Ressources humaines et
Développement des compétences Canada

Human Resources and
Skills Development Canada

Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs

Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel de 2011

Programme du Travail

Travail.gc.ca

LT-185-04-13

Canada

Loi sur l'équité en matière d'emploi :

Rapport annuel de 2011

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à :
http://www12.rhdcc.gc.ca

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, 2013

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

PDF
Nº de cat. : HS21-1/2011F-PDF
ISSN : 1929-5464

RHDCC
Nº de cat. : LT-185-04-13

Message de la ministre

Le gouvernement du Canada concentre ses efforts sur ce qui est important pour les Canadiens et les Canadiennes, soit l'emploi, la croissance et la prospérité à long terme. Tous les Canadiens méritent d'avoir la chance de réaliser leur plein potentiel et de contribuer à la prospérité du Canada. Le caractère intégrateur des milieux de travail canadiens — des milieux sains, novateurs et productifs où le talent et les compétences de tous les travailleurs sont développés et mis en valeur — contribue à notre croissance économique. Ainsi, c'est en mettant à profit les capacités de tous que les entreprises connaîtront le succès et que l'économie canadienne continuera à prospérer.

L'équité en matière d'emploi continue à jouer un rôle important dans la société canadienne et dans l'essor économique au Canada. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* favorise une représentation équitable des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. La *Loi* permet également aux employeurs de cerner les obstacles à l'emploi et elle soutient la mise en œuvre de politiques et de pratiques équitables en milieu de travail. Le rapport *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel de 2011* décrit les progrès que les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale ont accomplis pour mettre en place des milieux de travail équitables et intégrateurs.

Notre gouvernement tient à créer des milieux de travail qui reflètent notre société, des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs. En unissant nos efforts, je suis persuadée que nous pouvons éliminer les obstacles en milieu de travail et créer une main-d'œuvre plus solide, plus concurrentielle et pleinement intégratrice qui représente bien la population canadienne.

Lisa Raitt
Ministre du Travail

Notre gouvernement tient à créer des milieux de travail qui reflètent notre société, des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs.

Table des matières

Introduction 1

Aperçu Points saillants.....3

Chapitre 1 Aperçu de l'effectif par secteurs (2010) 7

Chapitre 2 Les femmes.....11

Chapitre 3 Les autochtones 17

Chapitre 4 Les personnes handicapées 23

Chapitre 5 Les membres des minorités visibles 29

Annexe A Tableaux – Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale.....35

Annexe B Notes techniques 61

INTRODUCTION

Au sujet de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

En juin 1983, le gouvernement fédéral a créé une Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi. En octobre 1984, la juge Rosalie Silberman Abella a déposé un rapport dans lequel elle a proposé l'expression « équité en matière d'emploi » afin de décrire un processus distinctement canadien visant à assurer l'égalité.

En réponse, le Parlement a promulgué la première *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1986. À la suite d'un deuxième examen parlementaire, la *Loi* a été modifiée par l'ajout de procédures d'application clairement définies et a ensuite reçu la sanction royale en 1995. L'objectif de cette loi est de s'assurer que les employeurs prennent des mesures concrètes pour améliorer la situation des quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Les employeurs visés par la *Loi* doivent respecter quatre obligations fondamentales dans la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi : mener une enquête sur leur effectif pour recueillir de l'information sur la représentation, les catégories professionnelles, la répartition salariale ainsi que la part des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi des membres des groupes désignés; analyser toute sous-représentation au sein de leur effectif; examiner leurs systèmes d'emplois, leurs politiques et leurs pratiques afin de repérer les obstacles à l'emploi et élaborer des plans en vue d'éliminer ces obstacles.

La *Loi* s'applique aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale[1] comptant 100 employés ou plus et aux fournisseurs sous réglementation provinciale offrant des biens et des services, qui comptent au moins 100 employés et qui ont signé des contrats d'une valeur de 200 000 $ ou plus avec le gouvernement du Canada. Elle s'applique aussi à l'administration publique centrale gérée par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), et à d'autres organisations du secteur public fédéral comme l'Agence du revenu du Canada et les Forces canadiennes.

> *« 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. »*
>
> *Article 2 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*

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

En vertu de l'article 18 de la *Loi*, les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale doivent présenter au ministre du Travail, au plus tard le 1er juin de chaque année civile, un rapport contenant les renseignements réglementaires sur leur effectif. Le ministre du Travail doit déposer au Parlement un rapport annuel qui compile les rapports présentés par les employeurs au Programme du travail.

Collaboration avec des employeurs afin de recueillir et de valider les données

Le Programme du travail prépare les rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi à partir des rapports recueillis auprès des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale. Les données sont présentées au moyen du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail, un système Web qui permet d'effectuer des transactions libre-service et qui est accessible aux employeurs partout et en tout temps. Le Programme du travail collabore étroitement avec chaque employeur afin de

1 On entend par employeurs du secteur privé les sociétés d'État et autres organismes fédéraux comme la Commission canadienne du blé et l'Administration portuaire de Montréal.

Fournir des outils novateurs

Le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail remplace les applications précédentes qui nécessitaient la production manuelle de rapports, ce qui augmente considérablement l'efficacité de la présentation de données par les employeurs et l'efficience des ressources consacrées à la validation des rapports provenant de plus de 500 employeurs.

s'assurer que ses données sont exactes et de corriger toute divergence constatée. Les données validées sont compilées puis publiées dans les rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi déposés au Parlement par le ministre du Travail.

Rapport de 2011

Le document *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel de 2011* (rapport annuel de 2011) compile les renseignements présentés par les employeurs pour l'année 2010. Le rapport décrit la situation d'emploi des quatre groupes désignés au sein des milieux de travail du secteur privé sous réglementation fédérale. Il présente les progrès que les employeurs ont accomplis en vue d'atteindre l'équité en matière d'emploi en vertu de la *Loi*.

Les progrès sont mesurés en comparant la représentation des groupes désignés et leur disponibilité sur le marché du travail.

*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 disponibilité sur le marché du travail actuelle est fondée sur le Recensement de 2006 et l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2006. Les données de recensement utilisées pour calculer la disponibilité sur le marché du travail, auxquelles est comparée la représentation des groupes désignés, sont recueillies tous les cinq ans par Statistique Canada, ce qui entraîne un décalage dans l'évaluation des écarts. De plus, il se peut que le présent rapport ne reflète pas les données des rapports précédents pour tous les employeurs en raison des échéanciers de présentation des données.

Le rapport annuel 2011 ne comprend pas l'analyse de renseignements sur les ministères fédéraux qui relèvent du SCT ou d'autres organisations du secteur public fédéral qui ont la responsabilité de préparer leurs propres rapports sur l'équité en matière d'emploi. Les rapports sur l'administration publique centrale sont la responsabilité du SCT et se trouvent sur le site Web du SCT au www.tbs-sct.gc.ca/reports-rapports/ee/index-fra.asp. Les renseignements sur d'autres organisations du secteur public fédéral peuvent être fournis sur demande en communiquant directement avec ces organisations.

L'**Aperçu** présente les points saillants des principales constatations de 2010 et décrit les progrès réalisés au fil des ans.

Le **chapitre 1** présente un aperçu des grandes tendances des industries du secteur privé sous réglementation fédérale et les points saillants de la main-d'oeuvre de quatre secteurs industriels.

Les **chapitres 2 à 5** fournissent des données sur la situation d'emploi de chacun des groupes désignés. L'annexe A contient des données complémentaires et l'annexe B, des notes techniques.

Aperçu

Points saillants

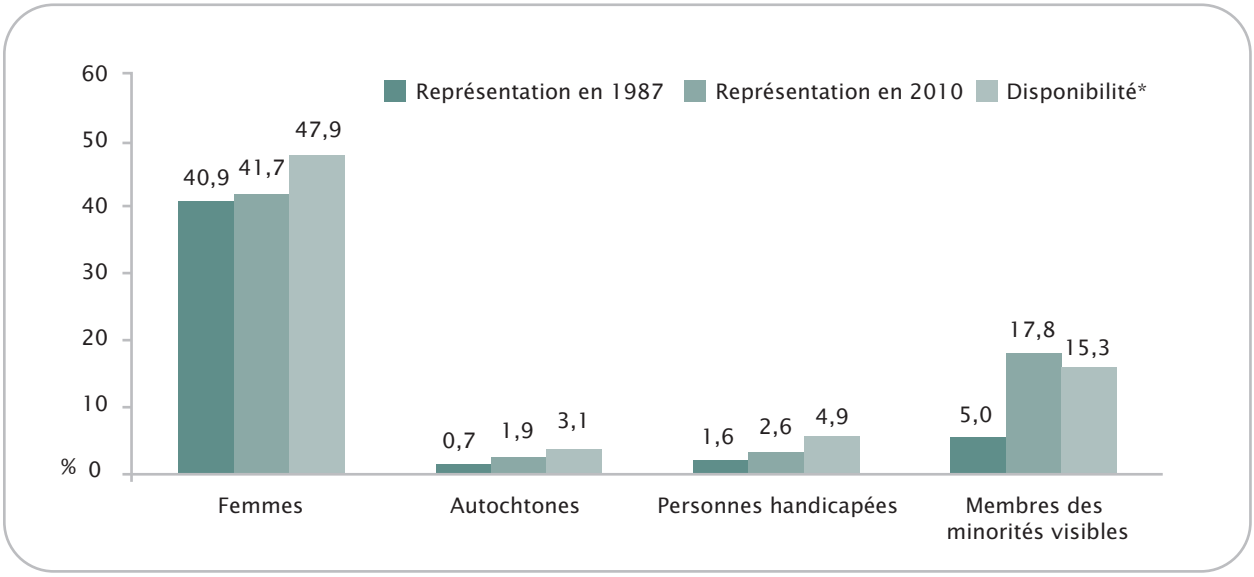
La présente section met l'accent sur les principales constatations de 2010 en établissant des comparaisons avec les données de l'année précédente ainsi que celles de 2001 (l'année à laquelle la Loi a été révisée pour la dernière fois) et de 1987 (l'année de l'entrée en vigueur de la production de rapports en vertu de la Loi*).*

Divers degrés de progrès réalisés depuis l'entrée en vigueur de la *Loi*

Depuis 1987, divers degrés de progrès ont été réalisés pour les quatre groupes désignés.

Depuis 1987, divers degrés de progrès ont été réalisés en vue d'atteindre l'équité pour les quatre groupes désignés, mais il y a encore place à l'amélioration. Par exemple, en 1987, les femmes étaient regroupées dans des postes d'administration ou de supervision et, par conséquent, elles étaient sous-représentées dans la plupart des autres catégories professionnelles. En 2010, la représentation des femmes au niveau des cadres supérieurs et dans bien d'autres professions a augmenté, mais peu de progrès ont été réalisés dans les emplois semi-professionnels, techniques et de col bleu. La représentation des femmes dans l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale est passée de 40,9 % en 1987 à 41,7 % en 2010, mais elle demeure inférieure à leur disponibilité sur le marché du travail (47,9 %). La représentation des Autochtones a aussi augmenté depuis 1987, passant de 0,7 % à 1,9 %, mais elle est toujours inférieure à leur disponibilité (3,1 %). De même, la représentation des personnes handicapées est passée de 1,6 % à 2,6 %, mais elle est aussi inférieure à leur disponibilité (4,9 %). En revanche, la représentation des minorités visibles est passée de 5,0 % en 1987 à 17,8 % en 2010. Bien que leur représentation surpasse leur disponibilité, soit 15,3 %, les données montrent que les membres de ce groupe désigné ont encore de la difficulté à accéder à des postes dans la catégorie des cadres supérieurs et dans certains secteurs industriels.

Représentation des progrès depuis l'entrée en vigueur de la loi



*Source : Statistique Canada, Recensement de 2006 et Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006

Constatations de la dernière décennie et par rapport à l'année précédente

Au cours de la dernière décennie, l'écart entre la représentation des femmes et leur disponibilité sur le marché du travail s'est élargi.

- Depuis 2001, la représentation des femmes a diminué légèrement d'année en année (44,9 % en 2001, 42,3 % en 2009 et 41,7 % en 2010).

Des progrès ont été réalisés dans la représentation des Autochtones au cours de la dernière décennie, mais ils ont stagné au cours des quatre dernières années.

- La représentation des Autochtones a augmenté, passant de 1,6 % en 2001 à 1,9 % en 2009 et en 2010.

Au cours des dix dernières années, la représentation des personnes handicapées a fluctué, mais elle est demeurée constamment inférieure à leur disponibilité sur le marché du travail.

- La représentation des personnes handicapées a augmenté, passant de 2,3 % en 2001 à 2,7 % en 2009, puis elle est tombée à 2,6 % en 2010, mais elle est restée inférieure à leur disponibilité sur le marché du travail (4,9 %).

Au cours de la dernière décennie, le taux de représentation des membres des minorités visibles a augmenté plus rapidement que celui des trois autres groupes désignés.

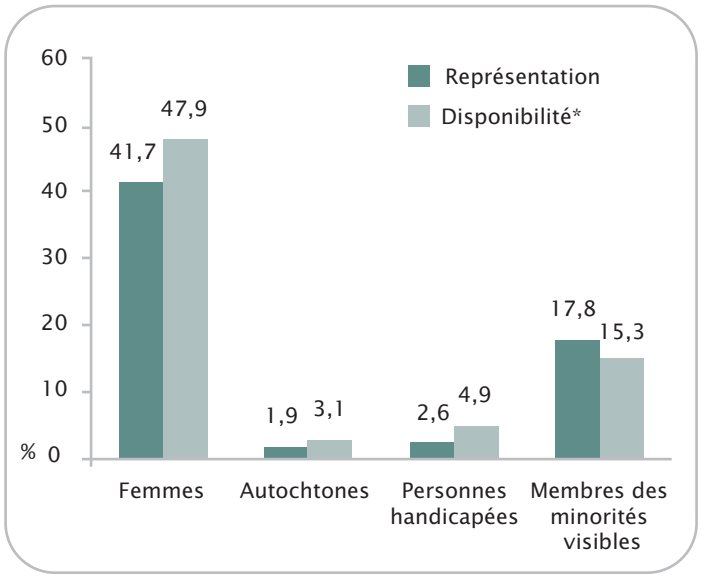
- La représentation des membres des minorités visibles est passée de 11,7 % en 2001 à 17,1 % en 2009 et à 17,8 % en 2010.

Progrès au fil du temps (la dernière décennie et l'année précédente)				
	2001 %	2009 %	2010 %	Disponibilité* %
Femmes	44,9	42,3	41,7	47,9
Autochtones	1,6	1,9	1,9	3,1
Personnes handicapées	2,3	2,7	2,6	4,9
Membres des minorités visibles	11,7	17,1	17,8	15,3

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2006 et Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006

En 2010, le taux de représentation de trois des quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées, est demeuré en dessous de la disponibilité sur le marché du travail. La représentation des membres des minorités visibles a continué de surpasser leur disponibilité sur le marché du travail.

Représentation en 2010



* Source : Statistique Canada, Recensement de 2006 et Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006

En 2010, la représentation des quatre groupes désignés a varié entre les quatre secteurs, le secteur bancaire employant le plus grand pourcentage dans trois des quatre groupes.

- La représentation des femmes et des membres des minorités visibles a surpassé leur disponibilité sur le marché du travail dans le secteur bancaire. Les personnes handicapées, bien que leur représentation soit inférieure à leur disponibilité sur le marché du travail, ont connu le pourcentage d'emploi le plus élevé dans le même secteur.

- La représentation des femmes dans le secteur bancaire, soit 65,4 %, a largement surpassé leur représentation dans tous les autres secteurs. C'était aussi le cas pour le groupe des membres de minorités visibles, avec une représentation de 27,3 % dans ce secteur.

- La représentation des femmes et des membres des minorités visibles était inférieure à leur disponibilité respective sur le marché du travail dans les transports et les autres secteurs, tandis que celle des Autochtones et des personnes handicapées était en dessous de leur disponibilité sur le marché du travail dans tous les secteurs.

- Les Autochtones sont davantage représentés dans le secteur des transports et « autres ».

Secteur	Représentation en 2010			
	Femmes %	Autochtones %	Personnes handi-capées %	Membres des minorités visibles %
Banques	65,4	1,3	3,5	27,3
Communications	39,1	1,7	2,6	16,2
Transports	25,4	2,6	2,0	10,8
Autres	28,1	2,5	1,9	14,2
Tous les secteurs	**41,7**	**1,9**	**2,6**	**17,8**
Disponibilité*	**47,9**	**3,1**	**4,9**	**15,3**

* Source : Statistique Canada, Recensement de 2006 et Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006

Chapitre 1

Aperçu de l'effectif par secteurs (2010)

Le chapitre qui suit donne un aperçu de l'effectif global du secteur privé sous réglementation fédérale (visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi*) en 2010*[2]*. À moins d'indication contraire, les principaux résultats obtenus en 2010 sont comparés à ceux de l'année précédente.*

2 Veuillez consulter **l'annexe A** pour obtenir les données sur l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale.

Nombre d'employeurs et de salariés (1987, 2009 et 2010) dans le secteur privé sous réglementation fédérale

Secteur	Employeurs			Salariés		
	1987 #	2009 #	2010 #	1987 #	2009 #	2010 #
Banques	23	25	25	169 632	212 779	221 570
Communications	90	95	89	179 247	231 498	231 591
Transports	208	359	349	203 207	203 326	206 085
Autres	52	84	81	43 331	96 234	96 720
Tous les secteurs	**373**	**563**	**544**	**595 417**	**743 837**	**755 966**

Deux tiers des employés visés par la *Loi* en 2010 travaillaient dans le secteur privé sous réglementation fédérale, dont la majorité de la main-d'oeuvre se trouve en Ontario et au Québec

En 2010, 66,1 % des employés visés par la *Loi* faisaient partie de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale. Cet effectif était composé de 755 966 personnes travaillant pour 544 employeurs, ce qui représente une augmentation de 27,0 % (+160 549) par rapport aux statistiques de 1987, année où la transmission des données en vertu de la *Loi* a commencé. Près des deux tiers de ces employés travaillaient en Ontario (45,4 %) et au Québec (18,6 %).

La presque totalité de l'effectif travaillait dans les industries de production de services et était distribuée de façon assez égale entre les trois principaux secteurs industriels, c'est-à-dire les banques (29 %), les communications (31 %) et les transports (27 %). Le secteur « autres » (un groupe d'employeurs diversifié oeuvrant dans des domaines comme la sécurité, l'agriculture, l'extraction de minerais métalliques et la production d'énergie nucléaire) représentait environ 13 %.

Le secteur privé sous réglementation fédérale a connu une augmentation globale de ses activités liées à l'emploi en 2010 (davantage d'embauches, de promotions et de cessations d'emploi).

Une grande partie des employés du secteur privé sous réglementation fédérale travaillaient comme personnel de bureau (26,6 %), professionnels (15,1 %) ou travailleurs manuels spécialisés (12,9 %). Ces catégories professionnelles représentaient la majorité de l'effectif (54,7 % des employés).

Les activités liées à l'emploi ont augmenté de 2009 à 2010; les employeurs ont fait état d'un plus grand nombre d'embauches, de promotions et de cessations d'emploi. Les embauches ont augmenté de 14,6 % (+14 294), les promotions de 27,8 % (+10 640) et les cessations d'emploi de 1,6 % (+1 727).

Parmi les quatre secteurs visés, le secteur bancaire a connu la plus importante croissance en matière d'emploi

Avec ses 221 570 employés, le secteur bancaire canadien, qui compte 25 employeurs, représentait 29,3 % de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale en 2010. La plupart de ces employés (81,6 %) travaillaient à temps plein, tandis que 18,0 %

Les secteurs bancaires, des transports et « autres » ont déclaré que le nombre d'employés s'étant joint à l'effectif s'est révélé supérieur au nombre de départs.

travaillaient à temps partiel. La plus grande partie de l'effectif du secteur bancaire appartenait à l'une des catégories professionnelles suivantes : personnel de bureau (40,1 %), professionnels (27,4 %), cadres intermédiaires et autres administrateurs (15,4 %), et personnel administratif et de bureau principal (10,6 %).

Les six grandes banques canadiennes (Banque Toronto-Dominion, Banque Royale du Canada, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Scotia, Banque de Montréal et Banque Nationale Groupe financier) employaient 201 207 travailleurs, soit 90,8 % de l'effectif du secteur bancaire.

Le secteur bancaire a connu une croissance d'emploi plus importante que les secteurs des communications, des transports et « autres ». En 2010, l'emploi dans le secteur bancaire a augmenté de 4,1 % (+8 791) par rapport à l'année précédente. Le nombre d'embauches a augmenté de 47,1 % (+10 379), tandis que celui des promotions a augmenté de 37,8 % (+7 608). Le nombre de cessations d'emploi dans le secteur a également augmenté de 13,6 % (+3 125), mais dans l'ensemble, le nombre de personnes qui se sont jointes au secteur bancaire a augmenté.

Le secteur des communications a connu la plus faible croissance en matière d'emploi comparée aux trois autres secteurs

Le secteur des communications visé par la *Loi* est composé principalement d'employeurs oeuvrant dans la radiodiffusion et la télédiffusion, les télécommunications, ainsi que les services postaux et de messagerie. En ce qui a trait à la taille de l'effectif, le secteur des communications était le plus important secteur visé par la *Loi* en 2010. Au total, 231 591 employés étaient répartis entre 89 employeurs et représentaient 30,6 % de l'effectif. La plupart des employés du secteur des communications (79,9 %) travaillaient à temps plein, tandis que 18,6 % travaillaient à temps partiel. Ils étaient principalement employés comme personnel de bureau (38,1 %), professionnels (13,4 %), et cadres intermédiaires et autres administrateurs (10,1 %).

Même si le secteur des communications a connu une croissance d'emploi globale négligeable, les employés du secteur se sont vu offrir un plus grand nombre de possibilités de promotion.

La plus grande partie des travailleurs étaient employés par les entreprises de télécommunications (47,6 %), suivie par les services postaux et de messagerie (34,1 %) et les diffuseurs (11,0 %). Les sept plus grands employeurs du secteur des communications (Société canadienne des postes, Société TELUS Communications, Rogers Communications Inc., Bell Canada, Purolator Inc., Shaw Communications Inc. et United Parcel Service du Canada Ltée) représentaient 65,8 % des employés du secteur.

Parmi les quatre secteurs industriels, c'est celui des communications qui a connu la plus faible croissance en matière d'emploi, n'augmentant que de 0,04 % (+93) entre 2009 et 2010. Les promotions ont augmenté de 17,9 % (+1 709), mais le nombre de nouvelles embauches a diminué de 7,0 % (-2 081). Le nombre de cessations d'emploi a également diminué de 3,3 % (1 133), mais lorsqu'on compare avec les trois autres secteurs, celui des communications est le seul où le nombre de personnes qui ont quitté l'effectif a dépassé le nombre de personnes qui s'y sont joints.

Le secteur des transports a connu une croissance modeste

En 2010, la *Loi* régissait 349 employeurs du transport aérien, du transport ferroviaire, du transport par autobus, du transport par voie navigable, du camionnage interprovincial et des pipelines. Au total, 206 085 personnes travaillaient dans le secteur des transports, ce qui représentait 27,3 % de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale. La majorité de ces employés travaillaient à temps plein (86,9 %), tandis que 12,7 % travaillaient à temps partiel. Ils faisaient partie principalement des travailleurs manuels spécialisés (34,6 %), des travailleurs qualifiés et artisans (16,1 %), et du personnel intermédiaire de la vente et des services (12,4 %).

La plus grande partie des employés travaillaient dans le transport aérien (37,5 %), suivie par le camionnage (26,4 %) et le transport ferroviaire (15,3 %). Les quatre plus grands employeurs du secteur des transports (Air Canada, Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée et WestJet Airlines Ltd.) représentaient 28,7 % des employés du secteur.

L'emploi a augmenté de 1,4 % (+2 759) de 2009 à 2010. Le nombre d'embauches et de promotions a également augmenté de 19,4 % (+5 946) et de 32,9 % (+1 571) respectivement. Le nombre de cessations d'emploi a connu une baisse de 4,0 % (-1 436), ce qui a entraîné une augmentation des taux de maintien en poste. Sur l'ensemble, le nombre de personnes qui se sont jointes à l'effectif du secteur des transports s'est révélé supérieur au nombre de personnes qui l'ont quitté.

Le secteur « autres » a également connu une croissance modeste

En 2010, le secteur « autres » comptait 81 employeurs divers qui oeuvraient dans des domaines tels que la sécurité; l'agriculture; l'extraction de minerais métalliques; l'extraction de pétrole et de gaz; la production d'énergie nucléaire; la gestion de construction; la manufacture d'aliments, de bois, de produits chimiques et de matériel; le commerce de gros; l'entreposage; les finances; l'assurance; l'immobilier; les services professionnels, scientifiques et techniques; la gestion des déchets; les arts, le divertissements et les loisirs; et l'administration publique.

Le nombre total d'employés dans le secteur « autres » s'élevait à 96 720, ce qui représente 12,8 % des employés déclarés dans l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale. La majorité de ces employés (86,2 %) occupaient des postes à plein temps et 11,3 % d'entre eux travaillaient à temps partiel. La plupart de l'effectif du secteur « autres » était employée dans les catégories autre personnel de la vente et des services (35,3 %) et professionnels (14,6 %).

Cinq employeurs (Le Groupe de Sécurité Garda Inc., Ontario Power Generation, Bruce Power LP, Énergie atomique du Canada limitée et Viterra Inc.) employaient environ la moitié des employés dans ce secteur.

De 2009 à 2010, le nombre d'employés a augmenté de 0,5 % (+486). Les embauches ont augmenté de 0,3 % (+50), mais le secteur a connu une baisse de 6,5 % (-248) en ce qui a trait aux promotions.

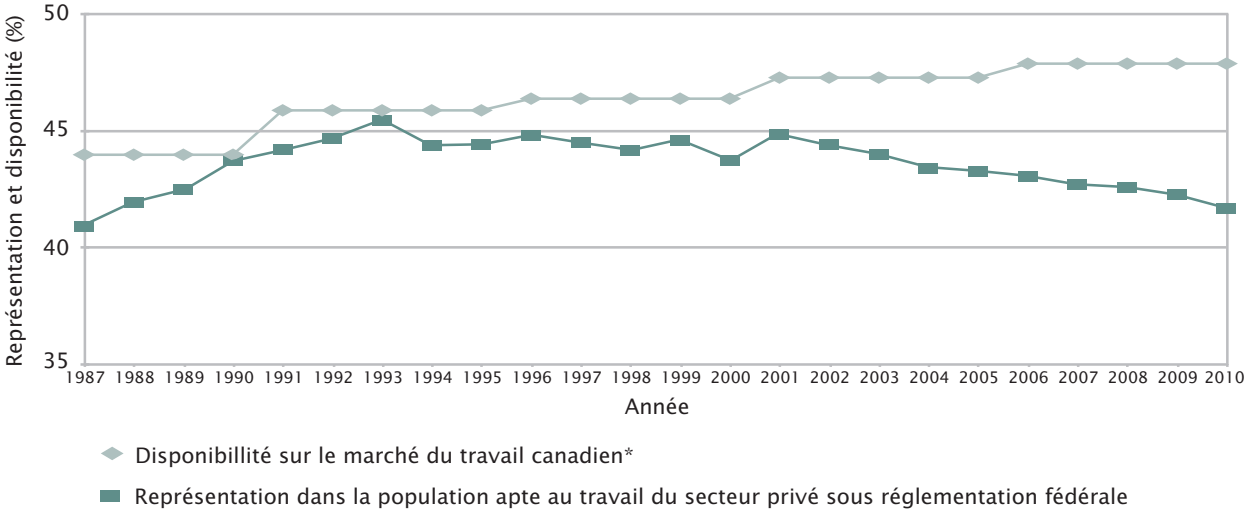
Chapitre 2

Les femmes

Ce chapitre présente des données sur la situation d'emploi des femmes dans l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi[3]. *À moins d'indication contraire, les principaux résultats obtenus en 2010 sont comparés à ceux de l'année précédente.*

3 Veuillez consulter l'**annexe A** pour obtenir des données sur les femmes au sein de l'effectif des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale assujettis à la *Loi*.

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



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

L'effectif compte plus de femmes depuis 1987, mais leur représentation est demeurée inférieure à leur disponibilité en 2010

Le nombre de femmes employées dans l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale a augmenté de 29,3 % (+71 365) depuis 1987, mais il n'a toujours pas retrouvé le niveau enregistré avant la récession de 2008. Le nombre de femmes a connu une baisse de 0,6 % (1 828) entre 2008 et 2010. Malgré une augmentation de l'effectif réel, les femmes étaient toujours sous-représentées au sein de l'effectif en 2010. Leur représentation a chuté à 41,7 %, comparativement à 42,3 % en 2009 et est restée inférieure à leur disponibilité sur le marché du travail (47,9 %)[4]. La représentation des femmes était inférieure à leur disponibilité respective sur le marché du travail dans l'ensemble des provinces et des territoires, à l'exception du Nouveau-Brunswick.

Plus forte concentration de femmes occupant un poste permanent à temps partiel qu'un poste à temps plein

En 2010, les femmes occupaient 38,6 % des 628 237 emplois permanents à temps plein et 58,0 % des 119 945 emplois permanents à temps partiel du secteur privé sous réglementation fédérale. En revanche, une plus forte concentration d'hommes occupait des postes permanents à temps plein (61,4 %) que de postes permanents à temps partiel (42,0 %).

De toutes les femmes occupant un poste permanent au sein de l'effectif, 77,7 % travaillaient à temps plein et 22,3 % à temps partiel. À titre de comparaison, 88,4 % des hommes occupaient un poste permanent à plein temps et seulement 11,6 % un poste permanent à temps partiel.

4 Afin d'évaluer les progrès des femmes visés par la *Loi*, leur représentation est comparée à leur disponibilité dans la population active. Les données sur la disponibilité proviennent des recensements effectués une fois 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 2010 en utilisant les données sur la disponibilité provenant du recensement de 2006.

Les femmes occupant un poste permanent à plein temps ont touché un meilleur salaire en 2010 comparativement à l'année précédente[5]

En 2010, la plus forte concentration (20,9 %) de femmes occupant un poste permanent à plein temps gagnait entre 50 000 $ et 59 999 $. Parallèlement, 20,1 % des hommes se trouvaient dans la même échelle salariale. Quand on regroupe les échelles salariales, on remarque qu'une majorité de femmes (48,6 %) occupant un poste permanent à temps plein

ont gagné moins de 50 000 $ et 30,5 % ont gagné 60 000 $ ou plus en 2010. En comparaison, 31,7 % des hommes ont gagné moins de 50 000 $ et 48,2 % ont touché 60 000 $ ou plus.

De 2009 à 2010, le nombre de femmes occupant un poste permanent à temps plein et qui ont gagné moins de 50 000 $ a diminué de 2,6 % (-3 102) alors que celui des femmes qui ont gagné 60 000 $ ou plus a augmenté de 3,3 % (+2 391). De même, le nombre d'hommes qui ont gagné moins de 50 000 $ a chuté de 2,7 % (-3 408), et celui des hommes qui ont gagné 60 000 $ et plus a augmenté de 5,4 % (+9 460).

Une augmentation des possibilités de promotion pour les femmes dans le secteur privé sous réglementation fédérale a favorisé l'augmentation de leurs salaires.

La répartition des femmes dans la catégorie des professionnels a continué de s'améliorer

Une plus forte proportion de femmes (42,6 %) au sein de l'effectif a continué d'occuper des postes dans la catégorie du personnel de bureau, bien que ce nombre ait diminué par rapport aux années précédentes. La répartition des femmes dans la catégorie des professionnels a continué de s'améliorer, passant de 16,0 % en 2009 à 16,5 % en 2010.

La représentation des femmes dans la catégorie des cadres supérieurs a légèrement augmenté, passant de 22,3 % en 2009 à 22,5 % en 2010, mais était toujours sous le seuil de disponibilité sur le marché du travail de 24,2 %.

La représentation des femmes dans des métiers moins traditionnels, comme les contremaîtres et les travailleurs qualifiés et artisans, a augmenté au fil du temps. Toutefois, les femmes sont encore sous-représentées dans ces catégories.

Échelle de rémunération	Répartition des salariés occupant un poste permanent à temps plein			
	2009		2010	
	Hommes %	Femmes %	Hommes %	Femmes %
Moins de 50 000 $	33,2	49,7	31,7	48,6
50 000 $ à 59 999 $	20,3	20,8	20,1	20,9
60 000 $ et plus	46,6	29,4	48,2	30,5

5 Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les données sont recueillies selon 14 échelles salariales. Puisque la plus forte concentration d'employés occupant un poste permanent à temps plein se trouve dans l'échelle salariale de 50 000 $ à 59 999 $, des analyses ont été effectuées pour les échelles inférieures et supérieures à cette échelle.

Plus de femmes se sont joint à l'effectif et ont été promues en 2010

De 2009 à 2010, le nombre de femmes recrutées dans le secteur privé sous réglementation fédérale a augmenté de 14,4 % (+5 017), mais leur part d'embauches a diminué légèrement, passant de 35,6 % à 35,5 %, et est demeurée en dessous de leur disponibilité sur le marché du travail de 47,9 %[6].

Le nombre de promotions accordées aux femmes a augmenté de 31,4 % (+5 868); leur part de promotions est passée de 48,8 % à 50,2 % et est demeurée supérieure à leur représentation. Un nombre plus élevé de femmes ont quitté leur poste en 2010 comparativement à l'année précédente, soit une augmentation de 2,4 % (+969). Leur taux de cessation a aussi augmenté, passant de 37,6 % à 37,9 %; ce taux est demeuré inférieur à leur représentation.

Le secteur bancaire est le seul secteur dans lequel la représentation des femmes et leur taux de recrutement a continué de surpasser leur disponibilité

Le secteur bancaire est toujours celui qui compte le plus grand nombre et la plus forte représentation de femmes au sein de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale. De 2009 à 2010, le nombre de femmes dans ce secteur a augmenté de 2,3 % (+3 248), mais leur représentation a diminué de 66,6 % à 65,4 %. De même, 41,9 % (+5,250) plus de femmes ont été embauchées, tandis que leur part des embauches a diminué, passant de 56,9 % à 54,9 %.

La représentation des femmes dans le secteur bancaire a surpassé celle dans les trois autres secteurs et leur disponibilité sur le marché du travail dans ce secteur.

Le secteur bancaire est le seul secteur dans lequel la représentation des femmes et leur taux d'embauche a continué de surpasser leur disponibilité sur le marché du travail.

Plus de femmes ont été promues dans le secteur bancaire en 2010, ce qui représente une hausse de 37,9 % (+4 683) par rapport à l'année précédente et une légère hausse de leur part de promotions, soit de 61,3 % à 61,4 %. Toutefois, leur part des promotions est restée inférieure à leur représentation.

Le nombre de femmes qui ont quitté l'effectif a aussi augmenté pour atteindre 13,6 % (+1 932), mais leur part des cessations d'emploi est restée stable à 61,7 % et en dessous de leur représentation.

En 2010, une diminution des possibilités d'emploi dans le secteur des communications a entraîné une baisse du taux de recrutement des femmes dans ce secteur

De 2009 à 2010, le nombre de femmes employées dans le secteur des communications a diminué de 2,1 % (-1 924). Leur représentation a aussi diminué, passant de 39,9 % à 39,1 %. La diminution des possibilités de recrutement dans ce secteur

6 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 est comparée à la représentation.

s'accompagne d'une baisse de 14,4 % (-1 524) du nombre de femmes embauchées, et leur part des recrutements a aussi chuté, passant de 35,5 % à 32,7 %, soit bien en dessous de leur disponibilité sur le marché du travail.

Le nombre de femmes ayant quitté l'effectif a diminué de 3,9 % (-523). Leur part des cessations d'emploi est passée de 38,6 % à 38,4 % et est demeurée inférieure à leur représentation.

Davantage de femmes travaillaient et ont été embauchées ou promues dans le secteur des transports en 2010

Le nombre de femmes travaillant dans le secteur des transports a augmenté de 1,0 % (+537) en 2010 comparativement à l'année précédente, mais leur représentation a diminué, passant de 25,5 % à 25,4 %. De plus, le nombre de femmes embauchées a augmenté de 19,6 % (+1 488), tandis que leur part des recrutements est demeurée stable à un taux de 24,8 %. Leur représentation et leur part des recrutements ont toutes deux continué de correspondre à environ la moitié de leur disponibilité.

Le secteur des transports a offert aux femmes davantage de promotions; en effet, le taux de promotions a augmenté de 49,9 % (+717) par rapport à l'année précédente. La part des promotions des femmes est passée de 30,1 % à 33,9 % et a surpassé leur représentation.

Les employeurs du secteur des transports ont réussi à maintenir plus de femmes en poste. Le nombre de femmes qui ont quitté leur poste a chuté de 4,9 % (423). Leur part des cessations d'emploi est passée de 24,1 % à 23,9 % et était inférieure à leur représentation.

La diminution des possibilités de promotion dans le secteur « autres » en 2010 a entraîné une diminution des promotions chez les femmes dans ce secteur

Dans le secteur « autres », le nombre de femmes a diminué de 4,4 % (-1 238) et leur représentation est passée de 29,6 % en 2009 à 28,1 % en 2010. Le nombre de femmes embauchées a chuté de 4,9 % (-197) et leur part des recrutements est passée de 26,5 % à 25,1 %. La représentation des femmes ainsi que leur part des recrutements sont demeurées inférieures à leur disponibilité sur le marché du travail.

En 2010, l'accroissement du nombre de promotions dans les secteurs bancaires, des communications et des transports a donné lieu à une hausse du taux de promotion des femmes. Les femmes qui travaillaient dans le secteur « autres » ont connu une diminution des possibilités de promotion, ce qui correspond au nombre inférieur de promotions offertes dans ce secteur.

Il y a eu moins de possibilités de promotions dans ce secteur, et les femmes ont donc reçu un nombre moindre de promotions, soit une baisse de 13,3 % (-175) de 2009 à 2010. Leur part des promotions est passée de 34,7 % à 32,2 %. Toutefois, leur part des promotions est demeurée supérieure à leur représentation.

Moins de femmes ont quitté le secteur « autres » en 2010, avec une baisse de 0,5 % (-17) par rapport à l'année précédente. La part de femmes qui ont quitté leur emploi a aussi diminué, passant de 28,9 % à 26,2 % et est restée inférieure à leur représentation.

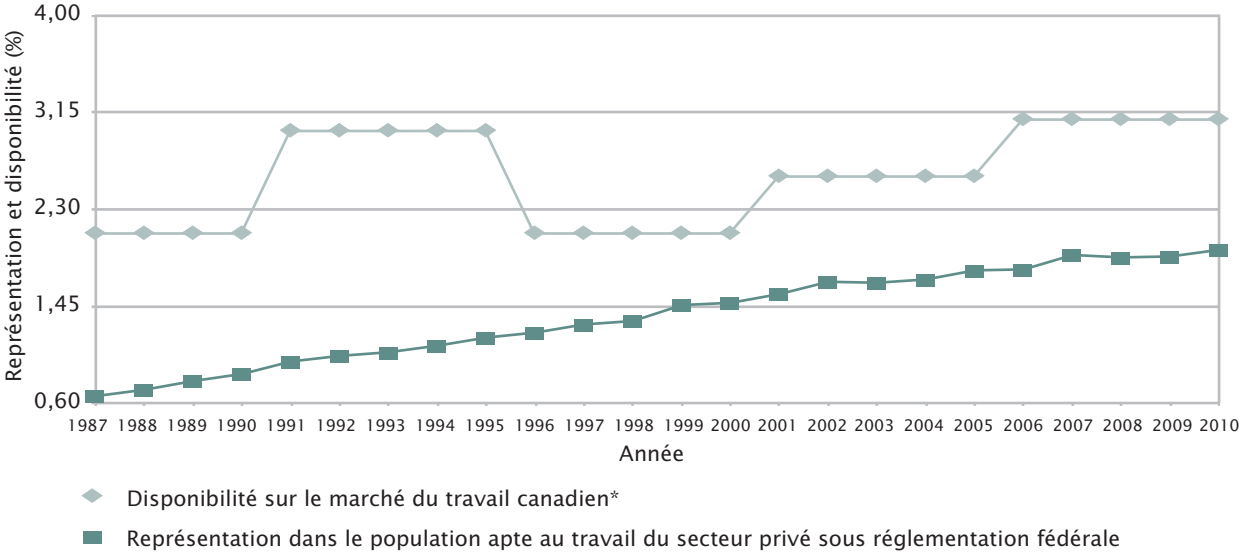
Chapitre 3

Les Autochtones

Ce chapitre présente des données sur la situation d'emploi des Autochtones dans l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi[7]*. À moins d'indication contraire, les principaux résultats obtenus en 2010 sont comparés à ceux de l'année précédente.*

7 Veuillez consulter l'**annexe A** pour obtenir des données sur les Autochtones au sein de l'effectif des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale assujettis à la *Loi*.

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.

L'effectif compte plus d'Autochtones depuis 1987, mais leur représentation est demeurée inférieure à leur disponibilité en 2010

Le nombre d'Autochtones employés dans l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale a plus que triplé depuis 1987. De 2009 à 2010, le nombre d'employés autochtones a augmenté de 4,8 % (+670). Leur représentation a augmenté au fil du temps, mais elle est restée à 1,9 % au cours des quatre dernières années et inférieure à leur disponibilité sur le marché du travail (3,1 %)[8]. Les Autochtones étaient également sous-représentés dans chaque province et territoire, comparativement à leur disponibilité respective dans chaque région.

La représentation des Autochtones dans les emplois permanents à temps partiel a surpassé leur représentation dans les emplois permanents à temps plein

En 2010, les Autochtones représentaient 1,9 % des employés permanents à temps plein et 2,1 % des employés permanents à temps partiel du secteur privé sous réglementation fédérale.

Au total, 83 % des employés permanents autochtones travaillaient à temps plein, tandis que 17,0 % travaillaient à temps partiel. Les employés non autochtones présentaient des tendances similaires.

8 Afin d'évaluer les progrès des Autochtones visés par la *Loi*, leur représentation est comparée à leur disponibilité dans la population active. Les données sur la disponibilité proviennent des recensements effectués une fois 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 2010 en utilisant les données sur la disponibilité provenant du recensement de 2006.

Les Autochtones occupant un poste permanent à plein temps ont touché un meilleur salaire en 2010, comparativement à l'année précédente[9]

La plus forte concentration (21,3 %) d'Autochtones occupant un poste permanent à plein temps gagnait entre 50 000 $ et 59 999 $. Parallèlement, 20,4 % des employés non autochtones se situaient dans la même échelle salariale.

Lorsque les échelles salariales ont été combinées, une majorité d'Autochtones (42,1 %) occupant un poste permanent à temps plein ont gagné moins de 50 000 $ et 36,5 % ont gagné 60 000 $ ou plus en 2010. En comparaison, 38,2 % des employés non autochtones ont gagné moins de 50 000 $ et 41,5 % ont touché 60 000 $ ou plus.

De 2009 à 2010, le nombre d'Autochtones occupant un poste permanent à temps plein et qui ont gagné moins de 50 000 $ a diminué de 0,4 % (-18) alors que celui des Autochtones qui ont gagné 60 000 $ ou plus a augmenté de 7,8 % (+319). Le nombre d'employés non autochtones qui ont gagné moins de 50 000 $ a chuté de 2,7 % (-6 492), et celui des employés non autochtones qui ont gagné 60 000 $ et plus a augmenté de 4,7 % (+11 532).

Les hommes et les femmes autochtones occupant un emploi permanent à temps plein ont touché un meilleur salaire en 2010 comparativement à l'année précédente

En 2010, les femmes autochtones représentaient 40,7 % des 14 686 employés autochtones que comptait l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale et les hommes autochtones, 59,3 %.

En 2010, la plus forte concentration (20,1 %) de femmes autochtones occupant un poste permanent à temps plein gagnait entre 50 000 $ et 59 999 $. Parallèlement, 22,1 % des hommes autochtones se trouvaient dans la même échelle salariale. Ces proportions étaient similaires à celles de l'ensemble des femmes (20,9 %) et des hommes (20,1 %).

Lorsque les échelles salariales sont combinées, on remarque que 57,0 % des femmes autochtones occupant un poste permanent à plein temps ont gagné un salaire annuel inférieur à 50 000 $. Ce taux s'établissait à 33,5 % dans le cas des hommes autochtones en 2010. En comparaison, les taux de l'ensemble des femmes et des hommes étaient de 48,6 % et de 31,7 % respectivement.

En 2010, seulement 22,9 % des femmes autochtones occupant un poste permanent à plein temps ont gagné un salaire annuel de 60 000 $ ou plus, comparativement à 44,4 % des hommes autochtones occupant un tel poste. En comparaison, 30,5 % de l'ensemble des femmes et 48,2 % de l'ensemble des hommes se trouvaient dans la même échelle salariale.

Lorsqu'on compare le nombre de femmes autochtones occupant un poste permanent à plein temps et ayant gagné un salaire annuel inférieur à 50 000 $ à celui de l'année précédente, on constate une baisse de 0,5 % (-14), tandis que le nombre de femmes qui ont gagné 60 000 $ et plus a augmenté de 9,2 % (+86). Le nombre d'hommes autochtones ayant gagné moins de 50 000 $ a aussi

9 Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les données sont recueillies selon 14 échelles salariales. Puisque la plus forte concentration d'employés occupant un poste permanent à temps plein se trouve dans l'échelle salariale de 50 000 $ à 59 999 $, des analyses ont été effectuées pour les échelles inférieures et supérieures à cette échelle.

Échelle de rémunération	Répartition des salariés occupant un poste permanent à temps plein							
	2009				2010			
	Hommes %	Femmes %	Hommes autochtones %	Femmes autochtones %	Hommes %	Femmes %	Hommes autochtones %	Femmes autochtones %
Moins de 50 000 $	33,2	49,7	35,4	58,3	31,7	48,6	33,5	57,0
50 000 $ à 59 999 $	20,3	20,8	20,8	20,4	20,1	20,9	22,1	20,1
60 000 $ et plus	46,6	29,4	43,8	21,3	48,2	30,5	44,4	22,9

diminué de 0,2 % (-4) et le nombre de ceux qui ont gagné 60 000 $ et plus a augmenté de 7,4 % (+233).

La répartition des Autochtones dans la catégorie des travailleurs manuels spécialisés a continué de s'améliorer

Une plus forte proportion d'Autochtones (25,7 %) au sein de l'effectif continue d'occuper des postes dans la catégorie du personnel de bureau, mais ce nombre a diminué par rapport à celui des années précédentes. La répartition des Autochtones dans la catégorie des travailleurs manuels spécialisés a continué d'augmenter, passant de 18,2 % en 2009 à 18,8 % en 2010.

La représentation des Autochtones a augmenté dans 9 des 14 catégories professionnelles, mais elle était toujours en dessous de leur disponibilité, à l'exception des postes de contremaître.

Plus d'Autochtones se sont joint à l'effectif et ont été promus en 2010

Le nombre d'Autochtones embauchés dans le secteur privé sous réglementation fédérale a augmenté de 27,0 % (+529) de 2009 à 2010. Leur part des recrutements a aussi augmenté, passant de 2,0 % à 2,2 %, mais elle est demeurée inférieure à leur disponibilité sur le marché du travail (3,1 %)[10].

Les promotions accordées aux Autochtones ont augmenté de 33,7 % (+218), tandis que leur part des promotions est passée de 1,7 % à 1,8 %; ce taux est demeuré inférieur à leur représentation.

L'augmentation du nombre total de personnes embauchées ou promues dans le secteur privé sous réglementation fédérale a donné lieu à un plus grand nombre de possibilités de recrutement et de promotion pour les Autochtones.

Un nombre légèrement supérieur d'employés autochtones ont quitté leur poste, soit une hausse de 0,4 % (+9). Leur part des cessations d'emploi est restée stable à 2,3 % et supérieure à leur représentation.

Davantage d'Autochtones ont été embauchés et promus dans le secteur bancaire

De 2009 à 2010, le nombre d'Autochtones travaillant dans le secteur bancaire a augmenté de 0,3 % (+9). Leur représentation

10 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 est comparée à la représentation..

est restée stable à 1,3 %. Le nombre d'employés autochtones embauchés a augmenté de 27,3 % (+90) et leur part des recrutements est passée de 1,5 % à 1,3 %. Les taux de représentation et de recrutement des Autochtones sont toujours bien en dessous de leur disponibilité sur le marché du travail.

Un plus grand nombre d'Autochtones ont été promus dans le secteur bancaire en 2010, soit une augmentation de 50,4 % (+133) par rapport à l'année précédente. Leur part des promotions a augmenté, passant de 1,3 % à 1,4 %, et était supérieure à leur représentation.

Le nombre d'employés autochtones ayant quitté leur poste a augmenté de 6,6 % (+24). Leur part des cessations d'emploi est passée de 1,6 % à 1,5 %, mais elle est demeurée supérieure à leur représentation.

Davantage d'Autochtones travaillaient ou ont été embauchés et promus dans le secteur des communications en 2010

De 2009 à 2010, le nombre d'Autochtones travaillant dans le secteur des communications a augmenté de 7,0 % (+258). La représentation a aussi augmenté, passant de 1,6 % à 1,7 %. Le nombre d'Autochtones qui ont été embauchés dans ce secteur a connu une hausse de 11,4 % (+47), malgré les possibilités restreintes. Leur part des recrutements a aussi augmenté, passant de 1,4 % à 1,7 %, même si leur représentation et leur part des recrutements sont demeurées en dessous de leur disponibilité sur le marché du travail.

Le nombre d'Autochtones promus a augmenté de 26,5 % (+43). Leur part des promotions a augmenté, passant de 1,7 % à 1,8 %, et était supérieur à leur représentation.

Malgré l'augmentation de 1,1 % (+6) du nombre d'Autochtones ayant quitté le secteur des communications, ce qui représente une augmentation de 1,5 % à 1,6 % de leur part des cessations d'emploi, leur taux de cessation d'emploi est resté inférieur à leur représentation.

Le plus grand nombre et la plus forte représentation de travailleurs autochtones se trouvaient dans le secteur des transports

Le plus grand nombre et la plus forte représentation de travailleurs autochtones de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale en 2010 se trouvaient dans le secteur des transports.Comparativement à l'année précédente, leur nombre a augmenté de 5,9 % (+300) et leur représentation est passée de 2,5 % à 2,6 %. De plus, le nombre d'Autochtones embauchés a augmenté de 36,7 % (+337), et leur part des recrutements est passée de 3,0 % à 3,4 %. En dépit de ces hausses, les Autochtones sont sous-représentés dans ce secteur.

De 2009 à 2010, le nombre de promotions offertes aux Autochtones dans le secteur des transports a augmenté de 39,5 % (+45). Leur part des promotions est passée de 2,4 % à 2,5 %. Toutefois, la part des Autochtones promus était inférieure à leur représentation.

La plus forte représentation d'Autochtones se trouvait dans le secteur des transports, suivi du secteur « autres ».

Bien que le nombre d'Autochtones ayant quitté l'effectif du secteur des transports a diminué de 3,3 % (-39), leur part des cessations d'emploi a augmenté, passant de 3,2 % à 3,3 %, et était plus élevée que leur représentation.

Davantage d'Autochtones travaillaient et ont été embauchés dans le secteur « autres »

Un plus grand nombre d'Autochtones ont été embauchés dans le secteur « autres » en 2010, comparativement à l'année précédente. Leur nombre a augmenté de 4,4 % (+103), tandis que leur représentation est demeurée à 2,5 %. Le nombre d'Autochtones embauchés a connu une hausse de 18,4 % (+55) et leur part des recrutements est passée de 2,0 % à 2,3 %. Malgré l'amélioration de ces taux chez les Autochtones, leur représentation et leur part des recrutements sont restées inférieures à leur disponibilité sur le marché du travail.

En raison d'une baisse des possibilités de promotion dans ce secteur, les Autochtones ont reçu moins de promotions, avec une baisse de 2,8 % (-3), mais leur part des promotions a augmenté, passant de 2,8 % à 2,9 %, et surpassait leur représentation.

Un plus grand nombre d'Autochtones ont quitté le secteur « autres », soit une hausse de 5,1 % (+18). Leur part des cessations d'emploi est passée de 2,9 % à 2,8 %, mais elle est demeurée supérieure à leur représentation.

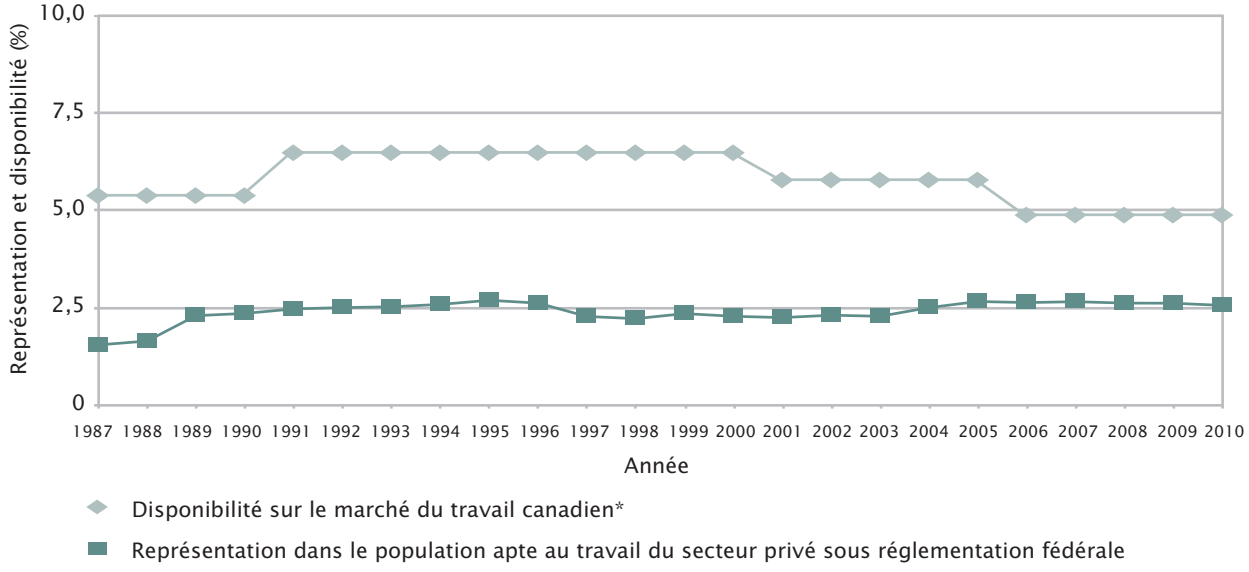
Chapitre 4

Les personnes handicapées

Ce chapitre présente des données sur la situation d'emploi des personnes handicapées dans l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi[11]. *À moins d'indication contraire, les principaux résultats obtenus en 2010 sont comparés à ceux de l'année précédente.*

11 Veuillez consulter l'**annexe A** pour obtenir des données sur les personnes handicapées au sein de l'effectif des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale assujettis à la *Loi*.

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 réalisée en 1991, suivie de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) en 2001 et en 2006. Dans le cas de l'EPLA, c'est la méthodologie de la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé de l'Organisation mondiale de la santé qui a été utilisée 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.

L'effectif compte plus de personnes handicapées depuis 1987, mais leur représentation est demeurée inférieure à leur disponibilité en 2010

Il y a actuellement plus du double de personnes handicapées au sein de l'effectif du secteur privé sous règlementation fédérale qu'en 1987. Toutefois, de 2009 à 2010, le nombre d'employés handicapés a diminué de 0,5 % (-101). Leur représentation a fluctué au fil des ans, mais elle est passée de 2,7 % en 2009 à 2,6 % en 2010 et elle est demeurée inférieure à leur disponibilité sur le marché du travail (4,9 %)[12]. La représentation des personnes handicapées était inférieure à leur disponibilité respective dans chaque province et territoire.

Le pourcentage des personnes handicapées occupant un poste permanent à temps plein était supérieur à celui des personnes non handicapées occupant un tel poste

En 2010, la représentation des personnes handicapées occupant un poste permanent à temps plein est restée stable à 2,7 %, mais elle a augmenté à 2,4 % pour ce qui est des postes permanents à temps partiel.

Une proportion légèrement plus élevée de personnes handicapées que de personnes non handicapées occupait un poste permanent à temps plein (85,4 % et 83,9 % respectivement), et une plus faible proportion de personnes

12 Afin d'évaluer les progrès des personnes handicapées visés par la *Loi*, leur représentation est comparée à leur disponibilité dans la population active. Les données sur la disponibilité proviennent de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) réalisée tous les cinq ans par Statistique Canada. Il existe donc un décalage dans l'évaluation des écarts en matière de représentation, puisque la représentation en 2010, par exemple, a été comparée aux données sur la disponibilité provenant de l'EPLA de 2006.

handicapées (14,6 %) que de personnes non handicapées (16,1 %) occupait un poste permanent à temps partiel.

Les personnes handicapées occupant un poste permanent à temps plein ont touché un meilleur salaire en 2010, mais leurs gains sont restés inférieurs à ceux des personnes non handicapées[13]

La plus forte concentration (26,2 %) de personnes handicapées occupant un poste permanent à temps plein gagnait entre 50 000 $ et 59 999 $. Parallèlement, 20,2 % des employés non handicapés se situaient dans la même échelle salariale.

Lorsque les échelles salariales pour les postes permanents à temps plein ont été combinées pour 2010, une proportion légèrement supérieure de personnes handicapées (36,9 %) ont gagné 60 000 $ ou plus et 36,8 % ont touché un salaire inférieur à 50 000 $. En comparaison, 41,5 % des employés non handicapés ont gagné 60 000 $ ou plus et 38,3 % ont touché un salaire inférieur à 50 000 $.

De 2009 à 2010, le nombre de personnes handicapées occupant un poste permanent à temps plein qui gagnaient moins de 50 000 $ a diminué de 8,1 % (-546), tandis que le nombre de celles qui touchaient un salaire d'au moins 60 000 $ a augmenté de 3,4 % (+205). Le nombre d'employés non handicapés qui gagnaient moins de 50 000 $ a également diminué de 2,5 % (5 964), et le nombre de ceux qui avaient un salaire d'au moins 60 000 $ a augmenté de 4,8 % (+11 646).

Les femmes et les hommes handicapés occupant un poste permanent à temps plein ont touché un meilleur salaire en 2010 comparativement à l'année précédente

Sur les 19 658 personnes handicapées qui faisaient partie de l'effectif du secteur privé sous règlementation fédérale en 2010, 45,2 % étaient des femmes et 54,8 % étaient des hommes.

Au sein de l'effectif permanent à temps plein en 2010, la plus grande concentration de femmes handicapées (26,0 %) a touché de 50 000 $ à 59 999 $. Dans le même ordre d'idées, 26,4 % des hommes handicapés se situaient dans la même échelle salariale. En comparaison, ces chiffres étaient supérieurs à ceux de l'ensemble des femmes (20,9 %) et des hommes (20,1 %).

Lorsque l'on combine les échelles salariales, 48,6 % des femmes handicapées occupant un poste permanent à temps plein ont gagné un salaire annuel inférieur à 50 000 $. En comparaison, 28,7 % des hommes handicapés ont touché moins de 50 000 $ en 2010. En comparaison, les taux de l'ensemble des femmes et des hommes étaient de 48,6 % et de 31,7 % respectivement.

Seulement 26,0 % des femmes handicapées occupant un poste permanent à temps plein ont gagné un salaire annuel de 60 000 $ ou plus, comparativement à 44,9 % des hommes handicapés occupant un tel poste en 2010. En comparaison, 30,5 % de l'ensemble des femmes et 48,2 % de l'ensemble des hommes se trouvaient dans la même échelle salariale.

13 Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les données sont recueillies selon 14 échelles salariales. Puisque la plus forte concentration d'employés occupant un poste permanent à temps plein se trouve dans l'échelle salariale de 50 000 $ à 59 999 $, des analyses ont été effectuées pour les échelles inférieures et supérieures à cette échelle.

Échelle de rémunération	Répartition des salariés occupant un poste permanent à temps plein							
	2009				2010			
	Hommes %	Femmes %	Hommes handicapés %	Femmes handicapées %	Hommes %	Femmes %	Hommes handicapés %	Femmes handicapées %
Moins de 50 000 $	33,2	49,7	31,5	50,5	31,7	48,6	28,7	48,1
50 000 $ à 59 999 $	20,3	20,8	25,8	24,7	20,1	20,9	26,4	26,0
60 000 $ et plus	46,6	29,4	42,7	24,8	48,2	30,5	44,9	26,0

Lorsque le nombre de femmes handicapées occupant un poste permanent à temps plein qui ont touché moins de 50 000 $ a été comparé avec celui de l'année précédente, une diminution de 6,8 % (-244) a été constatée, tandis que le nombre de femmes handicapées occupant un poste permanent à temps plein qui ont touché un salaire d'au moins 60 000 $ avait augmenté de 2,6 % (+46). Le nombre d'hommes handicapés qui ont gagné moins de 50 000 $ a également chuté de 9,8 % (-302), tandis que le nombre d'hommes handicapés dont le salaire s'est élevé à 60 000 $ ou plus ont vu leur nombre augmenter de 3,8 % (+159).

Davantage de personnes handicapées travaillaient dans la catégorie des professionnels

La plus grande partie (38,5 %) des personnes handicapées au sein de l'effectif occupaient toujours des emplois de bureau, même si le nombre avait diminué depuis 2009. De plus, la proportion de personnes handicapées dans les emplois de professionnel a continué d'augmenter, passant de 12,7 % en 2009 à 12,9 % en 2010.

La représentation des personnes handicapées a dépassé leur disponibilité sur le marché du travail seulement dans les postes d'administration et les postes d'employé de bureau principal, ce qui suit la tendance qui se dessine depuis quelques années.

Les personnes handicapées ont été plus nombreuses à quitter l'effectif qu'à s'y joindre en 2010, ce qui a contribué à la diminution de la représentation pour ce groupe désigné

Même si le nombre de personnes handicapées embauchées dans l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale a augmenté de 4,3 % (+59) de 2009 à 2010, leur part des embauches a légèrement diminué, passant de 1,4 % à 1,3 %, et est restée inférieure à leur disponibilité sur le marché du travail (4,9 %)[14].

Le nombre d'employés handicapés qui ont quitté leur poste a augmenté de 1,3 % (+33), mais leur part des cessations d'emploi est restée à 2,4 %, demeurant ainsi inférieure à leur représentation.

Un plus grand nombre de personnes handicapées ont été embauchées et promues dans le secteur bancaire

Au sein de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale, c'est dans le secteur bancaire que se trouvaient le nombre le plus élevé et la plus forte représentation de

14 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 est comparée à la représentation.

personnes handicapées en 2010. Si l'on compare avec 2009, le nombre de personnes handicapées a augmenté de 1,2 % (+89) mais leur représentation a diminué, passant de 3,6 % à 3,5 %. Dans le même ordre d'idées, le nombre de personnes handicapées embauchées a fait un bond de 25,5 % (+131) mais leur part des embauches a diminué, passant de 2,3 % à 2,0 %. Les taux de représentation et d'embauche des personnes handicapées sont tous deux restés inférieurs à leur disponibilité sur le marché du travail.

La représentation des personnes handicapées dans le secteur bancaire est restée supérieure à leur représentation dans les trois autres secteurs.

Le nombre de personnes handicapées qui ont été promues dans le secteur bancaire en 2010 a augmenté de 24,8 % (+142) par rapport à l'année précédente. Leur part des promotions a diminué, passant de 2,8 % à 2,6 %, et est restée inférieure à leur représentation.

Le nombre de personnes handicapées qui ont quitté leur poste a augmenté de 6,2 % (+52) mais leur part des cessations d'emploi a diminué, passant de 3,6 % à 3,4 %, ce qui était inférieur à leur représentation.

Davantage de personnes handicapées ont travaillé et ont été promues dans le secteur des communications en 2010

De 2009 à 2010, le nombre de personnes handicapées travaillant dans le secteur des communications a augmenté de 3,9 % (+227). Leur représentation a aussi augmenté, passant de 2,5 % à 2,6 %. Comme les possibilités de recrutement sont peu nombreuses, le nombre de personnes handicapées qui y ont été embauchées a connu une baisse de 10,1 % (34), mais leur part des recrutements est toutefois restée stable à 1,1 %. Cependant, leur représentation et leur part des recrutements sont demeurées en dessous de leur disponibilité sur le marché du travail.

Le nombre de personnes handicapées qui ont été promues a augmenté de 40,7 % (+70). Leur part des promotions a également augmenté, soit de 1,8 % à 2,1%, restant toutefois inférieure à leur représentation.

Le nombre de personnes handicapées qui ont quitté le secteur des communications a augmenté de 13,0 % (+99). Leur part des cessations d'emploi a augmenté (de 2,2 % à 2,6 %), atteignant ainsi le même niveau que leur représentation dans ce secteur.

Davantage de personnes handicapées ont été embauchées et promues dans le secteur des transports en 2010

Le nombre de personnes handicapées dans le secteur des transports a diminué de 1,5 % (-64) en 2010 comparativement à l'année précédente, mais leur représentation est restée stable à 2,0 %. Le nombre de personnes handicapées embauchées a augmenté de 11,7 % (+38), tandis que leur part des embauches a diminué, passant de 1,1 % à 1,0 %. Leurs taux de représentation et d'embauche sont tous deux restés inférieurs à leur disponibilité sur le marché du travail.

Les promotions accordées aux personnes handicapées dans le secteur ont fait un bond de 64,3 % (+36). La part d'employés handicapés qui ont été promus a augmenté, passant de 1,2 % à 1,4 %.

Les employeurs du secteur des transports ont également pu maintenir en poste davantage d'employés handicapés. Le nombre de personnes handicapées qui ont quitté leur poste a connu une baisse de 8,3 % (-51). Leur part des cessations d'emploi a connu une baisse, passant de 1,7 % à 1,6 %, et est restée inférieure à leur représentation.

Le nombre de promotions accordé aux personnes handicapées dans le secteur bancaire ainsi que dans les secteurs des communications et des transports a augmenté en 2010.

Malgré la diminution des possibilités de promotion dans le secteur « autres », la part des personnes handicapées qui ont été promues a été supérieure à leur représentation

Dans le secteur « autres », le nombre de personnes handicapées a diminué de 16,4 % (-353) et leur représentation est passée de 2,2 % en 2009 à 1,9 % en 2010. Le nombre de personnes handicapées qui ont été embauchées a également chuté de 40,6 % (-76); leur part des embauches est passée de 1,2 % à 0,7 %. Leurs taux de représentation et d'embauche sont tous deux restés inférieurs à leur disponibilité sur le marché du travail.

Il y a eu moins de possibilités de promotions dans ce secteur, les personnes handicapées ont donc reçu un nombre moindre de promotions, soit une baisse de 14,6 % (-12) de 2009 à 2010. Leur part des promotions est passée de 2,2 % à 2,0 %. Toutefois, leur part des promotions est demeurée supérieure à leur représentation.

Moins de personnes handicapées ont quitté le secteur « autres » en 2010. Par rapport à l'année précédente, il y a eu une baisse de 23,1 % (-67). Leur part des cessations d'emploi a aussi diminué, passant de 2,4 % à 1,7 % et est restée inférieure à leur représentation.

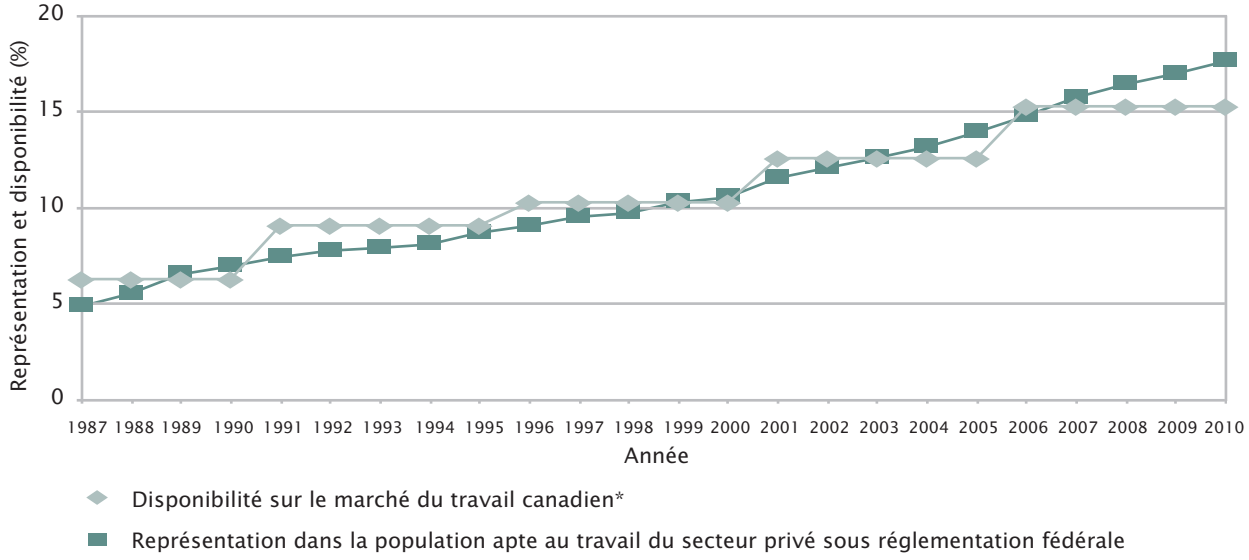
Chapitre 5

Les membres des minorités visibles

Ce chapitre présente des données sur la situation d'emploi des membres des minorités visibles dans l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi[15]*. À moins d'indication contraire, les principaux résultats obtenus en 2010 sont comparés à ceux de l'année précédente.*

15 Veuillez consulter l'**annexe A** pour obtenir des données sur les membres des minorités visibles au sein de l'effectif des employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale assujettis à la *Loi*.

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.

L'effectif compte plus de membres des minorités visibles depuis 1987 et leur représentation a surpassé leur disponibilité en 2010

Le nombre de membres des minorités visibles employés dans l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale n'a cessé d'augmenter depuis 1987. De 2009 à 2010, le nombre d'employés membres des minorités visibles a augmenté de 5,5 % (+6,948). Simultanément, leur représentation s'est accrue au fil des années et a atteint un sommet sans précédent de 17,8 % en 2010, dépassant leur disponibilité sur le marché du travail de 15,3 %[16]. La représentation des membres des minorités visibles a égalé ou surpassé leur disponibilité respective dans l'ensemble des provinces et des territoires, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard.

Plus forte concentration de membres des minorités visibles occupant un poste permanent à temps partiel que de membres des minorités visibles occupant un poste à temps plein

En 2010, les membres des minorités visibles représentaient 17,6 % des employés permanents à plein temps et 18,8 % des employés permanents à temps partiel du secteur privé sous réglementation fédérale. Comparativement aux employés ne faisant pas partie des minorités visibles, une proportion légèrement 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.

16 Afin d'évaluer les progrès des membres des minorités visibles visés par la *Loi*, leur représentation est comparée à leur disponibilité dans la population active. Les données sur la disponibilité proviennent des recensements effectués une fois 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

Les membres des minorités visibles occupant un poste permanent à plein temps ont touché un meilleur salaire en 2010 comparativement à l'année précédente[17]

La plus forte concentration (18,1 %) de membres de minorités visibles occupant un poste permanent à plein temps gagnait entre 50 000 $ et 59 999 $. De même, 20,9 % des employés ne faisant pas partie des minorités visibles se trouvaient dans la même échelle salariale.

Lorsque les échelles salariales ont été combinées pour 2010, une majorité de membres des minorités visibles (46,1 %) occupant un poste permanent à temps plein ont gagné moins de 50 000 $, conformément à la tendance observée pour les femmes et les Autochtones, et 35,8 % ont gagné 60 000 $ ou plus. En comparaison, 36,5 % des employés ne faisant pas partie des minorités visibles ont gagné moins de 50 000 $ et 42,6 % ont touché 60 000 $ ou plus.

De 2009 à 2010, le nombre de membres des minorités visibles occupant un poste permanent à temps plein et qui ont gagné moins de 50 000 $ a augmenté de 2,0 % (+992) et celui des membres des minorités visibles qui ont gagné 60 000 $ ou plus a augmenté de 9,2 % (+3 350). Le nombre d'employés ne faisant pas partie des minorités visibles qui ont gagné moins de 50 000 $ a chuté de 3,8 % (-7 502), et celui des employés ne faisant pas partie des minorités visibles qui ont gagné 60 000 $ et plus a augmenté de 4,0 % (+8 501).

Les hommes et les femmes membres des minorités visibles occupant un emploi permanent à temps plein ont touché un meilleur salaire en 2010 comparativement à l'année précédente

Les femmes membres des minorités visibles représentaient 44,0 % des 134 256 employés membres de minorités visibles que comptait l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale en 2010, et les hommes membres des minorités visibles, 56,0 %.

En 2010, la plus forte concentration (18,1 %) de femmes membres des minorités visibles occupant un poste permanent à temps plein gagnait entre 50 000 $ et 59 999 $. Parallèlement, 18,2 % des hommes membres des minorités visibles se trouvaient dans la même échelle salariale. Ces proportions étaient similaires à celles de l'ensemble des femmes (20,9 %) et des hommes (20,1 %).

Lorsque les échelles salariales sont combinées, une majorité de femmes membres des minorités visibles (53,5 %) occupant un poste permanent à plein temps ont gagné un salaire annuel inférieur à 50 000 $ en 2010. Cependant, 40,4 % des hommes membres des minorités visibles gagnaient moins de 50 000 $. À titre de comparaison, les taux de l'ensemble des femmes et des hommes étaient de 48,6 % et de 31,7 % respectivement.

La proportion de femmes membres des minorités visibles occupant un poste permanent à plein temps et gagnant un salaire annuel de 60 000 $ ou plus était de 28,4 %, comparativement à 41,4 % des hommes membres des minorités visibles. La proportion de l'ensemble des femmes dans la même échelle salariale était de 30,5 % et celle des hommes, de 48,2 %.

17 Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les données sont recueillies selon 14 échelles salariales. Puisque la plus forte concentration d'employés occupant un poste permanent à temps plein se trouve dans l'échelle salariale de 50 000 $ à 59 999 $, des analyses ont été effectuées pour les échelles inférieures et supérieures à cette échelle.

Échelle de rémunération	Répartition des salariés occupant un poste permanent à temps plein							
	2009				2010			
	Hommes %	Femmes %	Hommes des minorités visibles %	Femmes des minorités visibles %	Hommes %	Femmes %	Hommes des minorités visibles %	Femmes des minorités visibles %
Moins de 50 000 $	33,2	49,7	41,7	54,8	31,7	48,6	40,4	53,5
50 000 $ à 59 999 $	20,3	20,8	18,1	18,0	20,1	20,9	18,2	18,1
60 000 $ et plus	46,6	29,4	40,2	27,1	48,2	30,5	41,4	28,4

De 2009 à 2010, le nombre de femmes membres des minorités visibles occupant un poste permanent à temps plein et qui ont gagné moins de 50 000 $ a augmenté de 0,3 % (+87) et celui des femmes membres des minorités visibles qui ont gagné 60 000 $ ou plus a connu une hausse de 7,8 % (+984). De même, le nombre d'hommes membres des minorités visibles ayant gagné moins de 50 000 $ a augmenté de 3,7 % (+905) et le nombre de ceux qui ont gagné 60 000 $ et plus s'est accru de 10,0 % (+2 366).

La représentation des membres des minorités visibles s'est accrue dans la plupart des catégories professionnelles

La plus grande proportion des membres des minorités visibles au sein de l'effectif se trouvait toujours dans des postes de la catégorie du personnel de bureau (31,6 %) et celle des professionnels (21,6 %).

La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans la plupart des catégories professionnelles. En 2010, leur représentation a égalé ou dépassé leur disponibilité sur le marché du travail pour 8 des 14 catégories professionnelles. Leur représentation dans les postes de cadre supérieur est demeurée inférieure à leur disponibilité.

Dans l'ensemble, un nombre beaucoup plus important de membres des minorités visibles ont été embauchés au sein du secteur privé sous réglementation fédérale par rapport au nombre de ceux qui l'ont quitté, ce qui se traduit par une hausse de leur représentation

De 2009 à 2010, le nombre de membres des minorités visibles embauchés dans le secteur privé sous réglementation fédérale a augmenté de 27,5 % (+4 514). Leur part des recrutements a aussi augmenté, passant de 16,8 % à 18,7 %, et a surpassé leur disponibilité sur le marché du travail (15,3 %)[18].

Le nombre de promotions accordées aux membres des minorités visibles a augmenté de 41,7 % (+3 569) et leur part des promotions est passée de 22,4 % à 24,8 %. Cette part est demeurée supérieure à leur représentation.

Bien que le nombre d'employés membres des minorités visibles qui ont quitté leur poste ait augmenté de 4,6 % (+774) et que leur part des cessations d'emploi soit passée de 16,0 % à 16,4 %, cette dernière est restée inférieure à leur représentation.

18 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 est comparée à la représentation.

Les membres des minorités visibles ont été plus nombreux à joindre qu'à quitter l'effectif du secteur bancaire, ce qui a contribué à la croissance continue de leur représentation dans ce secteur

Au sein de l'effectif du secteur privé sous réglementation fédérale, c'est dans le secteur bancaire que se trouvait le nombre le plus élevé et la plus forte représentation de membres des minorités visibles en 2010. De 2009 à 2010, le nombre de membres des minorités visibles dans ce secteur a augmenté de 7,8 % (+4 382) et leur représentation est passée de 26,4 % à 27,3 %. Dans le même ordre d'idées, 81,7 % (+3 718) plus d'employés membres des minorités visibles ont été embauchés et leur part des recrutements est passée de 20,7 % à 25,5 %. La représentation et le recrutement des membres des minorités visibles au sein de l'effectif ont continué de surpasser leur disponibilité sur le marché du travail.

De 2009 à 2010, la représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans les quatre secteurs et a continué de surpasser leur disponibilité sur le marché du travail dans le secteur bancaire et des communications.

Plus de membres des minorités visibles ont été promus dans le secteur bancaire en 2010, soit une augmentation de 48,8 % (+2 896) par rapport à l'année précédente. Leur part des promotions est passée de 29,5 % en 2009 à 31,8 % en 2010, et était supérieur à leur représentation.

Le nombre de membres des minorités visibles ayant quitté leur poste a augmenté de 14,5 % (+797). Leur part des cessations d'emploi a connu une hausse, passant de 23,9 % à 24,1 %, mais elle est demeurée inférieure à leur représentation.

Davantage de membres des minorités visibles ont été promus et leur représentation s'est améliorée et a continué de surpasser leur disponibilité sur le marché du travail dans le secteur des communications

De 2009 à 2010, le nombre de membres des minorités visibles travaillant dans le secteur des communications a augmenté de 2,6 % (+967). Leur représentation s'est aussi accrue, passant de 15,8 % à 16,2 %. Étant donné la baisse des possibilités d'emploi dans ce secteur, le nombre de membres des minorités visibles embauchés a diminué de 6,3 % (-358), mais leur part des recrutements a connu une hausse, passant de 19,1 % à 19,2 %. Leur représentation et leur part des recrutements étaient supérieures à leur disponibilité sur le marché du travail.

Les possibilités de promotion offertes aux membres des minorités visibles se sont améliorées dans le secteur des communications en 2010. Le nombre de membres des minorités visibles promus a augmenté de 24,5 % (+395) par rapport à l'année précédente. Leur part des promotions est passée de 16,9 % à 17,8 % et a continué de surpasser leur représentation.

Bien que le nombre d'employés membres des minorités visibles ayant quitté leur poste ait diminué de 0,7 % (-40), leur part des cessations d'emploi a augmenté, passant de 17,0 % à 17,4 % et a surpassé leur représentation.

Davantage de membres des minorités visibles ont été embauchés et promus dans le secteur des transports

Le nombre de membres des minorités visibles dans le secteur des transports s'est accru de 6,1 % (+1 292) en 2010 comparativement à l'année précédente, et leur représentation est passée de 10,4 % à 10,8 %. Le nombre de membres des minorités visibles embauchés a augmenté de 33,4 % (+1 295) et leur part des recrutements est passée de 12,6 % à 14,1 %. Leur représentation et leur part des recrutements sont restées inférieures à leur disponibilité sur le marché du travail.

Le secteur des transports a offert aux membres des minorités visibles davantage de possibilités de promotion en 2010. Le nombre de promotions a augmenté de 67,9 % (+341) par rapport à l'année précédente, et la part de ceux qui ont été promus est passée de 10,5 % à 13,3 %. Leur part des promotions était supérieure à leur représentation.

De 2009 à 2010, le nombre d'employés membres des minorités visibles qui ont quitté leur poste s'est accru de 0,4 % (+17). Leur part des cessations d'emploi est passée de 11,0 % à 11,5 % et surpassait leur représentation.

En 2010, la diminution des possibilités de promotion dans le secteur « autres » a entraîné une baisse des promotions chez les membres des minorités visibles dans ce secteur

Dans le secteur « autres », le nombre de membres des minorités visibles a augmenté de 2,3 % (+307) et leur représentation est passée de 14,0 % en 2009 à 14,2 % en 2010. Le nombre de membres des minorités visibles embauchés a diminué de 6,2 % (-141) et leur part des recrutements a connu une baisse, passant de 15,0 % à 14,0 %. La représentation et la part des recrutements des membres des minorités visibles sont restées en dessous de leur disponibilité sur le marché du travail.

Puisqu'il y a eu moins de possibilités de promotion dans ce secteur, moins de membres des minorités visibles ont été promus en 2010 comparativement à l'année précédente. Le nombre d'employés membres des minorités visibles promus a chuté de 12,5 % (-63). Leur part des promotions est passée de 13,3 % à 12,4 % et était inférieure à leur représentation.

En 2010, l'accroissement du nombre de promotions dans les secteurs des banques, des communications et des transports a donné lieu à une hausse du taux de promotion des membres des minorités visibles. Les employés membres des minorités visibles qui travaillaient dans le secteur « autres » ont connu une diminution des possibilités de promotion, ce qui correspond au nombre inférieur de promotions dans ce secteur en général.

Les employeurs du secteur « autres » ont maintenu en poste les employés membres des minorités visibles. Le même nombre de membres des minorités visibles ont quitté leur poste en 2009 et en 2010 (1 495). La part des cessations d'emploi des membres des minorités visibles a connu une baisse, passant de 12,4 % à 11,3 % et elle est demeurée inférieure à leur représentation.

Annexe A

Tableaux – Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale[19]

19 Par « employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale », on entend également les sociétés d'État et les autres organismes fédéraux comptant 100 salariés ou plus.

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 en un rapport unique qu'il assortit d'une analyse, et déposer ce rapport devant le Parlement.

Ce rapport annuel regroupe les rapports de 2010 des employeurs et renferme des tableaux présentant des données sur les quatre groupes désignés. Les données fournies proviennent de diverses années civiles : 1987 (première année où les données ont été recueillies), 2001 (dernière année où la *Loi* a été révisée), ainsi que 2009 et 2010.

Les tableaux 1 à 7 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 8 à 10 présentent des données sur les recrutements, les promotions et les cessations d'emploi des employés permanents à plein temps et à temps partiel. Le tableau 11 résume l'information pour les quatre secteurs industriels : la représentation, les recrutements, les promotions, les cessations d'emploi et l'incidence nette des recrutements moins les cessations d'emploi. Les tableaux 12 et 13 présentent des données sur les salaires des employés permanents à plein temps et à temps partiel respectivement.respectively.

Ce rapport annuel regroupe les rapports de 2010 des employeurs et renferme des tableaux présentant des données sur les quatre groupes désignés.

Liste des tableaux

Tableau 1 Nombre de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, le genre, le secteur industriel et le sous-secteur au 31 décembre 2010

Tableau 2 Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur (2009 et 2010)

Tableau 3 Nombre de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, le genre, la région métropolitaine de recensement, la province et le territoire au 31 décembre 2010

Tableau 4 Représentation (1987, 2001, 2009 et 2010) et disponibilité (2006) des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, la région métropolitaine de recensement, la province et le territoire

Tableau 5 Nombre de salariés du secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle au 31 décembre 2010

Tableau 6 Représentation (2001, 2009 et 2010) et disponibilité (2006) des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle

Tableau 7 Distribution des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2001, 2009 et 2010)

Tableau 8 Nombre d'employés permanents recrutés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2009 et 2010)

Tableau 9 Nombre d'employés permanents promus dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2009 et 2010)

Tableau 10 Nombre d'employés permanents mis à pied dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2009 et 2010)

Tableau 11 Nombre, représentation, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et le secteur (1987, 2001, 2009 et 2010)

Tableau 12 Salariés occupant un poste permanent à plein temps dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, le genre et l'échelle salariale au 31 décembre 2010

Tableau 13 Salariés occupant un poste permanent à temps partiel dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, le genre et l'échelle salariale au 31 décembre 2010

Tableau 1
Nombre de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, le genre, le secteur industriel et le sous-secteur au 31 décembre 2010

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	1 281	617	664	13	9	4	23	13	10	198	111	87
Intermédiation financière par le biais de dépôts	220 289	76 030	144 259	2 859	667	2 192	7 649	2 447	5 202	60 339	24 819	35 520
Banques	**221 570**	**76 647**	**144 923**	**2 872**	**676**	**2 196**	**7 672**	**2 460**	**5 212**	**60 537**	**24 930**	**35 607**
Messageries	22 128	16 688	5 440	508	371	137	550	423	127	4 889	3 695	1 194
Radiodiffusion et télédiffusion	25 399	14 044	11 355	339	165	174	491	338	153	2 127	1 055	1 072
Services d'information	304	197	107	4	3	1	4	2	2	30	17	13
Services locaux de messagers et de livraison	10 031	7 464	2 567	174	136	38	133	98	35	2 885	2 289	596
Services postaux	56 807	29 816	26 991	1 161	506	655	2 760	1 532	1 228	6 819	4 277	2 542
Télécommunications	110 311	68 734	41 577	1 656	974	682	2 049	1 265	784	20 006	12 624	7 382
Télécommunications sans fil (sauf par satellite)	976	647	329	60	31	29	8	4	4	320	232	88
Télévision payante et spécialisée et distribution d'émissions de télévision	5 635	3 461	2 174	68	37	31	103	61	42	554	317	237
Communications	**231 591**	**141 051**	**90 540**	**3 970**	**2 223**	**1 747**	**6 098**	**3 723**	**2 375**	**37 630**	**24 506**	**13 124**
Activités de soutien au transport aérien	21 450	15 999	5 451	520	385	135	364	292	72	3 811	2 829	982
Activités de soutien au transport ferroviaire	206	196	10	1	1	0	3	3	0	28	24	4
Activités de soutien au transport par eau	9 841	8 636	1 205	374	334	40	295	272	23	1 434	1 268	166
Autres activités de soutien au transport	492	383	109	20	14	6	13	12	1	20	16	4
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	1 816	1 468	348	66	55	11	59	52	7	197	158	39
Autres services de transport par pipeline	425	319	106	16	14	2	6	5	1	21	7	14
Intermédiaires en transport de marchandises	1 643	1 421	222	78	65	13	70	62	8	118	100	18

Tableau 1
Nombre de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, le genre, le secteur industriel et le sous-secteur au 31 décembre 2010 (continuer)

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
Services d'autobus nolisés	1 182	861	321	12	6	6	21	15	6	199	162	37
Services urbains de transport en commun	931	717	214	28	22	6	13	12	1	55	43	12
Transport aérien non régulier	5 409	3 817	1 592	261	157	104	25	18	7	587	383	204
Transport aérien régulier	50 379	29 870	20 509	1 306	722	584	682	428	254	7 427	4 139	3 288
Transport du gaz naturel par gazoduc	3 746	2 598	1 148	102	76	26	112	76	36	490	288	202
Transport du pétrole brut par oléoduc	1 921	1 337	584	30	24	6	15	12	3	241	151	90
Transport ferroviaire	31 353	27 395	3 958	963	850	113	830	751	79	2 072	1 693	379
Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	6 214	5 104	1 110	117	91	26	55	53	2	256	161	95
Transport interurbain et rural par autocar	3 844	3 312	532	100	86	14	99	77	22	387	356	31
Transport par camion de marchandises diverses	42 560	35 665	6 895	933	774	159	972	808	164	3 492	2 814	678
Transport par camion de marchandises spéciales	10 299	8 732	1 567	292	250	42	245	207	38	567	480	87
Transport par eau de tourisme et d'agrément	10	4	6	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Transport scolaire et transport d'employés par autobus	11 972	5 485	6 487	158	53	105	201	109	92	924	508	416
Transport sur les eaux intérieures	292	259	33	0	0	0	1	1	0	2	2	0
Transport terrestre de tourisme et d'agrément	100	81	19	1	1	0	2	2	0	9	6	3
Transports	**206 085**	**153 659**	**52 426**	**5 378**	**3 980**	**1 398**	**4 083**	**3 267**	**816**	**22 338**	**15 588**	**6 750**
Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz	627	550	77	32	26	6	5	5	0	13	10	3
Activités de soutien aux cultures agricoles	1 709	1 244	465	68	57	11	57	42	15	81	48	33

Tableau 1
Nombre de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, le genre, le secteur industriel et le sous-secteur au 31 décembre 2010 (continuer)

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
Activités liées à l'immobilier	543	318	225	3	1	2	6	5	1	190	114	76
Affaires étrangères et aide internationale	323	107	216	3	0	3	13	8	5	57	21	36
Architecture, génie et services connexes	5 072	3 722	1 350	202	154	48	122	97	25	784	580	204
Autres activités d'investissement financier	1 827	912	915	22	7	15	60	17	43	235	101	134
Autres services de divertissement et de loisirs	378	196	182	1	0	1	6	3	3	35	23	12
Autres services de l'administration publique fédérale	3 030	1 209	1 821	85	39	46	132	49	83	415	173	242
Autres services professionnels, scientifiques et techniques	112	60	52	3	1	2	2	2	0	19	7	12
Caisses de retraite	893	579	314	2	0	2	11	5	6	229	144	85
Collecte des déchets	127	105	22	5	5	0	10	9	1	15	14	1
Compagnies d'arts d'interprétation	526	275	251	10	8	2	16	12	4	64	39	25
Construction d'installations de services publics	456	400	56	5	5	0	0	0	0	41	36	5
Culture de céréales et de plantes oléagineuses	363	299	64	1	1	0	14	13	1	3	1	2
Entreposage	7 224	5 342	1 882	106	84	22	113	83	30	328	239	89
Établissements du patrimoine	1 106	435	671	21	10	11	50	27	23	63	24	39
Extraction de minerais métalliques	4 459	3 593	866	847	701	146	195	172	23	202	175	27
Fabrication d'aliments pour animaux	1 653	1 211	442	30	24	6	15	10	5	42	35	7
Fabrication d'autres aliments	535	467	68	23	23	0	23	21	2	42	34	8
Fabrication d'autres produits en bois	923	677	246	25	10	15	27	23	4	127	94	33

Tableau 1
Nombre de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, le genre, le secteur industriel et le sous-secteur au 31 décembre 2010 (continuer)

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
Fabrication d'autres types de matériel et de composants électriques	207	197	10	2	2	0	4	4	0	90	88	2
Fabrication de moteurs, de turbines et de matériel de transmission de puissance	1 408	1 142	266	70	59	11	17	15	2	230	186	44
Fabrication de pièces pour véhicules automobiles	115	66	49	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fabrication de produits chimiques de base	868	612	256	11	5	6	20	14	6	104	73	31
Forgeage et estampage	830	564	266	43	28	15	27	18	9	119	76	43
Gestion de construction	804	521	283	32	18	14	35	21	14	70	49	21
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	855	524	331	19	11	8	8	2	6	54	29	25
Intermédiation et courtage de valeurs mobilières et de contrats de marchandises	84	47	37	0	0	0	0	0	0	16	8	8
Intermédiation financière non faite par le biais de dépôts	4 427	2 048	2 379	100	48	52	140	86	54	673	337	336
Mouture de céréales et de graines oléagineuses	1 217	952	265	18	12	6	62	51	11	53	41	12
Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	326	193	133	83	54	29	2	2	0	67	33	34
Production, transport et distribution d'électricité	17 183	13 517	3 666	225	178	47	400	337	63	1 671	1 298	373
Services d'enquêtes et de sécurité	35 038	26 384	8 654	349	248	101	196	151	45	7 465	5 965	1 500
Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	62	43	19	1	0	1	1	1	0	2	1	1

Tableau 1
Nombre de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, le genre, le secteur industriel et le sous-secteur au 31 décembre 2010 (continuer)

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
Services de protection fédéraux	495	283	212	5	1	4	7	4	3	58	37	21
Services de recherche et de développement scientifiques	171	135	36	4	3	1	4	4	0	15	13	2
Sociétés d'assurance	101	47	54	3	2	1	2	0	2	14	10	4
Traitement et élimination des déchets	643	524	119	7	5	2	3	3	0	65	56	9
Autres	**96 720**	**69 500**	**27 220**	**2 466**	**1 830**	**636**	**1 805**	**1 316**	**489**	**13 751**	**10 212**	**3 539**
Tous les secteurs	**755 966**	**440 857**	**315 109**	**14 686**	**8 709**	**5 977**	**19 658**	**10 766**	**8 892**	**134 256**	**75 236**	**59 020**

Tableau 2
Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur (2009 et 2010)

Secteur industriel et sous-secteur	Tous les salariés		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2009 (%)	2010 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2009 (%)	2010 (%)
Autorités monétaires - banque centrale	51,7	51,8	1,1	1,0	1,8	1,8	14,9	15,5
Intermédiation financière par le biais de dépôts	66,7	65,5	1,3	1,3	3,6	3,5	26,5	27,4
Banques	**66,6**	**65,4**	**1,3**	**1,3**	**3,6**	**3,5**	**26,4**	**27,3**
Messageries	25,2	24,6	2,2	2,3	2,5	2,5	21,8	22,1
Radiodiffusion et télédiffusion	44,4	44,7	1,3	1,3	2,0	1,9	8,4	8,4
Services d'information	34,9	35,2	1,2	1,3	1,5	1,3	9,5	9,9
Services locaux de messsagers et de livraison	26,9	25,6	1,8	1,7	1,3	1,3	28,6	28,8
Services postaux	47,0	47,5	1,8	2,0	4,2	4,9	11,1	12,0
Télécommunications	39,3	37,7	1,4	1,5	1,9	1,9	18,1	18,1
Télécommunications sans fil (sauf par satellite)	S/O	33,7	S/O	6,1	S/O	0,8	S/O	32,8
Télévision payante et spécialisée et distribution d'émissions de télévision	38,5	38,6	1,3	1,2	1,4	1,8	9,0	9,8
Communications	**39,9**	**39,1**	**1,6**	**1,7**	**2,5**	**2,6**	**15,8**	**16,2**
Activités de soutien au transport aérien	25,1	25,4	2,4	2,4	1,6	1,7	16,3	17,8
Activités de soutien au transport ferroviaire	33,8	4,9	3,4	0,5	0,9	1,5	19,1	13,6
Activités de soutien au transport par eau	12,3	12,2	3,6	3,8	2,9	3,0	13,6	14,6
Autres services de transport par pipeline	25,2	24,9	4,4	3,8	1,3	1,4	4,4	4,9
Autres activités de soutien au transport	21,1	22,2	3,5	4,1	2,5	2,6	3,8	4,1
Autres services de transport en commun et de transport terrestre de voyageurs	16,4	19,2	3,1	3,6	2,2	3,2	8,2	10,8
Intermédiaires en transport de marchandises	12,9	13,5	4,7	4,7	5,1	4,3	6,1	7,2
Services d'autobus nolisés	26,9	27,2	1,0	1,0	0,9	1,8	7,8	16,8
Services urbains de transport en commun	22,7	23,0	2,8	3,0	3,0	1,4	4,4	5,9

Tableau 2
Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur (2009 et 2010) (continuer)

Secteur industriel et sous-secteur	Tous les salariés		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2009 (%)	2010 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2009 (%)	2010 (%)
Transport aérien non régulier	28,0	29,4	4,9	4,8	0,5	0,5	9,4	10,9
Transport aérien régulier	41,5	40,7	2,6	2,6	1,4	1,4	14,5	14,7
Transport du gaz naturel par gazoduc	30,6	30,6	2,8	2,7	2,7	3,0	13,0	13,1
Transport du pétrole brut par oléoduc	30,8	30,4	1,6	1,6	0,6	0,8	12.1	12,5
Transport ferroviaire	11,8	12,6	2,8	3,1	3,2	2,6	6,5	6,6
Transport hauturier, côtier et sur les Grands Lacs	17,5	17,9	2,1	1,9	0,9	0,9	4,3	4,1
Transport interurbain et rural par autocar	13,6	13,8	2,5	2,6	3,1	2,6	9,6	10,1
Transport par camion de marchandises diverses	16,0	16,2	2,0	2,2	2,2	2,3	7,9	8,2
Transport par camion de marchandises spéciales	16,8	15,2	2,5	2,8	2,5	2,4	5,6	5,5
Transport par eau de tourisme et d'agrément	62,5	60,0	0,0	0,0	0,0	0,0	12,5	10,0
Transport scolaire et transport d'employés par autobus	55,1	54,2	1,3	1,3	1,6	1,7	6,8	7,7
Transport sur les eaux intérieures	18,8	11,3	0,0	0,0	0,2	0,3	0,5	0,7
Transport terrestre de tourisme et d'agrément	12,5	19,0	1,1	1,0	2,3	2,0	8,0	9,0
Transports	**25,5**	**25,4**	**2,5**	**2,6**	**2,0**	**2,0**	**10,4**	**10,8**
Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz	6,7	12,3	0,0	5,1	0,0	0,8	0,0	2,1
Activités de soutien aux cultures agricoles	26,3	27,2	4,0	4,0	3,7	3,3	4,0	4,7
Activités liées à l'immobilier	41,8	41.4	0,6	0,6	0,9	1,1	32,1	35,0
Affaires étrangères et aide internationale	65,8	66,9	1,5	0,9	3,3	4,0	18,8	17,6
Architecture, génie et services connexes	26,3	26,6	3,7	4,0	2,7	2,4	15,7	15,5

Tableau 2
Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur (2009 et 2010) (continuer)

Secteur industriel et sous-secteur	Tous les salariés		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2009 (%)	2010 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2009 (%)	2010 (%)
Autres activités d'investissement financier	50,2	50,1	1,2	1,2	3,4	3,3	12,6	12,9
Autres services de divertissement et de loisirs	50,0	48,1	0,3	0,3	1,8	1,6	9,5	9,3
Autres services de l'administration publique fédérale	60,0	60,1	2,8	2,8	4,4	4,4	13,1	13,7
Autres services professionnels, scientifiques et techniques	47,2	46,4	2,8	2,7	1,9	1,8	17,0	17,0
Caisses de retraite	36,5	35,2	0,6	0,2	1,6	1,2	22,6	25,6
Collecte de déchets	17,1	17,3	0,0	3,9	0,0	7,9	0,0	11,8
Compagnies d'arts d'interprétation	51,2	47,7	1,7	1,9	2,9	3,0	11,8	12,2
Construction d'installations de services publics	S/O	12,3	S/O	1,1	S/O	0,0	S/O	9,0
Culture de céréales et de plantes oléagineuses	18,9	17,6	0,3	0,3	3,9	3,9	1,3	0,8
Entreposage	25,5	26,1	1,7	1,5	1,9	1,6	4,8	4,5
Établissements du patrimoine	59,0	60,7	1,7	1,9	4,0	4,5	4,5	5,7
Extraction de minerais métalliques	18,9	19,4	17,8	19,0	3,1	4,4	3,4	4,5
Fabrication d'aliments pour animaux	26,5	26,7	1,5	1,8	0,6	0,9	1,8	2,5
Fabrication d'autres aliments	13,0	12,7	3,7	4,3	4,9	4,3	7,9	7,9
Fabrication d'autres produits en bois	28,1	26,7	3,0	2,7	2,4	2,9	11,7	13,8
Fabrication d'autres types de matériel et de composants électriques	4,3	4,8	0,5	1,0	3,2	1,9	39,5	43,5
Fabrication de moteurs, de turbines et de matériel de transmission de puissance	17,9	18,9	4,2	5,0	1,3	1,2	16,0	16,3
Fabrication de pièces pour véhicules automobiles	S/O	42,6	S/O	0,0	S/O	0,0	S/O	0,0
Fabrication de produits chimiques de base	27,3	29,5	1,2	1,3	1,9	2,3	10,6	12,0
Forgeage et estampage	32,1	32,0	5,7	5,2	3,4	3,3	13,4	14,3

Tableau 2
Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur (2009 et 2010) (continuer)

Secteur industriel et sous-secteur	Tous les salariés		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2009 (%)	2010 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2009 (%)	2010 (%)
Gestion de construction	37,9	35,2	3,7	4,0	3,5	4,4	9,2	8,7
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	41,7	38,7	1,7	2,2	1,0	0,9	5,0	6,3
Intermédiation et courtage de valeurs mobilières et de contrats de marchandises	55,2	44,0	0,0	0,0	1,9	0,0	17,1	19,0
Intermédiation financière non faite par le biais de dépôts	53,2	53,7	1,9	2,3	3,2	3,2	14,5	15,2
Mouture de céréales et de graines oléagineuses	23,7	21,8	1,5	1,5	6,1	5,1	3,6	4,4
Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	40,3	40,8	27,2	25,5	0,3	0,6	19,5	20,6
Production, transport et distribution d'électricité	21,0	21,3	1,2	1,3	2,1	2,3	9,4	9,7
Services d'enquêtes et de sécurité	25,5	24,7	1,1	1,0	0,6	0,6	21,9	21,3
Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	29,9	30,6	0,0	1,6	3,0	1,6	3,0	3,2
Services de protection fédéraux	42,1	42,8	1,0	1,0	1,4	1,4	12,0	11,7
Services de recherche et de développement scientifiques	19,5	21,1	1,3	2,3	2,5	2,3	8,8	8,8
Sociétés d'assurance	51,9	53,5	1,9	3,0	1,9	2,0	11,5	13,9
Traitement et élimination des déchets	24,6	18,5	0,0	1,1	0,0	0,5	0,0	10,1
Autres	**29,6**	**28,1**	**2,5**	**2,5**	**2,2**	**1,9**	**14,0**	**14,2**
Tous les secteurs	**42,3**	**41,7**	**1,9**	**1,9**	**2,7**	**2,6**	**17,1**	**17,8**

Tableau 3
Nombre de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, le genre, la région métropolitaine de recensement, la province et le territoire au 31 décembre 2010

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	10 124	5 522	4 602	142	70	72	475	241	234	620	315	305
Montréal	95 391	54 931	40 460	585	320	265	1 516	785	731	12 532	7 500	5 032
Toronto	198 365	108 712	89 653	1 947	979	968	5 075	2 736	2 339	67 880	35 633	32 247
Winnipeg	19 592	13 150	6 442	1 167	746	421	618	405	213	2 289	1 486	803
Regina	4 176	2 177	1 999	117	64	53	144	70	74	314	203	111
Calgary	37 758	20 878	16 880	699	350	349	1 033	554	479	6 748	3 722	3 026
Edmonton	21 605	12 673	8 932	566	305	261	576	319	257	3 558	2 081	1 477
Vancouver	51 376	30 421	20 955	1 033	640	393	1 436	825	611	17 052	9 379	7 673
Régions métropolitaines de recensement	**438 387**	**248 464**	**189 923**	**6 256**	**3 474**	**2 782**	**10 873**	**5 935**	**4 938**	**110 993**	**60 319**	**50 674**
Terre-Neuve-et-Labrador	8 390	4 541	3 849	339	188	151	162	75	87	118	69	49
Île-du-Prince-Édouard	1 558	1 003	555	8	6	2	31	15	16	13	7	6
Nouvelle-Écosse	16 111	8 628	7 483	251	140	111	709	379	330	731	378	353
Nouveau-Brunswick	13 408	6 525	6 883	174	85	89	478	229	249	299	154	145
Québec	140 283	83 258	57 025	1 148	654	494	2 077	1 094	983	14 146	8 589	5 557
Ontario	342 884	193 530	149 354	4 653	2 623	2 030	9 702	5 158	4 544	80 990	43 899	37 091
Manitoba	29 569	19 368	10 201	1 974	1 258	716	962	644	318	2 867	1 860	1 007
Saskatchewan	17 403	10 735	6 668	1 197	858	339	524	280	244	813	540	273
Alberta	78 861	45 765	33 096	1 936	1 070	866	2 095	1 175	920	11 600	6 683	4 917
Colombie-Britannique	76 407	43 996	32 411	1 641	889	752	2 206	1 181	1 025	19 238	10 510	8 728
Yukon	481	249	232	46	16	30	19	6	13	37	24	13
Territoires du Nord-Ouest	1 117	852	265	153	94	59	21	15	6	86	63	23
Nunavut	276	221	55	95	63	32	6	6	0	16	13	3
Canada*	**755 966**	**440 857**	**315 109**	**14 686**	**8 709**	**5 977**	**19 658**	**10 766**	**8 892**	**134 256**	**75 236**	**59 020**

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

Tableau 4
Représentation (1987, 2001, 2009 et 2010) et disponibilité (2006) des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, la région métropolitaine de recensement, la province et le territoire

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Femmes					Autochtones					Personnes handicapées					Membres des minorités visibles				
	Représentation				Disponibilité*	Représentation				Disponibilité*	Représentation				Disponibilité*	Représentation				Disponibilité*
	1987 (%)	2001 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2006 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2006 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2006 (%)	1987 (%)	2001 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2006 (%)
Halifax	41,2	46,2	44,5	45,5	49,6	0,5	1,0	1,5	1,4	1,4	1,6	3,4	4,5	4,7	S/O	1,9	4,1	5,7	6,1	6,3
Montréal	39,0	45,6	43,4	42,4	48,2	0,3	0,5	0,6	0,6	0,5	1,1	1,3	1,6	1,6	S/O	3,0	5,5	12,3	13,1	14,7
Toronto	47,1	46,9	45,8	45,2	48,4	0,6	0,9	1,0	1,0	0,5	1,5	1,9	2,7	2,6	S/O	12,0	23,7	33,1	34,2	40,5
Winnipeg	32,7	38,2	33,0	32,9	48,8	0,8	4,1	5,7	6,0	8,1	1,8	3,4	3,4	3,2	S/O	2,9	6,6	11,4	11,7	14,6
Regina	42,9	52,4	51,3	47,9	49,6	0,4	2,0	3,1	2,8	6,6	2,4	4,4	3,8	3,4	S/O	1,6	4,0	5,2	7,5	6,0
Calgary	47,6	46,8	45,7	44,7	47,3	0,5	1,8	1,9	1,9	2,3	1,9	3,2	3,0	2,7	S/O	5,6	9,9	17,8	17,9	20,3
Edmonton	44,5	41,7	41,5	41,3	47,5	0,7	2,3	2,6	2,6	4,3	2,0	2,9	2,7	2,7	S/O	4,4	9,2	16,0	16,5	15,9
Vancouver	40,4	43,4	41,6	40,8	48,4	0,5	1,5	2,1	2,0	1,8	1,5	2,6	2,9	2,8	S/O	7,9	22,4	33,6	33,2	38,4
Terre-Neuve-et-Labrador	38,4	47,8	46,8	45,9	48,1	0,6	3,1	4,4	4,0	4,6	1,0	2,3	2,0	1,9	3,9	0,7	0,7	1,2	1,4	1,1
Île-du-Prince-Édouard	38,0	48,9	31,9	35,6	49,4	0,2	0,4	0,5	0,5	1,0	1,2	2,2	2,0	2,0	5,7	1,0	0,8	0,8	0,8	1,1
Nouvelle-Écosse	34,4	48,8	46,5	46,4	48,6	0,4	0,8	1,6	1,6	2,4	3,5	3,5	4,4	4,4	7,0	1,3	3,3	4,4	4,5	3,7
Nouveau-Brunswick	32,2	51,8	52,4	51,3	48,0	0,4	0,9	1,1	1,3	2,2	1,8	2,5	3,4	3,6	5,8	1,1	1,6	2,2	2,2	1,6
Québec	39,8	44,9	41,5	40,6	47,5	0,4	0,7	0,8	0,8	1,3	1,1	1,3	1,5	1,5	3,3	2,6	4,7	9,5	10,1	7,9
Ontario	44,2	46,2	44,3	43,6	48,2	0,7	1,1	1,3	1,4	1,8	1,6	2,2	2,9	2,8	5,2	7,3	16,3	22,7	23,6	21,6
Manitoba	30,5	37,5	34,4	34,5	48,0	1,0	4,5	6,1	6,7	11,4	1,7	3,4	3,2	3,3	5,5	2,6	5,6	9,1	9,7	9,7
Saskatchewan	35,1	42,3	38,9	38,3	47,8	1,4	5,3	7,3	6,9	9,9	1,8	3,3	3,1	3,0	5,5	1,2	3,2	4,0	4,7	3,5
Alberta	45,3	44,9	42,5	42,0	46,9	0,7	2,1	2,4	2,5	4,7	1,9	3,1	2,8	2,7	5,0	4,0	8,4	14,5	14,7	13,1
Colombie-Britannique	41,5	44,3	42,8	42,4	48,2	0,7	1,7	2,1	2,1	4,1	1,7	2,7	2,9	2,9	6,2	6,2	17,5	25,1	25,2	23,2
Yukon	31,4	57,6	49,7	48,2	49,1	3,8	5,7	7,8	9,6	20,8	0,8	2,6	4,0	4,0	5,5	1,4	4,3	7,1	7,7	3,8
Territoires du Nord-Ouest	21,9	31,8	26,4	23,7	47,1	9,6	16,1	14,9	13,7	41,0	1,4	1,0	2,0	1,9	4,0	2,5	3,0	7,0	7,7	5,6
Nunavut	S/O	25,4	24,4	19,9	47,0	S/O	16,8	42,8	34,4	74,6	S/O	3,8	3,5	2,2	2,7	S/O	3,2	7,5	5,8	2,1
Canada	**40,9**	**44,9**	**42,3**	**41,7**	**47,9**	**0,7**	**1,6**	**1,9**	**1,9**	**3,1**	**1,6**	**2,3**	**2,7**	**2,6**	**4,9**	**5,0**	**11,7**	**17,1**	**17,8**	**15,3**

** Source : Statistique Canada, Recensement de 2006 et Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2006*

Tableau 5
Nombre de salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle au 31 décembre 2010

Catégorie professionnelle	Tous les salariés Visible Minorities	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Cadres supérieurs	5 616	1 263	44	133	358
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	74 233	31 257	883	1 932	11 164
Professionnels	114 222	51 849	1 185	2 532	28 998
Personnel semi-professionnel et technique	48 155	8 814	967	956	4 991
Surveillants	21 253	12 829	413	640	3 739
Contremaîtres	10 860	787	309	245	892
Personnel administratif et de bureau principal	32 842	24 491	515	949	7 832
Personnel spécialisé de la vente et des services	8 102	2 520	164	114	834
Travailleurs qualifiés et artisans	62 715	2 305	1 984	1 498	5 925
Personnel de bureau	201 384	134 080	3 769	7 565	42 364
Personnel intermédiaire de la vente et des services	34 378	22 251	861	537	5 626
Travailleurs manuels spécialisés	97 701	12 427	2 755	2 078	13 010
Autre personnel de la vente et des services	37 764	9 520	519	295	7 729
Autres travailleurs manuels	6 741	716	318	184	794
Nombre total de salariés	**755 966**	**315 109**	**14 686**	**19 658**	**134 256**

Tableau 6
Représentation (2001, 2009 et 2010) et disponibilité (2006) des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Femmes				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	Représentation			Disponibilité*	Représentation			Disponibilité*	Représentation			Disponibilité*	Représentation			Disponibilité*
	2001 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2006 (%)	2001 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2006 (%)	2001 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2006 (%)	2001 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2006 (%)
Cadres supérieurs	19,6	22,3	22,5	24,2	0,5	0,8	0,8	2,4	1,9	2,2	2,4	3,2	3,8	6,1	6,4	8,7
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	42,4	41,8	42,1	39,1	0,8	1,1	1,2	1,9	1,9	2,6	2,6	3,2	8,8	14,0	15,0	14,0
Professionnels	44,5	45,7	45,4	54,2	0,9	1,0	1,0	1,8	1,9	2,3	2,2	4,5	16,5	24,6	25,4	16,5
Personnel semi-professionnel et technique	16,9	18,2	18,3	54,3	1,4	2,0	2,0	3,2	1,7	2,0	2,0	4,8	5,1	10,4	10,4	14,3
Surveillants	63,3	60,0	60,4	57,2	1,5	1,8	1,9	2,8	2,0	2,9	3,0	9,5	13,0	16,3	17,6	15,4
Contremaîtres	4,4	7,1	7,2	18,2	2,4	2,6	2,8	2,2	3,1	2,4	2,3	4,6	4,7	7,4	8,2	5,6
Personnel administratif et de bureau principal	81,0	75,4	74,6	83,2	1,2	1,6	1,6	2,3	1,9	3,1	2,9	2,6	17,5	22,7	23,8	11,2
Personnel spécialisé de la vente et des services	45,8	29,7	31,1	45,1	1,3	1,9	2,0	3,1	1,9	1,5	1,4	5,6	6,8	9,5	10,3	17,2
Travailleurs qualifiés et artisans	3,0	3,7	3,7	5,4	2,1	3,1	3,2	3,8	3,0	2,6	2,4	5,3	6,9	8,7	9,4	9,3
Personnel de bureau	66,6	67,0	66,6	71,7	1,5	1,8	1,9	2,8	2,6	3,8	3,8	4,4	13,8	20,5	21,0	17,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	65,9	65,9	64,7	67,9	1,7	2,4	2,5	3,2	1,8	1,8	1,6	5,3	11,0	15,3	16,4	16,5
Travailleurs manuels spécialisés	11,4	12,8	12,7	20,8	2,5	2,6	2,8	3,7	2,4	2,1	2,1	5,5	8,5	12,5	13,3	17,9
Autre personnel de la vente et des services	24,2	26,0	25,2	56,5	2,7	1,5	1,4	4,7	2,3	0,8	0,8	6,5	13,4	20,9	20,5	18,5
Autres travailleurs manuels	8,9	10,8	10,6	24,8	5,4	4,3	4,7	5,7	3,8	2,9	2,7	5,2	6,2	11,8	11,8	15,6
Nombre total de salariés	**44,9**	**42,3**	**41,7**	**47,9**	**1,6**	**1,9**	**1,9**	**3,1**	**2,3**	**2,7**	**2,6**	**4,9**	**11,7**	**17,1**	**17,8**	**15,3**

** Source : Statistique Canada, Recensement de 2006 et EPLA de 2006*

Tableau 7
Distribution des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2001, 2009 et 2010)

Catégorie professionnelle	Femmes			Hommes			Autochtones			Non-Autochtones		
	2001 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2001 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2001 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2001 (%)	2009 (%)	2010 (%)
Cadres supérieurs	0,3	0,4	0,4	1,1	1,0	1,0	0,3	0,3	0,3	0,8	0,8	0,8
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	9,7	9,6	9,9	10,8	9,7	9,7	5,4	5,8	6,0	10,4	9,7	9,9
Professionnels	12,4	16,0	16,5	12,6	13,9	14,1	7,1	8,1	8,1	12,6	14,9	15,2
Personnel semi-professionnel et technique	2,1	2,8	2,8	8,6	9,1	8,9	4,9	6,7	6,6	5,7	6,4	6,4
Surveillants	4,8	4,2	4,1	2,3	2,0	1,9	3,2	2,9	2,8	3,4	2,9	2,8
Contremaîtres	0,1	0,2	0,2	2,4	2,3	2,3	2,1	2,0	2,1	1,4	1,4	1,4
Personnel administratif et de bureau principal	12,5	7,8	7,8	2,4	1,9	1,9	5,5	3,7	3,5	7,0	4,4	4,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	1,1	0,7	0,8	1,1	1,2	1,3	1,0	1,0	1,1	1,1	1,0	1,1
Travailleurs qualifiés et artisans	0,6	0,7	0,7	16,1	13,4	13,7	12,1	13,0	13,5	9,1	7,9	8,2
Personnel de bureau	45,3	43,4	42,6	18,5	15,7	15,3	30,0	26,5	25,7	30,5	27,4	26,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	6,9	7,2	7,1	2,9	2,7	2,8	5,1	5,9	5,9	4,7	4,6	4,5
Travailleurs manuels spécialisés	2,7	3,9	3,9	17,4	19,6	19,3	17,2	18,2	18,8	10,7	12,9	12,8
Autre personnel de la vente et des services	1,0	2,9	3,0	2,5	5,9	6,4	3,1	3,6	3,5	1,8	4,7	5,0
Autres travailleurs manuels	0,2	0,2	0,2	1,4	1,4	1,4	3,0	2,1	2,2	0,8	0,9	0,9
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Catégorie professionnelle	Personnes handicapées			Personnes non handicapées			Membres des minorités visibles			Non membres des minorités visibles		
	2001 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2001 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2001 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2001 (%)	2009 (%)	2010 (%)
Cadres supérieurs	0,6	0,6	0,7	0,8	0,8	0,7	0,2	0,3	0,3	0,8	0,9	0,8
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8,4	9,3	9,8	10,3	9,7	9,8	7,7	7,9	8,3	10,6	10,0	10,1
Professionnels	10,4	12,7	12,9	12,6	14,9	15,2	17,7	21,2	21,6	11,8	13,5	13,7
Personnel semi-professionnel et technique	4,2	4,9	4,9	5,7	6,5	6,4	2,5	3,9	3,7	6,1	7,0	6,9
Surveillants	3,0	3,2	3,3	3,4	2,9	2,8	3,8	2,8	2,8	3,4	3,0	2,8
Contremaîtres	1,9	1,3	1,2	1,4	1,5	1,4	0,6	0,6	0,7	1,5	1,6	1,6
Personnel administratif et de bureau principal	5,8	5,1	4,8	7,0	4,4	4,3	10,4	5,8	5,8	6,5	4,1	4,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	0,9	0,6	0,6	1,1	1,0	1,1	0,6	0,6	0,6	1,2	1,1	1,2
Travailleurs qualifiés et artisans	12,2	7,8	7,6	9,1	8,0	8,3	5,4	4,1	4,4	9,7	8,8	9,1
Personnel de bureau	34,2	38,8	38,5	30,4	27,1	26,3	36,1	32,8	31,6	29,8	26,3	25,6
Personnel intermédiaire de la vente et des services	3,7	3,1	2,7	4,7	4,7	4,6	4,5	4,1	4,2	4,8	4,7	4,6
Travailleurs manuels spécialisés	11,4	10,1	10,6	10,8	13,1	13,0	7,9	9,5	9,7	11,2	13,7	13,6
Autre personnel de la vente et des services	1,8	1,5	1,5	1,8	4,7	5,1	2,1	5,7	5,8	1,8	4,4	4,8
Autres travailleurs manuels	1,4	1,0	0,9	0,8	0,9	0,9	0,5	0,6	0,6	0,9	1,0	1,0
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Tableau 8
Nombres d'employés permanents recrutés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2009 et 2010)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personne handicapées			Membres des minorités visibles		
	2010 (#)	2010 (#)	2009 (%)	2010 (%)	2010 (#)	2009 (%)	2010 (%)	2010 (#)	2009 (%)	2010 (%)	2010 (#)	2009 (%)	2010 (%)
Cadres supérieurs	400	100	21,3	25,0	2	0,3	0,5	2	1,0	0,5	24	7,8	6,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5 753	1 987	34,0	34,5	70	0,9	1,2	76	1,4	1,3	1 083	13,2	18,8
Professionnels	12 724	4 702	35,7	37,0	110	0,9	0,9	147	1,0	1,2	3 339	21,9	26,2
Personnel semi-professionnel et technique	4 733	998	21,0	21,1	92	1,9	1,9	54	1,2	1,1	558	11,6	11,8
Surveillants	1 047	461	45,4	44,0	28	2,3	2,7	14	1,5	1,3	172	13,4	16,4
Contremaîtres	646	61	9,5	9,4	7	1,6	1,1	6	0,4	0,9	75	7,0	11,6
Personnel administratif et de bureau principal	4 361	2 485	60,6	57,0	74	1,5	1,7	76	2,6	1,7	1 096	18,6	25,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	2 372	847	36,1	35,7	28	0,8	1,2	19	1,1	0,8	186	8,8	7,8
Travailleurs qualifiés et artisans	5 395	174	3,0	3,2	177	2,6	3,3	37	0,6	0,7	584	9,7	10,8
Personnel de bureau	31 361	18 912	60,4	60,3	565	1,7	1,8	568	2,1	1,8	6 623	20,5	21,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	6 928	4 239	60,4	61,2	249	3,4	3,6	75	1,1	1,1	1 185	16,9	17,1
Travailleurs manuels spécialisés	25 485	2 704	10,8	10,6	783	2,7	3,1	273	1,2	1,1	4 402	15,0	17,3
Autre personnel de la vente et des services	8 438	1 864	23,3	22,1	167	2,0	2,0	50	0,6	0,6	1 427	18,0	16,9
Autres travailleurs manuels	2 355	225	11,7	9,6	137	3,7	5,8	24	0,8	1,0	158	6,9	6,7
Nombre total de salariés	**111 998**	**39 759**	**35,6**	**35,5**	**2 489**	**2,0**	**2,2**	**1 421**	**1,4**	**1,3**	**20 912**	**16,8**	**18,7**

Tableau 9
Nombre d'employés permanents promus dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2009 et 2010)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personne handicapées			Membres des minorités visibles		
	2010 (#)	2010 (#)	2009 (%)	2010 (%)	2010 (#)	2009 (%)	2010 (%)	2010 (#)	2009 (%)	2010 (%)	2010 (#)	2009 (%)	2010 (%)
Cadres supérieurs	440	109	26,7	24,8	2	1,2	0,5	5	2,0	1,1	31	8,7	7,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8 641	3 841	43,8	44,5	132	1,3	1,5	224	2,3	2,6	1 727	17,2	20,0
Professionnels	12 853	6 062	47,5	47,2	157	1,0	1,2	241	2,2	1,9	4 107	30,4	32,0
Personnel semi-professionnel et technique	2 017	386	19,1	19,1	47	2,0	2,3	32	1,7	1,6	284	15,9	14,1
Surveillants	3 248	2 189	62,3	67,4	57	1,8	1,8	74	2,1	2,3	789	19,4	24,3
Contremaîtres	662	64	8,8	9,7	21	2,4	3,2	13	1,4	2,0	58	7,3	8,8
Personnel administratif et de bureau principal	4 442	3 193	72,8	71,9	75	1,9	1,7	110	2,5	2,5	1 307	27,5	29,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	459	149	36,7	32,5	7	2,1	1,5	9	1,5	2,0	68	13,0	14,8
Travailleurs qualifiés et artisans	997	52	4,7	5,2	42	4,2	4,2	16	1,3	1,6	113	10,2	11,3
Personnel de bureau	11 835	7 394	60,5	62,5	231	1,8	2,0	332	2,8	2,8	3 047	23,3	25,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	1 230	834	59,1	67,8	19	2,6	1,5	11	2,5	0,9	301	12,2	24,5
Travailleurs manuels spécialisés	1 750	170	10,7	9,7	63	3,0	3,6	46	1,5	2,6	259	13,6	14,8
Autre personnel de la vente et des services	233	98	34,2	42,1	4	3,3	1,7	3	1,3	1,3	24	16,3	10,3
Autres travailleurs manuels	88	2	8,1	2,3	7	4,1	8,0	3	3,3	3,4	10	10,6	11,4
Nombre total de salariés	**48 895**	**24 543**	**48,8**	**50,2**	**864**	**1,7**	**1,8**	**1 119**	**2,3**	**2,3**	**12 125**	**22,4**	**24,8**

Tableau 10
Nombre d'employés permanents mis à pied dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle (2009 et 2010)

Catégorie professionnelle	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personne handicapées			Membres des minorités visibles		
	2010 (#)	2010 (#)	2009 (%)	2010 (%)	2010 (#)	2009 (%)	2010 (%)	2010 (#)	2009 (%)	2010 (%)	2010 (#)	2009 (%)	2010 (%)
Cadres supérieurs	592	121	21,3	20,4	4	0,7	0,7	6	2,0	1,0	32	6,4	5,4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7 417	2 850	36,6	38,4	86	1,3	1,2	201	2,3	2,7	1 021	12,2	13,8
Professionnels	11 547	4 899	41,7	42,4	127	1,1	1,1	245	2,2	2,1	2 654	21,9	23,0
Personnel semi-professionnel et technique	4 681	989	20,7	21,1	103	2,0	2,2	115	2,2	2,5	494	11,6	10,6
Surveillants	1 926	960	50,6	49,8	35	2,3	1,8	62	2,8	3,2	301	16,3	15,6
Contremaîtres	961	66	7,3	6,9	22	3,2	2,3	31	3,1	3,2	59	5,4	6,1
Personnel administratif et de bureau principal	3 845	2 553	65,0	66,4	80	1,7	2,1	116	3,3	3,0	847	22,5	22,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 945	644	34,8	33,1	23	0,9	1,2	26	1,0	1,3	170	7,0	8,7
Travailleurs qualifiés et artisans	5 945	205	3,3	3,4	238	2,7	4,0	186	2,6	3,1	476	8,0	8,0
Personnel de bureau	30 917	19 422	63,3	62,8	568	1,9	1,8	1 063	3,5	3,4	6 115	19,7	19,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	5 663	3 545	61,6	62,6	188	3,4	3,3	72	1,7	1,3	917	15,3	16,2
Travailleurs manuels spécialisés	23 030	2 593	10,3	11,3	683	3,4	3,0	319	1,6	1,4	3 517	13,9	15,3
Autre personnel de la vente et des services	6 899	1 645	24,7	23,8	149	1,7	2,2	51	0,6	0,7	892	15,7	12,9
Autres travailleurs manuels	2 022	209	11,4	10,3	121	4,8	6,0	44	1,3	2,2	133	6,5	6,6
Nombre total de salariés	**107 390**	**40 701**	**37,6**	**37,9**	**2 427**	**2,3**	**2,3**	**2 537**	**2,4**	**2,4**	**17 628**	**16,0**	**16,4**

Tableau 11
*Nombre, représentation, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et le secteur (1987, 2001, 2009 et 2010)**

	Tous les salariés				Femmes				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	1987	2001	2009	2010	1987	2001	2009	2010	1987	2001	2009	2010	1987	2001	2009	2010	1987	2001	2009	2010
Banques	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**
Salariés	169 632	195 870	212 779	221 570	129 076	139 080	141 675	144 923	951	2 139	2 863	2 872	3 053	3 911	7 583	7 672	16 062	33 575	56 155	60 537
Recrutements	21 879	25 491	22 019	32 398	16 704	15 210	12 522	17 772	109	232	330	420	158	216	513	644	2 211	3 765	4 552	8 270
Promotions	39 456	27 363	20 133	27 741	27 599	18 716	12 350	17 033	204	319	264	397	607	524	573	715	3 778	5 184	5 936	8 832
Cessations d'emploi	21 715	23 350	23 039	26 164	16 819	14 951	14 222	16 154	150	294	363	387	331	454	840	892	1 432	3 337	5 513	6 310
Effet Net **	164	2,141	-1,020	6,234	-115	259	-1,700	1,618	-41	-62	-33	33	-173	-238	-327	-248	779	428	-961	1 960
	(%)	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**
Représentation	100,0	100,0	100,0	100,0	76,1	71,0	66,6	65,4	0,6	1,1	1,3	1,3	1,8	2,0	3,6	3,5	9,5	17,1	26,4	27,3
Part des recrutements	100,0	100,0	100,0	100,0	76,3	59,7	56,9	54,9	0,5	0,9	1,5	1,3	0,7	0,8	2,3	2,0	10,1	14,8	20,7	25,5
Part des promotions	100,0	100,0	100,0	100,0	69,9	68,4	61,3	61,4	0,5	1,2	1,3	1,4	1,5	1,9	2,8	2,6	9,6	18,9	29,5	31,8
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	100,0	100,0	77,5	64,0	61,7	61,7	0,7	1,3	1,6	1,5	1,5	1,9	3,6	3,4	6,6	14,3	23,9	24,1
Communications	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**
Salariés	179 247	215 330	231 498	231 591	71 038	88 861	92 464	90 540	1 090	2 921	3 712	3 970	2 512	5 009	5 871	6 098	7 257	23 359	36 663	37 630
Recrutements	17 416	32 521	29 738	27 657	7 515	12 632	10 567	9 043	49	485	413	460	129	286	338	304	975	5 098	5 674	5 316
Promotions	11 099	11 183	9 551	11 260	4 900	5 145	3 570	4 213	55	172	162	205	112	198	172	242	445	1 349	1 614	2 009
Cessations d'emploi	16 020	27 257	34 602	33 469	6 176	10 871	13 361	12 838	36	385	535	541	112	472	763	862	437	3 422	5 874	5 834
Effet Net **	1 396	5 264	-4 864	-5 812	1 339	1 761	-2 794	-3 795	13	100	- 122	- 81	17	- 186	- 425	- 558	538	1 676	- 200	- 518
	(%)	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**
Représentation	100,0	100,0	100,0	100,0	39,6	41,3	39,9	39,1	0,6	1,4	1,6	1,7	1,4	2,3	2,5	2,6	4,0	10,8	15,8	16,2
Part des recrutements	100,0	100,0	100,0	100,0	43,1	38,8	35,5	32,7	0,3	1,5	1,4	1,7	0,7	0,9	1,1	1,1	5,6	15,7	19,1	19,2
Part des promotions	100,0	100,0	100,0	100,0	44,1	46,0	37,4	37,4	0,5	1,5	1,7	1,8	1,0	1,8	1,8	2,1	4,0	12,1	16,9	17,8
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	100,0	100,0	38,6	39,9	38,6	38,4	0,2	1,4	1,5	1,6	0,7	1,7	2,2	2,6	2,7	12,6	17,0	17,4

Tableau 11
Nombre, représentation, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et le secteur (1987, 2001, 2009 et 2010)* (continuer)

	Tous les salariés				Femmes				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	1987	2001	2009	2010	1987	2001	2009	2010	1987	2001	2009	2010	1987	2001	2009	2010	1987	2001	2009	2010
Transports	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**
Salariés	203 207	178 307	203 326	206 085	34 423	43 891	51 889	52 426	1 479	3 588	5 078	5 378	2 892	4 383	4 147	4 083	5 318	13 656	21 046	22 338
Recrutements	33 535	41 221	30 684	36 630	7 316	12 564	7 608	9 096	211	891	918	1 255	118	699	324	362	691	4 141	3 881	5 176
Promotions	14 723	8 154	4 780	6 351	2 655	1 843	1 438	2 155	123	189	114	159	198	180	56	92	376	510	502	843
Cessations d'emploi	32 588	29 929	35 973	34 537	6 028	7 281	8 662	8 239	168	646	1 169	1 130	231	493	611	560	478	2 345	3 972	3 989
Effet Net **	947	11 292	-5 289	2 093	1 288	5 283	-1 054	857	43	245	- 251	125	- 113	206	- 287	- 198	213	1 796	- 91	1 187
	(%)	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**
Représentation	100,0	100,0	100,0	100,0	16,9	24,6	25,5	25,4	0,7	2,0	2,5	2,6	1,4	2,5	2,0	2,0	2,6	7,7	10,4	10,8
Part des recrutements	100,0	100,0	100,0	100,0	21,8	30,5	24,8	24,8	0,6	2,2	3,0	3,4	0,4	1,7	1,1	1,0	2,1	10,0	12,6	14,1
Part des promotions	100,0	100,0	100,0	100,0	18,0	22,6	30,1	33,9	0,8	2,3	2,4	2,5	1,3	2,2	1,2	1,4	2,6	6,3	10,5	13,3
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	100,0	100,0	18,5	24,3	24,1	23,9	0,5	2,2	3,2	3,3	0,7	1,6	1,7	1,6	1,5	7,8	11,0	11,5
Autres secteurs	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**
Salariés	43 331	45 231	96 234	96 720	9 207	12 883	28 458	27 220	401	1 220	2 363	2 466	983	1 218	2 158	1 805	1 123	3 578	13 444	13 751
Recrutements	4 500	6 020	15 263	15 313	1 485	1 848	4 045	3 848	46	176	299	354	37	65	187	111	150	489	2 291	2 150
Promotions	3 248	3 938	3 791	3 543	856	1 169	1 317	1 142	23	111	106	103	64	76	82	70	85	364	504	441
Cessations d'emploi	5 080	9 965	12 049	13 220	1 402	2 361	3 487	3 470	40	208	351	369	93	308	290	223	86	576	1 495	1 495
Effet Net **	- 580	-3 945	3 214	2 093	83	- 513	558	378	6	- 32	- 52	- 15	- 56	- 243	- 103	- 112	64	- 87	796	655
	(%)	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**
Représentation	100,0	100,0	100,0	100,0	21,2	28,5	29,6	28,1	0,9	2,7	2,5	2,5	2,3	2,7	2,2	1,9	2,6	7,9	14,0	14,2
Part des recrutements	100,0	100,0	100,0	100,0	33,0	30,7	26,5	25,1	1,0	2,9	2,0	2,3	0,8	1,1	1,2	0,7	3,3	8,1	15,0	14,0
Part des promotions	100,0	100,0	100,0	100,0	26,4	29,7	34,7	32,2	0,7	2,8	2,8	2,9	2,0	1,9	2,2	2,0	2,6	9,2	13,3	12,4
Part des cessations d'emploi	100,0	100,0	100,0	100,0	27,6	23,7	28,9	26,2	0,8	2,1	2,9	2,8	1,8	3,1	2,4	1,7	1,7	5,8	12,4	11,3

Tableau 11
Nombre, représentation, recrutements, promotions, cessations d'emploi et effet net des salariés dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné et le secteur (1987, 2001, 2009 et 2010) (continuer)*

	Tous les salariés				Femmes				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	1987	2001	2009	2010	1987	2001	2009	2010	1987	2001	2009	2010	1987	2001	2009	2010	1987	2001	2009	2010
Tous les secteurs	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**	**(#)**
Salariés	595 417	634 738	743 837	755 966	243 744	284 715	314 486	315 109	3,921	9 868	14 016	14 686	9 440	14 521	19 759	19 658	29 760	74 168	127 308	134 256
Recrutements	77 330	105 253	97 704	111 998	33 020	42 254	34 742	39 759	415	1 784	1 960	2 489	442	1 266	1 362	1 421	4 027	13 493	16 398	20 912
Promotions	68 526	50 638	38 255	48 895	36 010	26 873	18 675	24 543	405	791	646	864	981	978	883	1 119	4 684	7 407	8 556	12 125
Cessations d'emploi	75 403	90 501	105 663	107 390	30 425	35 464	39 732	40 701	394	1 533	2 418	2 427	767	1 727	2 504	2 537	2 433	9 680	16 854	17 628
Effet Net **	1 927	14 752	-7 959	4 608	2 595	6 790	-4 990	- 942	21	251	- 458	62	- 325	- 461	-1 142	-1 116	1 594	3 813	- 456	3 284
	(%)	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**	**(%)**
Représentation	100,0	100,0	100,0	100,0	40,9	44,9	42,3	41,7	0,7	1,6	1,9	1,9	1,6	2,3	2,7	2,6	5,0	11,7	17,1	17,8
Part des recrutements	100,0	100,0	100,0	100,0	42,7	40,1	35,6	35,5	0,5	1,7	2,0	2,2	0,6	1,2	1,4	1,3	5,2	12,8	16,8	18,7
Part des promotions	100,0	100,0	100,0	100,0	52,5	53,1	48,8	50,2	0,6	1,6	1,7	1,8	1,4	1,9	2,3	2,3	6,8	14,6	22,4	24,8
Part des cessations d`'emploi	100,0	100,0	100,0	100,0	40,4	39,2	37,6	37,9	0,5	1,7	2,3	2,3	1,0	1,9	2,4	2,4	3,2	10,7	16,0	16,4

* *Les données sur le nombre d'employés et sur la représentation des groupes désignés comprennent les employés permanents à plein temps, permanents à temps partiel et temporaires, Les données sur le embauches, promotions et cessations d'emploi ainsi que les données de l'effet final ne comprennent que les employés permanents à plein temps et à tems partiel.*

** *Le nombre de recrutements moins le nombre de cessations d'emploi.*

Tableau 12
Salariés occupant un poste permanent à plein temps dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, le genre et l'échelle salariale au 31 décembre 2010

Échelle de rémunération	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	Total	Hommes	Femmes	(%)	Total	(%)	Hommes	Femmes	Total	(%)	Hommes	Femmes	Total	(%)	Hommes	Femmes
Moins de 15 000 $	4 545	2 956	1 589	35,0	106	2,3	67	39	75	1,7	23	52	1 050	23,1	761	289
15 000 $ - 19 999 $	3 428	2 467	961	28,0	47	1,4	29	18	56	1,6	41	15	844	24,6	645	199
20 000 $ - 24 999 $	10 221	6 154	4 067	39,8	230	2,3	132	98	159	1,6	90	69	2 368	23,2	1 593	775
25 000 $ - 29 999 $	28 180	15 145	13 035	46,3	591	2,1	273	318	592	2,1	233	359	5 767	20,5	3 262	2 505
30 000 $ - 34 999 $	40 191	17 815	22 376	55,7	959	2,4	422	537	1 082	2,7	420	662	9 427	23,5	4 242	5 185
35 000 $ - 37 499 $	25 304	11 736	13 568	53,6	504	2,0	238	266	703	2,8	275	428	5 671	22,4	2 589	3 082
37 500 $ - 39 999 $	26 195	12 449	13 746	52,5	583	2,2	284	299	689	2,6	282	407	5 703	21,8	2 612	3 091
40 000 $ - 44 999 $	49 227	24 800	24 427	49,6	1 016	2,1	521	495	1 381	2,8	672	709	10 489	21,3	4 942	5 547
45 000 $ - 49 999 $	52 867	28 806	24 061	45,5	1 066	2,0	595	471	1 420	2,7	754	666	9 686	18,3	4 771	4 915
50 000 $ - 59 999 $	128 188	77 482	50 706	39,6	2 584	2,0	1 690	894	4 381	3,4	2 562	1 819	20 074	15,7	11 428	8 646
60 000 $ - 69 999 $	71 628	48 756	22 872	31,9	1 368	1,9	993	375	1 929	2,7	1 321	608	11 015	15,4	6 655	4 360
70 000 $ - 84 999 $	72 372	50 393	21 979	30,4	1 274	1,8	945	329	1 678	2,3	1 136	542	11 946	16,5	7 689	4 257
85 000 $ - 99 999 $	44 514	32 018	12 496	28,1	751	1,7	596	155	1 054	2,4	749	305	7 378	16,6	4 998	2 380
100 000 $ et plus	71 377	54 715	16 662	23,3	1 027	1,4	867	160	1 512	2,1	1 148	364	9 287	13,0	6 677	2 610
Total	**628 237**	**385 692**	**242 545**	**38,6**	**12 106**	**1,9**	**7 652**	**4 454**	**16 711**	**2,7**	**9 706**	**7 005**	**110 705**	**17,6**	**62 864**	**47 841**

Tableau 13
Salariés occupant un poste permanent à temps partiel dans le secteur privé sous réglementation fédérale selon le groupe désigné, le genre et l'échelle salariale au 31 décembre 2010

Échelle de rémunération	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	Total	Hommes	Femmes	(%)	Total	(%)	Hommes	Femmes	Total	(%)	Hommes	Femmes	Total	(%)	Hommes	Femmes
Moins de 5 000 $	4 349	1 633	2 716	62,5	77	1,8	25	52	99	2,3	32	67	452	10,4	184	268
5 000 $ - 7 499 $	3 531	1 472	2 059	58,3	69	2,0	22	47	52	1,5	15	37	390	11,0	176	214
7 500 $ - 9 999 $	4 408	1 807	2 601	59,0	72	1,6	24	48	98	2,2	39	59	525	11,9	235	290
10 000 $ - 12 499 $	11 861	6 411	5 450	45,9	262	2,2	152	110	220	1,9	105	115	2 523	21,3	1 713	810
12 500 $ - 14 999 $	9 441	4 393	5 048	53,5	223	2,4	92	131	202	2,1	77	125	2 095	22,2	1 219	876
15 000 $ - 17 499 $	8 758	3 419	5 339	61,0	189	2,2	67	122	209	2,4	73	136	1 746	19,9	825	921
17 500 $ - 19 999 $	10 985	4 609	6 376	58,0	221	2,0	93	128	313	2,8	95	218	2 563	23,3	1 414	1 149
20 000 $ - 22 499 $	10 792	4 128	6 664	61,7	225	2,1	78	147	278	2,6	97	181	2 336	21,6	1 166	1 170
22 500 $ - 24 999 $	9 800	3 479	6 321	64,5	209	2,1	74	135	236	2,4	78	158	1 950	19,9	879	1 071
25 000 $ - 29 999 $	18 726	7 322	11 404	60,9	391	2,1	121	270	472	2,5	144	328	3 441	18,4	1 627	1 814
30 000 $ - 34 999 $	11 792	4 752	7 040	59,7	243	2,1	108	135	323	2,7	109	214	2 363	20,0	1 252	1 111
35 000 $ - 39 999 $	7 256	3 293	3 963	54,6	145	2,0	70	75	166	2,3	70	96	1 126	15,5	640	486
40 000 $ - 49 999 $	5 228	2 382	2 846	54,4	107	2,0	44	63	117	2,2	42	75	693	13,3	418	275
50 000 $ et plus	3 018	1 286	1 732	57,4	47	1,6	25	22	63	2,1	23	40	299	9,9	162	137
Total	**119 945**	**50 386**	**69 559**	**58,0**	**2 480**	**2,1**	**995**	**1 485**	**2 848**	**2,4**	**999**	**1 849**	**22 502**	**18,8**	**11 910**	**10 592**

Annexe B

Notes techniques[20]

20 Pour obtenir une description détaillée des termes et des méthodes statistiques utilisés dans ce rapport, prière de consulter le *Guide technique sur l'équité en matière d'emploi* à l'adresse suivante :

www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/equite_emploi/outils/ressources/guide_technique/page00.shtml.

Employeurs assujettis à la *Loi*

La *Loi* vise :

- **les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale, les sociétés d'État** et **les autres organismes fédéraux** (p. ex. la Commission canadienne du blé et l'Administration portuaire de Montréal) qui comptent 100 salariés ou plus;

- **les organismes de l'administration publique centrale** 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, le Service correctionnel du Canada et Santé Canada);

- l**es 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);

- **les autres employeurs du secteur public** comptant 100 salariés ou plus, y compris les Forces canadiennes (officiers et militaires du rang des Forces régulières et des Forces de réserve) et la Gendarmerie royale du Canada (membres réguliers et civils, à l'exception des fonctionnaires fédéraux);

- **les entrepreneurs fédéraux** sous réglementation provinciale offrant des biens et des services, qui comptent au moins 100 employés au Canada, et qui obtiennent des contrats du gouvernement fédéral d'une valeur de 200 000 $ ou plus.

Exigences de base pour les employeurs

Les employeurs assujettis à la *Loi* 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.