif du **secteur public fédéral**, des **employeurs distincts** et des **autres employeurs du secteur public**, a légèrement augmentée (tableau 5.1)<sup>8</sup>.

### Secteur privé sous réglementation fédérale :

- La représentation des Autochtones a continué de se maintenir à un niveau inférieur à leur disponibilité. Bien que leur représentation ait augmenté dans le **secteur public**, elle est demeurée stagnante à 1,9 % avec aucune croissance visible dans le **secteur privé sous réglementation fédérale** (tableaux 5.1 et 5.5 et illustration 5.1).
- Les Autochtones représentaient 1,9 % des employés permanents à plein temps et 2,0 % des employés permanents à temps partiel (tableau 5.2).
- De tous les employés Autochtones, 83,6 % occupaient un emploi permanent à plein temps et 16,4 % occupaient un emploi permanent à temps partiel en 2009. Les employés non autochtones présentaient des tendances similaires (tableau 5.3).
- Une redistribution de salaires s'est produite pour les Autochtones occupant un poste permanent à plein temps. Le pourcentage des Autochtones occupant un poste permanent à plein temps qui ont gagné moins de 50 000 \$ a diminué, passant de 49,1 % en 2008 à 44,1 % en 2009. Par conséquent, la part des Autochtones qui ont gagné 60 000 \$ et plus a augmenté, passant de 32,5 % à 35,3 %. Une tendance similaire a été notée pour les employés non autochtones où 39,5 % de tous les employés occupant un poste permanent à plein temps ont gagné moins de 50 000 \$ et 40,0 % ont gagné plus de 60 000 \$ (tableau 5.4).
- La représentation des Autochtones dans tous les secteurs est inférieure à leur disponibilité, qui s'établit à 3,1 % (tableau 5.5).

<sup>7</sup> 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 assujéti à la Loi.

<sup>8</sup> Afin d'évaluer les progrès des Autochtones aux termes de la Loi, nous avons comparé leur représentation à leur disponibilité dans la population apte au travail. 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 2009 en utilisant les données sur la disponibilité provenant du recensement de 2006.

### Points saillants - suite

- Les Autochtones ont continué à être concentrés dans des postes de la catégorie du personnel de bureau (26,5 %), suivie de la catégorie des travailleurs manuels spécialisés (18,2 %). Cependant, leur représentation dans ces catégories professionnelles a diminué de 2008 à 2009, puisqu'elle est passée de 27,4 % à 18,8 % (tableau 5.6).
- La représentation des Autochtones est demeurée stable dans presque toutes les catégories professionnelles et est demeurée inférieure à leur disponibilité dans toutes les catégories, sauf dans celle des contremaîtres (tableau 5.7).
- La représentation des Autochtones était inférieure à leur disponibilité dans chaque province et territoire (illustration 5.2).
- La part des Autochtones embauchés est passée de 2,3 % en 2008 à 2,0 % en 2009. De plus, elle a diminué dans trois des quatre secteurs; seul le secteur bancaire a démontré une amélioration (tableau 5.8)<sup>9</sup>.
- À environ 1,7 %, la part des Autochtones promus est demeurée moyennement stable et inférieure à leur représentation (tableau 5.9).
- La part des Autochtones qui ont quitté leur emploi (ceux qui se sont retirés de la population apte au travail) a augmenté, passant de 2,1 % à 2,3 %, demeurant supérieure à la représentation (tableau 5.10).
- Les femmes Autochtones représentaient 41,5 % des employés Autochtones.
- Presque 60 % des femmes Autochtones occupant un poste permanent à plein temps ont gagné un salaire annuel inférieur à 50 000 \$, alors que ce taux s'établissait à 35,4 % dans le cas des hommes Autochtones. Par comparaison, 49,7 % de toutes les femmes et 33,1 % de tous les hommes dans des postes similaires ont gagné 50 000 \$ ou moins annuellement.
- Seulement 21,3 % des femmes Autochtones occupant un poste permanent à plein temps ont gagné un salaire annuel de 60 000 \$ ou plus, comparativement à 29,4 % des femmes en général. Pour ce qui est des hommes, ce pourcentage s'élevait à 43,8 % chez les hommes Autochtones et à 46,6 % chez les hommes en général dans la même catégorie salariale.

<sup>9</sup> La « part » représente le pourcentage du nombre total de recrutements, de promotions ou de cessations d'emploi déclaré par les membres des groupes désignés. La part des recrutements est comparée à la disponibilité, tandis que la part des promotions et des cessations d'emploi sont comparées à la représentation.

**Tableau 5.1**

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

Employeur	Représentation*						Disponibilité**
	2001		2008		2009		2006
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	%
<b>Total du secteur privé</b>	<b>9 865</b>	<b>1,6</b>	<b>13 958</b>	<b>1,9</b>	<b>14 005</b>	<b>1,9</b>	<b>3,1</b>
Fonction publique fédérale	5 316	3,6	8 190	4,4	8 892	4,5	3,0
Employeurs distincts†	1 355	1,9	2 104	2,9	2 186	3,0	3,1
Autres employeurs du secteur public‡	s.o.	s.o.	4 304	3,3	4 552	3,4	3,3
<b>Total du secteur public</b>	<b>6 671</b>	<b>3,0</b>	<b>14 598</b>	<b>3,7</b>	<b>15 630</b>	<b>3,9</b>	<b>3,1</b>
<b>Grand total des deux secteurs</b>	<b>16 536</b>	<b>1,9</b>	<b>28 556</b>	<b>2,5</b>	<b>29 635</b>	<b>2,6</b>	<b>3,1</b>

\* Les données sur les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale sont recueillies chaque année civile par le Programme du travail, alors que les données sur les employeurs du secteur public fédéral sont recueillies chaque exercice par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). Les données sur la représentation du secteur public fédéral sont fondées sur les exercices 2000-2001, 2007-2008, et 2008-2009.

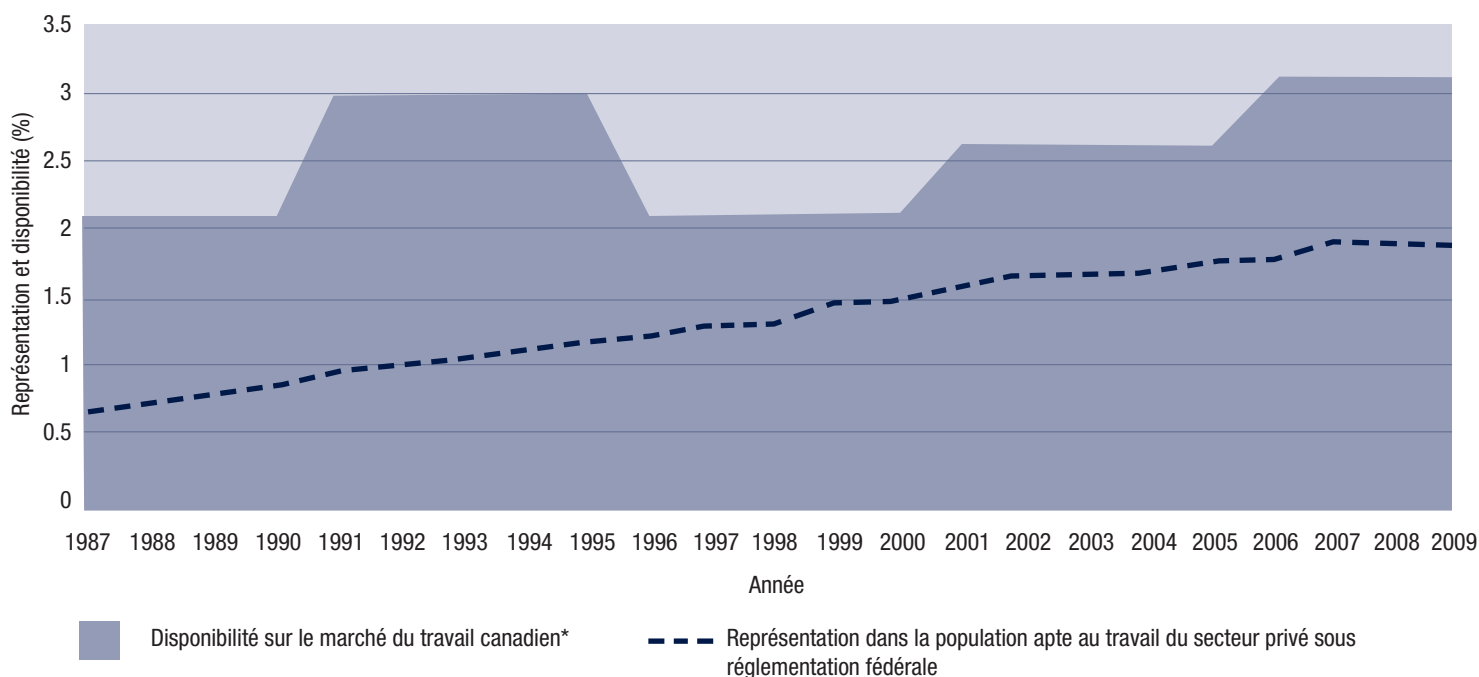
\*\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2006. La disponibilité dans la population apte au travail pour la fonction publique fédérale est une estimation du SCT fondée sur les emplois dans la population apte au travail du Canada qui correspondent aux emplois, dans cette population apte au travail, de citoyens canadiens exclusivement (exclut 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 V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (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 Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale**



\* Les données sur la disponibilité des Autochtones sur le marché du travail canadien proviennent des recensements effectués une fois tous les cinq ans par Statistique Canada. En 1996, la méthodologie utilisée dans le Recensement pour établir la disponibilité des Autochtones a été modifiée, ce qui a provoqué une diminution.

**Tableau 5.2**

**Représentation des Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale**

Type d'emploi	Autochtones			Non-Autochtones		
	2001	2008	2009	2001	2008	2009
	%	%	%	%	%	%
Permanent à plein temps	1,5	1,9	1,9	98,5	98,1	98,1
Permanent à temps partiel	1,7	2,0	2,0	98,3	98,0	98,0
<b>Total</b>	<b>1,6</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>	<b>98,4</b>	<b>98,1</b>	<b>98,1</b>

**Tableau 5.3**

**Répartition des Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale**

Type d'emploi	Autochtones			Non-Autochtones		
	2001	2008	2009	2001	2008	2009
	%	%	%	%	%	%
Permanent à plein temps	83,0	84,3	83,6	84,4	85,2	84,5
Permanent à temps partiel	17,0	15,7	16,4	15,6	14,8	15,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 5.4**

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

Échelle salariale	Autochtones			Non-Autochtones		
	2001	2008	2009	2001	2008	2009
	%	%	%	%	%	%
Moins de 50 000 \$	72,2	49,1	44,1	61,5	43,8	39,5
50 000 \$ - 59 999 \$	13,0	18,3	20,6	14,0	18,2	20,5
60 000 \$ et plus	14,8	32,5	35,3	24,5	38,1	40,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 5.5**

**Représentation des Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale**

Secteur	1987		2001		2008		2009	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
<b>Banques</b>	951	0,6	2 139	1,1	2 726	1,3	2 863	1,3
<b>Communications</b>	1 090	0,6	2 921	1,4	3 699	1,6	3 712	1,6
<b>Transports</b>	1 479	0,7	3 588	2,0	5 206	2,5	5 075	2,5
<b>Autres</b>	401	0,9	1 217	2,7	2 327	2,5	2 363	2,5
<b>Tous les secteurs</b>	<b>3 921</b>	<b>0,7</b>	<b>9 865</b>	<b>1,6</b>	<b>13 958</b>	<b>1,9</b>	<b>14 013</b>	<b>1,9</b>



**Tableau 5.6**

**Répartition des Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Autochtones			Non-Autochtones		
	2001	2008	2009	2001	2008	2009
	%	%	%	%	%	%
Cadres supérieurs	0,3	0,3	0,3	0,8	0,7	0,8
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5,4	5,7	5,8	10,4	9,8	9,7
Professionnels	7,1	7,7	8,1	12,6	14,4	14,9
Personnel semi-professionnel et technique	4,9	6,1	6,7	5,7	6,5	6,4
Surveillants	3,2	3,0	2,9	3,4	3,1	2,9
Contremaîtres	2,1	2,1	2,0	1,4	1,5	1,4
Personnel administratif et de bureau principal	5,5	3,5	3,7	7,0	4,5	4,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,0	0,9	1,0	1,1	0,8	1,0
Travailleurs qualifiés et artisans	12,1	12,8	13,1	9,1	8,0	7,9
Personnel de bureau	30,0	27,4	26,5	30,5	28,4	27,4
Personnel intermédiaire de la vente et des services	5,1	5,8	5,9	4,7	4,8	4,6
Travailleurs manuels spécialisés	17,2	18,8	18,2	10,7	12,3	12,8
Autre personnel de la vente et des services	3,1	3,3	3,6	1,8	4,2	4,7
Autres travailleurs manuels	3,0	2,5	2,1	0,8	0,9	0,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 5.7**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Représentation			Disponibilité*
	2001	2008	2009	2006
	%	%	%	%
Cadres supérieurs	0,5	0,7	0,8	2,4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0,8	1,1	1,1	1,9
Professionnels	0,9	1,0	1,0	1,8
Personnel semi-professionnel et technique	1,4	1,8	2,0	3,2
Surveillants	1,5	1,8	1,8	2,8
Contremaîtres	2,4	2,7	2,6	2,2
Personnel administratif et de bureau principal	1,2	1,5	1,6	2,3
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,3	2,2	1,9	3,1
Travailleurs qualifiés et artisans	2,1	3,0	3,1	3,8
Personnel de bureau	1,5	1,8	1,8	2,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	1,7	2,3	2,4	3,2
Travailleurs manuels spécialisés	2,5	2,9	2,6	3,7
Autre personnel de la vente et des services	2,7	1,5	1,5	4,7
Autres travailleurs manuels	5,4	5,0	4,3	5,7
<b>Total</b>	<b>1,6</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>	<b>3,1</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

### Illustration 5.2

#### Représentation (2009) et disponibilité (2006) des Autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale, par région

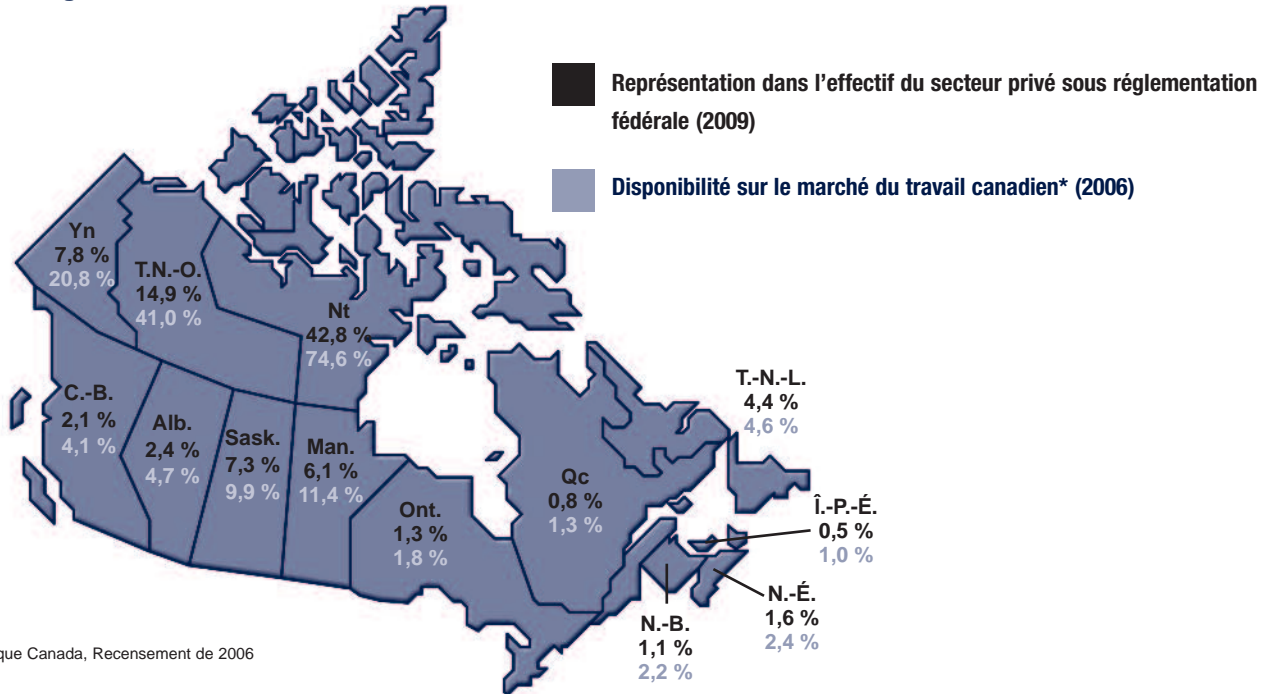


Tableau 5.8

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

Secteur	1987		2001		2008		2009	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	109	0,5	268	0,9	335	1,1	330	1,5
Communications	49	0,3	489	1,5	721	1,8	413	1,4
Transports	211	0,6	889	2,1	1 585	3,5	918	3,0
Autres	46	1,0	160	3,4	441	2,7	299	2,0
<b>Tous les secteurs</b>	<b>415</b>	<b>0,5</b>	<b>1 806</b>	<b>1,7</b>	<b>3 082</b>	<b>2,3</b>	<b>1 960</b>	<b>2,0</b>

\* La « part » représente le pourcentage des embauches totales des Autochtones.

**Tableau 5.9****Part des Autochtones promus dans le secteur privé sous réglementation fédérale\***

Secteur	1987		2001		2008		2009	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
<b>Banques</b>	204	0,5	322	1,2	370	1,4	264	1,3
<b>Communications</b>	55	0,5	172	1,5	211	1,7	162	1,7
<b>Transports</b>	123	0,8	189	2,3	183	2,7	114	2,4
<b>Autres</b>	23	0,7	111	2,8	119	2,5	106	2,8
<b>Tous les secteurs</b>	<b>405</b>	<b>0,6</b>	<b>794</b>	<b>1,6</b>	<b>883</b>	<b>1,7</b>	<b>646</b>	<b>1,7</b>

\*La « part » représente le pourcentage des promotions totales accordées aux Autochtones.

**Tableau 5.10****Part des Autochtones qui ont quitté le secteur privé sous réglementation fédérale\***

Secteur	1987		2001		2008		2009	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
<b>Banques</b>	150	0,7	314	1,2	433	1,5	363	1,6
<b>Communications</b>	36	0,2	385	1,4	752	1,7	535	1,5
<b>Transports</b>	168	0,5	646	2,1	1 265	3,0	1 169	3,3
<b>Autres</b>	40	0,8	179	2,1	288	2,0	351	2,9
<b>Tous les secteurs</b>	<b>394</b>	<b>0,5</b>	<b>1 524</b>	<b>1,7</b>	<b>2 738</b>	<b>2,1</b>	<b>2 418</b>	<b>2,3</b>

\* La « part » représente le pourcentage des cessations d'emploi totales des Autochtones.



# Chapitre 6 :

## 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'emploi<sup>10</sup>. Tout au long de ce chapitre, les principaux résultats de 2009 sont comparés avec ceux de l'année précédente et, le cas échéant, avec ceux de 2001 et de 1987.

### Points saillants de 2009 :

- La représentation des personnes handicapées est demeurée stable (3,2 %) au niveau agrégé chez les employeurs des **secteurs privé et public** et inférieure à leur disponibilité qui est de 4,7 % (tableau 6.1)<sup>11</sup>.
- 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 a continué à recruter des personnes handicapées à un taux supérieur à sa propre estimation de disponibilité (tableaux 6.1 et 6.5 et illustration 6.1).

### Secteur privé sous réglementation fédérale :

- La représentation des personnes handicapées est demeurée stable à 2,7 % au sein de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale. De façon similaire, leur représentation dans les emplois permanents à plein temps et permanent à temps partiel est demeurée à 2,7 % et à 2,3 %, respectivement (tableaux 6.1 et 6.2).
- Une plus grande proportion de personnes handicapées occupait un poste permanent à plein temps par rapport aux personnes non handicapées (86,3 % comparativement à 84,4 % respectivement). Par conséquent, une plus faible proportion de personnes handicapées occupait un poste permanent à temps partiel par rapport aux personnes non handicapées (13,7 % et 15,6 %) (tableau 6.3).
- Les personnes handicapées occupant un poste permanent à plein temps ont vécu une redistribution de salaires. La part des personnes handicapées qui ont gagné moins de 50 000 \$ a diminué, passant de 48,1 % en 2008 à 39,5 % en 2009. Cette redistribution était concentrée dans l'échelle salariale de 50 000 \$ à 59 999 \$, où la part des personnes handicapées occupant un poste permanent à plein temps a augmenté, passant de 18,5 % en 2008 à 25,3 % (tableau 6.4).
- De tous les employés handicapés, la plus grande proportion était concentrée dans la catégorie du personnel de bureau (38,8 %) et celle des professionnels (12,7 %). Chacune de ces catégories professionnelles ont vu des augmentations annuelles; la distribution de personnel de bureau a augmenté, passant de 38,7 % en 2008 à 38,8 % en 2009, et celle des professionnels est passée de 12,1 % à 12,7 % (tableau 6.6).

<sup>10</sup> Veuillez consulter l'**Annexe B** pour obtenir des données sur les personnes handicapées 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 personnes handicapées au sein du secteur public assujéti à la Loi.

<sup>11</sup> Afin d'évaluer le progrès des personnes handicapées aux termes de la Loi, nous avons comparé leur représentation à la disponibilité dans la population apte au travail. 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 2009, par exemple, a été comparée aux données sur la disponibilité provenant de l'EPLA de 2006.

### Points saillants - suite

- Poursuivant la tendance 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 6.7).
- Dans chaque province et territoire (sauf au Nunavut), la représentation des personnes handicapées était inférieure à leur disponibilité (illustration 6.2).
- La part des personnes handicapées recrutées est demeurée stable (1,4 %) et très inférieure à leur disponibilité (4,9 %). Cependant, leur part d'embauches a augmenté dans le secteur bancaire et celui des transports (tableau 6.8)<sup>12</sup>.
- La part des personnes handicapées promues a augmenté, passant de 2,1 % en 2008 à 2,3 %. Leur part de promotions est demeurée stable ou a augmenté dans les quatre secteurs (tableau 6.9).
- La part des personnes handicapées qui ont quitté leur emploi (celles qui se sont retirées de la population apte au travail) a augmenté pour s'établir à 2,4 % (tableau 6.10).
- Les femmes handicapées représentaient 45,5 % de tous les employés handicapés.
- Dans une proportion similaire à celle des femmes en général, près de la moitié des femmes handicapées occupant un poste permanent à plein temps ont gagné un salaire inférieur à 50 000 \$ annuellement. En comparaison, 33,1 % des hommes en général et 31,5 % des hommes handicapés ont gagné un salaire annuel comparable.
- La part des femmes handicapées occupant un poste permanent à plein temps avec un salaire annuel de 60 000 \$ ou plus était de 24,8 % comparativement à 29,4 % pour les femmes en général. Cependant, 42,7 % des hommes handicapés et 46,6 % des hommes en général ont gagné un salaire annuel de 60 000 \$ et plus.

<sup>12</sup> La « part » représente le pourcentage du nombre total de recrutements, de promotions ou de cessations d'emploi déclaré par les membres des groupes désignés. La part des recrutements est comparée à la disponibilité, tandis que la part des promotions et des cessations d'emploi sont comparées à la représentation.

**Tableau 6.1**

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

Employeur	Représentation*						Disponibilité**
	2001		2008		2009		2006
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	%
<b>Total du secteur privé</b>	<b>14 519</b>	<b>2,3</b>	<b>19 786</b>	<b>2,7</b>	<b>19 758</b>	<b>2,7</b>	<b>4,9</b>
Fonction publique fédérale	7 621	5,1	11 001	5,9	11 468	5,9	4,0
Employeurs distincts†	3 095	4,4	3 663	5,0	3 556	4,8	4,9
Autres employeurs du secteur public‡	s.o.	s.o.	1 860	1,4	1 892	1,4	4,9
<b>Total du secteur public</b>	<b>10 716</b>	<b>4,9</b>	<b>16 524</b>	<b>4,2</b>	<b>16 916</b>	<b>4,2</b>	<b>4,5</b>
<b>Grand total des deux secteurs</b>	<b>25 235</b>	<b>3,0</b>	<b>36 310</b>	<b>3,2</b>	<b>36 674</b>	<b>3,2</b>	<b>4,7</b>

\* Les données sur les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale sont recueillies chaque année civile par le Programme du travail, alors que les données sur les employeurs du secteur public fédéral sont recueillies chaque exercice par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). Les données sur la représentation du secteur public fédéral sont fondées sur les exercices 2000-2001, 2007-2008, et 2008-2009.

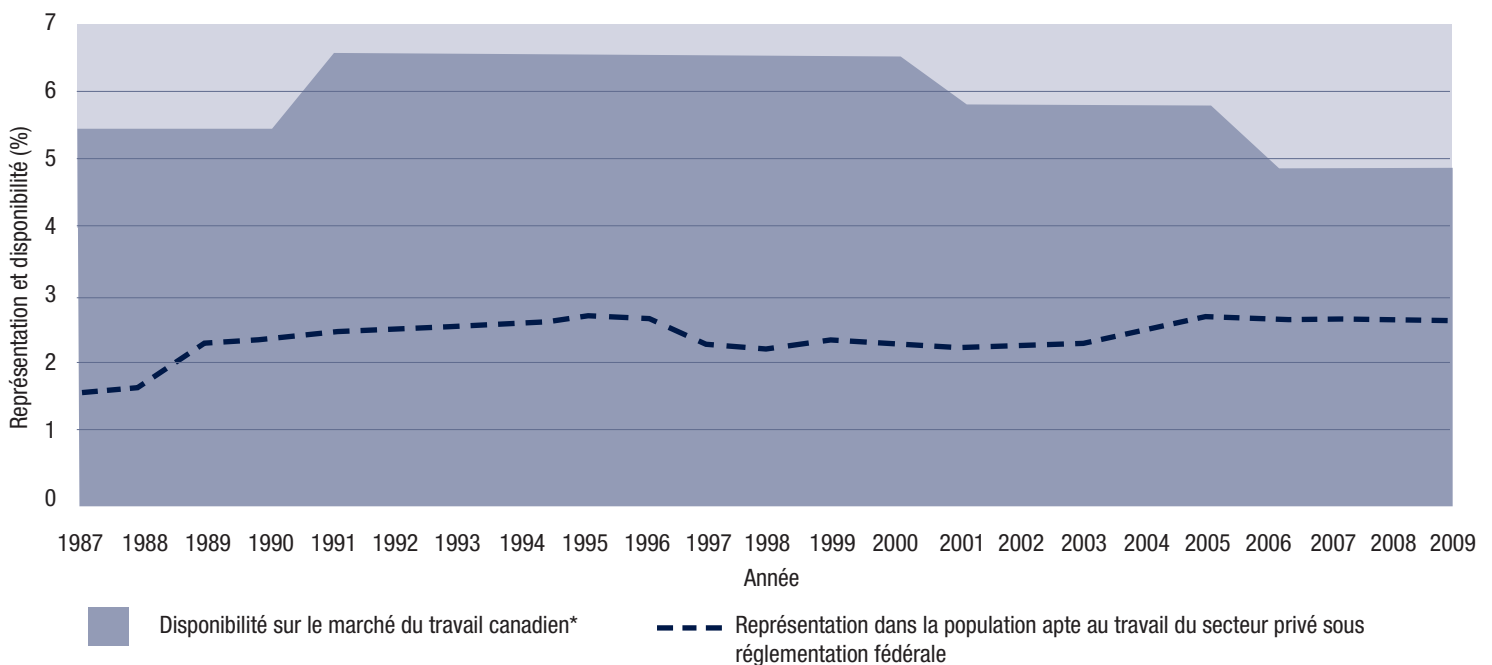
\*\* Source : Statistique Canada, Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2006. La disponibilité dans la population apte au travail pour la fonction publique fédérale est une estimation du SCT fondée sur les emplois dans la population apte au travail du Canada qui correspondent aux emplois, dans cette population apte au travail, de citoyens canadiens exclusivement (exclut 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 V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (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 personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale**



\* Les données sur la disponibilité des personnes handicapées sur le marché du travail canadien proviennent des enquêtes conduites par Statistique Canada. Il faut remarquer que, depuis 1987, seulement trois enquêtes ont été effectuées. L'Enquête sur la santé et les limitations d'activités a été conduite en 1991, suivie de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) en 2001 et en 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 6.2**

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

Type d'emploi	Personnes handicapées			Personnes non handicapées		
	2001	2008	2009	2001	2008	2009
	%	%	%	%	%	%
Permanent à plein temps	2,4	2,7	2,7	97,6	97,3	97,3
Permanent à temps partiel	1,7	2,3	2,3	98,3	97,7	97,7
<b>Total</b>	<b>2,3</b>	<b>2,7</b>	<b>2,7</b>	<b>97,7</b>	<b>97,3</b>	<b>97,3</b>

**Tableau 6.3**

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

Type d'emploi	Personnes handicapées			Personnes non handicapées		
	2001	2008	2009	2001	2008	2009
	%	%	%	%	%	%
Permanent à plein temps	88,4	87,1	86,3	84,3	85,1	84,4
Permanent à temps partiel	11,6	12,9	13,7	15,7	14,9	15,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 6.4**

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

Échelle salariale	Personnes handicapées			Personnes non handicapées		
	2001	2008	2009	2001	2008	2009
	%	%	%	%	%	%
Moins de 50 000 \$	66,4	48,1	39,5	61,5	43,7	39,6
50 000 \$ - 59 999 \$	12,5	18,5	25,3	14,1	18,2	20,4
60 000 \$ et plus	21,2	33,4	35,2	24,4	38,1	40,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 6.5**

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

Secteur	1987		2001		2008		2009	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
<b>Banques</b>	3 053	1,8	3 911	2,0	7 458	3,5	7 583	3,6
<b>Communications</b>	2 512	1,4	5 009	2,3	5 844	2,5	5 871	2,5
<b>Transports</b>	2 892	1,4	4 385	2,4	4 324	2,1	4 146	2,0
<b>Autres</b>	983	2,3	1 214	2,7	2 160	2,4	2 158	2,2
<b>Tous les secteurs</b>	<b>9 440</b>	<b>1,6</b>	<b>14 519</b>	<b>2,3</b>	<b>19 786</b>	<b>2,7</b>	<b>19 758</b>	<b>2,7</b>



**Tableau 6.6**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées			Personnes non handicapées		
	2001	2008	2009	2001	2008	2009
	%	%	%	%	%	%
Cadres supérieurs	0,6	0,6	0,6	0,8	0,7	0,8
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8,5	9,5	9,3	10,3	9,8	9,7
Professionnels	10,4	12,1	12,7	12,6	14,4	14,9
Personnel semi-professionnel et technique	4,2	4,7	4,9	5,7	6,5	6,5
Surveillants	3,0	3,4	3,2	3,4	3,1	2,9
Contremaîtres	1,9	1,4	1,3	1,4	1,5	1,5
Personnel administratif et de bureau principal	5,8	4,9	5,1	7,0	4,5	4,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	0,9	0,5	0,6	1,1	0,8	1,0
Travailleurs qualifiés et artisans	12,2	8,1	7,8	9,1	8,1	8,0
Personnel de bureau	34,1	38,7	38,8	30,4	28,1	27,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	3,7	3,2	3,1	4,7	4,9	4,7
Travailleurs manuels spécialisés	11,4	10,4	10,1	10,8	12,5	13,0
Autre personnel de la vente et des services	1,8	1,5	1,5	1,8	4,2	4,7
Autres travailleurs manuels	1,4	1,0	1,0	0,8	0,9	0,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 6.7**

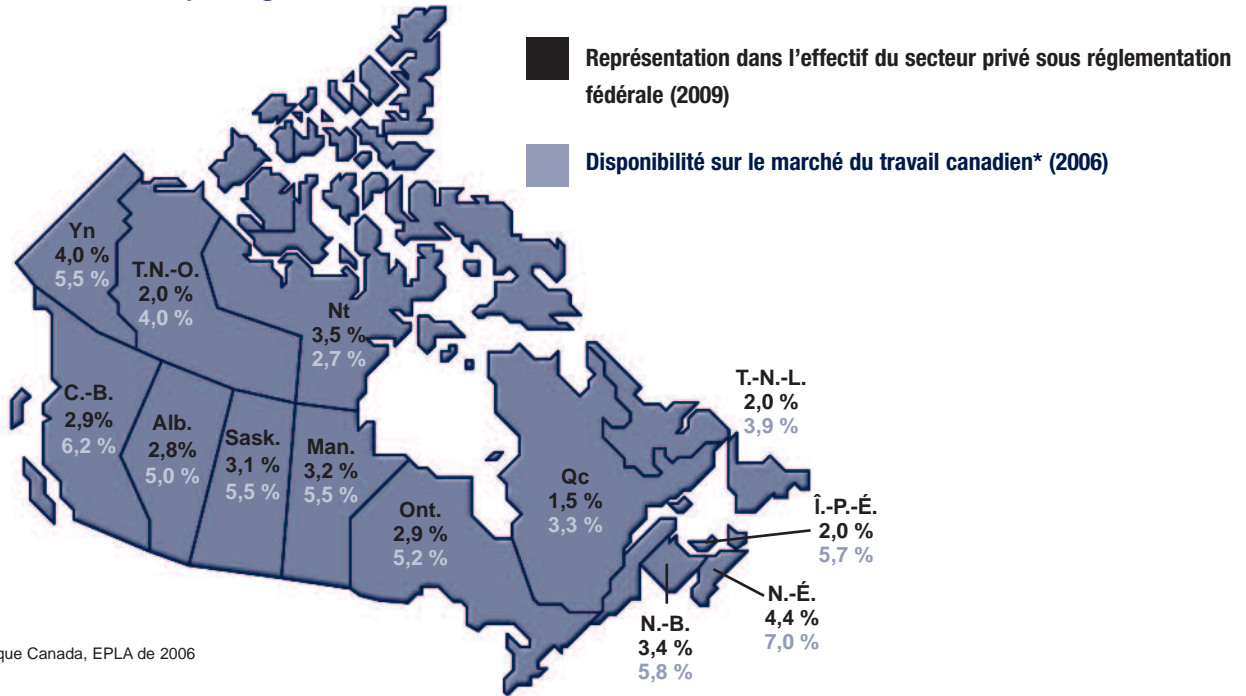
**Représentation et disponibilité des personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale\***

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Représentation			Disponibilité*
	2001	2008	2009	2006
	%	%	%	%
Cadres supérieurs	1,9	2,2	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	1,9	2,0	4,8
Surveillants	2,0	2,9	2,9	9,5
Contremaîtres	3,1	2,6	2,4	4,6
Personnel administratif et de bureau principal	1,9	2,9	3,1	2,6
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,9	1,6	1,5	5,6
Travailleurs qualifiés et artisans	3,0	2,7	2,6	5,3
Personnel de bureau	2,6	3,6	3,8	4,4
Personnel intermédiaire de la vente et des services	1,8	1,8	1,8	5,3
Travailleurs manuels spécialisés	2,4	2,2	2,1	5,5
Autre personnel de la vente et des services	2,3	0,9	0,8	6,5
Autres travailleurs manuels	3,8	2,7	2,9	5,2
<b>Total</b>	<b>2,3</b>	<b>2,7</b>	<b>2,7</b>	<b>4,9</b>

\* Source : Statistique Canada, EPLA de 2006

### Illustration 6.2

#### Représentation (2009) et disponibilité (2006) des personnes handicapées dans le secteur privé sous réglementation fédérale, par région



\* Source : Statistique Canada, EPLA de 2006

### Tableau 6.8

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

Secteur	1987		2001		2008		2009	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Banques	158	0,7	223	0,8	564	1,8	513	2,3
Communications	129	0,7	289	0,9	465	1,2	339	1,1
Transports	118	0,4	702	1,7	461	1,0	324	1,1
Autres	37	0,8	56	1,2	314	1,9	187	1,2
<b>Tous les secteurs</b>	<b>442</b>	<b>0,6</b>	<b>1 270</b>	<b>1,2</b>	<b>1 804</b>	<b>1,4</b>	<b>1 363</b>	<b>1,4</b>

\* La « part » représente le pourcentage des embauches totales des personnes handicapées.

**Tableau 6.9****Part des personnes handicapées promues dans le secteur privé sous réglementation fédérale\***

Secteur	1987		2001		2008		2009	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	607	1,5	526	1,9	671	2,6	573	2,8
Communications	112	1,0	198	1,8	218	1,7	172	1,8
Transports	198	1,3	180	2,2	85	1,2	56	1,2
Autres	64	2,0	76	1,9	106	2,2	82	2,2
<b>Tous les secteurs</b>	<b>981</b>	<b>1,4</b>	<b>980</b>	<b>1,9</b>	<b>1 080</b>	<b>2,1</b>	<b>883</b>	<b>2,3</b>

\* La « part » représente le pourcentage des promotions totales accordées aux personnes handicapées.

**Tableau 6.10****Part des personnes handicapées qui ont quitté le secteur privé sous réglementation fédérale\***

Secteur	1987		2001		2008		2009	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	331	1,5	472	1,9	976	3,4	840	3,6
Communications	112	0,7	473	1,7	771	1,8	763	2,2
Transports	231	0,7	494	1,6	700	1,6	610	1,7
Autres	93	1,8	285	3,4	309	2,1	290	2,4
<b>Tous les secteurs</b>	<b>767</b>	<b>1,0</b>	<b>1 724</b>	<b>1,9</b>	<b>2 756</b>	<b>2,1</b>	<b>2 503</b>	<b>2,4</b>

\* La « part » représente le pourcentage des cessations d'emploi totales des personnes handicapées.



# Chapitre 7 :

## 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'emploi<sup>13</sup>. Tout au long de ce chapitre, les principaux résultats de 2009 sont comparés avec ceux de l'année précédente et, le cas échéant, avec ceux de 2001 et de 1987.

### Points saillants de 2009 :

- La représentation des membres des minorités visibles a augmenté tant dans le **secteur privé sous réglementation fédérale** (de 16,6 % à 17,1 %) que dans le **secteur public fédéral** (de 8,0 % à 8,7 %). Elle est également demeurée supérieure à leur disponibilité dans le **secteur privé sous réglementation fédérale**. Toutefois, dans le **secteur public fédéral**, la représentation de ce groupe était très inférieure à leur disponibilité (13,0 %) (tableau 7.1 et illustration 7.1)<sup>14</sup>.

### Secteur privé sous réglementation fédérale :

- Les membres des minorités visibles représentaient environ 17,0 % de l'effectif permanent à plein temps et 18,2 % de l'effectif permanent à temps partiel (tableau 7.2).
- Comparativement aux employés ne faisant pas partie des minorités visibles, une proportion plus faible de membres des minorités visibles occupaient un poste permanent à plein temps et une proportion plus élevée de membres des minorités visibles occupaient un poste permanent à temps partiel (tableau 7.3).
- La tendance pour ce groupe demeure la même que pour les autres trois groupes désignés. La majorité des membres des minorités visibles (47,5 %) qui occupaient un poste permanent à plein temps ont gagné moins de 50 000 \$, alors que 34,4 % ont gagné 60 000 \$ ou plus. En comparaison, 38,0 % des employés ne faisant pas partie des minorités visibles ont gagné moins de 50 000 \$, et 41,0 % ont gagné plus de 60 000 \$ (tableau 7.4).
- La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans chacun des secteurs industriels depuis 1987. Elle était également supérieure à leur disponibilité dans le secteur des banques et celui des communications en 2009 (tableau 7.5).
- La plus grande proportion des membres des minorités visibles sur le marché du travail occupait toujours des postes dans la catégorie du personnel de bureau (32,8 %) et celle des professionnels (21,2 %) (tableau 7.6).

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> Afin d'évaluer les progrès des membres des minorités visibles aux termes de la Loi, nous avons comparé la représentation à leur disponibilité dans la population apte au travail. 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 2009 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 la plupart des catégories professionnelles au cours des dernières années. Leur représentation a égalé ou dépassé leur disponibilité pour la moitié des 14 catégories professionnelles en 2009; toutefois, leur représentation dans les postes de cadre supérieur est demeurée nettement inférieure à leur disponibilité (tableau 7.7).
- La représentation des membres des minorités visibles était supérieure à leur disponibilité dans toutes les provinces et territoires, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard et du Manitoba (illustration 7.2).
- La part des membres des minorités visibles embauchés a plus que triplé depuis 1987, et elle a excédé leur disponibilité. (tableau 7.8)<sup>15</sup>.
- Entre 2008 et 2009, la part des promotions accordées aux membres des minorités visibles est demeurée à 22,4 %. De plus, leur part de promotions était supérieure à leur disponibilité (tableau 7.9).
- La part des membres des minorités visibles qui ont quitté leur emploi (qui se sont retirés de la population apte au travail) est demeurée stable et était inférieure à leur représentation (tableau 7.10).
- Les femmes membres des minorités visibles représentaient 44,9 % de tous les membres des minorités visibles.
- Plus de femmes membres des minorités visibles occupant un emploi permanent à plein temps gagnaient un salaire annuel de moins de 50 000 \$ comparativement aux femmes et aux hommes dans la même catégorie salariale (54,8 % comparativement à 49,7 % et à 33,1 % respectivement). Par comparaison, 41,7 % des hommes membres des minorités visibles gagnaient moins de 50 000 \$ annuellement.
- De tous les employés occupant un poste permanent à plein temps et gagnant un salaire annuel de 60 000 \$ ou plus, la proportion de femmes membres des minorités visibles était de 27,1 % comparativement à 29,4 % de toutes les femmes. Dans le cas des hommes dans la même catégorie salariale, 40,2 % étaient membres des minorités visibles comparativement à 46,6 % de tous les hommes.

<sup>15</sup> La « part » représente le pourcentage du nombre total de recrutements, de promotions ou de cessations d'emploi déclaré par les membres des groupes désignés. La part des recrutements est comparée à la disponibilité, tandis que la part des promotions et des cessations d'emploi sont comparées à la représentation.

**Tableau 7.1**

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

Employeur	Représentation*						Disponibilité**
	2001		2008		2009		2006
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	%
<b>Total du secteur privé</b>	<b>74 049</b>	<b>11,7</b>	<b>123 262</b>	<b>16,6</b>	<b>127 302</b>	<b>17,1</b>	<b>15,3</b>
Fonction publique fédérale	9 143	6,1	17 207	9,2	19 264	9,8	12,4
Employeurs distincts†	5 386	7,7	9 150	12,6	10 206	13,8	15,3
Autres employeurs du secteur public‡	s.o.	s.o.	5 118	3,9	5 528	4,1	12,5
<b>Total du secteur public</b>	<b>14 529</b>	<b>6,6</b>	<b>31 475</b>	<b>8,0</b>	<b>34 998</b>	<b>8,7</b>	<b>13,0</b>
<b>Grand total des deux secteurs</b>	<b>88 578</b>	<b>10,4</b>	<b>154 737</b>	<b>13,6</b>	<b>162 300</b>	<b>14,1</b>	<b>14,5</b>

\* Les données sur les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale sont recueillies chaque année civile par le Programme du travail, alors que les données sur les employeurs du secteur public fédéral sont recueillies chaque exercice par le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). Les données sur la représentation du secteur public fédéral sont fondées sur les exercices 2000-2001, 2007-2008, et 2008-2009.

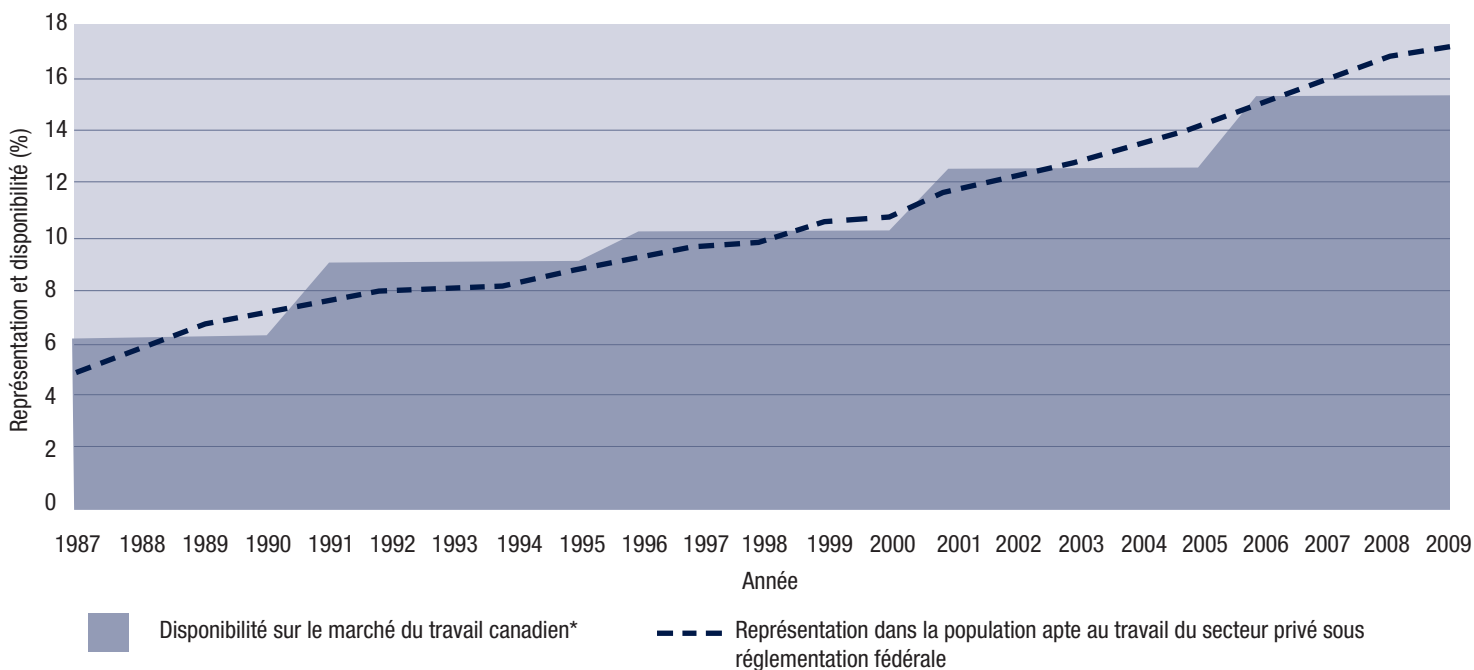
\*\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2006. La disponibilité dans la population apte au travail pour la fonction publique fédérale est une estimation du SCT fondée sur les emplois dans la population apte au travail du Canada qui correspondent aux emplois, dans cette population apte au travail, de citoyens canadiens exclusivement (exclut 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 V de la Loi sur la gestion des finances publiques (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 7.1**

**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 proviennent des recensements effectués tous les cinq ans par Statistique Canada.

**Tableau 7.2**

**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	2008	2009	2001	2008	2009
	%	%	%	%	%	%
Permanent à plein temps	11,5	16,3	16,9	88,5	83,7	83,1
Permanent à temps partiel	12,7	18,0	18,2	87,3	82,0	81,8
<b>Total</b>	<b>11,7</b>	<b>16,6</b>	<b>17,1</b>	<b>88,3</b>	<b>83,4</b>	<b>82,9</b>

**Tableau 7.3**

**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	2008	2009	2001	2008	2009
	%	%	%	%	%	%
Permanent à plein temps	83,1	83,9	83,5	84,6	85,4	84,7
Permanent à temps partiel	16,9	16,1	16,5	15,4	14,6	15,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 7.4**

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

Échelle salariale	Membres des minorités visibles			Non membres des minorités visibles		
	2001	2008	2009	2001	2008	2009
	%	%	%	%	%	%
Moins de 50 000 \$	67,9	51,9	47,5	60,8	42,3	38,0
50 000 \$ - 59 999 \$	11,8	15,6	18,1	14,3	18,7	21,0
60 000 \$ et plus	20,2	32,5	34,4	24,9	39,0	41,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 7.5**

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

Secteur	1987		2001		2008		2009	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
<b>Banques</b>	16 062	9,5	33 575	17,1	54 002	25,5	56 155	26,4
<b>Communications</b>	7 257	4,0	23 359	10,8	35 983	15,3	36 663	15,8
<b>Transports</b>	5 318	2,6	13 679	7,6	20 998	10,2	21 040	10,4
<b>Autres</b>	1 123	2,6	3 436	7,7	12 279	13,4	13 444	14,0
<b>Tous les secteurs</b>	<b>29 760</b>	<b>5,0</b>	<b>74 049</b>	<b>11,7</b>	<b>123 262</b>	<b>16,6</b>	<b>127 302</b>	<b>17,1</b>



**Tableau 7.6**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles			Non membres des minorités visibles		
	2001	2008	2009	2001	2008	2009
	%	%	%	%	%	%
Cadres supérieurs	0,2	0,3	0,3	0,8	0,8	0,9
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7,7	8,1	7,9	10,6	10,1	10,0
Professionnels	17,7	20,6	21,2	11,8	13,1	13,5
Personnel semi-professionnel et technique	2,5	3,9	3,9	6,1	7,0	7,0
Surveillants	3,8	3,0	2,8	3,4	3,1	3,0
Contremaîtres	0,6	0,6	0,6	1,5	1,6	1,6
Personnel administratif et de bureau principal	10,4	6,0	5,8	6,5	4,2	4,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	0,6	0,4	0,6	1,2	0,9	1,1
Travailleurs qualifiés et artisans	5,4	4,0	4,1	9,6	8,9	8,8
Personnel de bureau	36,1	33,4	32,8	29,8	27,4	26,3
Personnel intermédiaire de la vente et des services	4,5	4,3	4,1	4,8	4,9	4,7
Travailleurs manuels spécialisés	7,9	9,4	9,5	11,2	13,0	13,7
Autre personnel de la vente et des services	2,1	5,3	5,7	1,8	3,9	4,4
Autres travailleurs manuels	0,5	0,6	0,6	0,9	1,0	1,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 7.7**

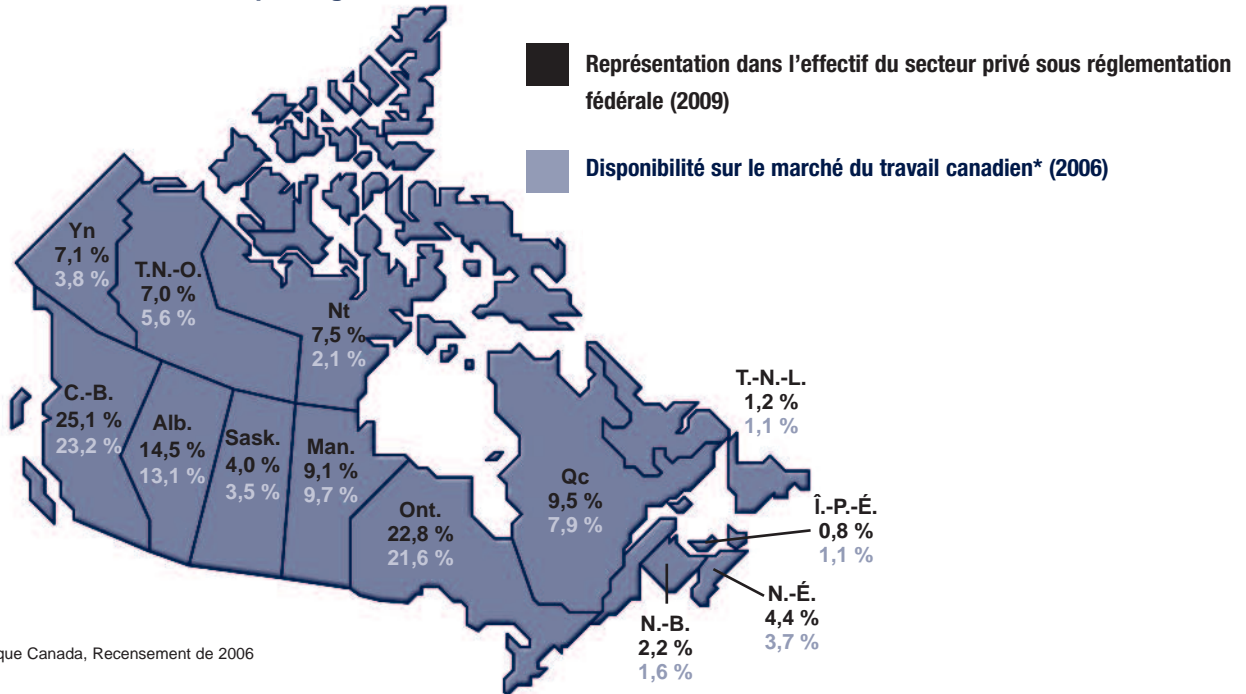
**Représentation et disponibilité des membres des minorités visibles dans le secteur privé sous réglementation fédérale**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	Représentation			Disponibilité*
	2001	2008	2009	2006
	%	%	%	%
Cadres supérieurs	3,7	5,8	6,1	8,7
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8,8	13,7	14,0	14,0
Professionnels	16,5	23,8	24,6	16,5
Personnel semi-professionnel et technique	5,1	9,9	10,4	14,3
Surveillants	12,9	16,2	16,3	15,4
Contremaîtres	4,7	7,0	7,4	5,6
Personnel administratif et de bureau principal	17,5	22,1	22,7	11,2
Personnel spécialisé de la vente et des services	6,8	8,7	9,5	17,2
Travailleurs qualifiés et artisans	6,9	8,2	8,7	9,3
Personnel de bureau	13,8	19,5	20,5	17,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	11,0	14,9	15,3	16,5
Travailleurs manuels spécialisés	8,4	12,6	12,6	17,9
Autre personnel de la vente et des services	13,4	21,2	20,9	18,5
Autres travailleurs manuels	6,2	11,1	11,8	15,6
<b>Total</b>	<b>11,7</b>	<b>16,6</b>	<b>17,1</b>	<b>15,3</b>

\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

### Illustration 7.2

Représentation (2009) et disponibilité (2006) des membres des minorités visibles dans le secteur privé sous réglementation fédérale, par région



\* Source : Statistique Canada, Recensement de 2006

### Tableau 7.8

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

Secteur	1987		2001		2008		2009	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Banques	2 211	10,1	3 990	13,8	6 554	20,7	4 552	20,7
Communications	975	5,6	5 130	15,5	8 868	22,2	5 674	19,1
Transports	691	2,1	4 187	10,1	5 775	12,8	3 881	12,7
Autres	150	3,3	416	8,7	2 429	14,8	2 291	15,0
<b>Tous les secteurs</b>	<b>4 027</b>	<b>5,2</b>	<b>13 723</b>	<b>12,7</b>	<b>23 626</b>	<b>17,7</b>	<b>16 398</b>	<b>16,8</b>

\* La « part » représente le pourcentage des embauches totales des membres des minorités visibles.

**Tableau 7.9****Part des membres des minorités visibles promus dans le secteur privé sous réglementation fédérale\***

Secteur	1987		2001		2008		2009	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Banques</b>	3 778	9,6	5 209	18,9	7 850	30,0	5 936	29,5
<b>Communications</b>	445	4,0	1 352	12,0	2 157	16,9	1 614	16,9
<b>Transports</b>	376	2,6	511	6,3	778	11,4	502	10,5
<b>Autres</b>	85	2,6	364	9,2	582	12,0	504	13,3
<b>Tous les secteurs</b>	<b>4 684</b>	<b>6,8</b>	<b>7 436</b>	<b>14,6</b>	<b>11 367</b>	<b>22,4</b>	<b>8 556</b>	<b>22,4</b>

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

**Tableau 7.10****Part des membres des minorités visibles qui ont quitté le secteur privé sous réglementation fédérale\***

Secteur	1987		2001		2008		2009	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Banques</b>	1 432	6,6	3 503	13,8	6 935	24,1	5 513	23,9
<b>Communications</b>	437	2,7	3 424	12,5	7 549	17,2	5 874	17,0
<b>Transports</b>	478	1,5	2 382	7,9	4 192	9,8	3 971	11,1
<b>Autres</b>	86	1,7	515	6,2	2 045	14,1	1 495	12,4
<b>Tous les secteurs</b>	<b>2 433</b>	<b>3,2</b>	<b>9 824</b>	<b>10,8</b>	<b>20 721</b>	<b>16,0</b>	<b>16 853</b>	<b>16,0</b>

\* La « part » représente le pourcentage des cessations d'emploi totales des membres des minorités visibles.



# Chapitre 8 :

## Initiatives d'équité en milieu de travail

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

### Le Programme de contrats fédéraux et son évolution

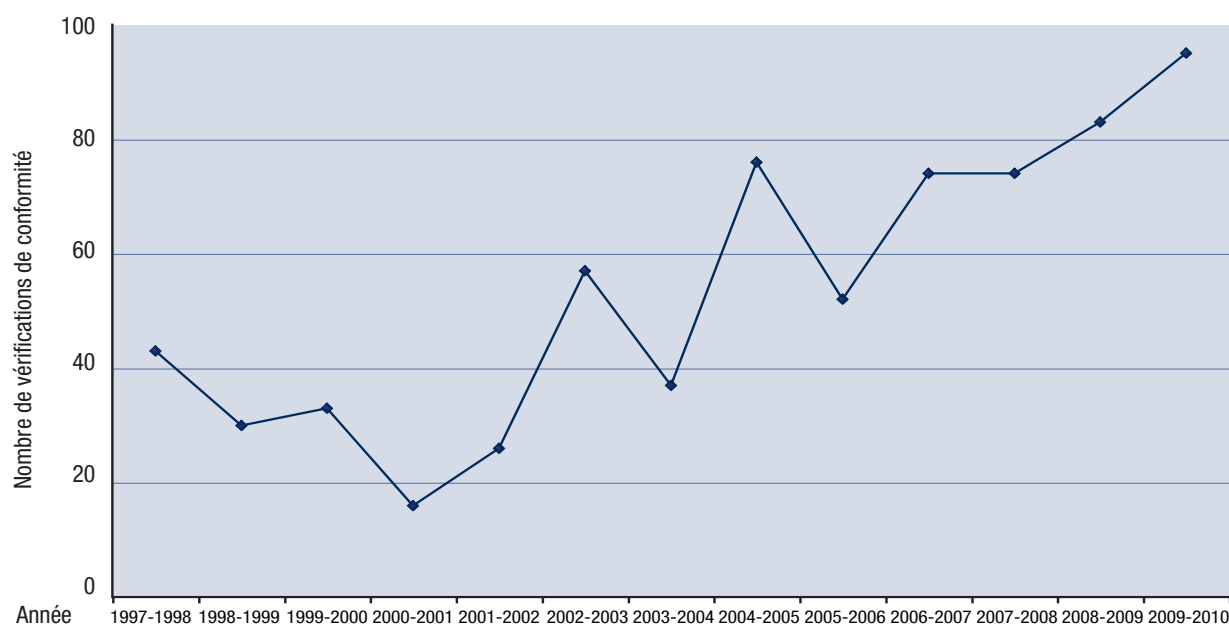
La ministre du Travail est responsable du Programme de contrats fédéraux (PCF). Le PCF s'adresse aux employeurs sous réglementation provinciale qui comptent 100 salariés ou plus au Canada et qui ont obtenu des contrats du gouvernement fédéral d'une valeur de 200 000 \$ ou plus (toutes taxes incluses). Les employeurs participants doivent mettre en œuvre des mesures d'équité en matière d'emploi, et font l'objet de vérifications de conformité. La ministre du Travail peut

interdire aux employeurs qui ne respectent pas leurs obligations ou qui se retirent volontairement du PCF le droit de soumissionner ou de se voir attribuer de futurs contrats gouvernementaux de 25 000 \$ ou plus.

Le PCF compte plus de 1 000 employeurs actifs qui, tous ensemble, emploient 1 227 000 travailleurs. Actuellement, il y a environ 130 employeurs qui sont sur la liste des employeurs inadmissibles à recevoir des contrats d'une valeur de plus de 25 000 \$; de ce nombre, environ 30 employeurs ont été inclus sur cette liste durant les trois dernières années.

#### Illustration 8.1

#### Nombre de vérifications de conformité par exercice financier



Nota : L'exercice financier 2005-2006 n'est pas représentatif aux fins de déclaration en raison de la mise en place de nouvelles procédures de conformité

Depuis sa création en 1987, le PCF a effectué plus de 1 000 vérifications de conformité. L'illustration 8.1 indique le nombre de vérifications de conformité effectuées depuis l'exercice financier 1997-1998. On y constate que le nombre de vérifications de conformité effectuées a augmenté chaque année depuis les deux dernières années.

En 2009, le Programme du travail a publié un document intitulé *Un guide en quatre étapes pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi dans votre milieu de travail – Programme de contrats fédéraux* pour aider les employeurs à mettre en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi<sup>16</sup>. Bien que les employeurs assujettis au PCF ne soient pas tenus de soumettre un rapport annuel, ils doivent respecter les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et sont assujettis à une norme de vérification équivalente.

En 2009, des procédures pour effectuer des vérifications de conformité de suivi ont été élaborées. Une vérification de conformité de suivi évalue le respect continu des exigences du Programme. Elle vérifie également si les employeurs ont mis en œuvre leur plan d'équité en matière d'emploi et s'ils ont fait des efforts raisonnables pour réaliser des progrès raisonnables à l'égard de l'atteinte de leurs objectifs d'équité en matière d'emploi.

Afin d'encourager et d'aider les employeurs à se conformer aux exigences du Programme, c'est-à-dire mettre sur pied des mesures d'équité en matière d'emploi avant de faire l'objet d'une vérification de conformité, une nouvelle stratégie de communication a été mise en place pour leur rappeler qu'ils doivent prendre ces mesures d'équité dans des délais précis.

## La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme

La Stratégie a été créée de façon à compléter et à accroître l'efficacité de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en aidant les employeurs à supprimer les obstacles discriminatoires auxquels font face les Autochtones et les membres des minorités visibles et qui nuisent à leur représentation et à leur mobilité ascendante au sein de la population canadienne apte au travail.

Ayant à la base un caractère éducatif, la Stratégie cherche activement à faire connaître au public les principes et les objectifs de l'équité en matière d'emploi; à faciliter la diffusion d'outils, de pratiques exemplaires et d'analyses de rentabilisation; et à encourager les employeurs et les groupes désignés à collaborer à des initiatives novatrices pour éliminer les obstacles à l'emploi liés au racisme. Ces services sont offerts par des agents de prévention du racisme qui travaillent dans les différentes régions du Canada et aident les employeurs à créer des lieux de travail justes et inclusifs.

En raison de l'évolution de la démographie canadienne, on prévoit que d'ici 2017, les membres des minorités visibles constitueront entre 19% et 23% de la population du pays<sup>17</sup>; et on s'attend aussi à ce que la population autochtone augmente à 4,1 % d'ici 2017<sup>18</sup>. Comme la main-d'œuvre qualifiée est un facteur critique de l'économie canadienne, il est crucial de maximiser notre utilisation de toutes les ressources humaines disponibles en éliminant les obstacles discriminatoires qui entravent l'inclusion totale dans le marché du travail.

En 2009, la Stratégie a signé une note de service multiministérielle avec Statistique Canada pour la

16 [www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/pcf/outil\\_employeur/index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/pcf/outil_employeur/index.shtml)

17 Statistique Canada, *Projections des membres des minorités visibles de la population canadienne, provinces et région, 2001 à 2017*, catalogue 91-541-XIF

18 Statistique Canada, *Projections des populations autochtones, Canada, provinces et territoires, 2001 à 2017*, catalogue 91-547-XIF

conception, le développement et l'analyse d'une étude de projections démographiques intitulée *Projections de la diversité de la population canadienne, 2006 à 2031*<sup>19</sup>. Le rapport de cette étude, qui est basé sur le rapport antérieur de Statistique Canada sur les projections démographiques 2017, comprenait des nouvelles variables, telles que la disponibilité du marché du travail et des scénarios sur des projections démographiques, qui étaient basées sur les régions métropolitaines de recensement de Statistique Canada.

En 2009, la Stratégie a poursuivi sa collaboration avec l'Office national du film du Canada. La série *La tête de l'emploi : pour en finir avec le racisme au travail*<sup>20</sup> a été produite pour sensibiliser davantage la population au racisme et à la discrimination en milieu de travail et, en particulier, à leurs effets défavorables sur les Autochtones et les membres des minorités visibles.

La Stratégie a poursuivi son partenariat avec Citoyenneté et Immigration Canada–Metropolis afin de collaborer sur les projets suivants : la participation à la réalisation des activités entourant la 11<sup>e</sup> Conférence nationale annuelle Metropolis qui a rassemblé plus de 1 200 participants, dont des universitaires, des décideurs et des employeurs, afin de discuter des enjeux de l'immigration comme la discrimination et l'intégration sur le marché du travail; et le soutien des travaux de recherche dans les questions liées à la lutte contre le racisme, à l'équité en milieu de travail et à l'inclusion, ainsi que des travaux de recherche appuyant les opérations et l'exécution de programmes.

En 2009, la Stratégie a entamé sa deuxième année de partenariat avec le Conseil des ressources humaines autochtones. Ensemble, ils ont commencé à offrir des ateliers de formation axés sur les défis que doivent relever les milieux de travail sous réglementation fédérale à l'égard de l'inclusion des Autochtones. Ils

ont également élaboré des outils pour aider les employeurs à adopter des pratiques et des politiques inclusives en matière de recrutement, de rétention et d'avancement et à favoriser le partenariat avec les communautés autochtones et les organisations en réseau.

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

Le paragraphe 44(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* prévoit qu'un comité parlementaire doit procéder à un examen complet de la *Loi* tous les cinq ans. Ce comité parlementaire doit examiner les effets et l'application de la *Loi*. Son mandat est de vérifier si la *Loi* a atteint ses objectifs (autrement dit, si les quatre groupes désignés sont adéquatement représentés dans les milieux de travail régis par la *Loi*). Il évalue aussi avec quelle efficacité les ministères et organismes fédéraux dont les mandats découlent de la *Loi* ont assumé leurs responsabilités d'équité en matière d'emploi. Ce comité peut aussi présenter des recommandations au Parlement afin d'améliorer la *Loi* et son administration.

Octobre 2011 a marqué la quinzième année de l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* telle qu'amendée en 1996. La *Loi* a subi sa dernière révision en 2001, et le gouvernement a répondu aux recommandations faites dans le rapport du Comité parlementaire en novembre 2002. Bien qu'on ait adopté deux motions de renvoi (en décembre 2006 et en avril 2009) pour lancer la révision, les deux motions ont expiré à la fin de leur session respective du Parlement.

19 [www.statcan.gc.ca/pub/91-551-x/91-551-x2010001-fra.htm](http://www.statcan.gc.ca/pub/91-551-x/91-551-x2010001-fra.htm)

20 <http://latetedelemploi.onf.ca/>





# Annexe A :

## Notation des employeurs

Cette annexe présente une évaluation des résultats quantitatifs obtenus par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et par les sociétés d'État en 2009. 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 la matière sont passibles d'une sanction pécuniaire imposée par le Programme du travail. Les cas de non-conformité sont adressés à la Commission canadienne des droits de la personne.

**Veillez prendre note que nous révisons actuellement la méthodologie du système de notation des employeurs afin de mieux évaluer le rendement des employeurs en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi. Le nouveau système, prévu pour l'année de soumission de rapports de 2012, ne créera pas de nouvelles obligations pour les employeurs.**

### Sommaire du rendement

Les employeurs qui soumettent un rapport sur l'équité en matière d'emploi pour la première fois sont tenus de rendre compte des résultats uniquement en fonction du genre afin qu'ils aient suffisamment de temps pour procéder aux enquêtes d'auto-identification auprès de leur effectif. En 2009, 47 employeurs ont présenté un rapport pour la première fois, 11 volontairement et quatre ne comptaient aucun employé au 31 décembre. Les autres employeurs ont présenté des rapports rendant compte des quatre groupes désignés.

Une note A, B, C, D ou Z a été attribuée à chaque employeur 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 désignés<sup>21</sup>.

### Nombre d'employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale selon le rendement et le groupe désigné (2009)

Groupe désigné	Notation				
	A	B	C	D	Z
Femmes	108	84	272	91	2
Autochtones	220	63	60	87	86
Personnes handicapées	90	38	94	219	75
Membres des minorités visibles	80	63	217	121	35

- En 2009, 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 de rendement inférieur (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.

<sup>21</sup> Une note « A » équivaut à un rendement supérieur, « B » à un bon rendement, « C » à un rendement adéquat, « D » à un rendement médiocre et « Z » indique que l'effectif ne compte aucun membre des groupes désignés. Pour avoir des précisions sur la méthode utilisée pour calculer les notes, veuillez consulter le Guide technique au [www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/equite\\_emploi/outils/ressources/guide\\_technique/page00.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/equite_emploi/outils/ressources/guide_technique/page00.shtml)

**Nombre d'employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale selon le rendement, le groupe désigné et le secteur (2009)**

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
<b>Femmes</b>	20	3	2	0	0	31	30	27	6	0	32	42	201	78	2	25	9	42	7	0
<b>Autochtones</b>	6	7	5	0	6	44	10	6	14	17	135	42	34	55	58	35	4	15	18	5
<b>Personnes handicapées</b>	1	4	9	7	3	18	9	21	35	8	50	19	45	152	58	21	6	19	25	6
<b>Membres des minorités visibles</b>	13	8	3	0	0	14	10	46	18	3	38	33	131	91	31	15	12	37	12	1

- Le secteur bancaire a obtenu les notes les plus élevées (A) pour les femmes. Ce secteur a 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, il a 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 ont montré des difficultés au chapitre de la représentation des personnes handicapées.
- Dans le secteur des transports, les employeurs ont obtenu des notes élevées pour les Autochtones, mais très faibles pour les personnes handicapées.
- Les employeurs du secteur « autres » ont obtenu des notes élevées pour les femmes et les Autochtones, mais comme les employeurs du secteur bancaire, du secteur des communications et du secteur des transports, ils ont obtenu les notes les plus faibles pour les personnes handicapées.

## Légende

### Description des notes de rendement

NOTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
A	Rendement supérieur pour les six indicateurs <sup>22</sup> .	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. La situation du groupe désigné reflète bien la disponibilité de ce groupe dans le marché du travail (DMT) canadien. Le groupe bénéficie d'une part adéquate des recrutements et des promotions; il se compare bien aux autres salariés au plan du salaire et de la répartition professionnelle; et n'est pas plus touché par les cessations d'emploi.
B	Bon rendement, mais des problèmes subsistent.	La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise correspond relativement bien à sa DMT 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 allant de moyen à inférieur à la moyenne.	La situation du groupe désigné au sein de l'organisation ne correspond pas à sa DMT 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 faire un suivi et une étude des systèmes d'emploi pour repérer les obstacles à l'emploi et les éliminer.
Z	Absence d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur.	L'organisation ne semble pas avoir de représentation d'un groupe désigné au sein de son effectif. Cette situation peut s'expliquer par l'absence d'enquête sur l'effectif ou d'analyse de l'effectif, de recrutement chez les membres de groupes désignés ou encore de politiques de maintien en poste. L'employeur doit effectuer un examen 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, veuillez consulter le Guide technique au [www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/equite\\_emploi/outils/ressources/guide\\_technique/page00.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/equite_emploi/outils/ressources/guide_technique/page00.shtml).

<sup>22</sup> 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.

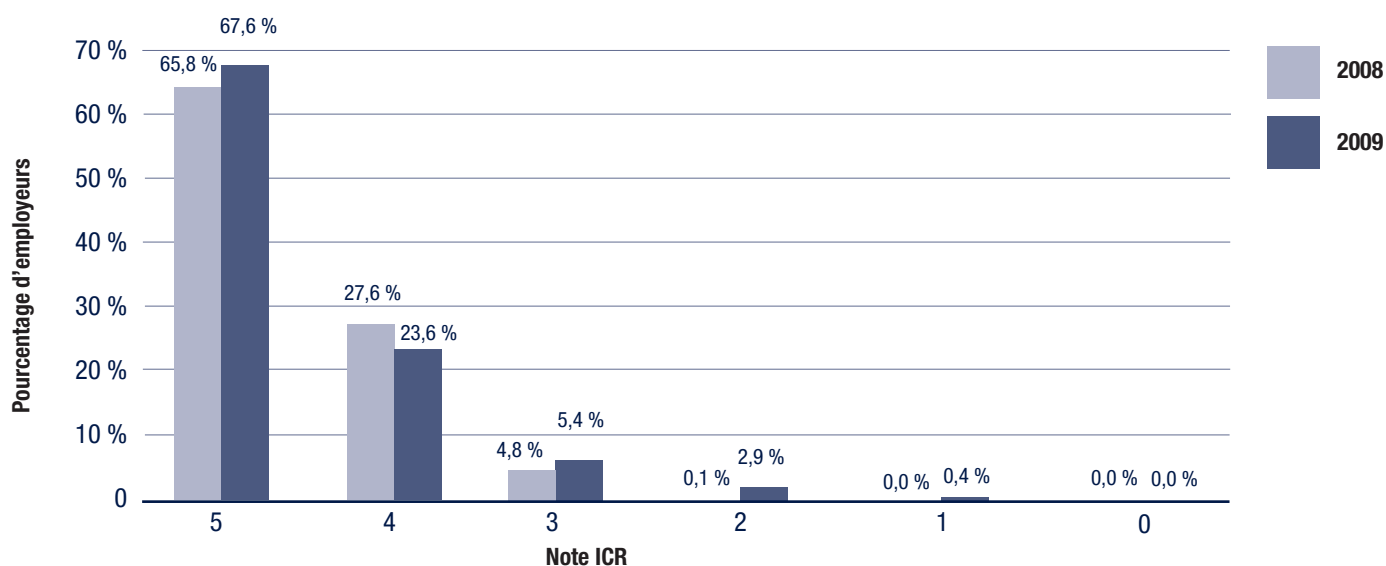
## Description des codes

CODE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
*	Un petit nombre 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 depuis le 31 décembre.	Les employeurs doivent soumettre un rapport sur l'équité en matière d'emploi 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 note.
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 note 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 a échoué à justifier 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 <sup>er</sup> juin, sans la permission du Programme du travail et peut être assujéti à une amende.
M	Modification soumise en retard.	Une modification au rapport sur l'équité en matière d'emploi 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 annuel de l'employeur n'incluait pas tous les groupes désignés.	L'effectif de l'employeur est déclaré selon le genre seulement. L'effectif complet a été soumis pour tous les groupes désignés après que la base de données ait été consolidée.
R	Aucun rapport présenté.	L'employeur n'a pas produit de rapport sur l'équité en matière d'emploi, comme l'exige 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, dans le rapport sur l'équité en matière d'emploi, l'information qui est exigée à l'article 18 de la <i>Loi</i> et son règlement, et ce, sans excuse valable; ou l'employeur a inclus sciemment de fausses informations ou des informations trompeuses dans le rapport.
V	Employeur volontaire.	L'employeur n'est pas visé par la <i>Loi</i> , mais a produit volontairement un rapport sur l'équité en emploi.

## Sommaire de l'indice de conformité du rapport

L'indice de conformité du rapport (ICR) évalue cinq aspects du rapport de l'employeur : le respect de l'échéancier, les mesures prises, les résultats obtenus, les consultations menées auprès des représentants des employés et l'explication des écarts d'une année à l'autre. En 2009, 349 employeurs ont obtenu un ICR de cinq sur cinq, 122 ont obtenu un ICR de quatre sur cinq, 28 ont obtenu un ICR de trois sur cinq, 15 ont obtenu un ICR de deux sur cinq et deux ont obtenu un ICR de un sur cinq<sup>23</sup>.

### Répartition des ICR obtenus (2008 et 2009)



<sup>23</sup> Pour obtenir plus de renseignements sur l'ICR, veuillez consulter le Guide technique au [www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/equite\\_emploi/outils/ressources/guide\\_technique/page00.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/equite_emploi/outils/ressources/guide_technique/page00.shtml)

## Interprétation des résultats individuels

Dans le tableau de notation du rendement, les employeurs sont désignés par leur dénomination sociale. Les notes de rendement qu'ils ont obtenues pour chaque groupe désigné sont également indiquées. Le nombre d'employés de chaque

employeur apparaît dans la première colonne, après celle de la dénomination sociale. Les employeurs qui comptent 100 employés ou plus à tout moment de l'année civile reçoivent une note, mais le nombre total d'employés permanents à plein temps et à temps partiel indiqué dans cette colonne correspond aux données du 31 décembre 2009.

## Tableau de notation du rendement

Secteur	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
<b>BANQUES</b>							
	BANK OF AMERICA NATIONAL ASSOCIATION, CANADA BRANCH	220	A	B*	D*	A	3
	BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	1 184	A	C	C*	B	5
	BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE	31 753	A	B	B	B	5
	BANQUE DE MONTRÉAL	25 754	A	A	C	A	5
G	BANQUE DE TOKYO-MITSUBISHI UFJ (CANADA)	90	A				
	BANQUE DU CANADA	1 293	A	B	C	B	5
	BANQUE HSBC CANADA	5 884	A	C	C	A	5
	BANQUE ICICI DU CANADA	175	C	Z	D*	A	5
L	BANQUE ING DU CANADA	913	A	A	B	A	4
	BANQUE KOREA EXCHANGE DU CANADA	109	A	Z	Z	A	5
	BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	3 028	A	C	C	B	5
	BANQUE MANUVIE DU CANADA	424	B	B*	C*	C	5
	BANQUE NATIONALE GROUPE FINANCIER	14 630	A	B	C	A	5
	BANQUE ROYALE DU CANADA	44 843	A	A	B	A	5
	BNP PARIBAS (CANADA)	203	B	Z	D*	B	5
	CITIBANQUE CANADA	321	A	A*	D*	A	5
	CITIZENS BANK OF CANADA	74	B	B*	Z	A	5
	JPMORGAN CHASE BANK, NA	1 643	A	A	C	B	5
	LA BANQUE DE L'ASIE DE L'EST (CANADA)	102	A	Z	Z	A	5
	LA BANQUE DE NOUVELLE-ÉCOSSE	31 045	A	C	B	B	5
	LA BANQUE TORONTO-DOMINION	43 013	A	B	C	B	5
	PRESIDENTS CHOICE BANK	119	A	Z	D*	A	5
	SERVICES FINANCIERS CANADIAN TIRE	1 348	A	A	D	C	5
	SYMCOR INC.	4 500	A	C	A	A	5
	UBS BANK (CANADA)	111	C	Z	D*	C	4

**Légende :** **Total** : Nombre d'employés à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2009;  
**F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

## Tableau de notation du rendement (suite)

Secteur	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
<b>COMMUNICATIONS</b>							
	ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	228	C	D*	D*	B*	5
G	ALL-CAN EXPRESS LTD.	191	C				
	ASTRAL MEDIA RADIO G.P.	987	A	A	C	C	5
	ASTRAL MEDIA RADIO INC.	703	A	D*	D*	C	5
	ASTRAL TELEVISION NETWORKS	175	A	A*	D*	C	5
	BELL ALIANT REGIONAL COMMUNICATIONS, L.P.	6 910	B	A	C	C	5
	BELL CANADA	21 195	A	C	C	C	5
	BELL EXPRESSVU SOCIÉTÉ EN COMMANDITE	1 569	A	A	C	A	5
	BELL MOBILITÉ INC.	7 532	A	C	D	B	5
	BLACKBURN RADIO INC.	192	B	Z	A*	D*	5
	CANADIAN SATELLITE RADIO INC.	88	B	Z	D*	C	5
	CANPAR TRANSPORT L.P.	1 559	C	A	B	B	5
	CANWEST MEDIA INC.	301	B	D*	D*	C	5
	CANWEST TELEVISION LIMITED PARTNERSHIP	23	B*	Z	Z	D*	5
	CHANNEL 11 LIMITED PARTNERSHIP, BY ITS GENERAL PARTNER 2208937 ONTARIO INC.	149	A	A*	A*	C	5
	CICT A DIVISION OF CANWEST TELEVISION LIMITED PARTNERSHIP	186	B	A*	D*	C	4
	CITV A DIVISION OF CANWEST MEDIAWORKS INC.	140	A	D*	D*	C	5
	COGECO CABLE CANADA INC.	1 378	B	A	D	C	4
	COGECO CÂBLE QUÉBEC S.E.N.C.	564	C	Z	D*	D*	5
	COGECO DIFFUSION INC.	134	A	Z	D*	D*	5
	COLISPRO INC.	143	D	A*	A	C*	5
G	COMMUNICATION TELOSystème INC.	132	B				
	CORUS ENTERTAINMENT INC.	1 782	A	C	C	C	5
	CTV INC.	2 649	A	A	B	C	5
	CTV INC. - ATV/ASN	202	C	D*	A	D*	5
	CTV INC. - CFCF	146	A	A*	A*	C	5
	CTV INC. - CFCN	215	A	A*	D*	C	5
	CTV INC. - CFRN	173	B	D*	D*	C	5
	CTV INC. - CJOH	132	A	A*	A*	D*	5
	CTV INC. - CKCO	399	B	D*	A	C	5
	CTV INC. - CKY	142	A	A*	A*	B	5
	CTV INC. - CTV OTTAWA	165	C	A*	Z	C*	5
	CTV INC. - CTV SASKATCHEWAN	133	B	C*	A	A*	5

**Légende :** **Total** : Nombre d'employés à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2009;  
**F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

## Tableau de notation du rendement (suite)

Secteur	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	CTV INC. - CTV VICTORIA	105	C	D*	D*	C*	5
	CTV INC. - MCTV	114	A	A*	A*	D*	5
	CTV SPECIALTY TELEVISION INC./ RDS	367	C	Z	D*	D*	5
	CTV TELEVISION INC. - CIVT	312	B	D*	C*	C	5
	CW MEDIA INC, CW TELEVISION INC & CANWEST TELEVISION LIMITED PARTNERSHIP	657	A	A*	D*	C	5
	DHL EXPRESS (CANADA), LTD.	1 985	C	B	C	A	5
	DICOM EXPRESS INC.	574	C	Z	D*	C	4
	DYNAMEX CANADA CORP.	520	B	B	C*	C	5
	EASTLINK	937	B	A	C	A	5
	EQUANT CANADA INC.	101	C	Z	Z	B	5
	EXECULINK TELECOM INC.	125	B	A*	A*	C	5
	EXPERTECH BÂTISSEUR DE RÉSEAUX INC.	1 276	D	A	C	D	5
	FAIRCHILD TELEVISION LTD.	477	B	Z	Z	A	5
	FEDERAL EXPRESS CANADA LTÉE	4 818	B	A	B	A	4
	GLENTEL INC.	155	D	A*	A	C	3
	GLOBAL ONTARIO, A DIVISION OF CANWEST TELEVISION LIMITED PARTNERSHIP	233	B	A*	B*	C	5
	GLOBALIVE COMMUNICATIONS CORP.	216	B	B*	D*	B	4
G	GLOBALIVE WIRELESS MANAGEMENT CORP.	677	C				
	GLOBALSTAR CANADA SATELLITE CO.	89	B	A*	D*	B	5
	GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	342	A	D*	D*	D*	4
	GROUPE TVA INC.	1 716	A	Z	Z	C	4
	HENRI SICOTTE INC.	270	D	D*	D*	D*	4
	INFORMATION COMMUNICATION SERVICES	905	B	B	B	A	4
	INSTECH TÉLÉCOMMUNICATION INC.	255	C	Z	D*	A	5
	JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	534	A	A	B	C	5
	LA PRESSE CANADIENNE	338	C	A*	C*	C	4
	MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	175	A	B*	D*	D*	4
F	MOUNTAIN CABLEVISION LTD.	0					
	MTS ALLSTREAM INC. - MANITOBA	3 183	A	A	A	C	5
	MTS ALLSTREAM INC. - NATIONALE	2 546	B	A	C	B	5
	MUSIQUEPLUS INC.	118	B	Z	D*	D*	4
	NEWCAP INC.	1 075	A	A	D	D	5
	NORTHWESTEL INC.	574	B	C	A	A	5
	PELMOREX MEDIA INC.	377	A	A*	A	C	5

**Légende :** **Total** : Nombre d'employés à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2009;  
**F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.



## Tableau de notation du rendement (suite)

Secteur	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	PERSONA COMMUNICATIONS CORP.	483	C	A	C	C	5
	PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC.	728	A	A	C*	B	5
	PUROLATOR COURIER LTD.	11 012	C	A	C	A	5
	RADIAN COMMUNICATION SERVICES (CANADA) LTD.	327	C	A*	Z	D	5
	RADIO-ONDE INC.	100	C	B*	D*	D*	5
	RAWLCO RADIO LTD.	249	B	A	A	D*	5
	RNC MEDIA INC.	185	B	A*	A*	D*	4
	ROGERS COMMUNICATIONS INC.	22 330	A	A	B	C	5
	SENTREX COMMUNICATIONS CO.	171	C	Z	D*	C	5
	SHAW COMMUNICATIONS INC.	10 231	B	B	C	A	5
	SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES	58 524	A	A	B	C	5
	SOCIÉTÉ RADIO-CANADA	9 524	A	B	C	C	5
	STRATOS WIRELESS INC.	259	A	D*	D*	A	5
	TATA COMMUNICATIONS (CANADA) ULC	307	C	A*	D*	B	3
	TBAYTEL	393	B	A*	A	C*	4
	TELESAT CANADA	334	C	A*	C*	C	4
	TELUS COMMUNICATIONS COMPANY	24 226	A	B	C	C	5
	TERAGO NETWORKS INC.	187	C	A*	D*	A	5
	THE SCORE TELEVISION NETWORK LTD.	176	C	A*	D*	C	5
	TNT EXPRESS (CANADA) LTD.	152	C	Z	B	C	5
	TRANSPORT TFI 2 S.E.C (TRANS 4 LOGISTICS.)	114	C	Z	D*	C	5
G	UNISERVE COMMUNICATIONS CORPORATION	56	D	Z	Z	Z	5
	UNITED PARCEL SERVICE CANADA LTD.	9 307	C	B	D	A	5
	V INTERACTIONS INC.	139	B	Z	Z	C*	5
	VIDÉOTRON LTÉE	4 504	B	C	C	C	4
	VISTA BROADCAST GROUP INC.	190	A	A*	D*	Z	4
	WESTMAN COMMUNICATIONS GROUP	104	C	D*	D*	Z	5
	WESTOWER COMMUNICATIONS LTD.	413	D	D*	C	C	5
<b>TRANSPORTS</b>							
	101004597 SASKATCHEWAN LTD., 101008427 SASKATCHEWAN LTD.	186	D	C	Z	B	5
	1507953 ONTARIO INC.	131	D	D*	D*	C*	5
	1641-9749 QUÉBEC INC.	439	C	Z	D*	D	4
G	171817 CANADA INC.	71	C				
	591182 ONTARIO LTD.	190	C	A*	D*	D*	5
L	682439 ONTARIO INC.	149	D*	B*	Z	D*	4

**Légende :** **Total** : Nombre d'employés à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2009;  
**F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

## Tableau de notation du rendement (suite)

Secteur	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	882819 ONT LTD.	100	C	Z	Z	C	4
V	9119-4225 QUÉBEC INC.	79	D*	Z	Z	D*	5
	A.J. BUS LINES LTD.	151	A	A*	A*	D*	5
	ADMINISTRATION DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANCOUVER	398	A	D*	C*	C	5
L	ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL	330	C	Z	D*	C*	4
	ADMINISTRATION PORTUAIRE VANCOUVER-FRASER	181	A	A*	C*	C	5
	AÉROPORTS DE MONTRÉAL	632	B	A*	D*	C	5
G	AGRIFOODS INTERNATIONAL COOPERATIVE LTD.	115	D*				
	AIR CANADA	24 886	A	B	D	B	5
	AIR CREEBEC INC.	256	B	B	A	D*	5
	AIR GEORGIAN LIMITED	198	C	A*	Z	C	5
	AIR INUIT LTÉE	576	C	B	D*	C	5
L	AIR NORTH CHARTER & TRAINING LTD.	210	B	C	D*	B	4
	AIR TINDI LTD.	157	C	C	D*	A	4
	AIR TRANSAT A.T. INC.	1 976	B	A	D*	B	5
	AIRBORNE ENERGY SOLUTIONS LTD.	172	D	A*	Z	C*	5
	AIRPORT TERMINAL SERVICES CANADIAN CO.	661	B	B	C	A	5
	AIRSPRINT INC.	110	C	Z	Z	D*	5
	ALGOMA CENTRAL CORPORATION	670	C	D*	Z	C	5
	ALLIANCE PIPELINE LTD.	264	A	A	A	B	4
	ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1 024	D	B	C	C	5
	ALPINE HELICOPTERS LTD.	117	C*	D*	Z	Z	5
	AMERICAN AIRLINES, INC.	170	A	Z	A	A	5
L	AMJ CAMPBELL INC.	358	C	A	D*	C	2
	APEX MOTOR EXPRESS INC.	131	B	Z	D*	B	5
G	ARGUS CARRIERS LTD.	101	C	Z	Z	Z	5
	ARMOUR TRANSPORT INC.	448	C	C*	A	B*	5
	ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	1 237	C	B*	C*	C	2
	ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	4 072	D	A	C	C	4
	ATLANTIC TOWING LIMITED	279	C	D*	D*	D*	4
	ATLAS VAN LINES (CANADA) LTD.	100	A	Z	A*	D*	5
	ATS ANDLAUER TRANSPORTATION SERVICES L.P.	359	B	A	C	C	4
	ATS SERVICES LTD.	140	C	A	Z	C*	5
	AUTOCARS ORLÉANS EXPRESS	278	C	D*	Z	D*	3
	AVEOS FLEET PERFORMANCE INC.	407	C	D*	D*	C	2
	AVMAX GROUP INC.	196	D	Z	Z	A	4

**Légende :** **Total** : Nombre d'employés à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2009;  
**F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

## Tableau de notation du rendement (suite)

Secteur	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	AYR MOTOR EXPRESS INC.	295	D	A*	C	D*	5
G	AZ BUS TOURS INC.	113	C				
	B&R ECKEL'S TRANSPORT LTD.	278	D	A	D*	D*	5
	BANDSTRA TRANSPORTATION SYSTEMS LTD.	145	C	A	A	C*	4
	BAY FERRIES LIMITED	149	D	Z	Z	D*	4
	BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	270	B	A*	D*	D	5
G	BERRY & SMITH TRUCKING LTD.	99	C*				
G	BERT BAXTER TRANSPORT LIMITED	109	C				
	BESSETTE & BOUDREAU INC.	183	C	Z	D*	D*	4
	BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	185	D	D*	D*	D*	4
	BISON TRANSPORT INC.	1 367	D	A	A	D	5
	BRADLEY AIR SERVICES LTD.	946	C	C	C	B	5
V, G	BRASSEUR TRANSPORT INC.	97	C				
	BREWSTER INC.	88	C	D*	D*	C*	5
	BRIAN KURTZ TRUCKING LTD.	110	C	A*	A*	D*	5
	BYERS TRANSPORT LIMITED	329	C	A	A	D	4
	C.A. BAILEY LIMITED	112	A	D*	D*	Z	5
	C.A.T. INC.	214	C	Z	D*	D*	4
	C.T.M.A. TRAVERSIER LTÉE	58	D	Z	Z	Z	3
	CAFAS FUELING, ULC	119	C*	Z	Z	C	5
	CALM AIR INTERNATIONAL LP AS REPRESENTED BY ITS GENERAL PARTNER CALM AIR GP INC.	523	C	A	D*	C	4
G, L	CAM-SCOTT TRANSPORT LTD.	112	C				
	CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED PARTNERSHIP	1 662	D	A	C	C	5
	CANADIAN FREIGHTWAYS	1 022	C	B	C	C	5
	CANADIAN NORTH INC.	446	B	C	D*	C	5
	CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	11 657	C	A	A	C	5
	CAN-AM WEST CARRIERS INC.	133	D	A*	D*	D*	5
	CANCREW ENTERPRISES LTD.	348	C	C*	Z	B*	5
	CANJET, DIVISION D'I.M.P. GROUP LTD.	640	A	C*	D*	B	4
	CARGOJET PARTNERSHIP BY IT'S MANAGING PARTNER CARGOJET GP INC.	577	D	A	D*	C	5
	CARON TRANSPORTATION SYSTEMS PARTNERSHIP	273	C	A	B	C	5
	CASCADE AEROSPACE INC.	466	D	A	C*	A	4
	CASCADE CARRIERS L.P.	77	C	D*	Z	B*	5
	CASCADE ENERGY SERVICES L.P.	243	C	A	C*	C*	5
G	CASSENS TRANSPORT LTD.	148	D*	Z	Z	Z	5

**Légende :** **Total** : Nombre d'employés à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2009;

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

## Tableau de notation du rendement (suite)

Secteur	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
G	CASSIDY'S TRANSFER & STORAGE LIMITED	98	C				
	CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	573	A	D*	Z	A	4
	CELADON CANADA, INC.	196	D	A*	D*	C	4
	CENTRAL MOUNTAIN AIR LTD.	284	B	A	D*	C	4
	CEVA FREIGHT CANADA CORP.	277	A	B*	D*	A	5
	CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	1 464	C	B	D	C	4
	CHC HELICOPTER GROUP OF COMPANIES	603	B	D*	D*	A	5
	CHEMIN DE FER QNS&L	409	C	D*	Z	Z	4
L	CLARKE TRANSPORT INC.	293	C	A*	C*	C	3
	CLEAN HARBORS CANADA INC.	450	D	A*	C*	C	5
	C-MAR SERVICES (CANADA) LTD.	337	C*	D*	Z	A*	4
	COASTAL PACIFIC XPRESS	119	A	Z	D*	C	5
	CONAIR GROUP, INC.	181	D	D*	D*	C*	5
	CONNORS TRANSFER LIMITED.	143	C	D*	D*	D*	4
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING OF TORONTO, ULC	349	C*	A*	D*	A	5
	CONTRANS SERVICES L.P.	396	B	A*	A	C	2
G	CON-WAY FREIGHT CANADA	258	C				
L	COONEY GROUP INC.	258	C	B*	D*	C	4
	CORPORATION DE GESTION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	542	C	A	B	C	5
G	CRAILIN LOGISTICS SERVICES INC.	88	C				
	D&W FORWARDERS INC.	151	C	Z	A*	C	5
	DAY & ROSS INC.	1 784	C	C	C	A	5
	DELTA AIR LINES, INC.	436	A	A*	D*	B	5
G	DENNY BUS LINES LTD.	84	B				
	DESGAGNÉS MARINE CARGO INC.	320	C*	Z	Z	A	5
	DICOM EXPRESS INC.	360	D	Z	Z	C	4
	DIRECT LIMITED PARTNERSHIP	931	D	B	D	C	3
G	DOLPHIN DELIVERY LTD.	128	C*				
	DP WORLD (CANADA) INC.	159	C	A*	D*	C	5
	EAGLE COPTERS MAINTENANCE LTD.	104	D	Z	Z	D*	5
G	EARL PADDOCK TRANSPORTATION INC.	122	C				
	EASSONS TRANSPORT LTD.	143	C	D*	A*	D*	4
L	EBD ENTERPRISES INC.	93	D*	A*	D*	D*	1
V	ECL CARRIERS L.P.	66	Z	A*	A*	D*	2
	ECL GROUP OF COMPANIES LTD.	336	C	C*	D*	C	5
	EDGE TRANSPORTATION SERVICES LTD.	133	C	D*	Z	A	4

**Légende :** **Total** : Nombre d'employés à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2009;  
**F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

## Tableau de notation du rendement (suite)

Secteur	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	237	B	A	B*	B	4
	ELGIN MOTOR FREIGHT INC.	155	C	A*	A*	C*	4
	ENBRIDGE PIPELINES INC.	1 533	B	C	C*	A	5
	ENTREPRISE DE DÉMÉNAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS (C.-B.) LTÉE	223	C	B*	D*	C*	5
	ERB ENTERPRISES INC.	1 124	D	A	C	C	5
	EUROCOPTER CANADA LIMITED	209	C	A*	D*	C*	4
	EXECAIRE, UNE DIVISION DE I.M.P. GROUPE	235	D	D*	D*	C	5
G	F. MÉNARD INC.	119	D*				
G, L	FAST TRUCKING SERVICE LTD.	142	C*				
	FEDEX FREIGHT CANADA CORP.	152	B	A*	D*	A	4
	FEDEX GROUND PACKAGE SYSTEM, LTD.	834	C	B	D	B	5
V	FEDNAV LTÉE	90	A	A*	D*	C*	3
	FIELD AVIATION COMPANY INC.	265	D	D*	D*	A	5
	FIRST CANADA ULC	7 962	B	B	D	C	5
	FLOYD SINTON LTD.	382	A	A*	C	C	4
	FLYING COLOURS CORP	137	C	A*	D*	D*	5
	FORMULA POWELL L.P.	266	D	A	D*	C*	5
G	G. ZAVITZ LIMITED	92	D*				
G	GODERICH AIRCRAFT INC.	132	D				
V, G	GOSELIN EXPRESS LTÉE	83	C	Z	Z	Z	5
	GREAT CANADIAN RAILTOUR COMPANY	508	A	B*	D*	C	5
	GREAT SLAVE HELICOPTERS LTD.	135	C	C*	D*	A	4
	GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	1 167	B	A	C	B	5
	GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORP.	1 574	D	A	C	D	5
	GRIMSHAW TRUCKING L.P.	276	C	A	D*	C	4
	GROUPE C.D.P. INC.	480	D	Z	D*	C*	2
	GROUPE GALLAND	165	B	Z	Z	D	5
	GROUPE GUILBAULT LTÉE	159	B	Z	Z	D*	5
	GROUPE THIBODEAU INC.	421	C	A*	A	C	4
	H & R TRANSPORT LTD.	650	D	D*	C*	D	4
	HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION	458	C	A	A	A	5
	HALIFAX INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	145	B	A*	C*	B*	5
	HALLCON CORPORATION	229	A	A	D*	A	5
	HALLCON CREW TRANSPORT INC.	281	C	B	A	D	5
	HAPAG-LLOYD (CANADA) INC.	218	A	Z	B*	A	5

**Légende :** **Total** : Nombre d'employés à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2009;

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

## Tableau de notation du rendement (suite)

Secteur	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	HARV WILKENING TRANSPORT LTD.	94	C*	D*	D*	A	4
	HÉLICOPTÈRES CANADIENS LIMITÉE	523	C	A	D*	C	4
	HELIJET INTERNATIONAL INC.	131	C	A*	D*	C	4
	HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	115	C	B	Z	C*	3
	HI-WAY 13 TRANSPORT LTD.	92	C	Z	A*	D*	5
	HOYT'S MOVING AND STORAGE LTD.	64	C	A*	Z	D*	5
G, J, L	HUDSON BAY RAILWAY COMPANY	135	D*	Z	Z	Z	5
	HUTTON TRANSPORT LIMITED	143	C*	B*	D*	D*	4
L	HYNDMAN TRANSPORT (1972) LIMITED	212	C	A*	D*	D*	1
	IMP GROUP LIMITED - AEROSPACE DIVISION	1 170	C	A	B	C	5
	INNOTECH AVIATION, A DIVISION OF IMP GROUP LIMITED	359	D	D*	D*	A	5
	INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	241	A	Z	D*	A	5
	INTERNATIONAL TRUCKLOAD SERVICES INC.	145	C	A*	A*	D*	4
	IRON RANGE BUS LINES INC.	211	A	A*	D*	D*	5
	ISLAND TUG AND BARGE LTD.	116	C	Z	Z	C*	5
	J & R HALL TRANSPORT INC.	134	C	D*	D*	Z	3
	J. & T. MURPHY LIMITED	457	C	D*	A	C	5
	JAY'S MOVING & STORAGE LTD.	173	C	A	B*	D*	5
	JAZZ AIR L.P.	4 693	C	A	C	C	5
	JERVIS B. WEBB COMPANY OF CANADA, LTD.	117	D	Z	D*	A	5
	JET TRANSPORT LTD.	90	C*	A*	A*	D*	5
	JULES SAVARD INC.	192	D	A*	A*	Z	5
	K-DAC ENTERPRISES INC.	114	C	Z	D*	Z	4
	KEEWATIN AIR L.P.	107	B	C*	D*	Z	5
	KEITH HALL & SONS TRANSPORT LIMITED	158	C	A*	A*	C*	2
	KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	976	C	B	C	C	4
	KELTIC TRANSPORTATION INCORPORATED	143	C	A*	D*	A	5
	KENN BOREK AIR LTD.	318	D	A	D*	C	4
	KINDER MORGAN CANADA	375	B	B*	D*	B	5
	KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	646	C	C	D*	B	4
	KLEYSER GROUP L.P.	290	C	B	A	C	4
	KRISKA HOLDINGS LTD.	420	D	A	A	C	5
	KUNKEL BUS LINES LTD.	168	B	Z	D*	Z	4
	KUPAR ENTERPRISES INC.	117	C	D*	D*	D*	3
	L SIMARD TRANSPORT LTÉE	212	C	A*	D*	B	5
	L. BILODEAU ET FILS LTÉE	120	C	Z	Z	Z	3

**Légende :** **Total** : Nombre d'employés à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2009;  
**F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

## Tableau de notation du rendement (suite)

Secteur	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
F	L.E. WALKER TRANSPORT LTD.	0					
L	L-3 COMMUNICATIONS MAS (CANADA) INC.	1 004	C	A*	C*	C	2
	L'ADMINISTRATION PORTUAIRE DE TORONTO	102	C	Z	Z	C*	4
	LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	13 977	C	C	C	C	5
	LA VILLE D'OTTAWA	2 948	C	A	B	C	5
L	LABRADOR AIRWAYS LIMITED	102	B	A	Z	Z	4
	LAIDLAW CARRIERS TANK L.P.	95	D*	D*	B*	Z	4
	LAIDLAW CARRIERS VAN L.P.	122	D*	B*	Z	Z	4
	LAKEHEAD FREIGHTWAYS INC.	77	C*	A*	D*	D*	5
	LE GROUPE OCÉAN INC.	495	C	A*	B*	D*	4
	LES FRÈRES ARNOLD TRANSPORT LTÉE	303	C	C*	D*	C	4
	LINAMAR TRANSPORTATION INC.	112	C	D*	A	C*	5
	LOGISTEC CORPORATION	155	B	Z	D*	C*	5
G	LOWER LAKES TOWING LTD.	218	C*				
	MACKIE MOVING SYSTEMS CORPORATION	180	B	A*	D*	C	5
	MACKINNON TRANSPORT INC.	177	D	A*	A*	C*	5
	MAERSK CANADA INC.	161	A	A*	D*	A	5
G	MANTEI'S TRANSPORT LTD.	145	C				
L	MARINE ATLANTIC INC.	1 345	B	C*	C	C*	3
	MCKEIL MARINE LIMITED	113	D*	Z	Z	Z	5
	MCKEVITT TRUCKING LIMITED	145	D	A*	D*	D*	2
	MEYERS TRANSPORT LTD.	207	D	A	A	C	5
	MID-ARCTIC TRANSPORTATION CO. LTD.	141	C	B	D*	D*	5
	MIDLAND TRANSPORT LIMITED	1 247	C	C	A	C	5
V	MILL CREEK MOTOR FREIGHT L.P.	72	C	Z	B*	D*	5
	MONTSHIP INC.	173	B	C*	D*	B	5
G	MORNINGSTAR AIR EXPRESS INC.	117	D				
L	MTU MAINTENANCE CANADA	166	C	D*	Z	B	4
	MUIR'S CARTAGE, A DIVISION OF INDIS INC.	110	Z	A*	A*	A	5
	MULLEN OILFIELD SERVICES L.P.	178	C	A*	D*	D*	5
	MULLEN TRUCKING L.P.	101	C	D*	D*	Z	5
	MUSKOKA TRANSPORT LIMITED	128	C	D*	A*	D*	4
	N. YANKE TRANSFER LTD.	521	C	B	C	D	5
	NASITTUQ CORPORATION	263	C	B	A	D*	5
	NAV CANADA	4 881	C	B	C	C	5
	NESEL FAST FREIGHT INCORPORATED	226	C	A*	D*	C	5

**Légende :** **Total** : Nombre d'employés à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2009;

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

## Tableau de notation du rendement (suite)

Secteur	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	NORMANDIN TRANSIT INC.	391	C	D*	D*	D*	5
	NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	374	D	B	D*	C*	5
	NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	192	C	Z	D*	D*	5
G	NORTHWEST TANK LINES INC.	80	C				
	OCEANEX INC.	245	C	D*	Z	D*	5
	OTTAWA MACDONALD-CARTIER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	164	B	D*	D*	D*	4
	P.W. TRANSPORTATION LTD.	161	C	Z	Z	C	5
	PACIFIC COASTAL AIRLINES LTD.	236	C	C*	D*	C	2
	PAPINEAU INT. S.E.C. (TRANSPORT PAPINEAU INTERNATIONAL)	74	C	A*	B*	D*	5
G	PARAMOUNT TRUCK LINES LTD.	117	C*				
G	PARKINSON COACH LINES 2000 INC.	110	A				
	PAUL'S HAULING LTD.	288	C	A	D*	D*	4
	PE BEN OILFIELD SERVICES L.P.	168	C	C*	D*	C*	5
	PEMBINA PIPELINE CORPORATION	385	C	A	C*	C	5
F	PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	0					
	PENNER INTERNATIONAL, INC.	142	B	Z	Z	D*	2
	PERIMETER AVIATION L.P.	570	C	B	C	D	5
G	PETER HODGE TRANSPORT LTD.	103	D*				
I	PHOENIX OILFIELD HAULING	79	D*	Z	A*	Z	5
	PILOTES DU ST-LAURENT CENTRAL INC.	125	D*	Z	D*	Z	5
L	PLH AVIATION SERVICES INC.	231	C	A*	A	B	4
	POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED	330	C	A*	A	D*	5
	POLYMER DISTRIBUTION INC.	104	C	A*	Z	D*	5
	PORTER AIRLINES INC.	806	C	C*	D*	C	5
V	PREMAY EQUIPMENT L.P.	77	C*	A*	Z	D*	5
V	PREMAY PIPELINE HAULING L.P.	5	B*	Z	Z	Z	5
G	PREMIER AVIATION	191	D				
	PRINCESS CRUISES (BC) LTD.	8	A*	Z	Z	D*	2
	PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	771	C	B	D*	C	5
	Q-LINE TRUCKING	141	C	B*	D*	A*	5
	QUIK X TRANSPORT INC.	287	C	A*	C	D	5
	RAILINK CANADA LTD.	95	D*	A*	D*	D*	5
	REIMER EXPRESS LINES, LTD.	1 335	C	C	B	D	5
	RIDSDALE TRANSPORT LTD.	250	C	A	A	A	3
	RIO TINTO ALCAN, INSTALLATIONS PORTUAIRES	205	C*	A*	A	Z	5
	ROBYN'S TRANSPORTATION & DISTRIBUTION SERVICES LTD.	103	C	A*	B*	B	5

**Légende :** **Total** : Nombre d'employés à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2009;

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



## Tableau de notation du rendement (suite)

Secteur	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	ROSEDALE TRANSPORT LIMITED	344	C	C*	C*	C	5
	ROSENAU TRANSPORT LTD.	331	C	A	A	D	5
	RTL ROBINSON ENTERPRISES LTD.	193	D	C	D*	C	4
	RYDER TRUCK RENTAL CANADA LTD.	1 112	C	D*	D*	C	4
	S.G.T. 2000 INC.	396	D	A*	D*	C	5
G	SAFECO DRIVER SERVICES INC.	94	C				
	SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	234	C	B	B	C*	5
	SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	528	D	A	C*	C	5
	SEABOARD LIQUID CARRIERS LIMITED	144	C	D*	Z	D*	5
	SEAMANNING SERVICES LIMITED	260	C	D*	D*	D*	5
	SEARAIL CARGO SURVEYS	85	C	B*	D*	C*	5
	SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	476	C	A	C	C	5
	SECUNDA MARINE SERVICES	328	C	A*	D*	C*	2
	SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	424	C	A	D*	A	5
	SERVICES AÉROPORTUAIRES HANDLEX INC.	1 204	A	A	D	A	5
	SERVISAIR INC.	1 937	B	C	D	A	5
	SHANNAHAN'S INVESTIGATION AND SECURITY LIMITED	766	A	B	Z	C	4
	SHARP BUS LINES LIMITED	845	B	A	D	D	4
L	SKYSERVICE BUSINESS AVIATION INC.	455	C	D*	C*	D	4
	SLH TRANSPORT INC.	825	D	A	B	C	5
	SMIT MARINE CANADA INC.	124	C*	A*	D*	C*	3
	SOCIÉTÉ AIR FRANCE	262	A	Z	D*	B	4
	SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	643	C	A	A	C	5
	SPEARING SERVICE L.P.	174	C	C*	D*	C*	5
	SPEEDY TRANSPORT GROUP INC.	256	B	A*	D*	B	4
	STARLINK AVIATION INC.	111	C	C*	B*	B	3
G	STUDENT TRANSPORTATION OF CANADA INC.	1 426	A				
	SUNBURY TRANSPORT LIMITED	100	B	Z	Z	Z	5
	SUNWEST AVIATION LTD.	226	C	A*	D*	C	4
	SUNWING AIRLINES INC.	781	B	D*	D*	C	5
	SWANBERG BROS. TRUCKING L.P.	78	C*	A*	D*	Z	5
	SWISSPORT CANADA HANDLING INC.	1 230	C	D*	D*	A	4
	SYSTÈMES DANFREIGHT INC.	292	C	A*	B*	D*	5
	TEEKAY SHIPPING (CANADA) LTD.	211	B	D*	D*	A	5
	TENOLD TRANSPORTATION L.P.	162	C	D*	A*	C*	5
	TERRATEC ENVIRONMENTAL LTD.	127	C	Z	D*	D*	4

**Légende :** **Total** : Nombre d'employés à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2009;

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

## Tableau de notation du rendement (suite)

Secteur	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	TFI TRANSPORT 5 L.P.	660	C	A*	B	D	4
	TFI TRANSPORT 20 L.P.	137	D	C*	D*	Z	3
	THE CALGARY AIRPORT AUTHORITY	159	A	B*	D*	C*	5
L	THE TORONTO TERMINALS RAILWAY COMPANY LIMITED	206	D	A*	D*	C	4
	THE TRIMAC GROUP OF COMPANIES	876	C	C	C	C	5
	THOMAS BELLEMARE LTÉE	408	D	D*	D*	D*	3
	TIGER COURIER INC.	112	C	D*	Z	A	5
	TIPPET-RICHARDSON LIMITED	263	C	A*	A	C	5
G	TOP ACES INC.	111	C				
	TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	2 500	B	B	C	B	5
	TRANSCO ENERGY SERVICES	462	D	C*	D*	D*	4
	TRANSFREIGHT INC.	323	D	C*	D*	C	5
	TRANS-FRT. MCNAMARA INC.	179	C	D*	C*	D*	4
L	TRANSIT WINDSOR	288	B	D*	A	C	4
	TRANSPORT BERNIÈRES INC. (GROUPE BERNIÈRES)	222	C	D*	D*	D*	5
	TRANSPORT BOURRET INC.	400	D	Z	Z	D*	2
	TRANSPORT COUTURE ET FILS LTÉE	199	C	A*	Z	D*	4
	TRANSPORT GILMYR INC.	163	C	Z	D*	Z	4
	TRANSPORT GUILBAULT INC.	214	D*	D*	D*	D*	5
	TRANSPORT GUY BOURASSA INC.	312	C	A*	D*	D*	5
	TRANSPORT HERVÉ LEMIEUX (1975) INC.	257	C	A*	D*	C	4
	TRANSPORT JACQUES AUGER INC.	154	C	Z	Z	D*	3
	TRANSPORT MORNEAU INC.	392	C	D*	D*	D*	5
G	TRANSPORT NORD-OUEST INC.	92	D*				
	TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE	433	D	A*	A	C*	5
	TRANSPORT TFI 1, SEC	222	D	A*	A*	C*	5
G	TRANSPORT TFI 4 SEC	201	C				
	TRANSPORT TFI 5 S.E.C.	149	C	Z	D*	C*	4
	TRANSPORT TFI 6 S.E.C. (TRANSPORT BESNER)	125	C	C*	D*	D*	5
	TRANSPORT TFI 15 S.E.C. (TRANSPORT GRÉGOIRE)	304	C	A*	D*	D*	5
	TRANSPORT TFI 16 SEC	128	C	A*	A*	C*	5
	TRANSPORT TFI 19 SEC (DUROCHER INTERNATIONAL)	97	C	Z	D*	Z	5
	TRANSPORT TFI 23, S.E.C./TFI	148	C	A*	D*	Z	5
	TRANS-PROVINCIAL FREIGHT CARRIERS LIMITED	229	C	A*	B*	D	3
L	TRANSX LTD.	1 485	C	B	C	B	4
	TRAVELERS TRANSPORTATION SERVICES INC.	253	D	A*	D*	C	4

**Légende :** **Total** : Nombre d'employés à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2009;  
**F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

## Tableau de notation du rendement (suite)

Secteur	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	TRENTWAY-WAGAR INC.	1 015	C	A	C	C	5
	TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	302	C	A*	D*	C	5
	TST SOLUTIONS L.P.	1 116	C	B	A	C	4
	UNITED AIRLINES, INC.	172	A	D*	D*	C	5
	UPPER LAKES SHIPPING INC.	351	C*	D*	D*	C*	5
	US AIRWAYS GROUP, INC.	120	A	Z	Z	A	5
	VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	474	C	A	C	C	5
	VECTOR AEROSPACE ENGINE SERVICES - ATLANTIC	397	C	D*	D*	D*	5
	VECTOR AEROSPACE HELICOPTER SERVICES INC.	409	C	A	D*	A	5
	VERREAULT NAVIGATION INC.	143	D	Z	Z	Z	4
	VERSPEETEN CARTAGE LTD.	248	D	A*	D*	C	3
	VIA RAIL CANADA INC.	2 775	C	B	C	C	5
	VIH HELICOPTERS LTD.	254	D	D*	D*	Z	3
	VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	351	C	A	D*	C	4
	WARREN GIBSON LIMITED	384	D	A*	C*	C*	4
	WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP	369	D	B	D*	C*	5
G, J	WEST COAST AIR	152					
G	WEST WIND AVIATION L.P.	193	C				
	WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	543	C	C	A	C	4
	WESTCOAST ENERGY INC.	893	C	A	A	B	4
L	WESTERN LOGISTICS INC.	95	C	A*	Z	B	3
	WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	107	C	A*	Z	C*	5
	WESTJET AIRLINES LTD.	7 255	A	B	D	B	5
	WESTSHORE TERMINALS LIMITED PARTNERSHIP	277	C	Z	D*	D*	5
	WILLS TRANSFER LIMITED	115	C	A*	D*	D*	3
	WINNIPEG AIRPORTS AUTHORITY INC.	153	B	A*	D*	D*	5
	WITHERS L.P.	127	D	B*	D*	D*	5
	WORLDWIDE FLIGHT SERVICES, INC.	250	B	Z	Z	B	5
	XTL TRANSPORT INC.	240	D	D*	D*	B	4
	ZIM INTEGRATED SHIPPING SERVICES (CANADA) CO. LTD.	110	A	Z	D*	A	3
<b>AUTRES</b>							
	ADM AGRI-INDUSTRIES LTD.	547	C	A	A	D	5
	ADMINISTRATION CANADIENNE DE LA SÛRETÉ DU TRANSPORT AÉRIEN	484	A	C*	C*	B	5
	AEROGUARD EASTERN LTD., AEROGUARD INC., AEROGUARD COMPANY LTD.	1 997	A	C	C	A	5
	AGRIBRANDS PURINA CANADA INC.	261	C	D*	A	D*	5

**Légende :** **Total** : Nombre d'employés à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2009;  
**F** : Femmes; **A** : Autochtones; **PH** : Personnes handicapées; **MV** : Membres des minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rendement.

## Tableau de notation du rendement (suite)

Secteur	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	AGRI CO-OPERATIVE LTD.	140	D	D*	A*	Z	5
G	ALLIANCE PULSE PROCESSORS INC.	191	D				
	AMEX CANADA INC.	3 359	A	A	A	C	5
	AREVA RESOURCES CANADA INC.	430	C	A	D*	A	5
	ATCO STRUCTURES & LOGISTICS	708	C	D	D	A	4
	BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA	1 724	A	A	A	B	5
	BANQUE MBNA CANADA	1 768	A	A	C	A	5
	BIOREX INC.	67	C	Z	C*	D*	5
	BRETT-YOUNG SEEDS LIMITED PARTNERSHIP	151	D	C*	D*	C	2
	BRINK'S CANADA LIMITED	2 528	C	A	C	C	4
	BRUCE POWER L.P.	5 255	C	A	C	C	5
	CAMECO CORPORATION	2 757	C	A	C	C	5
	CANADA MALTING COMPANY LTD.	243	C	D*	D*	C	5
F	CAN-OAT MILLING A DIVISION OF VITERRA INC.	0					
	CARGILL LIMITÉE	1 522	B	B	A	C	5
	CENTRE CANADIEN DE RAYONNEMENT SYNCHROTRON	159	C	D*	D*	A	5
L	CEVA LOGISTICS CANADA, ULC	1 080	C	A*	A	D	3
	COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ	421	A	D	D*	C	5
	COMMISSION CANADIENNE DU TOURISME	129	A	C*	D*	C	4
	COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE	429	A	A	A	C	5
	CONSEIL DES ARTS DU CANADA	210	A	A	A	B	5
	CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LTÉE	803	A	A	A	B	5
	CORPORATION COMMERCIALE CANADIENNE	120	A	A*	A*	D*	5
	CWS LOGISTICS LTD.	160	D	D*	D*	A	5
	ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITÉE	4 822	B	A	C	C	5
G	EXCEL CARGO INC.	108	B				
	EXPORTATION ET DÉVELOPPEMENT CANADA	1 188	A	C*	A	C	5
V, G, L	FERUS INC.	66	C				
	FINANCEMENT AGRICOLE CANADA	1 450	A	C	B	C	5
	FUGRO AIRBORNE SURVEYS CORP. / FUGRO AVIATION CANADA LIMITED	147	C	A*	D*	C	5
	G4S CASH SOLUTIONS (CANADA) LTD.	2 084	C	C	C	D	5
	GE HITACHI NUCLEAR ENERGY CANADA INC.	382	C	A*	B	C	5
	HENSALL DISTRICT CO-OPERATIVE INC.	307	C	D*	B	D*	5
	HUDSON BAY MINING AND SMELTING CO., LIMITED	1 412	C	C	A	C	5
	INTEK COMMUNICATIONS INC.	185	C*	D*	B*	A	5
	INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	330	A	A*	A	A	5

**Légende :** **Total** : Nombre d'employés à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2009;

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

## Tableau de notation du rendement (suite)

Secteur	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
	LE GROUPE DE SÉCURITÉ GARDA INC.	23 167	C	C	D	B	5
	LOUIS DREYFUS CANADA LTD.	168	C	D*	D*	C*	4
	MASTERFEEDS INC.	348	C	A*	D*	C*	5
	MDS NORDION	446	B	D*	C*	C	5
V, L	MONCTON FLYING CLUB DOING BUSINESS AS THE MONCTON FLIGHT COLLEGE	99	C	Z	Z	A*	4
	MONNAIE ROYALE CANADIENNE	853	B	A	B	B	5
	MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE	149	A	A*	A*	C*	5
	MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA	257	A	A*	D*	C	5
	MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	229	A	A*	A	D*	5
	NEW-LIFE MILLS LIMITED	229	C	D*	D*	D*	3
	NUCLEAR WASTE MANAGEMENT ORGANIZATION	106	A	A*	D*	C	5
	NUTRECO CANADA INC.	1 110	C	C	C*	C	4
	OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	313	A	A	Z	A	4
	OFFICE D'INVESTISSEMENT DES RÉGIMES DE PENSIONS DU SECTEUR PUBLIC	298	B	A*	D*	A	5
	OFFICE D'INVESTISSEMENT DU RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA	497	C	B*	C	B	5
G, L	OFFSHORE RECRUITING SERVICES INC.	113	D*				
	ONTARIO POWER GENERATION	12 052	C	A	C	C	5
	P & H MILLING GROUP	265	C	C*	B	C*	5
	PARRISH & HEIMBECKER, LIMITED	960	C	C	C	C	4
	PATERSON GLOBALFOODS INC.	357	D	C*	D*	C*	4
	PENSKE LOGISTICS LLC	188	C	A	D*	C	4
	PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	104	C	A	D*	C*	5
	RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	1 021	C	C	D	D	4
	RIDLEY INC.	213	C	D*	Z	C	4
	ROGERS FOODS LTD.	102	C	D*	A*	C	5
	SANDER GEOPHYSICS LIMITED	151	C	D*	D*	C	5
	SECURIGUARD SERVICES LTD.	1 741	C	A	C	A	5
	SÉCURITÉ KOLOSSAL INC.	194	A	A*	Z	B*	3
	SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT	1 901	A	A	A	B	5
	SOCIÉTÉ D'ASSURANCE-DÉPÔTS DU CANADA	104	B	A*	D*	B	5
	SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS	482	A	A*	C	C	5
	SOCIÉTÉ DU MUSÉE CANADIEN DES CIVILISATIONS	488	A	A*	A	C	5
	SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	400	B	Z	D*	C	5
	SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	105	A	Z	D*	A	5
V	SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE DU CANADA CLC LIMITÉE	536	B	B*	D*	B	5
	STANDARD AERO LTD.	1 320	C	B	C	A	5

**Légende :** **Total** : Nombre d'employés à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2009;

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

## The Performance Ratings Table (continued)

Secteur	Nom de l'employeur	Total	F	A	PH	MV	ICR
G, L	STERICYCLE INC.	264	C				
	TEAL-JONES GROUP	503	C	D*	Z	A	5
	TELEFILM CANADA	192	A	Z	C*	B	5
	THOMPSONS LIMITED	296	C	D*	A	D*	5
	TOTAL OILFIELD RENTALS, A DIVISION OF TOTAL ENERGY SERVICES LTD.	225	D	A	A*	C*	5
	VDM TRUCKING SERVICE LTD.	134	C*	D*	Z	D*	5
	VITERRA INC.	3 293	C	C	C	C	4
G	WINDSOR DISPOSAL SERVICES LTD.	129	C				

**Légende :** **Total** : Nombre d'employés à plein temps et à temps partiel au 31 décembre 2009;  
**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 sociétés d'État

Conformément à l'article 20 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le ministre du Travail doit, pour chaque année civile, regrouper tous les rapports des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et des sociétés d'État reçus aux termes de la Loi en un rapport unique qu'il assortit d'une analyse, et déposer celui-ci devant le Parlement.

Pour une vingt-troisième année consécutive, un regroupement des rapports soumis par les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État est rendu disponible. Ce regroupement comprend des tableaux détaillés pour 2009, ainsi que des tableaux montrant la représentation des groupes désignés pour 1987, 2001, 2008 et 2009.

Les tableaux 1 à 5 figurant dans cette annexe présentent des données regroupant les salariés qui occupent un poste permanent à plein temps, un poste permanent à temps partiel ou un poste temporaire. Les tableaux 6 à 9 sont des résumés de la part de recrutements, de promotions, de cessations d'emploi et d'effets nets des embauches et des cessations d'emplois des employés permanents à plein temps et à temps partiel. Les tableaux 10 et 11 présentent des données sur les salaires des employés permanents à plein temps et à temps partiel respectivement.

Veillez consulter l'annexe A, « Notation des employeurs », pour obtenir la liste complète des employeurs compris dans le regroupement de 2009.

### Liste des tableaux

- |                  |   |
|------------------|---|
| <b>Tableau 1</b> | Nombre de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, le genre, le secteur industriel et le sous-secteur au 31 décembre 2009                                    |
| <b>Tableau 2</b> | Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur (2008 et 2009)   |
| <b>Tableau 3</b> | 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 2009       |
| <b>Tableau 4</b> | 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, 2008 et 2009) |
| <b>Tableau 5</b> | Représentation des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2008 et 2009)  |

- Tableau 6** Nombre d'employés permanents recrutés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2008 et 2009)
- Tableau 7** Nombre d'employés permanents promus dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2008 et 2009)
- Tableau 8** Nombre d'employés permanents mis à pied dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2008 et 2009)
- Tableau 9** Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des employés permanents dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2008 et 2009)
- Tableau 10** Salariés occupant un poste permanent à plein temps 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 2009
- 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 2009



Tableau 1

Nombre de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, le genre, le secteur industriel et le sous-secteur au 31 décembre 2009

Secteur industriel et sous-secteur	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Autorités monétaires - banque centrale	1 293	624	669	14	10	4	23	13	10	193	109	84
Intermédiation financière par le biais de dépôts	211 486	70 480	141 006	2 849	680	2 169	7 560	2 378	5 182	55 962	22 354	33 608
<b>Banques</b>	<b>212 779</b>	<b>71 104</b>	<b>141 675</b>	<b>2 863</b>	<b>690</b>	<b>2 173</b>	<b>7 583</b>	<b>2 391</b>	<b>5 192</b>	<b>56 155</b>	<b>22 463</b>	<b>33 692</b>
Messageries	21 973	16 428	5 545	491	344	147	550	409	141	4 792	3 602	1 190
Radiodiffusion et télédiffusion	24 354	13 547	10 807	325	155	170	482	336	146	2 044	993	1 051
Services de traitement des données	56	46	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Services d'information	338	220	118	4	2	2	5	3	2	32	18	14
Services locaux de messagers et de livraison	9 307	6 801	2 506	170	136	34	123	87	36	2 659	2 097	562
Services postaux	58 524	30 996	27 528	1 073	469	604	2 466	1 406	1 060	6 467	4 044	2 423
Télécommunications	111 604	67 709	43 895	1 578	907	671	2 168	1 297	871	20 186	12 416	7 770
Télévision payante et spécialisée et distribution d'émissions de télévision	5 342	3 287	2 055	71	34	37	77	48	29	483	277	206
<b>Communications</b>	<b>231 498</b>	<b>139 034</b>	<b>92 464</b>	<b>3 712</b>	<b>2 047</b>	<b>1 665</b>	<b>5 871</b>	<b>3 586</b>	<b>2 285</b>	<b>36 663</b>	<b>23 447</b>	<b>13 216</b>
Activités de soutien au transport aérien	22 358	16 748	5 610	537	398	139	366	294	72	3 641	2 665	976
Activités de soutien au transport ferroviaire	435	288	147	15	3	12	4	4	0	83	51	32
Activités de soutien au transport par eau	9 533	8 363	1 170	345	312	33	276	258	18	1 297	1 133	164
Autre transport par pipeline	385	288	97	17	15	2	5	4	1	17	7	10
Autres activités de soutien au transport	521	411	110	18	14	4	13	12	1	20	16	4
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	1 735	1 450	285	54	45	9	38	34	4	142	99	43
Intermédiaires en transport de marchandises	1 560	1 359	201	74	62	12	79	68	11	95	76	19
Services d'autobusolisés	1 322	966	356	13	7	6	12	10	2	103	89	14
Services urbains de transport en commun	931	720	211	26	20	6	28	25	3	41	32	9
Transport aérien non régulier	5 193	3 739	1 454	257	153	104	26	19	7	489	335	154
Transport aérien régulier	48 873	28 595	20 278	1 263	685	578	669	420	249	7 081	3 870	3 211
Transport du gaz naturel par gazoduc	3 657	2 539	1 118	103	75	28	100	73	27	477	277	200
Transport du pétrole brut par oléoduc	1 908	1 320	588	31	23	8	11	11	0	230	143	87
Transport ferroviaire	29 556	26 079	3 477	841	769	72	956	873	83	1 918	1 570	348

**Tableau 1 (suite)**  
**Nombre de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, le genre, le secteur industriel et le sous-secteur au 31 décembre 2009**

Secteur industriel 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 hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	6 291	5 193	1 098	133	95	38	54	49	5	271	173	98
Transport interurbain et rural par autocar	3 741	3 232	509	94	85	9	116	95	21	361	333	28
Transport par camion de marchandises diverses	42 823	35 976	6 847	862	723	139	959	792	167	3 412	2 702	710
Transport par camion de marchandises spéciales	9 726	8 091	1 635	241	198	43	245	200	45	547	452	95
Transport par eau de tourisme et d'agrément	8	3	5	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Transport scolaire et transport d'employés par autobus	11 879	5 333	6 546	150	51	99	186	95	91	805	438	367
Transport sur les eaux intérieures	426	346	80	0	0	0	1	1	0	2	2	0
Transport terrestre de tourisme et d'agrément	88	77	11	1	1	0	2	2	0	7	5	2
<b>Transports</b>	<b>202 949</b>	<b>151 116</b>	<b>51 833</b>	<b>5 075</b>	<b>3 734</b>	<b>1 341</b>	<b>4 146</b>	<b>3 339</b>	<b>807</b>	<b>21 040</b>	<b>14 468</b>	<b>6 572</b>
Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz	179	167	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Activités de soutien aux cultures agricoles	1 662	1 225	437	66	51	15	61	46	15	67	39	28
Activités liées à l'immobilier	536	312	224	3	1	2	5	4	1	172	100	72
Affaires étrangères et aide internationale	330	113	217	5	1	4	11	8	3	62	21	41
Architecture, génie et services connexes	5 120	3 772	1 348	188	146	42	139	111	28	806	600	206
Autres activités d'investissement financier	1 724	858	866	21	8	13	58	15	43	217	94	123
Autres établissements d'enseignement et de formation	99	85	14	0	0	0	0	0	0	8	8	0
Autres services de divertissement et de loisirs	400	200	200	1	0	1	7	3	4	38	24	14
Autres services de l'administration publique fédérale	2 981	1 192	1 789	82	38	44	132	51	81	392	162	230
Autres services professionnels, scientifiques et techniques	106	56	50	3	2	1	2	2	0	18	7	11
Caisse de retraite	795	505	290	5	1	4	13	5	8	180	108	72
Collecte des déchets	129	107	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Compagnies d'arts d'interprétation	482	235	247	8	6	2	14	10	4	57	34	23
Culture de céréales et de plantes oléagineuses	307	249	58	1	1	0	12	11	1	4	2	2
Entreposage	7 514	5 595	1 919	126	101	25	142	104	38	360	245	115
Établissements du patrimoine	1 123	460	663	19	9	10	45	27	18	51	23	28
Extraction de minerais métalliques	4 599	3 728	871	817	678	139	143	123	20	155	133	22
Extraction de pétrole et de gaz	359	322	37	21	15	6	9	8	1	7	6	1
Fabrication d'aliments pour animaux	1 900	1 397	503	29	23	6	11	9	2	34	28	6
Fabrication d'autres aliments	547	476	71	20	20	0	27	25	2	43	35	8

**Tableau 1 (suite)**  
**Nombre de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné, le genre, le secteur industriel et le sous-secteur au 31 décembre 2009**

Secteur industriel et sous-secteur	Tous les salariés		Autochtones		Personnes handicapées			Membres des minorités visibles				
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes			
Fabrication d'autres produits en bois	708	509	199	21	11	10	17	14	3	83	54	29
Fabrication d'autres types de matériel et de composants électriques	185	177	8	1	1	0	6	6	0	73	71	2
Fabrication de moteurs, de turbines et de matériel de transmission de puissance	1 320	1 084	236	55	45	10	17	15	2	211	174	37
Fabrication de produits aérospatiaux et de leur pièces	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Fabrication de produits chimiques de base	828	602	226	10	5	5	16	12	4	88	67	21
Forgeage et estampage	853	579	274	49	31	18	29	20	9	114	73	41
Gestion de construction	803	499	304	30	15	15	28	13	15	74	45	29
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	780	455	325	13	3	10	8	3	5	39	16	23
Intermédiation et courtage de valeurs mobilières et de contrats de marchandises	105	47	58	0	0	0	2	1	1	18	9	9
Intermédiation financière non faite par le biais de dépôts	4 406	2 060	2 346	85	44	41	140	81	59	639	325	314
Mouture de céréales et de graines oléagineuses	1 083	826	257	16	9	7	66	51	15	39	26	13
Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	313	187	126	85	56	29	1	1	0	61	35	26
Production, transport et distribution d'électricité	17 307	13 681	3 626	205	160	45	372	320	52	1 631	1 269	362
Scieries et préservation du bois	503	480	23	1	1	0	0	0	0	131	126	5
Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	67	47	20	0	0	0	2	2	0	2	1	1
Services d'enquêtes et de sécurité	31 711	23 630	8 081	336	231	105	200	155	45	6 940	5 497	1 443
Services de préparation de voyages et de réservation	3 359	1 202	2 157	32	8	24	410	181	229	546	208	338
Services de protection fédéraux	484	280	204	5	1	4	7	5	2	58	38	20
Services de recherche et de développement scientifiques	159	128	31	2	2	0	4	4	0	14	12	2
Sociétés d'assurance	104	50	54	2	1	1	2	0	2	12	9	3
Traitement et élimination des déchets	264	199	65	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Autres secteurs</b>	<b>96 234</b>	<b>67 776</b>	<b>28 458</b>	<b>2 363</b>	<b>1 725</b>	<b>638</b>	<b>2 158</b>	<b>1 446</b>	<b>712</b>	<b>13 444</b>	<b>9 724</b>	<b>3 720</b>
<b>Tous les secteurs</b>	<b>743 460</b>	<b>429 030</b>	<b>314 430</b>	<b>14 013</b>	<b>8 196</b>	<b>5 817</b>	<b>19 758</b>	<b>10 762</b>	<b>8 996</b>	<b>127 302</b>	<b>70 102</b>	<b>57 200</b>

**Tableau 2**  
**Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur (2008 et 2009)**

Secteur industriel et sous-secteur	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2008 (%)	2009 (%)	2008 (%)	2009 (%)	2008 (%)	2009 (%)	2008 (%)	2009 (%)
Autorités monétaires - banque centrale	52,3	51,7	1,1	1,1	2,2	1,8	14,5	14,9
Intermédiation financière par le biais de dépôts	67,1	66,7	1,3	1,3	3,5	3,6	25,5	26,5
<b>Banques</b>	<b>67,0</b>	<b>66,6</b>	<b>1,3</b>	<b>1,3</b>	<b>3,5</b>	<b>3,6</b>	<b>25,5</b>	<b>26,4</b>
Messageeries	26,1	25,2	2,2	2,2	2,6	2,5	21,8	21,8
Radiodiffusion et télédiffusion	44,2	44,4	1,3	1,3	2,0	2,0	8,2	8,4
Services de traitement des données	s.o.	17,9	s.o.	0,0	s.o.	0,0	s.o.	0,0
Services d'information	35,7	34,9	0,7	1,2	2,2	1,5	11,2	9,5
Services locaux de messagers et de livraison	29,2	26,9	1,9	1,8	1,3	1,3	28,9	28,6
Services postaux	46,4	47,0	1,7	1,8	3,9	4,2	10,5	11,1
Télécommunications	39,8	39,3	1,4	1,4	2,0	1,9	17,5	18,1
Télévision payante et spécialisée et distribution d'émissions de télévision	38,8	38,5	1,5	1,3	1,5	1,4	7,9	9,0
<b>Communications</b>	<b>40,2</b>	<b>39,9</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>15,3</b>	<b>15,8</b>
Activités de soutien au transport aérien	26,1	25,1	2,1	2,4	1,3	1,6	16,2	16,3
Activités de soutien au transport ferroviaire	35,7	33,8	3,0	3,4	1,5	0,9	18,1	19,1
Activités de soutien au transport par eau	13,0	12,3	2,9	3,6	3,0	2,9	14,9	13,6
Autre transport par pipeline	25,3	25,2	4,3	4,4	1,8	1,3	2,8	4,4
Autres activités de soutien au transport	22,4	21,1	3,4	3,5	3,2	2,5	5,2	3,8
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	18,7	16,4	3,5	3,1	2,5	2,2	10,3	8,2
Intermédiaires en transport de marchandises	14,7	12,9	4,8	4,7	5,2	5,1	6,5	6,1
Services d'autobus nolisés	25,1	26,9	1,4	1,0	1,2	0,9	9,9	7,8
Services urbains de transport en commun	21,5	22,7	2,3	2,8	2,4	3,0	4,5	4,4
Transport aérien non régulier	32,6	28,0	4,4	4,9	0,5	0,5	7,0	9,4
Transport aérien régulier	42,0	41,5	2,5	2,6	1,4	1,4	13,9	14,5
Transport du gaz naturel par gazoduc	30,0	30,6	2,8	2,8	2,6	2,7	12,6	13,0

**Tableau 2 (suite)**  
**Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur (2008 et 2009)**

Secteur industriel et sous-secteur	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2008 (%)	2009 (%)	2008 (%)	2009 (%)	2008 (%)	2009 (%)	2008 (%)	2009 (%)
Transport du pétrole brut par oléoduc	31,1	30,8	1,6	1,6	0,6	0,6	11,9	12,1
Transport ferroviaire	12,4	11,8	3,0	2,8	3,3	3,2	6,4	6,5
Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	16,9	17,5	2,5	2,1	0,9	0,9	4,2	4,3
Transport interurbain et rural par autocar	18,4	13,6	4,0	2,5	4,4	3,1	4,6	9,6
Transport par camion de marchandises diverses	16,8	16,0	2,2	2,0	2,2	2,2	8,1	8,0
Transport par camion de marchandises spéciales	17,6	16,8	2,7	2,5	2,6	2,5	6,4	5,6
Transport par eau de tourisme et d'agrément	66,7	62,5	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	12,5
Transport scolaire et transport d'employés par autobus	56,8	55,1	1,5	1,3	2,0	1,6	6,7	6,8
Transport sur les eaux intérieures	24,3	18,8	0,0	0,0	0,0	0,2	0,7	0,5
Transport terrestre de tourisme et d'agrément	10,8	12,5	1,4	1,1	2,7	2,3	5,4	8,0
<b>Transports</b>	<b>25,7</b>	<b>25,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,1</b>	<b>2,0</b>	<b>10,2</b>	<b>10,4</b>
Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz	s.o.	6,7	s.o.	0,0	s.o.	0,0	s.o.	0,0
Activités de soutien aux cultures agricoles	27,2	26,3	2,2	4,0	2,6	3,7	2,6	4,0
Activités liées à l'immobilier	43,0	41,8	0,5	0,6	0,9	0,9	32,8	32,1
Affaires étrangères et aide internationale	67,2	65,8	0,7	1,5	1,5	3,3	12,4	18,8
Architecture, génie et services connexes	25,5	26,3	3,2	3,7	2,8	2,7	16,5	15,7
Autres activités d'investissement financier	52,5	50,2	1,2	1,2	3,6	3,4	12,9	12,6
Autres établissements d'enseignement et de formation	s.o.	14,1	s.o.	0,0	s.o.	0,0	s.o.	8,1
Autres services de divertissement et de loisirs	51,8	50,0	0,0	0,3	1,3	1,8	7,6	9,5
Autres services de l'administration publique fédérale	59,3	60,0	2,5	2,8	4,0	4,4	11,2	13,1
Autres services professionnels, scientifiques et techniques	s.o.	47,2	s.o.	2,8	s.o.	1,9	s.o.	17,0
Caisse de retraite	37,9	36,5	0,6	0,6	2,1	1,6	20,0	22,6
Collecte des déchets	s.o.	17,1	s.o.	0,0	s.o.	0,0	s.o.	0,0
Compagnies d'arts d'interprétation	48,9	51,2	1,6	1,7	3,4	2,9	10,3	11,8
Culture de céréales et de plantes oléagineuses	18,4	18,9	0,4	0,3	4,0	3,9	1,1	1,3
Entreposage	26,0	25,5	2,1	1,7	2,2	1,9	5,1	4,8
Établissements du patrimoine	60,9	59,0	1,9	1,7	3,7	4,0	5,0	4,5
Extraction de minerais métalliques	18,6	18,9	18,7	17,8	3,2	3,1	3,0	3,4

**Tableau 2 (suite)**  
**Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur (2008 et 2009)**

Secteur industriel et sous-secteur	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2008 (%)	2009 (%)	2008 (%)	2009 (%)	2008 (%)	2009 (%)	2008 (%)	2009 (%)
	Extraction de pétrole et de gaz	14,6	10,3	10,7	5,8	3,4	2,5	4,3
Fabrication d'aliments pour animaux	27,2	26,5	1,2	1,5	0,9	0,6	1,9	1,8
Fabrication d'autres aliments	11,7	13,0	4,3	3,7	5,6	4,9	7,0	7,9
Fabrication d'autres produits en bois	s.o.	28,1	s.o.	3,0	s.o.	2,4	s.o.	11,7
Fabrication d'autres types de matériel et de composants électriques	4,7	4,3	0,6	0,5	4,1	3,2	39,0	39,5
Fabrication de moteurs, de turbines et de matériel de transmission de puissance	18,4	17,9	4,3	4,2	1,2	1,3	14,2	16,0
Fabrication de produits aérospatiaux et de leur pièces	18,9	s.o.	0,4	s.o.	0,4	s.o.	0,0	s.o.
Fabrication de produits chimiques de base	28,0	27,3	1,2	1,2	1,9	1,9	10,8	10,6
Forgeage et estampage	32,8	32,1	6,0	5,7	3,3	3,4	12,8	13,4
Gestion de construction	37,9	37,9	3,6	3,7	4,0	3,5	7,8	9,2
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	49,1	41,7	2,4	1,7	1,9	1,0	6,8	5,0
Intermédiation et courtage de valeurs mobilières et de contrats de marchandises	55,9	55,2	0,0	0,0	0,9	1,9	19,8	17,1
Intermédiation financière non faite par le biais de dépôts	53,8	53,2	1,9	1,9	2,6	3,2	13,1	14,5
Mouture de céréales et de graines oléagineuses	24,0	23,7	2,5	1,5	5,6	6,1	3,9	3,6
Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	41,1	40,3	29,8	27,2	0,0	0,3	13,3	19,5
Production, transport et distribution d'électricité	20,8	21,0	1,1	1,2	2,1	2,1	9,2	9,4
Scieries et préservation du bois	s.o.	4,6	s.o.	0,2	s.o.	0,0	s.o.	26,0
Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	23,6	29,9	0,0	0,0	0,0	3,0	2,8	3,0
Services d'enquêtes et de sécurité	25,7	25,5	1,0	1,1	0,7	0,6	22,2	21,9
Services de préparation de voyages et de réservation	64,4	64,2	1,1	1,0	11,9	12,2	15,5	16,3
Services de protection fédéraux	41,8	42,1	0,9	1,0	2,5	1,4	12,9	12,0
Services de recherche et de développement scientifiques	20,8	19,5	1,4	1,3	2,8	2,5	6,9	8,8
Sociétés d'assurance	52,2	51,9	1,1	1,9	1,1	1,9	11,1	11,5
Traitement et élimination des déchets	s.o.	24,6	s.o.	0,0	s.o.	0,0	s.o.	0,0
<b>Autres secteurs</b>	<b>30,2</b>	<b>29,6</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2,4</b>	<b>2,2</b>	<b>13,4</b>	<b>14,0</b>
<b>Tous les secteurs</b>	<b>42,6</b>	<b>42,3</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>	<b>2,7</b>	<b>2,7</b>	<b>16,6</b>	<b>17,1</b>

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 2009

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Halifax	10 254	5 691	4 563	152	77	75	459	235	224	584	287	297
Montréal	94 079	53 317	40 762	527	275	252	1 530	777	753	11 536	6 752	4 784
Toronto	192 024	104 286	87 738	1 865	910	955	5 137	2 705	2 432	63 684	32 900	30 784
Winnipeg	18 914	12 669	6 245	1 081	694	387	649	431	218	2 147	1 394	753
Regina	3 642	1 775	1 867	113	62	51	140	69	71	191	103	88
Calgary	36 093	19 615	16 478	682	338	344	1 075	562	513	6 428	3 453	2 975
Edmonton	21 212	12 344	8 868	534	282	252	577	332	245	3 411	1 983	1 428
Vancouver	52 262	30 524	21 738	1 076	655	421	1 502	880	622	17 543	9 596	7 947
<b>Régions métropolitaines de recensement</b>	<b>428 480</b>	<b>240 221</b>	<b>188 259</b>	<b>6 030</b>	<b>3 293</b>	<b>2 737</b>	<b>11 069</b>	<b>5 991</b>	<b>5 078</b>	<b>105 524</b>	<b>56 468</b>	<b>49 056</b>
Terre-Neuve-et-Labrador	8 012	4 265	3 747	349	195	154	158	78	80	98	54	44
Île-du-Prince-Édouard	1 500	1 021	479	7	5	2	30	14	16	12	7	5
Nouvelle-Écosse	15 910	8 508	7 402	248	139	109	695	379	316	703	354	349
Nouveau-Brunswick	13 426	6 392	7 034	152	78	74	458	226	232	290	154	136
Québec	137 298	80 251	57 047	1 035	560	475	2 106	1 104	1 002	13 030	7 755	5 275
Ontario	334 796	186 426	148 370	4 464	2 452	2 012	9 739	5 091	4 648	76 192	40 594	35 598
Manitoba	29 294	19 216	10 078	1 786	1 133	653	942	610	332	2 658	1 710	948
Saskatchewan	16 639	10 173	6 466	1 214	896	318	522	287	235	664	422	242
Alberta	76 488	44 001	32 487	1 824	983	841	2 147	1 203	944	11 089	6 282	4 807
Colombie-Britannique	76 779	43 899	32 880	1 583	840	743	2 215	1 199	1 016	19 265	10 334	8 931
Yukon	451	227	224	35	16	19	18	7	11	32	19	13
Territoires-du-Nord-Ouest	1 152	848	304	172	103	69	23	16	7	81	58	23
Nunavut	201	152	49	86	55	31	7	6	1	15	12	3
<b>Canada*</b>	<b>743 460</b>	<b>429 030</b>	<b>314 430</b>	<b>14 013</b>	<b>8 196</b>	<b>5 817</b>	<b>19 758</b>	<b>10 762</b>	<b>8 996</b>	<b>127 302</b>	<b>70 102</b>	<b>57 200</b>

\* 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, 2008 et 2009)**

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles						
	1987 (%)	2001 (%)	2008 (%)	2009 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2008 (%)	2009 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2008 (%)	2009 (%)				
Halifax	41,2	46,2	42,4	44,5	0,5	1,0	1,2	1,5	1,6	3,4	4,1	4,5	1,9	4,1	5,2	5,7
Montréal	39,0	45,6	42,7	43,3	0,3	0,5	0,5	0,6	1,1	1,3	1,6	1,6	3,0	5,5	10,9	12,3
Toronto	47,1	46,9	45,0	45,7	0,6	0,9	1,0	1,0	1,5	1,9	2,7	2,7	12,0	23,6	31,3	33,2
Winnipeg	32,7	38,2	35,6	33,0	0,8	4,1	5,7	5,7	1,8	3,4	3,3	3,4	2,9	6,6	10,2	11,4
Regina	42,9	52,4	49,7	51,3	0,4	2,0	3,3	3,1	2,4	4,4	4,0	3,8	1,6	4,0	5,1	5,2
Calgary	47,6	46,8	45,6	45,7	0,5	1,8	1,9	1,9	1,9	3,2	3,0	3,0	5,6	9,9	16,4	17,8
Edmonton	44,5	41,7	41,6	41,8	0,7	2,3	2,6	2,5	2,0	2,9	2,7	2,7	4,4	9,2	14,5	16,1
Vancouver	40,4	43,4	40,4	41,6	0,5	1,5	1,9	2,1	1,5	2,6	2,8	2,9	7,9	22,4	31,2	33,6
Terre-Neuve-et-Labrador	38,4	47,8	48,6	46,8	0,6	3,1	4,2	4,4	1,0	2,3	2,2	2,0	0,7	0,7	1,0	1,2
Île-du-Prince-Édouard	38,0	48,9	33,7	31,9	0,2	0,4	0,6	0,5	1,2	2,2	1,9	2,0	1,0	0,8	0,9	0,8
Nouvelle-Écosse	34,4	48,8	46,4	46,5	0,4	0,8	1,3	1,6	3,5	3,5	4,1	4,4	1,3	3,3	4,0	4,4
Nouveau-Brunswick	32,2	51,8	52,2	52,4	0,4	0,9	1,2	1,1	1,8	2,5	3,3	3,4	1,1	1,6	2,2	2,2
Québec	39,8	44,9	41,6	41,5	0,4	0,7	0,7	0,8	1,1	1,3	1,5	1,5	2,6	4,7	8,7	9,5
Ontario	44,2	46,2	44,6	44,3	0,7	1,1	1,3	1,3	1,6	2,2	2,9	2,9	7,3	16,3	22,2	22,8
Manitoba	30,5	37,5	34,7	34,4	1,0	4,5	6,2	6,1	1,7	3,4	3,1	3,2	2,6	5,6	8,8	9,1
Saskatchewan	35,1	42,3	38,9	38,9	1,4	5,3	7,6	7,3	1,8	3,3	3,4	3,1	1,2	3,2	3,9	4,0
Alberta	45,3	44,9	42,8	42,5	0,7	2,1	2,4	2,4	1,9	3,1	2,9	2,8	4,0	8,4	13,5	14,5
Colombie-Britannique	41,5	44,3	41,5	42,8	0,7	1,7	2,2	2,1	1,7	2,7	2,9	2,9	6,2	17,5	24,7	25,1
Yukon	31,4	57,6	50,3	49,7	3,8	5,7	7,6	7,8	0,8	2,6	4,1	4,0	1,4	4,3	6,5	7,1
Territoires-du-Nord-Ouest	21,9	31,8	26,6	26,4	9,6	16,1	16,3	14,9	1,4	1,0	2,2	2,0	2,5	3,0	6,7	7,0
Nunavut	s.o.	s.o.	18,6	24,4	s.o.	s.o.	32,6	42,8	s.o.	s.o.	1,9	3,5	s.o.	s.o.	5,8	7,5
<b>Canada</b>	<b>40,9</b>	<b>44,9</b>	<b>42,6</b>	<b>42,3</b>	<b>0,7</b>	<b>1,6</b>	<b>1,9</b>	<b>1,9</b>	<b>1,6</b>	<b>2,3</b>	<b>2,7</b>	<b>2,7</b>	<b>5,0</b>	<b>11,7</b>	<b>16,6</b>	<b>17,1</b>



**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 (2008 et 2009)**

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2009 N <sup>bre</sup>	2009 %	2009 N <sup>bre</sup>	2009 %	2009 N <sup>bre</sup>	2009 %	2009 N <sup>bre</sup>	2009 %	2009 N <sup>bre</sup>	2009 %
Cadres supérieurs	5 583	22,3	1 246	22,0	46	0,8	125	2,2	343	6,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	71 810	41,8	30 043	42,1	813	1,1	1 847	2,6	10 039	14,0
Professionnels	110 081	45,7	50 333	46,0	1 139	1,0	2 511	2,3	27 049	24,6
Personnel semi-professionnel et technique	47 883	18,2	8 694	18,3	945	2,0	964	2,0	4 980	10,4
Surveillants	21 892	60,0	13 134	59,9	400	1,8	625	2,9	3 570	16,3
Contremaîtres	10 787	7,1	766	7,1	284	2,6	259	2,4	794	7,4
Personnel administratif et de bureau principal	32 554	75,4	24 561	75,0	521	1,6	1 013	3,1	7 401	22,7
Personnel spécialisé de la vente et des services	7 472	29,7	2 219	26,5	145	1,9	109	1,5	709	9,5
Travailleurs qualifiés et artisans	59 477	3,7	2 179	3,7	1 829	3,1	1 546	2,6	5 202	8,7
Personnel de bureau	203 925	67,0	136 554	66,0	3 717	1,8	7 663	3,8	41 803	20,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	34 417	65,9	22 683	66,4	832	2,4	611	1,8	5 281	15,3
Travailleurs manuels spécialisés	96 281	12,8	12 311	12,4	2 549	2,6	2 000	2,1	12 106	12,6
Autre personnel de la vente et des services	34 505	26,0	8 973	26,7	502	1,5	291	0,8	7 226	20,9
Autres travailleurs manuels	6 793	10,8	734	9,8	291	4,3	194	2,9	799	11,8
<b>Nombre total de salariés</b>	<b>743 460</b>	<b>42,3</b>	<b>314 430</b>	<b>42,6</b>	<b>14 013</b>	<b>1,9</b>	<b>19 758</b>	<b>2,7</b>	<b>127 302</b>	<b>17,1</b>
										<b>16,6</b>

**Tableau 6**

**Nombre d'employés permanents recrutés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2008 et 2009)**

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Cadres supérieurs	399	22,2	85	21,3	1	0,3	4	1,0	31	7,8
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5 030	33,6	1 708	34,0	45	0,9	70	1,4	663	13,2
Professionnels	9 521	37,5	3 402	35,7	90	0,9	95	1,0	2 087	21,9
Personnel semi-professionnel et technique	3 991	20,8	839	21,0	77	1,9	47	1,2	462	11,6
Surveillants	954	42,3	433	45,4	22	2,3	14	1,5	128	13,4
Contremaîtres	503	10,4	48	9,5	8	1,6	2	0,4	35	7,0
Personnel administratif et de bureau principal	3 099	58,6	1 878	60,6	46	1,5	80	2,6	576	18,6
Personnel spécialisé de la vente et des services	3 244	26,2	1 171	36,1	27	0,8	36	1,1	284	8,8
Travailleurs qualifiés et artisans	4 371	4,0	132	3,0	114	2,6	27	0,6	423	9,7
Personnel de bureau	27 711	61,2	16 731	60,4	483	1,7	593	2,1	5 672	20,5
Personnel intermédiaire de la vente et des services	6 152	64,1	3 717	60,4	206	3,3	71	1,2	1 041	16,9
Travailleurs manuels spécialisés	22 110	10,3	2 389	10,8	589	2,7	256	1,2	3 338	15,1
Autre personnel de la vente et des services	8 394	27,2	1 953	23,3	172	2,0	50	0,6	1 510	18,0
Autres travailleurs manuels	2 145	8,3	251	11,7	80	3,7	18	0,8	148	6,9
<b>Nombre total de salariés</b>	<b>97 624</b>	<b>36,4</b>	<b>34 737</b>	<b>35,6</b>	<b>1 960</b>	<b>2,0</b>	<b>1 363</b>	<b>1,4</b>	<b>16 398</b>	<b>16,8</b>
										<b>17,7</b>

**Tableau 7**

**Nombre d'employés permanents promus dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2008 et 2009)**

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2009 N <sup>bre</sup>	2009 %	2009 N <sup>bre</sup>	2008 %	2009 N <sup>bre</sup>	2008 %	2009 N <sup>bre</sup>	2008 %	2009 N <sup>bre</sup>	2008 %
Cadres supérieurs	345	26,7	92	24,1	4	0,6	7	0,6	30	6,7
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6 185	43,8	2 706	44,4	79	1,6	141	2,1	1 064	18,9
Professionnels	9 081	47,5	4 316	49,3	90	1,1	199	2,1	2 764	28,8
Personnel semi-professionnel et technique	1 987	19,1	380	19,6	39	2,1	34	1,6	316	13,3
Surveillants	2 098	62,3	1 308	61,6	38	1,8	45	2,2	408	20,5
Contremaîtres	633	8,8	56	8,8	15	3,3	9	2,3	46	9,5
Personnel administratif et de bureau principal	3 677	72,8	2 677	71,6	71	1,4	92	1,8	1 010	26,9
Personnel spécialisé de la vente et des services	330	36,7	121	30,1	7	2,5	5	2,0	43	11,3
Travailleurs qualifiés et artisans	793	4,7	37	5,3	33	4,2	10	1,3	81	9,5
Personnel de bureau	10 506	60,5	6 354	61,3	192	2,1	294	2,6	2 444	23,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	607	59,1	359	61,5	16	1,6	15	1,2	74	19,1
Travailleurs manuels spécialisés	1 650	10,7	177	12,2	49	3,0	25	1,3	224	16,8
Autre personnel de la vente et des services	240	34,2	82	37,5	8	2,8	3	1,9	39	14,6
Autres travailleurs manuels	123	8,1	10	15,5	5	3,9	4	4,9	13	10,7
<b>Nombre total de salariés</b>	<b>38 255</b>	<b>48,8</b>	<b>18 675</b>	<b>50,1</b>	<b>646</b>	<b>1,7</b>	<b>883</b>	<b>2,3</b>	<b>8 556</b>	<b>22,4</b>

**Tableau 8**

**Nombre d'employés permanents mis à pied dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2008 et 2009)**

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2009 N <sup>bre</sup>	2009 %	2009 N <sup>bre</sup>	2008 %	2009 N <sup>bre</sup>	2008 %	2009 N <sup>bre</sup>	2008 %	2009 N <sup>bre</sup>	2008 %
Cadres supérieurs	611	21,3	130	21,2	4	0,8	12	3,1	39	3,8
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7 136	36,6	2 612	38,5	93	1,0	163	2,5	874	12,7
Professionnels	10 021	41,7	4 183	41,9	109	1,0	225	1,8	2 196	21,1
Personnel semi-professionnel et technique	5 068	20,7	1 049	23,4	101	1,5	109	1,6	586	9,0
Surveillants	1 886	50,6	955	50,3	44	2,1	53	2,5	307	14,1
Contremaîtres	1 122	7,3	82	9,7	36	2,5	35	3,1	61	7,0
Personnel administratif et de bureau principal	4 243	65,0	2 759	67,0	74	1,6	141	2,5	953	20,7
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 636	34,8	569	26,1	15	0,9	16	1,7	115	8,0
Travailleurs qualifiés et artisans	6 088	3,3	202	3,0	167	2,3	159	2,1	490	10,2
Personnel de bureau	30 882	63,3	19 547	62,0	589	1,9	1 066	3,0	6 079	18,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	5 850	61,6	3 603	61,9	198	2,9	99	1,3	897	11,7
Travailleurs manuels spécialisés	23 136	10,4	2 395	10,7	779	3,4	362	1,6	3 234	15,2
Autre personnel de la vente et des services	5 513	24,7	1 364	27,8	95	1,6	33	0,6	868	19,3
Autres travailleurs manuels	2 358	11,4	268	8,8	114	4,8	30	1,3	154	9,0
<b>Nombre total de salariés</b>	<b>105 550</b>	<b>37,6</b>	<b>39 718</b>	<b>37,3</b>	<b>2 418</b>	<b>2,1</b>	<b>2 503</b>	<b>2,4</b>	<b>16 853</b>	<b>16,0</b>

**Tableau 9**

**Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des employés permanents dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2008 et 2009)**

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre
<b>Tous les secteurs</b>										
Salariés	744 011	743 460	316 937	314 430	13 958	14 013	19 786	19 758	123 262	127 302
Recrutements	133 367	97 624	48 584	34 737	3 082	1 960	1 804	1 363	23 626	16 398
Promotions	50 656	38 255	25 357	18 675	883	646	1 080	883	11 367	8 556
Cessations d'emploi	129 705	105 550	48 356	39 718	2 738	2 418	2 756	2 503	20 721	16 853
Effet Net	3 662	- 7 926	228	- 4 981	344	- 458	- 952	- 1 140	2 905	- 455
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	42,6	42,3	1,9	1,9	2,7	2,7	16,6	17,1
Part des recrutements	100,0	100,0	36,4	35,6	2,3	2,0	1,4	1,4	17,7	16,8
Part des promotions	100,0	100,0	50,1	48,8	1,7	1,7	2,1	2,3	22,4	22,4
Parts des cessations d'emploi	100,0	100,0	37,3	37,6	2,1	2,3	2,1	2,4	16,0	16,0
<b>Banques</b>										
Salariés	212 020	212 779	142 103	141 675	2 726	2 863	7 458	7 583	54 002	56 155
Recrutements	31 661	22 019	18 446	12 522	335	330	564	513	6 554	4 552
Promotions	26 200	20 133	16 518	12 350	370	264	671	573	7 850	5 936
Cessations d'emploi	28 763	23 039	17 761	14 222	433	363	976	840	6 935	5 513
Effet Net	2 898	- 1 020	685	- 1 700	- 98	- 33	- 412	- 327	- 381	- 961
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	67,0	66,6	1,3	1,3	3,5	3,6	25,5	26,4
Part des recrutements	100,0	100,0	58,3	56,9	1,1	1,5	1,8	2,3	20,7	20,7
Part des promotions	100,0	100,0	63,0	61,3	1,4	1,3	2,6	2,8	30,0	29,5
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	61,7	61,7	1,5	1,6	3,4	3,6	24,1	23,9

Tableau 9 (suite)

Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des employés permanents dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2008 et 2009)

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre	Nbre
<b>Communications</b>										
Salariés	234 427	231 498	94 169	92 464	3 699	3 712	5 844	5 871	35 983	36 663
Recrutements	40 003	29 754	13 965	10 571	721	413	465	339	8 868	5 674
Promotions	12 786	9 551	4 865	3 570	211	162	218	172	2 157	1 614
Cessations d'emploi	43 788	34 608	16 223	13 362	752	535	771	763	7 549	5 874
Effet Net	- 3 785	- 4 854	- 2 258	- 2 791	- 31	- 122	- 306	- 424	1 319	- 200
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	40,2	39,9	1,6	1,6	2,5	2,5	15,3	15,8
Part des recrutements	100,0	100,0	34,9	35,5	1,8	1,4	1,2	1,1	22,2	19,1
Part des promotions	100,0	100,0	38,0	37,4	1,7	1,7	1,7	1,8	16,9	16,9
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	37,0	38,6	1,7	1,5	1,8	2,2	17,2	17,0
<b>Transports</b>										
Salariés	206 235	202 949	53 060	51 833	5 206	5 075	4 324	4 146	20 998	21 040
Recrutements	45 292	30 588	11 240	7 599	1 585	918	461	324	5 775	3 881
Promotions	6 817	4 780	2 167	1 438	183	114	85	56	778	502
Cessations d'emploi	42 604	35 854	10 034	8 647	1 265	1 169	700	610	4 192	3 971
Effet Net	2 688	- 5 266	1 206	- 1 048	320	- 251	- 239	- 286	1 583	- 90
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	25,7	25,5	2,5	2,5	2,1	2,0	10,2	10,4
Part des recrutements	100,0	100,0	24,8	24,8	3,5	3,0	1,0	1,1	12,8	12,7
Part des promotions	100,0	100,0	31,8	30,1	2,7	2,4	1,2	1,2	11,4	10,5
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	23,6	24,1	3,0	3,3	1,6	1,7	9,8	11,1

**Tableau 9 (suite)**  
**Recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des employés permanents dans le secteur privé sous réglementation fédérale et les sociétés d'État selon le groupe désigné et le secteur (2008 et 2009)**

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2008 Nbre	2009 Nbre	2008 Nbre	2009 Nbre	2008 Nbre	2009 Nbre	2008 Nbre	2009 Nbre	2008 Nbre	2009 Nbre
<b>Autres</b>										
Salariés	91 329	96 234	27 605	28 458	2 327	2 363	2 160	2 158	12 279	13 444
Recrutements	16 411	15 263	4 933	4 045	441	299	314	187	2 429	2 291
Promotions	4 853	3 791	1 807	1 317	119	106	106	82	582	504
Cessations d'emploi	14 550	12 049	4 338	3 487	288	351	309	290	2 045	1 495
Effet Net	1 861	3 214	595	558	153	- 52	5	- 103	384	796
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation	100,0	100,0	30,2	29,6	2,5	2,5	2,4	2,2	13,4	14,0
Part des recrutements	100,0	100,0	30,1	26,5	2,7	2,0	1,9	1,2	14,8	15,0
Part des promotions	100,0	100,0	37,2	34,7	2,5	2,8	2,2	2,2	12,0	13,3
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	29,8	28,9	2,0	2,9	2,1	2,4	14,1	12,4

Tableau 10

Salariés occupant un poste permanent à plein temps 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 2009

Échelle de rémunération	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visible					
	Total	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 15 000 \$	3 905	2 991	914	82	2,1	66	16	34	0,9	25	9	901	23,1	780	121
15 000 \$ - 19 999 \$	3 133	2 433	700	45	1,4	33	12	29	0,9	22	7	749	23,9	618	131
20 000 \$ - 24 999 \$	9 961	6 304	3 657	246	2,5	147	99	150	1,5	80	70	2 193	22,0	1 548	645
25 000 \$ - 29 999 \$	28 407	14 234	14 173	614	2,2	261	353	656	2,3	251	405	5 757	20,3	3 018	2 739
30 000 \$ - 34 999 \$	44 346	19 450	24 896	1 025	2,3	442	583	1 345	3,0	546	799	10 070	22,7	4 414	5 656
35 000 \$ - 37 499 \$	26 327	11 958	14 369	528	2,0	226	302	800	3,0	326	474	5 698	21,6	2 479	3 219
37 500 \$ - 39 999 \$	25 588	12 120	13 468	532	2,1	256	276	765	3,0	325	440	5 278	20,6	2 392	2 886
40 000 \$ - 44 999 \$	51 057	26 435	24 622	1 058	2,1	548	510	1 464	2,9	719	745	10 315	20,2	4 813	5 502
45 000 \$ - 49 999 \$	53 599	29 514	24 085	987	1,8	584	403	1 459	2,7	798	661	9 047	16,9	4 445	4 602
50 000 \$ - 59 999 \$	127 452	76 768	50 684	2 397	1,9	1 505	892	4 298	3,4	2 528	1 770	19 038	14,9	10 668	8 370
60 000 \$ - 69 999 \$	69 204	46 575	22 629	1 290	1,9	937	353	1 834	2,7	1 256	578	10 200	14,7	6 076	4 124
70 000 \$ - 84 999 \$	69 808	48 538	21 270	1 210	1,7	920	290	1 653	2,4	1 117	536	11 051	15,8	7 164	3 887
85 000 \$ - 99 999 \$	41 674	29 842	11 832	725	1,7	584	141	1 008	2,4	732	276	6 568	15,8	4 379	2 189
100 000 \$ et plus	67 339	51 457	15 882	876	1,3	727	149	1 473	2,2	1 090	383	8 456	12,6	6 033	2 423
<b>Total</b>	<b>621 800</b>	<b>378 619</b>	<b>243 181</b>	<b>11 615</b>	<b>1,9</b>	<b>7 236</b>	<b>4 379</b>	<b>16 968</b>	<b>2,7</b>	<b>9 815</b>	<b>7 153</b>	<b>105 321</b>	<b>16,9</b>	<b>58 827</b>	<b>46 494</b>



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 2009

Échelle de rémunération	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 \$	3 461	1 566	1 895	54,8	61	22	39	1,8	56	29	27	1,6	274	138	136
5 000 \$ - 7 499 \$	3 388	1 473	1 915	56,5	69	35	34	2,0	39	19	20	1,2	360	162	198
7 500 \$ - 9 999 \$	4 981	2 325	2 656	53,3	78	35	43	1,6	91	41	50	1,8	587	340	247
10 000 \$ - 12 499 \$	10 887	5 646	5 241	48,1	241	116	125	2,2	188	74	114	1,7	2 161	1 480	681
12 500 \$ - 14 999 \$	9 313	4 190	5 123	55,0	217	92	125	2,3	186	70	116	2,0	2 020	1 156	864
15 000 \$ - 17 499 \$	8 623	3 243	5 380	62,4	183	67	116	2,1	201	68	133	2,3	1 736	831	905
17 500 \$ - 19 999 \$	11 444	4 617	6 827	59,7	212	80	132	1,9	296	90	206	2,6	2 597	1 413	1 184
20 000 \$ - 22 499 \$	10 611	3 708	6 903	65,1	213	75	138	2,0	286	74	212	2,7	2 106	968	1 138
22 500 \$ - 24 999 \$	9 764	3 277	6 487	66,4	184	55	129	1,9	254	70	184	2,6	2 020	928	1 092
25 000 \$ - 29 999 \$	18 672	6 885	11 787	63,1	368	114	254	2,0	456	139	317	2,4	3 555	1 633	1 922
30 000 \$ - 34 999 \$	10 022	3 684	6 338	63,2	216	89	127	2,2	303	99	204	3,0	1 787	860	927
35 000 \$ - 39 999 \$	5 749	2 244	3 505	61,0	113	39	74	2,0	139	44	95	2,4	744	383	361
40 000 \$ - 49 999 \$	4 536	1 986	2 550	56,2	91	43	48	2,0	118	41	77	2,6	603	332	271
50 000 \$ et plus	2 909	1 072	1 837	63,1	36	19	17	1,2	73	26	47	2,5	304	144	160
<b>Total</b>	<b>114 360</b>	<b>45 916</b>	<b>68 444</b>	<b>59,8</b>	<b>2 282</b>	<b>881</b>	<b>1 401</b>	<b>2,0</b>	<b>2 686</b>	<b>884</b>	<b>1 802</b>	<b>2,3</b>	<b>20 854</b>	<b>10 768</b>	<b>10 086</b>



# Annexe C :

## Tableaux – Employeurs du secteur public fédéral et entrepreneurs fédéraux

Les tableaux suivants contiennent des données sur les autres catégories d'effectifs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, c'est-à-dire non ceux des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale ou des sociétés d'État, mais principalement

ceux de la fonction publique fédérale, des employeurs distincts, d'autres employeurs du secteur public et des employeurs du secteur privé sous réglementation provinciale visés par le Programme de contrats fédéraux.

### Liste des tableaux

- |                  |   |
|------------------|---|
| <b>Tableau 1</b> | Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme au 31 mars 2009    |
| <b>Tableau 2</b> | Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail au 31 mars 2009         |
| <b>Tableau 3</b> | Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail au 31 mars 2009            |
| <b>Tableau 4</b> | Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle au 31 mars 2009 |
| <b>Tableau 5</b> | Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle au 31 mars 2009    |
| <b>Tableau 6</b> | Représentation des salariés dans les effectifs des employeurs distincts par groupe désigné au 31 mars 2009                    |
| <b>Tableau 7</b> | Représentation des salariés dans les effectifs des autres employeurs du secteur public par groupe désigné au 31 mars 2009     |
| <b>Tableau 8</b> | Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2009  |

**Tableau 1**

**Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme au 31 mars 2009**

Ministère ou organisme	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Affaires étrangères et Commerce international Canada	4 509	51,6	2 328	2,2	100	2,2	157	3,5	504	11,2
Affaires indiennes et du Nord Canada	4 676	62,8	2 938	30,2	1 413	6,1	287	4,4	378	8,1
Agence canadienne de développement international	1 834	62,3	1 142	3,4	62	2,2	80	3,9	214	11,7
Agence canadienne d'évaluation environnementale	134	61,9	83	6,7	9	1,6	3	2,2	10	7,5
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	385	57,1	220	5,0	6	3,5	15	4,3	24	6,2
Agence de la fonction publique du Canada	535	67,3	360	2,9	27	12,7	68	4,1	88	16,4
Agence de la santé publique du Canada	2 224	69,4	1 543	3,2	78	3,0	96	4,8	291	13,1
Agence de promotion économique du Canada atlantique	706	58,9	416	2,4	17	2,9	29	5,2	23	3,3
Agence des services frontaliers du Canada	13 767	51,9	7 145	2,9	400	3,0	714	4,8	1 498	10,9
Agence spatiale canadienne	605	40,0	242	1,2	7	3,2	18	8,5	80	13,2
Agriculture et Agroalimentaire Canada (comprend l'Administration du rétablissement agricole des Prairies)	6 143	47,7	2 928	3,2	194	6,1	292	5,1	570	9,3
Anciens combattants Canada	3 904	72,1	2 813	3,2	125	3,6	332	8,5	342	8,8
Bibliothèque et Archives Canada	1 123	61,4	690	3,6	40	6,1	69	5,1	72	6,4
Bureau de la sécurité des transports du Canada	214	32,2	69	1,9	4	3,4	11	5,7	17	7,9
Bureau du Conseil privé	767	55,9	429	4,9	26	9,2	44	9,8	75	5,4
Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada	185	64,9	120	1,3	9	2,1	17	8,3	10	10,9
Bureau du secrétaire du gouverneur général	156	57,1	89	2,1	2	5,3	13	5,4	17	16,9
Citoyenneté et Immigration Canada	3 953	69,0	2 726	2,7	84	2,7	208	3,1	667	5,4
Comité des griefs des Forces canadiennes	37	70,3	26	0,0	1	0,0	2	3,1	2	4,7
Commissariat à la magistrature fédérale Canada	64	64,1	41	0,0	0	0,0	2	3,1	3	4,7

**Tableau 1 (suite)**  
**Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme au 31 mars 2009**

Ministère ou organisme	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Commissariat au lobbying du Canada	24	45,8	11	4,2	1	4,2	1	4,2	3	12,5
Commissariat aux langues officielles	148	68,9	102	4,1	6	4,1	9	6,1	7	4,7
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	186	67,7	126	3,8	7	3,8	17	9,1	13	7,0
Commission canadienne des droits de la personne	173	66,5	115	2,9	5	2,9	21	12,1	24	13,9
Commission canadienne des grains	637	37,4	238	5,8	37	5,8	45	7,1	73	11,5
Commission canadienne du lait	59	64,4	38	5,1	3	5,1	0	0,0	6	10,2
Commission de la fonction publique du Canada	965	66,7	644	3,3	32	3,3	71	7,4	114	11,8
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	842	63,9	538	2,0	17	2,0	63	7,5	209	24,8
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada	14	71,4	10	0,0	0	0,0	2	14,3	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	26	42,3	11	0,0	0	0,0	3	11,5	0	0,0
Commission nationale des libérations conditionnelles	341	81,5	278	5,6	19	5,6	12	3,5	19	5,6
Condition féminine Canada	79	91,1	72	5,1	4	5,1	11	13,9	10	12,7
Conseil canadien des relations industrielles	88	71,6	63	2,3	2	2,3	9	10,2	7	8,0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	33	57,6	19	0,0	0	0,0	1	3,0	5	15,2
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	408	57,4	234	2,5	10	2,5	25	6,1	36	8,8
Conseil des produits agricoles du Canada	15	66,7	10	13,3	2	13,3	0	0,0	1	6,7
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	48	60,4	29	0,0	0	0,0	1	2,1	3	6,3
Défense nationale (personnel civil)	25 716	39,7	10 197	3,1	807	3,1	1 855	7,2	1 540	6,0
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	405	58,8	238	7,2	29	7,2	20	4,9	67	16,5
École de la fonction publique du Canada	809	70,7	572	3,6	29	3,6	44	5,4	78	9,6

**Tableau 1 (suite)**

**Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme au 31 mars 2009**

Ministère ou organisme	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Élections Canada	436	46,6	203	3,7	16	3,7	29	6,7	41	9,4
Environnement Canada	6 217	45,0	2 796	3,2	197	3,2	307	4,9	774	12,4
Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)	5 846	79,6	4 655	5,3	309	5,3	306	5,2	571	9,8
Greffier du Tribunal de la concurrence	11	54,5	6	0,0	0	0,0	0	0,0	1	9,1
Industrie Canada	5 256	50,0	2 630	2,6	139	2,6	294	5,6	669	12,7
Infrastructure Canada	215	58,6	126	3,3	7	3,3	10	4,7	28	13,0
Intégrité du secteur public Canada	15	60,0	9	6,7	1	6,7	1	6,7	0	0,0
Ministère de la Justice Canada	4 464	66,3	2 959	3,8	170	3,8	319	7,1	636	14,2
Ministère des Finances Canada	1 051	49,9	524	1,4	15	1,4	37	3,5	116	11,0
Office des transports du Canada	218	59,6	130	3,7	8	3,7	21	9,6	19	8,7
Passeport Canada	2 679	67,1	1 797	1,8	49	1,8	81	3,0	436	16,3
Patrimoine canadien	2 201	69,3	1 525	5,0	111	5,0	100	4,5	227	10,3
Pêches et Océans Canada (comprend la Garde côtière canadienne)	10 036	33,7	3 382	3,8	383	3,8	515	5,1	426	4,2
Procréation assistée Canada	5	100,0	5	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Ressources humaines et Développement des compétences Canada	22 912	70,3	16 117	4,3	984	4,3	1 691	7,4	2 324	10,1
Ressources naturelles Canada	4 356	42,3	1 844	2,9	125	2,9	257	5,9	489	11,2
Santé Canada	9 691	66,3	6 421	7,0	681	7,0	429	4,4	1 501	15,5
Secrétariat de l'ALÉNA - Section canadienne	11	54,5	6	18,2	2	18,2	0	0,0	3	27,3
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	19	68,4	13	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 163	61,3	713	2,8	32	2,8	86	7,4	135	11,6
Sécurité publique Canada (comprend la Commission des plaintes du public contre la GRC et le Comité externe d'examen de la GRC)	976	61,9	604	4,8	47	4,8	62	6,4	85	8,7

**Tableau 1 (suite)**  
**Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et ministère ou organisme au 31 mars 2009**

Ministère ou organisme	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Service administratif des tribunaux judiciaires	564	67,0	378	4,1	23	6,0	34	71	12,6	
Service correctionnel Canada	16 242	47,0	7 631	8,1	1 314	4,9	800	941	5,8	
Service des poursuites pénales du Canada	778	65,7	511	4,2	33	4,4	34	82	10,5	
Statistique Canada	5 592	51,0	2 851	2,0	110	5,5	307	778	13,9	
Transports Canada	5 053	45,0	2 275	2,9	147	4,5	226	546	10,8	
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 582	55,5	6 989	3,0	373	6,8	850	1 260	10,0	
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	7	71,4	5	0,0	0	0,0	0	0	0,0	
Tribunal canadien du commerce extérieur	70	64,3	45	0,0	0	2,9	2	3	4,3	
Tribunal d'appel des transports du Canada	7	100,0	7	0,0	0	14,3	1	0	0,0	
Tribunal de la dotation de la fonction publique	29	75,9	22	6,9	2	0,0	0	1	3,4	
Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada	1	100,0	1	0,0	0	0,0	0	0	0,0	
Tribunal des droits de la personne du Canada	16	62,5	10	0,0	0	12,5	2	0	0,0	
<b>Total</b>	<b>195 667</b>	<b>54,7</b>	<b>107 089</b>	<b>4,5</b>	<b>8 892</b>	<b>5,9</b>	<b>11 468</b>	<b>19 264</b>	<b>9,8</b>	

**Tableau 2**

**Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail au 31 mars 2009**

Région de travail	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Terre-Neuve-et-Labrador	3 386	100,0	1 517	44,8	177	5,2	191	5,6	42	1,2
Île-du-Prince-Édouard	1 921	100,0	1 218	63,4	47	2,4	157	8,2	40	2,1
Nouvelle-Écosse	9 698	100,0	4 121	42,5	383	3,9	702	7,2	532	5,5
Nouveau-Brunswick	6 616	100,0	3 668	55,4	208	3,1	371	5,6	107	1,6
Québec (sans la RCN*)	22 203	100,0	11 789	53,1	379	1,7	782	3,5	1 513	6,8
RCN* (Québec)	23 737	100,0	13 889	58,5	1 174	4,9	1 335	5,6	2 319	9,8
Ontario (sans la RCN*)	25 252	100,0	14 008	55,5	1 109	4,4	1 800	7,1	3 317	13,1
RCN* (Ontario)	60 150	100,0	34 059	56,6	1 768	2,9	3 543	5,9	6 807	11,3
Manitoba	7 380	100,0	4 193	56,8	949	12,9	503	6,8	520	7,0
Saskatchewan	4 939	100,0	2 782	56,3	730	14,8	282	5,7	190	3,8
Alberta	10 339	100,0	5 912	57,2	773	7,5	664	6,4	890	8,6
Colombie-Britannique	17 434	100,0	8 655	49,6	927	5,3	1 041	6,0	2 780	15,9
Yukon	321	100,0	194	60,4	58	18,1	19	5,9	7	2,2
Territoires du Nord-Ouest	626	100,0	379	60,5	137	21,9	32	5,1	31	5,0
Nunavut	192	100,0	114	59,4	55	28,6	8	4,2	11	5,7
À l'extérieur du Canada	1 473	100,0	591	40,1	18	1,2	38	2,6	158	10,7
<b>Total</b>	<b>195 667</b>	<b>100,0</b>	<b>107 089</b>	<b>54,7</b>	<b>8 892</b>	<b>4,5</b>	<b>11 468</b>	<b>5,9</b>	<b>19 264</b>	<b>9,8</b>

\* RCN désigne la région de la capitale nationale.



**Tableau 3**

**Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et région de travail au 31 mars 2009**

Région de travail	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Terre-Neuve-et-Labrador	3 386	1,7	1 517	1,4	177	2,0	191	1,7	42	0,2
Île-du-Prince-Édouard	1 921	1,0	1 218	1,1	47	0,5	157	1,4	40	0,2
Nouvelle-Écosse	9 698	5,0	4 121	3,8	383	4,3	702	6,1	532	2,8
Nouveau-Brunswick	6 616	3,4	3 668	3,4	208	2,3	371	3,2	107	0,6
Québec (sans la RCN*)	22 203	11,3	11 789	11,0	379	4,3	782	6,8	1 513	7,9
RCN* (Québec)	23 737	12,1	13 889	13,0	1 174	13,2	1 335	11,6	2 319	12,0
Ontario (sans la RCN*)	25 252	12,9	14 008	13,1	1 109	12,5	1 800	15,7	3 317	17,2
RCN* (Ontario)	60 150	30,7	34 059	31,8	1 768	19,9	3 543	30,9	6 807	35,3
Manitoba	7 380	3,8	4 193	3,9	949	10,7	503	4,4	520	2,7
Saskatchewan	4 939	2,5	2 782	2,6	730	8,2	282	2,5	190	1,0
Alberta	10 339	5,3	5 912	5,5	773	8,7	664	5,8	890	4,6
Colombie-Britannique	17 434	8,9	8 655	8,1	927	10,4	1 041	9,1	2 780	14,4
Yukon	321	0,2	194	0,2	58	0,7	19	0,2	7	0,0
Territoires du Nord-Ouest	626	0,3	379	0,4	137	1,5	32	0,3	31	0,2
Nunavut	192	0,1	114	0,1	55	0,6	8	0,1	11	0,1
À l'extérieur du Canada	1 473	0,8	591	0,6	18	0,2	38	0,3	158	0,8
<b>Total</b>	<b>195 667</b>	<b>100,0</b>	<b>107 089</b>	<b>100,0</b>	<b>8 892</b>	<b>100,0</b>	<b>11 468</b>	<b>100,0</b>	<b>19 264</b>	<b>100,0</b>

\* RCN désigne la région de la capitale nationale.

**Tableau 4**

**Représentation de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle au 31 mars 2009**

Catégorie professionnelle	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Direction	5 112	100,0	2 197	43,0	186	3,6	315	6,2	353	6,9
Scientifique et professionnelle	29 117	100,0	13 556	46,6	766	2,6	1 182	4,1	4 130	14,2
Administration et service extérieur	91 867	100,0	57 415	62,5	4 395	4,8	5 692	6,2	9 232	10,0
Services techniques	17 450	100,0	5 652	32,4	658	3,8	930	5,3	1 169	6,7
Soutien administratif	27 662	100,0	22 258	80,5	1 502	5,4	2 089	7,6	2 974	10,8
Exploitation	24 459	100,0	6 011	24,6	1 385	5,7	1 260	5,2	1 406	5,7
<b>Total</b>	<b>195 667</b>	<b>100,0</b>	<b>107 089</b>	<b>54,7</b>	<b>8 892</b>	<b>4,5</b>	<b>11 468</b>	<b>5,9</b>	<b>19 264</b>	<b>9,8</b>

**Tableau 5**

**Répartition de l'effectif de la fonction publique fédérale par groupe désigné et catégorie professionnelle au 31 mars 2009**

Catégorie professionnelle	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Direction	5 112	2,6	2 197	2,1	186	2,1	315	2,7	353	1,8
Scientifique et professionnelle	29 117	14,9	13 556	12,7	766	8,6	1 182	10,3	4 130	21,4
Administration et service extérieur	91 867	47,0	57 415	53,6	4 395	49,4	5 692	49,6	9 232	47,9
Services techniques	17 450	8,9	5 652	5,3	658	7,4	930	8,1	1 169	6,1
Soutien administratif	27 662	14,1	22 258	20,8	1 502	16,9	2 089	18,2	2 974	15,4
Exploitation	24 459	12,5	6 011	5,6	1 385	15,6	1 260	11,0	1 406	7,3
<b>Total</b>	<b>195 667</b>	<b>100,0</b>	<b>107 089</b>	<b>100,0</b>	<b>8 892</b>	<b>100,0</b>	<b>11 468</b>	<b>100,0</b>	<b>19 264</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 6**

**Représentation des salariés dans les effectifs des employeurs distincts par groupe désigné au 31 mars 2009**

Nom de l'employeur	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Agence canadienne d'inspection des aliments	6 534	52,7	3 446	52,7	143	2,2	252	3,9	823	12,6
Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes*	6 000	63,0	3 780	63,0	156	2,6	276	4,6	186	3,1
Agence du revenu du Canada	42 900	61,1	26 193	61,1	1 258	2,9	2 369	5,5	7 081	16,5
Bureau de vérificateur général du Canada	653	61,6	402	61,6	12	1,8	28	4,3	51	7,8
Bureau du surintendant des institutions financières Canada	553	47,2	261	47,2	5	0,9	15	2,7	149	26,9
Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada	295	48,1	142	48,1	3	1,0	7	2,4	48	16,3
Centre de la sécurité des télécommunications Canada	1 738	37,2	646	37,2	31	1,8	93	5,4	141	8,1
Commission canadienne de sûreté nucléaire	819	45,4	372	45,4	11	1,3	13	1,6	116	14,2
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada	197	82,2	162	82,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada	338	84,0	284	84,0	6	1,8	11	3,3	37	10,9
Conseil national de recherches Canada	4 619	35,6	1 646	35,6	47	1,0	175	3,8	801	17,3
Office national de l'énergie	375	62,9	236	62,9	15	4,0	12	3,2	41	10,9
Office national du film du Canada	465	61,7	287	61,7	8	1,7	4	0,9	46	9,9
Opérations des enquêtes statistiques	803	69,9	561	69,9	33	4,1	29	3,6	142	17,7
Parcs Canada	4 971	44,5	2 214	44,5	410	8,2	172	3,5	211	4,2
Service canadien du renseignement de sécurité*	2 850	49,4	1 408	49,4	48	1,7	100	3,5	333	11,7
<b>Total</b>	<b>74 110</b>	<b>56,7</b>	<b>42 040</b>	<b>56,7</b>	<b>2 186</b>	<b>3,0</b>	<b>3 556</b>	<b>4,8</b>	<b>10 206</b>	<b>13,8</b>

\* Le nombre de salariés et de membres des 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 2009**

Nom de l'employeur	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Forces canadiennes (officiers et militaires du rang)	111 856	16,8	18 806	16,8	3 093	2,8	1 397	1,2	4 063	3,6
Gendarmerie royale du Canada (membres réguliers et civils)	22 860	26,3	6 023	26,3	1 459	6,4	495	2,2	1 465	6,4
<b>Total</b>	<b>134 716</b>	<b>18,4</b>	<b>24 829</b>	<b>18,4</b>	<b>4 552</b>	<b>3,4</b>	<b>1 892</b>	<b>1,4</b>	<b>5 528</b>	<b>4,1</b>

**Tableau 8****Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2009**

<b>Nom de l'employeur</b>	<b>Nom de l'employeur</b>
1110 Howe Holdings Ltd.	Allard-Johnson Communications Inc.
117528 Ontario Ltd.	Allen-Vanguard Technologies Incorporated
2313-7292 Québec Inc.	Alliance One Ltd.
3022528 Canada Inc.	Allied International Credit Corp.
3032948 Nova Scotia Ltd.	Allied Shipbuilders Ltd.
3627730 Canada Inc.	Almac Machine Works Ltd.
3755479 Canada Inc.	ALS Canada Ltd.
3M Canada Company	AlSCO Canada Corporation
4Refuel Canada Ltd.	Aluma Systems Inc.
A.R.C. Accounts Recovery Corporation	Alumicor Limited
A.R. Williams Materials Handling Ltd.	Ambassador BLDG Maintenance Limited
ABB Inc.	Ambassador Conference Resort
ABI / Advanced Business Interiors Inc.	AMEC Inc.
Ability Janitorial Services Limited	Ameresco Canada Inc.
Accenture Inc.	Amex Canada Inc.
Accès Services Santé Gss Inc.	Amphenol Canada Corporation
Acco Canada Inc.	Anachemia Canada Inc.
Acklands-Grainger Inc.	Andrew Sheret Limited
Acrodex Inc.	Anixter Canada Inc.
Acuren Group Inc.	Aon Reed Stenhouse Inc.
Adacel Inc.	Apotex Incorporated
Adecco Employment Services Limited	Apparel Trimmings Inc.
ADGA Group Consultants Inc.	Apple Canada Inc.
ADGA Group of Companies	Aquaterra Corporation
ADI Group Inc.	Aramark Canada Ltd.
Adobe Systems	Arborite, une division de ITW Canada
ADT Security Services Canada Inc.	Arc'teryx Equipment Inc.
Advance Electronics Inc.	Areva T & D Canada Inc.
Advance Engineered Products Ltd.	Armtec Limited Partnership
AECOM Canada Ltd.	Arnprior Aerospace Inc.
AERIC Inc.	ARO Inc.
Aerotek ULC	Artopex
Agat Laboratories Ltd.	Ashland Canada Corp.
Agfa HealthCare Inc.	Associated Engineering Alberta Ltd.
Agilent Technologies Canada Inc.	Astrazeneca Canada Inc.
Agropur Cooperative	ATCO Gas and Pipelines Ltd.
Ahearn & Soper Inc.	ATCO Structures & Logistics
AIM Health Group Inc.	Atelier du Martin-Pêcheur Inc.
Air Liquide Canada Ltd.	Atlantic Building Cleaning Limited
Air Products Canada Ltd.	Atlantic Industries Limited
AirBoss Produits & Ingénierie Inc.	Atlantic Tractors & Equipment Limited
Ajilon Canada Inc.	Atlantic Wholesalers Limited
Aktiv Kapital Canada Ltd.	Atlantis Systems International Inc.
Alberta Cancer Board	Atos Origin Technologies Canada Inc.
Alberta Research Council	Ausenco Engineering Canada Inc.
Alcan Inc.	Autodesk Canada Co.
Alcatel Canada Inc.	Avcorp Industries Inc.
Algonquin College of Applied Arts & Technology	Avery Dennison Canada Inc.
Aliments Martel Inc.	Avis Budget Car Rental Canada ULC.

## Tableau 8 (suite)

### Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2009

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Avnet Inc.	Buck Consultants Limited
Av-Tech Inc.	Budget Rent A Car of Edmonton Ltd.
Axisource Inc.	Bunge Canada
AXYS Analytical Services Ltd.	Bureau Canadien d'Investigations et d'Ajustements (BCIA) Inc.
B. Gingras Entreprises Ltd.	BuroPlus
B.G.E. Service & Supply Ltd.	C & D Cleaning and Security Services Ltd.
Babcock & Wilcox Canada Ltd.	CAE Inc.
Bacou-Dalloz Protective Apparel Ltd.	Caisse Centrale Desjardins
Ballard Power Systems	Calgary Marriott Hotel (Marriott Hotels and Resorts Canada)
Bally's Total Fitness	Calian Technologies Ltd.
Bardon Supplies Limited	Camco Inc.
Barnes Distribution Canada	Camosun College
Bartle & Gibson Ltd.	Canac Marquis Grenier Ltée
Baxter Corporation	Canad Corporation of Manitoba Inc.
Baxters Canada Inc.	Canad Inns Downtown Ltd.
Bayer Inc.	Canada Bread Company Ltd.
Bayshore Health Care Ltd.	Canada Catering Co. Limited
BBM Canada	Canada Safeway Limited
BC Centre for Disease Control Society	Canadian Bank Note Company Limited
BDO Dunwoody LLP	Canadian Bearings Ltd.
Beck Taxi Limited	Canadian Blue Bird Coach Ltd.
Beckman Coulter Canada Inc.	Canadian Corps of Commissionaires
Becton Dickinson Canada Inc.	Canadian Health Care Agency Limited
Bell Helicopter Textron Canada Limited	Canadian Linen and Uniform Service Co.
Belron Canada Inc.	Canadian Niagara Hotels Inc.
Bertrand, Distributeur en Alimentation Inc.	Canadian Shipbuilding & Engineering Ltd.
Best Facilities Services Ltd.	Canadian Standards Association
BFI Canada Inc.	Canadian Technical Tape Ltd.
Biogénie S.R.D.C. Inc.	Cangene Corporation
Birks & Mayors Inc.	Canon Canada Inc.
Black & McDonald Limited	Cansel Survey Equipment
BMT Fleet Technology Limited	Cantest Ltd.
Boehringer Ingelheim (Canada) Ltd.	Capgemini Canada Inc.
Boeing Canada Technology	Cara Operations Limited
Bolands Limited	Caris-Universal Systems Ltd.
Bombardier Inc.	Carleton University
Bombardier Produits Récréatifs Inc.	Carmanah Technologies Corporation
Bosch Rexroth Canada Corp.	Carmichael Ltée
Boulangerie Gadoua Ltée	Carriage Hills Hospitality Inc.
Boulangerie Lanthier Ltée.	Carrier Canada Ltd.
Bouthillette Parizeau & Associés Inc.	Carswell, A Division of Thomson Canada Ltd.
Bowe Bell & Howell International Ltd.	Cascades East Angus Inc.
Brains II Canada Inc.	Cascades Resources
Brambles Canada	Castrol Canada Inc.
Bridgestone Canada Inc.	Catholic Social Services
Bristol-Myers Squibb Co.	Cavalier Enterprises Ltd.
Brookfield Global Relocation Services Ltd.	CBCL Limited
Brookfield Lepage Johnson Controls Facility Management Services	CCH Canadian Limited
Browning Harvey Ltd.	CCSI Technology Solutions Corp.

## Tableau 8 (suite)

### Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2009

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Cégep de Rimouski	Compass Group Canada (Beaver) Ltd. - ESS Support Services
Cégep Édouard-Montpetit	Compugen Inc.
Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu	Computer Associates Canada Ltd.
Centennial Foodservice Partnership	Compuware Corporation of Canada
Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ)	Conciergerie Speico Inc.
Centre for Addiction and Mental Health	Conestoga-Rovers & Associates Limited
Centre hospitalier universitaire de Québec	Connors Bros. Clover Leaf Seafoods Company
Century Plaza Ltd.	Consoltex Inc.
CH2M HILL Canada Limited	Co-op Atlantic
Chantier Davie Inc.	Corel Corporation
Château Lacombe Hotel Ltd.	Corporate Express Canada Inc.
Château Ottawa Hotel Inc.	Corporation de l'École Polytechnique
Checkwell Decision Corporation	Corporation de Soins de la Santé Hospira
Chemise Empire Ltée	Cossette Communication Inc.
Chemises JML Shirts Inc.	Covidien - Tyco Healthcare Group Canada Inc.
Chevron Canada Limited	CPI Canada - Communications & Power Industries Canada Inc.
Chip Reit #13	Cranbrook Glen Enterprises Limited
Chip Reit #21	Crane Supply, A Division of Crane Canada Co.
Chip Reit No. 2 L.P.	Crawford Adjusters Canada Inc.
Chip Reit No. 32 Operations Ltd.	Crowne Plaza Fredericton-Lord Beaverbrook
Chip Reit Operations #37 Ltd. - Delta Montréal	CSG Security Inc.
Chrysler Canada Inc.	Cummins Eastern Canada LP
CIA Inc.	Cummins Western Canada
Cima+, s.e.n.c.	Dairyworld Foods
Cisco Systems Canada Co.	Dalhousie University
Cision Canada Inc.	DALSA Corporation
Cité-de-la-Santé de Laval	Davey Tree Services, a Division of Davey Tree
Citerne Almac International Inc.	DecisionOne Corporation
Clariant (Canada) Inc	Del Laboratories Pharmaceuticals Canada Inc.
Cliffs Natural Resources Inc.	Delcan Corporation
Clifton Associates Ltd.	Dell Canada Inc.
CMC Electronic Inc.	Deloitte & Touche LLP
CMI Interlangues Inc.	Delphi Solutions Corp.
CML Technologies Corporation	Delta Beauséjour
Coast Hotels Limited	Delta Bessborough - Legacy Hotels Corporation
Coast Paper Limited	Delta Calgary Airport - Legacy Hotels Corp.
Cobham Tracking and Locating Ltd.	Delta Centre-Ville
Cochrane Group Inc.	Delta Chelsea - Great Eagle Hotels (Canada) Ltd.
Cohos Evamy	Delta Halifax
Collectcorp Corporation	Delta Hotels no 22 Limited Partnership
College Ahuntsic	Delta Hotels No.45 Limited Partnership
Collège de Saint-Boniface	Delta Sault Ste. Marie Waterfront Hotel and Conference Centre
Collège universitaire de la vallée du Fraser	Delta Vancouver Airport
COM DEV Ltd.	Delta Vancouver Suites (Delta Hotels)
Comcare Health Services	Delta Victoria Ocean Point & Resort & Spa
Commercial Solutions Inc.	Derko Limitée
Communications Québecor Inc.	Deschênes & Fils Ltée
Compagnie Beaulieu Canada	Dessau Inc.
Compagnie Minière IOC	Detroit Diesel Allison BC Ltd.

**Tableau 8 (suite)****Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2009**

<b>Nom de l'employeur</b>	<b>Nom de l'employeur</b>
Dew Engineering and Development ULC	Exide Canada Inc. Battery Division
Dillon Consulting Limited	Exova Canada Inc.
Direct Energy Marketing Limited	Fairmont Banff Springs
Dollar Thrifty Automotive Group Canada Ltd.	Fairmont Château Laurier
Domtar Inc.	Fairmont Empress
Domus Building Cleaning Co. Ltée	Fairmont Hotel Macdonald
Doubletex	Fairmont Hotel Vancouver
Dr. Oetker Ltd.	Fairmont Le Château Frontenac
Drake International Inc.	Fairmont Le Reine Elizabeth
DRS Technologies Canada Ltd.	Fairmont Royal York
DST Consulting Engineers Inc.	Fairmont Vancouver Airport
DST Output Canada Inc.	Fairmont Waterfront Hotel
Dube & Loiselle Inc.	Farmers Co-operative Dairy Limited
Dufferin Construction Company	Fastenal Canada Company
DuoCom Canada Inc.	Fellfab Limited
Durham Furniture Inc.	Finning International Inc.
Dynacare Gamma Partnership	First Nations University of Canada Inc.
Dynamic Facility Services Ltd.	FirstOnSite Restoration L.P.
E.I. du Pont Canada Company	Fisher Scientific Company
E.S. Fox Limited	Fisherman's Market International Inc.
EaglePicher Energy Products Corporation	Fleetway Inc.
Eaton Yale Company	Ford Motor Company of Canada Ltd.
EBA Engineering Consultants Ltd.	Forensic Technology WAI Inc.
Ebco Industries Ltd.	For-Net Inc.
Ecolab Co.	Fort Garry Industries Ltd.
École de langues La Cité inc.	Fortis Properties Corporation
Edmonton Gear Centre Ltd.	Four Points by Sheraton Gatineau-Ottawa (Les Entreprises KSD Ltée)
Edmonton Meat Packing Ltd.	Fournitures de Bureau Denis
EDS Canada Inc.	FPIInnovations
EECOL Electric Ltd.	Franklin Empire Inc.
Electro Sonic Inc.	Freightliner Manitoba Ltd.
Eli Lilly Canada Inc.	Freightliner of Vancouver Ltd.
EMC Corporation of Canada	Fresh Start Foods Canada Ltd.
Emco Corporation	Friesens Corporation
Engel Canada Inc.	Fuji Photo Film Canada Inc.
Enmax Energy Corporation	Fujitsu Conseil (Canada) Inc.
Enseignes Pattison Sign Group	Future Electronics Inc.
Enterprise Rent A Car Canada Limited	G&K Services Canada Inc.
Entrust Limited	G.A. Boulet Inc.
EnviroSystems Incorporated	G.E. Water and Process Technologies
Equifax Canada Inc.	G.N. Johnston Equipment Co. Ltd.
Équipement SMS inc.	G4S Secure Solutions (Canada) Ltd.
Ernst & Young LLP	Galt Western Personnel Ltd.
ESI Canada	Ganotec Inc.
ESRI Canada Limited	Gaz Métropolitain Inc.
Esselte Canada Inc.	GDG Environnement Limitée
Evans Consoles Corporation	GE Security Canada
Evolution Presentation Technologies Ltd.	General Body & Equipment Ltd.
Evripos Janitorial Services Ltd.	General Chemical Canada Ltd.



**Tableau 8 (suite)****Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2009**

<b>Nom de l'employeur</b>	<b>Nom de l'employeur</b>
General Dynamics Canada Ltd.	Haul-All Equipment Ltd.
General Dynamics Land Systems - Canada Corporation	Haworth Ltd.
General Dynamics-Produits de défense et Systemes Tactiques-Canada Inc.	Hay Group Limited
General Electric Canada Inc	Hazco Environmental Services, a division of CCS Inc.
General Motors of Canada Ltd.	Hemmera Envirochem Inc.
General Motors of Canada Ltd. Diesel Div.	Henry Schein Ash Arcona
Genesis Hospitality Inc. (Victoria Inn Hotel)	Hercules SLR Inc.
Genivar Société en commandite	Héroux-Devtek Inc.
Genpharm ULC	Hertz Canada Limited
Georgian College of Applied Arts and Technology	Hewitt Équipement Ltée
Gescan Division of Sonepar Canada Inc.	Hewlett-Packard (Canada) Co.
GFS Atlantic Inc.	Highlands Fuel Delivery G.P.
GFS British Columbia Inc.	Hilroy, a division of MeadWestvaco, LP
GFS Canada Company (Gordon Food Service)	Hilton Québec
GFS Prairies Inc.	Hilton Windsor
GFS Québec Inc.	Hoffmann La Roche Limited
GlaxoSmithKline Inc.	Hogg Robinson Canada Inc.
GLENTel Inc.	Hok, Inc.
Global Electric Electronic Processing Inc.	Holiday Inn Airport West
Global Gateway Corporation	Holiday Inn Select Halifax Centre
Global Upholstery Co. Inc.	Holiday Inn Select Montréal Centre-Ville
Golden Arrow Schoolbuses Ltd.	Holiday Inn Select Toronto Airport
Golder Associates Ltd.	Holiday Inn Toronto Yorkdale
Goodfellow Inc.	Holiday Inn Winnipeg South
Goodrich Aerospace Canada Ltd.	Holiday Inns of Canada Ltd.
Goodyear Canada Inc.	Honeywell Limited
Gowling Lafleur Henderson LLP	Hôpital du Saint-Sacrement
Grand & Toy Limited	Hôtel Château Mont Sainte-Anne Inc.
Grant Emblems Limited	Hôtel Gouverneur Place Dupuis
Grant Thornton LLP	Hôtel-Dieu Hospital
Graybar Canada Limited	Hôtel Loews Le Concorde/Place Montcalm Hotel Inc.
Groupe Capital de Ressource Humaine Inc.	Hotel Saskatchewan (1990) Ltd.
Groupe CGI Inc.	HTS Engineering Ltd.
Groupe d'Imprimerie St-Joseph Inc.	Husky Oil Limited
Groupe Lacasse Inc.	Husmann Canada Inc.
Groupe Régis Côté Inc.	Hyatt Regency Calgary
Groupe Santé Medisys Inc.	Hyatt Regency Vancouver
Groupe Tenco Inc.	Hyundai Auto Canada Corp.
Guillevin International Inc.	IBI Group
H & H Construction Inc.	IBM Canada Ltd.
Hagmeyer Canada Inc. DBA Century Vallen	ICI Canada Inc.
Halifax Marriott Harbourfront (Westerkirk Harbourfront Limited Partnership)	ID Biomedical Corporation
Halsall Associates Limited	Idéal Revêtement Compagnie Ltée
Hamilton 116 King Street West Inc.	Ikon Office Solutions Inc.
Harbour Towers Hotel and Suites	IMP Aerospace Components Ltd.
Harper Power Products Inc.	IMP Group Limited - CSH Operations
Hatch Ltd.	Imperial Cleaners Limited
	Imperial Oil Canada Limited
	Imprimeries Transcontinental 2005 S.E.N.C.

## Tableau 8 (suite)

### Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2009

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Imprimeries Transcontinental S.E.N.C.	K-Bro Linen Systems Inc.
IMT Partnership	Keilhauer Industries Ltd.
Indal Technologies Inc.	Kelloway Construction Ltd.
Induspac Group	Kelly Services (Canada) Ltd.
Ingenium Group Inc.	Kemptville Truck Centre Limited
Innotex Inc.	KI Pembroke LP
InnVest Hotels GP XV Ltd. - Delta Ottawa Hotel & Suites	Klohn Crippen Berger Ltd.
InnVest Hotels GP XV Ltd. - Fairmont Palliser	Knoll North America Corporation
InnVest Hotels Group Ltd.	Kodak Canada Incorporated
InnVest Hotels Group Ltd. - Delta Sherbrooke Hotel & Conference	Kodiak Group Inc.
InnVest Hotels (London) Ltd.	Kone Inc.
Inscape Corporation	Konica Minolta Business Solutions (Canada) Ltd.
Insight Canada Inc.	Kontzamanis Graumann Smith MacMillan Inc.
Institut de Memramcook	Koprash Investment Inc.
Institut national de la recherche scientifique	KPMG LLP
Institut national d'optique	Kromar Printing Ltd.
Institut Philippe Pinel de Montréal	Kronos Canadian Systems Inc.
Institut universitaire de cardiologie et de pneumologie de Québec	Krug Inc.
Institut universitaire de technologie de l'Ontario	L.P. Royer Inc.
Integrated Distribution Systems Limited Partnership	L-3 Communications Electronic Systems Inc.
Intergraph Canada Ltd.	La Chemise Perfection (2007) Inc.
International Hotel of Calgary Ltd.	La compagnie du nord-ouest Inc.
Interstate Management (Vancouver Metrotown) Ltd.	La Corporation Internationale Brother (Canada) Ltée
Invest Hotels GP XV Ltd. - Delta Prince Edward Hotel	La Great-West, compagnie d'assurance-vie
IPL Inc.	Laboratoires Abbott Ltée
iQor Canada Ltd.	Labstat International Inc.
Iron Mountain Canada Corporation	Lab-Volt Ltée
Irving Equipment	LAC Ltd. (Navigant Consulting)
Irving Oil Commercial G.P.	Lafarge Canada Inc.
Irving Shipbuilding Inc./Les chantiers maritime Irving	Laliberté et associés inc.
ISM Information Systems Management Canada Corporation	Larco Hospitality Inc.
J&A Building Services Ltd.	Le Groupe GLM (2005) Inc.
J&R Building Maintenance Ltd.	Le Groupe Transbus
J.B. Deschamps Inc.	Leavitt Machinery General Partnership
J.L. Richards & Associates Limited	Legacy Hotels Corp. (Delta Winnipeg)
J.W. Bird and Company Limited	Legacy Hotels Corporation
Jacques Whitford	Lenovo Canada Inc.
James Western Star Sterling Ltd.	Les Chaussures STC Inc.
JH Ryder Machinery Ltd.	Les Distributeurs R. Nicholls Distributors Inc.
John Deere Limited	Les Emballages Mitchel Lincoln Ltée
Johnson & Johnson Inc.	Les Industries A.P. Inc.
Johnson & Johnson Medical Products Inc.	Les Lainages Victor Ltée
Johnson Controls LP	Les Placements Helmic Ltée
Jones Packaging Inc.	Les Sciences de l'Informatique Canada inc. - CSC
JTI-MacDonald Corp.	Levitt Safety Limited
Justice Institute of British Columbia	Lewisfoods Inc.
K&D Pratt Group Inc.	LexisNexis Canada Inc.
Kasian Architecture Interior Design and Planning Ltd.	Lexi-Tech International Inc.
Kaverit Cranes & Service ULC	Lexmark Canada Inc.

## Tableau 8 (suite)

### Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2009

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Liberty Health	Medavie Inc.
Lincoln Electric Company of Canada LP	Medical Mart Supplies Limited
Linde Canada Limitée	Medtronic of Canada Ltd.
Ling Québec Inc.	Memorial University of Newfoundland
Liteco Inc.	Mercedes-Benz Canada Inc.
Liverton Hotels Inc.	Mercer (Canada) Ltd.
Lockheed Martin Canada	Merck Frosst Canada Ltd.
Logistik Unicorp	Messier Dowty Inc.
Long View Systems Corporation	Metafore Limited Partnership
Louis Garneau Sports Inc.	Metafore Technologies Inc.
Lowe-Martin Co. Inc.	Metro Waste Paper Recovery Inc.
Lucent Technologies Canada Corp.	Metropolitan Credit Adjusters Ltd.
Ludlow Technical Products Canada Ltd.	Metropolitan Parking Inc.
Lumen, Division de Sonepar Canada Inc.	Mettler-Toledo Inc.
Lumonics Inc.	MHPM Project Managers Inc.
Lyreco (Canada) Inc.	Michelin Amérique du Nord (Canada) Inc.
MacDonald Dettwiler & Associates Inc.	Micro-Boutique Éducative Inc.
MacDonald Dettwiler & Associates Ltd.	Microsoft Canada Corporation
MacDonald, Dettwiler and Associates Corporation	Minto Suite Hotel
Macdonalds Consolidated	Mitel Networks Corporation
Mack Canada Inc.	MMM Group Limited
Magellan Aerospace Corporation	Mobilier de bureau Logiflex Inc.
Magellan Aerospace Limited	Mondrian Canada Inc.
Maintenance Eureka Ltée	Monk Office Supply Ltd.
Malette S.E.N.C.R.L.	Montel Inc.
Manac Inc. (Industries Tanguay)	Moore Canada, An RR Donnelley, Moore Wallace Partnership
Manheim Auto Auctions Company	Moore Canada d/b/a RR Donnelley
Manitoba Hydro	Morneau Sobeco Income Fund
Manpower Services Canada Limited/Services Manpower Canada Limitee	Morrison Hershfield Group Inc.
Marconi Medical Systems Canada Inc.	Motor Coach Industries Ltd.
Maritime Paper Products Limited	Motorola Canada Limited
Marketel/McCann-Erickson Ltd.	Mount Saint Vincent University
Markham Woodbine Hospitality Ltd.	MSC (Moneris Services Corporation)
Mark's Work Wearhouse	Mustang Survival Corp.
Marriott Corporation of Canada Ltd.	MWG Apparel Corp.
Marriott Hotels of Canada (Eaton Centre Inc.)	National Car Rental (Canada) Inc.
Marsh Canada Limited	National Steel Car Ltd.
Mastech Canada	NCO Financial Services Inc.
Maxxam Analytics Inc.	NCR Canada Ltd.
Mayfield Investments Ltd.	NEBS Business Products Limited
Mayfield Suites Hotel Mississauga Limited Partnership	Nelson Investments Limited
Mazda Canada Inc.	Nelson Lumber Company Ltd.
McCormick Rankin Corporation	Neopost Canada Limited
McDougall Gauley LLP	New Horizons Car & Truck Rentals
McGregor Industries Inc.	Newalta Corporation
McKesson Canada Corporation	Nexient Learning Inc.
MCW Consultants Ltd.	Nienkamper Furniture & Accessories Inc.
MDG Computers Canada Inc.	Nikon Canada Inc.
	Nissan Canada Inc.

**Tableau 8 (suite)****Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2009**

<b>Nom de l'employeur</b>	<b>Nom de l'employeur</b>
Norampac-Viau, division de Cascades Canada Inc.	Paranet Buanderie & Nettoyage à Sec Inc.
Nor-Don Collection Network Inc.	Park Town Motor Motels Ltd.
Nortel Networks Corporation	Parkway Hotels and Convention Centre Inc.
North Atlantic Refining Limited	Patterson Dentaire Canada Inc.
Northfield Metal Products Ltd.	Paul Demers et Fils Inc.
Northgate Industries Ltd.	Peerless Garments LP
Northstar Aerospace Inc.	Penske Truck Leasing of Canada Inc.
Northumberland Co-operative Limited	Performance Printing Limited
Nortrax Canada, Inc.	Perkinelmer Optoelectronics
NOVA Chemicals Ltd.	Pfizer Canada Inc.
Nova Networks Inc.	Pharmascience Inc.
Nova Scotia Community College	PHH ARC Environmental Ltd.
Nova Scotia Textiles Limited	PHH Canada Inc.
Novartis Pharmaceuticals Canada Inc.	Philips Electronics Limited
Novatel Inc.	Phillippe Gosselin & Ass. Ltée.
Novell Inc.	Pinchin Environmental Ltd.
Novexco inc.	Pinnacle International Management Inc.
Novopharm Limited	Pitney Bowes of Canada Inc.
Novotel Toronto Centre	Pitney Bowes Software Canada Inc.
Nurun Inc.	Pomerleau Inc.
Nycomed Canada Inc.	Ponton Coleshill Edwards & Associates Insurance Adjusters Ltd.
Océ-Canada Inc.	Power Battery Sales Ltd.
O'Connor Associates Environmental Inc.	PPG Canada Inc.
OHR Grand Management Ltd. (DBA The West)	Pratt & Whitney Canada Corporation Inc.
Old Dutch Foods Ltd.	Praxair Canada Inc.
Olds College	Precision Assessment Technology Corporation/Conor Pacific Canada Inc.
Olympus Canada Inc.	Prevost Car Inc.
Olympus NDT Canada Inc.	PricewaterhouseCoopers LLP
Omni Facility Services Canada Corp.	Prime Building Maintenance Ltd.
Online Enterprises Inc.	Procom Consultants Group Ltd.
Onx Enterprise Solutions Inc.	Proctor & Gamble Inc.
Open Text Corporation	Promaxis Systems Inc.
Operation Springboard	Protectron Inc.
Optech Incorporated	Providence Health Care Society
Oracle Canada ULC	Provigo Distribution Inc.
Ortho-McNeil Inc.	Prysmian systèmes et cables
Osram Sylvania Ltd.	PTI Group Inc.
Otis Canada Inc.	Publicis Canada Inc.
Ottawa-Carleton Association for Persons with Developmental Disabilities	Quantum Murray LP
Ottawa Marriott/1210478 Ontario Inc.	Quebecor World Inc.
Overwaitea Food Group	Quest Software Canada Inc.
Paccar du Canada Ltée	R.E. Gilmore Investments Corp.
Pacific Regeneration Technologies Inc.	R.J. Burnside & Associates Ltd.
Pacific Safety Products Inc.	R3D Conseil Inc.
Pageau Morel Inc.	Radisson Hotel Saskatoon
Pan Pacific Hotel Vancouver	Ramada Hotel & Conference Centre
Panalpina Inc.	Ramada Hotel & Convention Centre
Panasonic Canada Inc.	Randstad Interim Inc.

## Tableau 8 (suite)

### Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2009

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Ratiopharm Inc.	SAS Institute (Canada) Inc.
Raydon Rentals Ltd.	Saskatchewan Research Council
Raymond Chabot Grant Thornton S.E.N.C.R.L.	Sault College of Applied Arts and Technology
Raytheon Canada Limited	SCA North America - Canada Inc.
Raytheon Canada Limited - Waterloo division	Scepter Corporation
Raytheon Elcan Optical Technologies	Schenker du Canada Limitée
RBC Dominion Securities Inc.	Schering Canada Inc.
Read Jones Christofferson Ltd.	Schindler Elevator Corporation
Redhead Equipment Ltd.	Schneider Canada Inc.
Regina Inn Hotel & Conference Centre, Silver Birch 19	Scotsburn Co-operative Services Limited
Regional Health Authority B	SDV Logistiques (Canada) Inc.
Régulvar Inc.	Seanix Technology Inc.
Rehab Foundation for the Disabled	Sécuritas Canada Limitée
Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.	Serpro Cleaning (PBM) Ltd.
Renaissance Toronto Airport Hotel and Conference Centre	Service d'entretien Advance Inc.
Resolve Corporation	Services de gestion Quantum Itée
Revera Health Services Inc.	Services d'entretien d'édifices ALLIED (Québec) Inc.
Rexel Canada Electrical Inc.	Services d'entretien Solmex inc.
RGO Office Products Partnership	Services Financiers CIT Ltée
Rheinmetall Canada Inc.	Services Linguistiques Versacom Inc.
Richmond Inn Hotel Ltd.	SHARP Electronics of Canada Ltd.
Ricoh Canada Inc.	Sharp's Audio Visual Ltd.
Robar Industries Ltd.	Shaw GMC Pontiac Buick Hummer Inc.
Robert Half Canada Inc.	Shell Canada Limited
Roche Diagnostics Canada Division of Hoffman - LaRoche Limitée	Sheraton Laval
Roche Ltée Groupe-Conseil	Sheraton Suites Calgary Eau Claire
Rolland Inc. Division des Papiers Fins	Sheraton Vancouver Wall Centre Hotel
Rolls Royce Canada Limited	Sherwin-Williams Canada Inc.
Ropack Inc.	Shippers Supply Inc.
Rousseau Métal Inc.	Sico Inc.
Royal Host Limited Partnership - Chimo Hotel	Siemens Canada Limited
Royal Host Limited Partnership - Hilton London	Siemens Healthcare Diagnostics Ltd.
Royal Host Limited Partnership - Travelodge Hotel Airline	Sierra Systems Group Inc.
Royal Host Limited Partnership - Travelodge Ottawa	Sifto Canada Inc.
RPB Holdings Ltd. (Penticton Lakeside Resort)	Silver Birch Hotels & Resorts LP No.16
RSW Inc.	Silver Birch Hotels & Resorts No.3
Russel Metals Inc.	Silver Birch No.20
Russell Food Equipment Ltd.	Simplex Grinnell
Rutter Inc.	Sinclair Dental Company Ltd.
Ryerson Canada Inc.	Skillsoft Canada
Ryerson University	Skor Food Service
S.I. Systems Ltd.	Skretting Canada Inc.
Samsung Electronics Canada Inc.	Skyjack Inc.
Sandoz Canada Inc.	SLR Consulting (Canada) Ltd.
Sanexen Services Environnementaux Inc.	Smith Carter Architects and Engineers Incorporated
Sanofi Pasteur Limited	Smiths Detection Montreal Inc.
Sanofi-Aventis Canada Inc.	Snap-On Tools of Canada Ltd.
SAP Canada Inc.	SNC-Lavalin Inc.
Saputo Produits laitiers Canada s.e.n.c.	SNC-Lavalin ProFac

## Tableau 8 (suite)

### Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2009

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Société Conseil Groupe LGS	Sysco Food Services of Toronto, a division of Sysco Food Services of Canada Inc.
Société en Commandite 90167586 Québec	Sysco Food Services of Vancouver Inc.
Sodexo Canada Inc.	Sysco I&S Foodservices Inc.
Softchoice Corporation	Sysco Victoria Inc.
Solotech Inc.	Système de Distribution Intégrés
Solutions de reconnaissance Rideau Inc.	TAB Products of Canada Co.
Sony of Canada Ltd.	TDB Consultants Inc.
Soroc Technology Inc.	Tannis Trading Inc.
SOS Janitorial Services Ltd.	Tayco Panelink Ltd.
Soucy International Inc.	Technical Standards and Safety Authority
Source Medical Corporation	Technologies Interactives Mediagrif Inc.
South Rock Ltd.	Tecscult Inc.
Springwall Sleep Products Inc.	Tejazz Management Services Inc.
Sprucegrove Building Cleaners	Teknika HBA Inc.
Sprung Instant Structures Ltd.	Teknion Corporation
St. John's Dockyard Limited	Télé Université
St. Lawrence College	Telephoto Technologies Inc.
Stanfield's Limited	Tenaquip Limitée
Stanley Canada Corporation	Texcan, A Division of Sonepar Canada
Stantec Consulting Ltd.	Thales Canada Inc.
Starwood Hotels & Resorts Canada Worldwide (Canada)	The Bagg Group
Stedfast Inc.	The Boiler Inspection & Insurance Company of Canada
Steelcase Canada Limited	The Bristol Group Inc.
STEMCELL Technologies Inc.	The British Columbia Conservation Foundation
Steris Canada Inc.	The Cambridge Towel Corporation
Stewart, Weir & Co. Ltd.	The Canadian Salt Company Limited
Strongco Limited Partnership	The Cartwright Group Ltd.
Subaru Canada Inc.	The Data Group Limited Partnership
Sun Life du Canada, Compagnie d'Assurance-Vie	The Diebold Company of Canada Limited
Sun Media Corporation	The Dollco Corporation
Sun Microsystems of Canada Inc	The Globe and Mail division of CTV Globe Media Publishing Inc.
Suncor Energy Inc.	The Governing Council of the University of Toronto
Superior Boiler Works & Welding Ltd.	The Grocery People Ltd.
Superior Propane, une division de Superior Plus LP	The Lord Elgin Hotel
Supreme Office Products Limited	The Loyalist College of Applied Arts & Technology
Supremex Inc.	The Master Group LP
Sutton Place Hotel Toronto	The McElhanney Group Ltd.
Suzuki Canada Inc.	The Plaza II Corporation
Swish Maintenance Limited	The Prince George Hotel
Sykes Assistance Services Corporation	The Stevens Company Limited
Symantec Corporation	The Tri-Co Group Inc.
Synovate Ltd.	The University of Western Ontario
Sysco Food Services of Atlantic Canada, a division of Sysco Food Services of Canada Inc.	Thyssen Krupp Elevator (Canada) Limited
Sysco Food Services of Canada Inc. (Québec)	Titan Building Maintenance Ltd.
Sysco Food Services of Canada Inc. (Regina)	Titan Supply LP
Sysco Food Services of Canada Inc. (Western Division)	TNS Canadian Facts Inc.
Sysco Food Services of Central Ontario Inc.	Toromont Energy Systems Inc.

## Tableau 8 (suite)

### Liste des entrepreneurs fédéraux au 31 décembre 2009

Nom de l'employeur	Nom de l'employeur
Toromont Industries Ltd.	URS Canada Inc.
Toronto East Hotel GP Inc.	Valcom Consulting Group Inc.
Toshiba of Canada Limited	Valeant Canada Limitée
Total Credit Recovery Limited	Vancouver Shipyards Co. Ltd.
Toyota Canada Inc.	Vangent Canada Limited
TRA Atlantic	Vapor Rail Inc.
Trans Union of Canada Inc.	Veolia ES Canada Services Industriels Inc.
Transcontinental/PLM Inc.	Victor Innovatex Inc.
Trent University	Victoria Downtown Hotel Leaseholds Ltd.
Trow Associates Inc. (Exp.)	Victoria Shipyards Co. Ltd.
Tulmar Safety Systems Inc.	Victorian Order of Nurses
Tyco Electronics Canada ULC	Vipond Inc.
UAP Inc.	Vistek Ltd.
Ultra Electronics Canada Defence Inc. - EVB00178	VitalAire Canada Inc.
Ultra Electronics Canada Defence Inc. - F00224	Vitality Foodservice Canada Ltd.
Ultramar Ltée	Volvo Group Canada
Unisource Canada Inc.	VWR International Ltd.
Unisys Canada Inc.	Wajax GP Holdco Inc., Trustee of Wajax GP Trust General, Partner of Integrated Distribution Systems LP
United Rentals of Canada Inc.	Wardrop Engineering Inc.
Univar Canada Ltd.	Wartsila Canada Inc.
Université d'Ottawa	Waste Management Inc.
Université de Calgary	Waste Management of Canada Corporation
Université de Concordia	Waste Services (CA) Inc.
Université de Guelph	Watson Wyatt Canada ULC
Université de la Colombie-Britannique	WCG International Consultants Ltd.
Université de la Saskatchewan	Webcom Inc.
Université de l'Alberta	Wedlock Paper Converters Ltd.
Université de Lethbridge	Weir Canada Inc.
Université de Moncton	Welch LLP
Université de Montréal	Wescam Inc.
Université de Regina	Wesco Distribution Canada LP
Université de Sherbrooke	Weston Bakeries Limited
Université de Victoria	Williams Engineering Canada Inc.
Université de Waterloo	Wing Hing Lung Limited
Université de Windsor	Wolseley Holdings Canada Inc.
Université du Manitoba	Worley Parsons Infrastructure & Environment, a Division of Worley Parsons Canada
Université du Nouveau-Brunswick	Wyeth Pharmaceutical
Université du Québec à Montréal	Xerox Canada Inc.
Université du Québec en Outaouais	Xwave Solutions Inc.
Université Laval	Yamaha Motor Canada Ltd.
Université McGill	Yonge Street Hotels
Université McMaster	ZCL Composites Inc.
Université Queen's à Kingston	Zellers Inc.
Université Saint Mary's	Zomax Canada Company
Université Sainte-Anne	Zylog Systems (Canada) Ltd.
Université Saint-Paul	
Université Simon Fraser	
Université York	