

Rapport annuel

Loi sur l'équité en matière d'emploi

2004

Cette publication est disponible en supports multiples (gros caractères, cassette audio, braille et disquettes) en français et en anglais.

Veillez composer le 1-866-386-9624 (sans frais) sur un téléphone à clavier.

Vous pouvez obtenir d'autres exemplaires de cette publication, en indiquant le numéro de catalogue du Ministère LT-151-02-05, au :

Centre de renseignements
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, promenade du Portage, Phase IV, niveau 0
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260
Courriel : publications@hrsdc-rhdcc.gc.ca

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2005
N° de cat. : HS21-1/2004
ISBN 0-662-68604-7



Ottawa, Canada K1A 0J2

Son Excellence la très honorable Adrienne Clarkson,
C.C., C.M.M., C.O.M., C.D.
Gouverneure générale du Canada

Madame la Gouverneure générale,

J'ai le privilège de vous présenter le 17^{ième} rapport annuel au Parlement sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

En substance, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* vise à instaurer l'égalité et à supprimer les obstacles dans le milieu de travail de sorte que nul ne se voie refuser un emploi pour un motif qui n'est pas lié à ses capacités. En outre, la Loi a pour objet d'établir un effectif plus représentatif.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige des employeurs relevant de la compétence fédérale, notamment des employeurs du secteur privé assujettis à la législation fédérale et des sociétés d'État de plus de 100 employés, des organismes du secteur public fédéral (quelle que soit la taille de leur effectif) ainsi que des entreprises de plus de 100 employés sous contrat avec le gouvernement fédéral pour plus de 200 000 \$, d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes d'équité en matière d'emploi afin de constituer un effectif canadien représentatif.

Ce rapport présente les résultats de l'équité en matière d'emploi pour les membres des groupes définis dans la Loi : les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones. Il met en évidence les progrès et les réalisations de ces groupes pour la période 1987-2003.

Les renseignements recueillis pour ce rapport ont été fournis par des employeurs assujettis à la Loi, qui représentent ensemble un effectif de plus de deux millions de personnes. Dans leurs rapports, les employeurs ont redit que l'équité en matière d'emploi était non seulement une bonne chose à réaliser, mais qu'il était tout à fait logique, sur le plan des affaires, de se constituer une main-d'œuvre représentative et diverse.

Cette année, le rapport présente des résultats positifs dans l'ensemble. Cependant, les résultats obtenus pour les personnes handicapées étaient limités par rapport à ceux des autres groupes. C'est signe qu'il faut continuer de travailler pour améliorer leur représentation.

C'est sur le principe d'équité que notre pays a été fondé. Et l'équité en matière d'emploi est une politique clé du gouvernement au chapitre de l'inclusion sociale. Nous avons fait beaucoup de progrès depuis 1987, et je suis fier de maintenir l'engagement qu'a pris le gouvernement du Canada de forger un effectif représentatif.

Je vous prie d'agréer, Madame la Gouverneure générale, l'expression de ma très haute considération.

L'honorable Joe Fontana, C.P., député

Canada 

Table des matières

Introduction	1
Sommaire exécutif	3
Chapitre 1 : Organismes visés par la Loi	11
Chapitre 2 : Le climat des affaires	15
Secteur bancaire.....	15
Secteur des transports.....	16
Secteur des communications.....	20
Autres secteurs.....	23
Chapitre 3 : Les bonnes pratiques	25
L'analyse de rentabilité	25
Communication.....	26
Partage des bonnes pratiques	31
Partenariats	38
Chapitre 4 : Notations des employeurs	41
Chapitre 5 : Faits saillants – Rapports des employeurs (PLÉME)	57
5.1 L'effectif	57
5.2 Les femmes.....	63
5.3 Les Autochtones.....	69
5.4 Les personnes handicapées.....	75
5.5 Les membres des minorités visibles.....	79
Chapitre 6 : Faits saillants – Autres employeurs	85
Fonction publique fédérale.....	85
Employeurs distincts	85
Programme de contrats fédéraux (PCF).....	88
Chapitre 7 : Projets spéciaux	89
Annexe A : Résumé statistique	95
Annexe B : Autres employeurs	109

Introduction

De l'équité à la prospérité

L'équité en milieu de travail est un principe de gestion saine. Outre l'amélioration de la compétitivité, une main d'œuvre diversifiée peut également se traduire par un niveau de vie plus élevé pour plus de Canadiens. L'équité en matière d'emploi ne peut que rehausser la capacité du Canada de mettre à profit ses multiples talents afin de stimuler la croissance et la prospérité.

Comment l'équité en matière d'emploi aide-t-elle en affaires? Dans un monde de plus en plus fondé sur le savoir, les employeurs doivent compétitionner pour conserver leur part du marché. De nouvelles techniques de gestion des ressources humaines sont devenues nécessaires pour survivre. L'équité en matière d'emploi peut s'avérer un outil indispensable afin d'acquérir un avantage concurrentiel. La population active canadienne représente un immense bassin de compétences que l'on n'exploite pas encore pleinement. Divers secteurs industriels se fient à des pratiques équitables en matière d'emploi pour attirer des personnes qui savent comment établir des liens durables avec les clients. Par conséquent, la théorie selon laquelle il existe un compromis entre l'équité et l'efficacité n'a plus de fondement si jamais il y en avait un. On peut maintenant voir que ces deux objectifs sont complémentaires.

Le Canada est reconnu comme un chef de file mondial dans l'équité en matière d'emploi. Ce programme a l'appui des entreprises et de la société et est devenu une pierre angulaire de notre structure de valeurs nationale. Les Canadiens réalisent que du

talent gaspillé équivaut à de l'argent gaspillé. Certains experts ont estimé que le sous-emploi des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles, coûte presque 5 % du Produit national brut (PIB) chaque année. L'équité en matière d'emploi n'est pas moins vitale pour remplir le vide causé par le vieillissement de la population active du Canada. Sans politiques d'équité, le Canada semblerait moins attrayant aux immigrants qualifiés dont la grande majorité ferait maintenant partie des minorités visibles. Ces derniers ont besoin d'être pleinement et équitablement intégrés dans l'économie canadienne.

L'objet de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est de mettre les quatre groupes désignés sur un pied d'égalité en milieu de travail. Les employeurs doivent cibler et corriger tout désavantage éprouvé par ces groupes dans le domaine de l'emploi. Mais le programme ne se limite pas à l'élimination des obstacles à l'emploi. Il consiste également à prendre des mesures spéciales pour encourager une plus grande équité et à rajuster le milieu de travail afin d'accommoder les travailleurs qui ont été désavantagés dans le passé.

Les employeurs ont quatre obligations de base à respecter en mettant en œuvre l'équité en matière d'emploi :

- faire enquête sur la présence de membres de groupes désignés dans leurs effectifs: leur niveau de représentation, leurs catégories professionnelles, leur répartition salariale ainsi que leur part des recrutements, des promotions et des cessations d'emploi;

- effectuer une analyse de toute sous-représentation des quatre groupes désignés;
- examiner leurs systèmes, politiques et pratiques d'emploi afin d'identifier et d'éliminer tous les obstacles à l'emploi; et
- préparer un plan décrivant comment ils proposent de retirer les obstacles et d'introduire des politiques et des pratiques positives. Le plan doit aussi inclure un calendrier complet avec des objectifs numériques à court terme et à long terme.

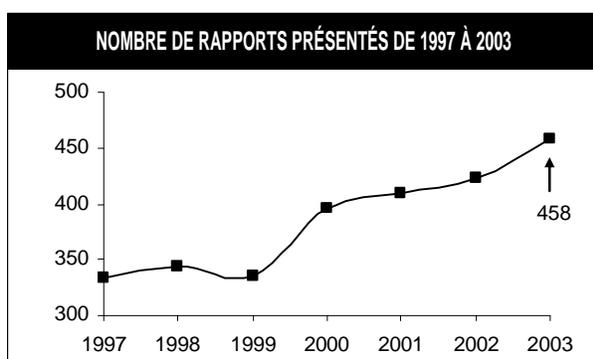
Le 1^{er} juin 2004, les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et visés par la Loi avaient soumis leurs rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi au Programme du travail. Les renseignements fournis ici décrivent la situation en matière d'emploi des quatre groupes désignés ainsi que les progrès que les employeurs ont réalisés dans leur poursuite d'une représentation équitable en 2003. Le Rapport annuel analyse en détail les données contenues dans les rapports des employeurs. Il résume également les renseignements sur l'effectif des autres employeurs visés par la Loi.

Sommaire exécutif

Les organismes visés par la Loi

Quatre catégories d'employeurs sont visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale¹, la fonction publique fédérale, les employeurs distincts² et les employeurs faisant partie du Programme de contrats fédéraux (PCF). En 2003, l'ensemble de ces employeurs ont représenté 13 % de la main-d'œuvre canadienne, ou plus de 2,2 millions de salariés, comparativement à 2 millions en 2002.

Le nombre de rapports provenant des employeurs relevant de la compétence fédérale a augmenté de manière constante. Près de 460 rapports, totalisant un effectif d'environ 620 000 personnes, ont été présentés en 2003, comparativement à 423 en 2002.

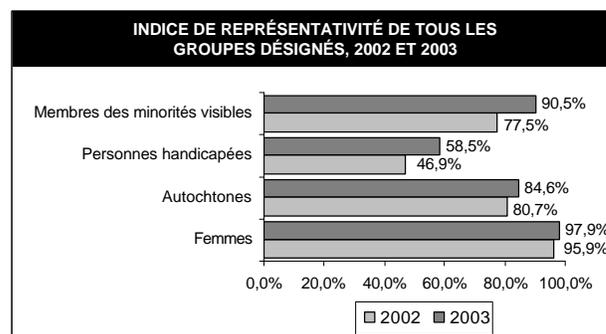


Dans l'ensemble, la situation des groupes désignés visés par la Loi s'est améliorée en 2003, tel que mesuré par « l'indice de représentativité »³ (IR).

¹ Comprend les sociétés d'État fédérales.

² Les organismes de services spéciaux du gouvernement du Canada.

³ « L'indice de représentativité » correspond au pourcentage de la représentation d'un groupe désigné au sein de l'effectif par rapport à sa disponibilité dans la population canadienne apte au travail.



- Les femmes sont passées de 95,9 % à 97,9 % ;
- Les Autochtones sont passés de 80,7 % à 84,6 % ;
- Les personnes handicapées sont passées de 46,9 % à 58,5 % ;
- Les membres des minorités visibles sont passés de 77,5 % à 90,5 %.

Le climat des affaires

L'économie canadienne a connu une croissance de 1,7 % en 2003, comparativement à 3,4 % en 2002. Ce ralentissement a été causé par divers événements qui ont eu lieu au pays et à l'étranger. La concurrence et les coûts d'exploitation accrus, parallèlement à la restructuration de l'effectif, ont entraîné une diminution de l'effectif du secteur privé relevant de la compétence fédérale, qui est passé de 640 000 personnes en 2002 à 620 000 personnes en 2003. Les employeurs ont néanmoins continué à réaliser des progrès quant à l'amélioration de la situation des groupes désignés.

Secteur bancaire

Plusieurs banques canadiennes ont cherché en 2003 à accroître leurs activités dans les marchés étrangers. D'autres ont effectué des coupures de postes dans leur division des opérations et leur division de la technologie. Des études suggèrent qu'il y a une forte demande de la part des clients pour des services personnalisés, un domaine où les femmes et les minorités visibles sont bien représentées.

Secteur des transports

L'affaiblissement de l'industrie du tourisme et l'augmentation du coût du carburant ont été un fardeau pour les employeurs du secteur du transport aérien en 2003. Les compagnies aériennes de partout au monde ont été forcées de réduire leur effectif, et Air Canada n'a pas fait exception. Les transporteurs routiers ont dû lutter contre le manque de main-d'œuvre qualifiée, un problème qui devient rapidement critique dans cette industrie. Les compagnies de chemins de fer ont été touchées par une réduction de la demande de services et forcées de réduire leur effectif.

Secteur des communications

La convergence des médias a accru la concurrence dans le secteur des communications en 2003. Des entreprises telles que Telus et Shaw Communications Inc. ont toutes deux tenté d'améliorer leur part des mêmes marchés. De plus, un important cas a été porté devant le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) par CanWest Global Communications et

des représentants syndicaux qui cherchaient à regrouper une variété d'unités de négociation régionales en une seule unité de négociation.

Autres secteurs⁴

Les employeurs des autres secteurs ont réduit leur effectif l'année dernière. La force du dollar canadien a nui aux exportations de l'industrie du blé, et les conflits commerciaux avec les entreprises américaines ont fait naître la possibilité de nouveaux tarifs pour le blé canadien vendu aux États-Unis. Ces événements ont forcé des employeurs comme Saskatchewan Wheat Pool (SaskPool) à effectuer des coupures de postes pour conserver leur rentabilité.

Les bonnes pratiques

Les employeurs continuent à reconnaître que l'équité en matière d'emploi peut constituer un outil utile pour la gestion des ressources humaines. Il s'agit non seulement d'une obligation légale, mais l'équité aide aussi à corriger les inégalités présentes dans le milieu de travail, contribuant ainsi à assurer un plus grand succès pour les sociétés.

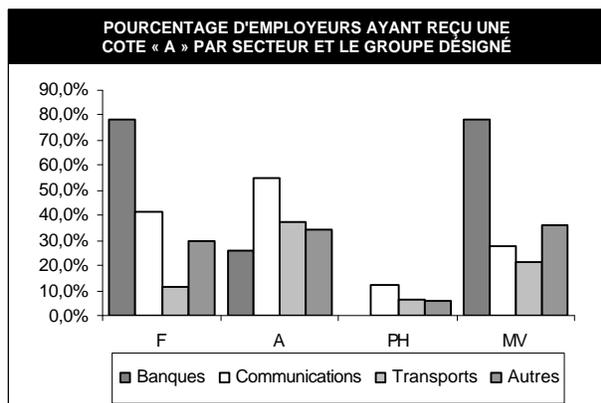
Cotes de rendement de l'employeur⁵

Les employeurs sont évalués séparément selon leurs résultats numériques relativement à la situation des membres de groupes désignés au sein de leur effectif et les efforts déployés pour améliorer la situation de ces groupes.

⁴ Tels que l'uranium, le grain, etc.

⁵ Une cote « A » indique que l'organisme a réalisé un progrès remarquable quant à l'amélioration de la représentation des membres de groupes désignés au sein de son effectif grâce à des recrutements et à des promotions.

Cotes de rendement par secteur

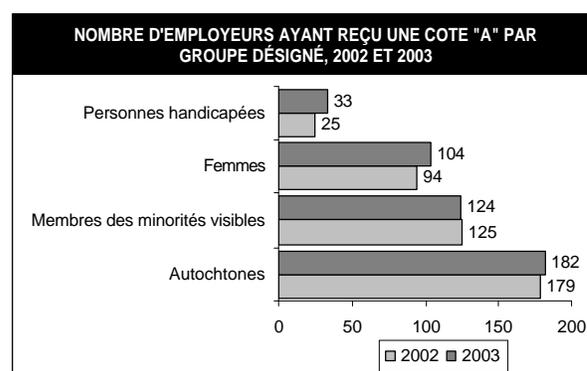


- **Bancaire** : plus des trois quarts des banques ont reçu une cote « A » tant pour les femmes que pour les membres des minorités visibles;
- **Communications** : environ 55 % des employeurs ont reçu une cote « A » pour les Autochtones alors qu'un peu plus d'un tiers a reçu une cote « A » pour les femmes;
- **Transports** : environ 38% des employeurs ont reçu une cote « A » pour les Autochtones alors qu'un cinquième a reçu une cote « A » pour les membres de minorités visibles;
- **Autres** : un peu plus d'un tiers de ces employeurs ont reçu une cote « A » pour les minorités visibles alors qu'une proportion semblable a reçu une cote « A » pour les Autochtones.

Cotes de rendement par groupe désigné

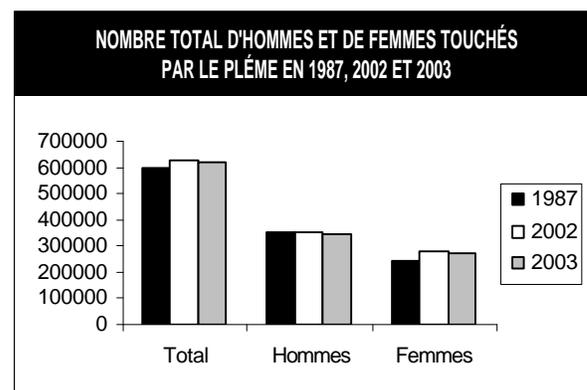
- **Autochtones** : ils ont profité du plus grand nombre de cotes « A » (182) parmi tous les employeurs en 2003;

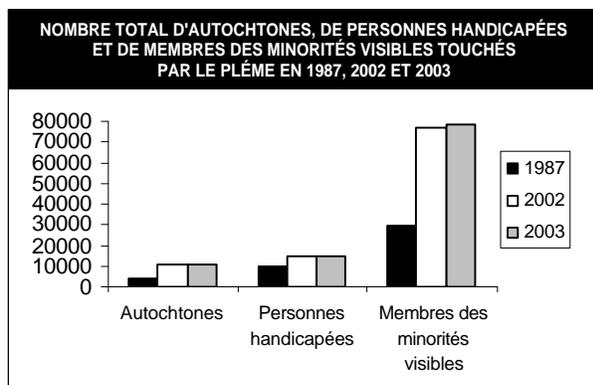
- **Membres des minorités visibles** : ils ont bénéficié du deuxième rang quant au nombre de cotes « A » (124) en 2003;
- **Femmes** : 104 employeurs ont obtenu une cote « A » et ont reçu le plus grand nombre de cotes « B »;
- **Personnes handicapées** : ce groupe n'a reçu que 33 cotes « A » en 2003 comparativement à 133 « C » et à 152 « D ». Toutefois, il s'agissait d'une mince amélioration par rapport à 2002.



L'effectif

La présente section décrit la situation d'emploi des groupes désignés au sein de l'effectif des employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale en 2003.





- Dans l'ensemble, l'effectif a diminué de 3 % en 2003, passant de 640 000 à 620 000 personnes. Chacun des quatre secteurs d'activité a connu une baisse, la plus importante s'étant produite dans le secteur bancaire (6,5 %);
- Les trois plus importants secteurs d'activité ont représenté presque 93 % de l'effectif : communications (34 %), bancaire (30 %) et transports (29 %);
- Le secteur des transports a été le leader du recrutement, représentant 41 % de toutes les embauches, suivi par les communications (31 %), le secteur bancaire (23 %) et les autres secteurs (5 %);
- Le nombre de cessations de fonctions a diminué, passant de 87 500 en 2002 à 81 800 en 2003. Le secteur des transports en a affiché le plus haut taux, qui s'élevait à près de 40 %;
- Il y a eu 40 700 promotions, ce qui correspond presque à 1 500 de moins qu'en 2002 et au plus faible nombre global depuis 1993.

Les groupes désignés

Les quatre sections suivantes donnent un aperçu du progrès réalisé par les groupes désignés en vertu de la Loi :

Femmes

Représentation générale

- La représentation des femmes dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale a légèrement diminué pour s'établir à 44 % en 2003;
- Dans la fonction publique, plus de la moitié de tous les salariés étaient des femmes (53 %), environ la même proportion qu'un an plus tôt. Il en a été de même chez les employeurs distincts, où la représentation des femmes est demeurée à 51 %;
- Près de 12 % des femmes sont membres de plus d'un groupe désigné. En proportion de l'ensemble des femmes dans la fonction publique fédérale, les femmes membres de minorités visibles représentaient 5 %, les femmes handicapées, 3,7 %, et les femmes autochtones, 3,2 %, ce qui demeure bien en dessous de leur disponibilité sur le marché du travail.

Recrutements et cessations de fonctions

- Les femmes du secteur privé relevant de la compétence fédérale ont obtenu une plus faible part des recrutements en 2003, passant de 39 % en 2002 à 36 % cette année;
- Dans la fonction publique fédérale, les femmes ont représenté près de 56 % de tous les recrutements.

Promotions et salaires

- Les femmes du secteur privé relevant de la compétence fédérale ont reçu environ 53 % de toutes les promotions en 2003, ce qui est légèrement moins qu'en 2002

et représente le plus faible pourcentage depuis 1987. L'écart salarial entre les sexes s'est élargi à 22,4 % comparativement à 21,9 % en 2002. Cela signifiait que, en moyenne, une femme a gagné 78 sous pour chaque dollar gagné par un homme. Le salaire moyen à plein temps des hommes était de 62 600 \$ comparativement à 48 600 \$ pour les femmes;

- Au sein de la fonction publique fédérale, les femmes ont reçu 61 % des promotions.

Profil des professions

- À l'instar des années précédentes, tant au sein du secteur privé que dans le secteur public, les femmes ont eu tendance à être regroupées dans le travail de bureau et la vente au détail;
- Elles demeurent, de façon générale, sous-représentées dans les postes de gestion, ce qui suggère fortement que le « plafond de verre » persiste.⁶

Autochtones

Représentation générale

- La représentation des Autochtones au sein du secteur privé relevant de la compétence fédérale est demeurée constante à 1,7 % en 2003, le plus haut niveau atteint depuis 1987 où alors qu'il s'élevait à moins de 0,7 %;
- Dans la fonction publique fédérale, le taux était de 3,9 %, dépassant le taux de disponibilité de 2,6 %. L'année dernière, les Autochtones ont atteint un taux de

2,4 % chez les employeurs distincts, ce qui est légèrement inférieur à leur taux de disponibilité;

- Les Autochtones constituent le groupe démographique ayant la plus importante croissance au pays. Le nombre d'enfant par femme autochtone est plus élevé que dans la population canadienne en général. L'âge moyen de ce groupe est plus bas que celui de la population canadienne en général.

Recrutements et cessations de fonctions

- Les Autochtones ont obtenu 4,5 % de tous les recrutements au sein de la fonction publique fédérale en 2003, comparativement à tout près de 2 % dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale;
- De plus, les Autochtones ont représenté près de 2 % de toutes les cessations d'emploi en 2003, tout comme en 2002. Le taux de roulement des salariés autochtones est très élevé, rendant le recrutement et le maintien en fonction encore plus importants.

Promotions et salaires

- En 2003, la part des promotions octroyées aux salariés autochtones du secteur privé relevant de la compétence fédérale est demeurée stable à 1,7 %;
- L'écart salarial entre les femmes autochtones et les autres femmes ainsi qu'entre les hommes autochtones et les autres hommes a diminué pour une deuxième année consécutive;

⁶ Un **plafond de verre** est une barrière non officielle ou invisible aux postes de la haute direction que certains groupes, particulièrement les femmes, semblent incapables de franchir au sein d'une organisation.

- Le salaire moyen à plein temps des femmes autochtones au sein de l'effectif du secteur privé visé par la Loi était approximativement de 42 700 \$, par opposition à une moyenne de 48 600 \$ pour l'ensemble des femmes. Près d'un quart des femmes autochtones gagnait moins de 30 000 \$ comparativement à 15 % de l'ensemble des femmes.

Profil des professions

- Sur dix salariés autochtones du secteur privé relevant de la compétence fédérale, six se trouvaient dans seulement trois catégories professionnelles : personnel de bureau, travailleurs qualifiés et artisans et travailleurs manuels spécialisés.

Personnes handicapées

Représentation générale

- En 2003, la représentation des personnes handicapées dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale a connu une légère diminution, passant de 2,4 % à 2,3 %. Cela est conforme à la tendance à la baisse qui a commencé en 1995, alors que leur part d'effectif avait atteint 2,7 %. Leur représentation est nettement inférieure à leur taux de disponibilité sur le marché du travail, qui s'élève à 5,3 %;
- La représentation des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale était de 5,6 %, quelque peu au-dessus du taux de disponibilité sur le marché du travail. Chez les employeurs distincts, le pourcentage est demeuré à 4,6 %.

Recrutements et cessations de fonctions

- La part des recrutements obtenue par les personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi a légèrement augmenté l'année dernière, passant de 1 % à 1,1 % chez les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale par rapport à 3,1 % dans la fonction publique. C'est le seul groupe dont la proportion des recrutements est considérablement plus faible que sa représentation dans l'effectif (1,1 % contre 2,4 %);
- Dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale, les salariés handicapés représentaient 1,9 % de tous ceux dont les fonctions ont cessé en 2003, comparativement à 2 % en 2002. Par ailleurs, cela se situe en dessous de leur représentation au sein de l'effectif et bien en dessous du maximum de 2,5 % observé en 1995;
- Les personnes handicapées constituent le seul groupe désigné au sein duquel plus de cessations d'emploi ont eu lieu que de recrutements au cours des dix dernières années.

Promotions et salaires

- S'élevant à 1,9 %, la part des promotions reçues par les salariés handicapés du secteur privé relevant de la compétence fédérale se trouvait en dessous de leur représentation de 2,4 %;
- L'écart salarial entre les hommes handicapés et tous les hommes a diminué à 4,9 %. Les hommes handicapés ont gagné un peu plus de 95 % du salaire moyen d'un homme

travaillant à plein temps en 2003, comparativement à 94,7 % en 2002. La proportion du salaire des femmes handicapées par rapport à celui de toutes les femmes est demeurée inchangée à 95,4 %. Le salaire moyen des hommes handicapés était d'environ 59 500 \$ et celui des femmes handicapées, de 46 300 \$;

- Les femmes handicapées sont les moins susceptibles de tout l'effectif d'avoir travaillé à plein temps pendant toute l'année; elles sont également les plus susceptibles de ne pas avoir travaillé du tout pendant l'année.

Profil des professions

- La plupart des salariés handicapés étaient concentrés dans les postes de travail de bureau;
- Dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale, leur représentation a augmenté pour le personnel semi-professionnel et technique et les contremaîtres.

Minorités visibles

Représentation générale

- Le groupe des minorités visibles est le seul dont la représentation a augmenté en 2003. Sa répartition d'emploi dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale a augmenté une fois de plus, passant de 12,2 % en 2002 à 12,7 % en 2003. Pour la première fois, la représentation des minorités visibles a dépassé le pourcentage de disponibilité sur le marché du travail correspondant, qui est de 12,6 %;

- Au sein de la fonction publique et chez les employeurs distincts, la situation est fort différente, la représentation des minorités visibles étant de 7,4 % et 9,9 % respectivement.

Recrutements et cessations de fonctions

- Les membres des minorités visibles dans le secteur privé relevant de la compétence fédérale ont occupé une part légèrement plus importante des recrutements en 2003 qu'en 2002. Il s'agit d'environ 13 %, un progrès indéniable;
- La proportion des recrutements occupée par les membres de minorités visibles a augmenté dans sept catégories professionnelles en 2003, principalement chez les surveillants (passant de 8,1 % à 11,3 %), le personnel spécialisé de la vente et des services (passant de 7 % à 8,9 %) et les travailleurs manuels spécialisés (passant de 11,5 % à 13,6 %);
- Au total, les fonctions de 9 650 salariés membres de minorités visibles ont cessé en 2003, ce qui représente 11,8 % comparativement à 11 % en 2002;
- Dans la fonction publique fédérale, 10 % de tous les recrutements provenaient de ce groupe.

Promotions et salaires

- La part des promotions reçues par les membres des minorités visibles au sein du secteur privé relevant de la compétence fédérale a augmenté de 15,2 % en 2002 à 16,4 % en 2003. Cela dépasse clairement leur niveau global de représentation (12,7 %).

Profil des professions

- Les salariés membres de minorités visibles ont été relativement concentrés dans deux catégories professionnelles : les professionnels et le personnel semi-professionnel et technique;
- Leur représentation a augmenté dans 12 des 14 catégories professionnelles, en particulier chez le personnel administratif et de bureau principal (passant de 17 % à 18,1 %) et l'autre personnel de la vente et des services (passant de 11,1 % à 15,5 %);
- Par contre, on les trouve rarement dans des postes de cadre supérieur. Parmi 78 773 minorités visibles, seulement 191 sont des cadres supérieurs, ce qui représente 0,2 %.

Chapitre 1 : Organismes visés par la Loi

Le ministre du Travail est chargé d'appliquer la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cette Loi vise les employeurs privés de compétence fédérale⁷, le secteur public fédéral et de nombreux entrepreneurs qui font des affaires avec le gouvernement fédéral.

En 2003, plus de 2,2 millions de salariés d'environ 1 400 institutions privées et publiques étaient visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Organismes visés par la Loi

CATÉGORIES D'EMPLOYEURS VISÉES PAR LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, 2003																	
EMPLOYEURS	#	#	R	TD	IR	#	R	TD	IR	#	R	TD	IR	#	R	TD	IR
	ENSEMBLE DES SALARIÉS	FEMMES				AUTOCHTONES				PERSONNES HANDICAPÉES				MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES			
Secteur privé de compétence fédérale	620 502	272 971	44,0	47,3	93,0	10 274	1,7	2,6	65,4	14 425	2,3	5,3	43,4	78 773	12,7	12,6	100,0
Fonction publique fédérale	163 314	86 162	52,8	47,3	100,0	6 426	3,9	2,6	100,0	9 155	5,6	5,3	100,0	12 058	7,4	12,6	58,7
Employeurs distincts	79 331	40 416	50,9	47,3	100,0	1 909	2,4	2,6	92,3	3 556	4,5	5,3	84,9	7 853	9,9	12,6	78,6
TOTAL	863 147	126 578	46,3	47,3	97,9	18 609	2,2	2,6	84,6	27 136	3,1	5,3	58,5	98 684	11,4	12,6	90,5
Entrepreneurs fédéraux	1 363 875																
GRAND TOTAL	2 227 022																

LÉGENDE : R - Représentation en pourcentage (%), TD - Taux de disponibilité en pourcentage (%), RI - Indice de représentativité en pourcentage (%) (R divisé par TD)

*Les entrepreneurs fédéraux font l'objet de vérifications de la conformité individuelles seulement. Ainsi, les données sur la disponibilité et sur la représentation des groupes désignés ne sont pas disponibles.

Quatre catégories d'employeurs sont visées par la Loi : Les employeurs privés (y compris les sociétés d'État), la fonction publique fédérale, les employeurs distincts et les entrepreneurs fédéraux.

Les employeurs privés

Le ministre du Travail est responsable du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLÉME) qui s'adresse aux employeurs privés de compétence fédérale, y compris les sociétés d'État fédérales. La Loi s'applique aux employeurs (1) ayant un minimum de 100 salariés à n'importe quel

moment au cours de l'année de référence et (2) appartenant aux secteurs de compétence fédérale (les banques, les communications, les transports et les autres secteurs tels que les manutenciers de grains et les débardeurs). En 2003, presque 460 employeurs, comptant un effectif combiné d'environ 620 000 salariés, ont soumis un rapport en vertu de ce programme. Cependant, ce total s'élève à 703 000 lorsque calculé au moment où le nombre de salariés était le plus élevé. Le chapitre 4 fournit la liste des employeurs qui ont soumis un rapport en 2003. L'Annexe A présente un résumé statistique de leur effectif.

⁷ Comprend les sociétés d'État fédérales.

La Loi stipule que les employeurs qui répondent aux critères ci-dessus doivent mettre en pratique l'équité en matière d'emploi et doivent soumettre au ministre du Travail un rapport annuel sur les progrès qu'ils ont accomplis pour assurer la représentativité de leur effectif. La Loi prévoit des amendes si les employeurs :

- ne déposent pas leur rapport sur l'équité en matière d'emploi;
- n'incluent pas tous les renseignements demandés dans ce rapport;
- fournissent des renseignements faux ou trompeurs.

L'amende peut aller jusqu'à 10 000 \$ par jour jusqu'à concurrence de 50 000 \$ par année civile. Jusqu'à présent, aucun employeur n'a été mis à l'amende.

La Fonction publique fédérale

La fonction publique fédérale relève de l'annexe I, partie I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. En 2003, elle comprenait plus de 71 ministères, organismes et commissions pour lesquels l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC)⁸ est l'employeur. La gamme de ces organisations va des gros ministères avec plus de 20 000 salariés à de petites institutions qui n'en ont qu'une dizaine. Les ministères soumettent leurs rapports au président de la AGRHFPC qui prépare alors un rapport unique pour le Parlement. Le chapitre 6 contient des statistiques sur la situation d'emploi des quatre groupes désignés dans ces organisations.

Employeurs distincts

La liste des employeurs distincts se trouve dans la partie II de l'annexe I, de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (TRTFP)*. Ce sont des employeurs du secteur public qui ne font pas partie de la Fonction publique fédérale. La loi originale sur l'équité en matière d'emploi de 1986 ne prenait pas en compte les employeurs distincts. Au cours de la dernière décennie, cependant, et suite à l'examen des programmes et à la restructuration du gouvernement, ce nombre s'est accru à 31 dont 16 emploient 100 salariés ou plus. Parmi les plus grands employeurs distincts on trouve *Parcs Canada*, *l'Agence du revenu du Canada*, *l'Agence canadienne d'inspection des aliments*, *le Bureau du vérificateur général du Canada* et *l'Office national du film*. Ces 16 organisations ayant le plus de salariés emploient environ 80 000 personnes.

Programme de contrats fédéraux

Le ministre du Travail est responsable du Programme de contrats fédéraux (PCF). Le but est de s'assurer que les fournisseurs de biens et services qui font affaire avec le gouvernement du Canada atteignent leur objectif de se donner un effectif équitable et représentatif conformément aux *Critères de mise en œuvre* et à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ce programme s'adresse aux employeurs de compétence provinciale qui ont 100 salariés ou plus au Canada et qui ont soumissionné et obtenu des contrats de 200 000 \$ ou plus. Comme condition de soumission, l'entrepreneur doit signer une Attestation d'engagement acceptant de

⁸ Au départ, le Secrétariat du Conseil du Trésor dirigeait le Programme d'équité en matière d'emploi. Depuis le 12 décembre 2003, la nouvelle Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada assume cette responsabilité comme partie intégrante de son mandat.

mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi. Il est également assujéti à des vérifications faites par le personnel de RHDCC/Travail.

L'Annexe B donne la liste des ministères du gouvernement du Canada, des employeurs distincts et des entrepreneurs fédéraux ainsi que leurs effectifs respectifs.

Chapitre 2 : Le climat des affaires

L'environnement économique influe sur les activités des employeurs visés par la Loi. Les recrutements, les promotions et les cessations de fonctions ont tendance à refléter les fluctuations du cycle économique.

Ce chapitre décrit les grandes tendances et les principaux événements économiques survenus en 2003, qui ont eu une incidence sur les industries visées par la Loi. Il explique également les circonstances qui ont mené à la diminution de l'effectif du secteur privé relevant de la compétence fédérale cette année. Le regroupement ou la concentration de l'industrie, ainsi que la croissance commerciale ou la faillite, ont tous une incidence sur la dynamique de l'équité en matière d'emploi.

L'économie canadienne a connu une croissance de 1,7 % en 2003, comparativement à 3,4 % en 2002. Le ralentissement s'explique en partie par plusieurs événements bien connus. Les catastrophes naturelles ont nui au tourisme et aux industries connexes en Colombie-Britannique (feux de forêt) et en Nouvelle-Écosse (l'ouragan Juan). L'écllosion du syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS) a dissuadé des visiteurs et des investisseurs étrangers. L'embargo des États-Unis sur les exportations de bovins canadiens, imposé suite à la découverte d'une « vache folle » dans les Prairies, a nui à l'industrie du bœuf au Canada. Une croissance vigoureuse aux États-Unis, le retour à la normale après les effets du SRAS et le rétablissement suite à la panne d'électricité survenue au mois d'août dans certaines parties du Canada et des États-Unis ont été nécessaires pour provoquer une augmentation des exportations en 2003.

Environ 271 000 emplois ont été créés au cours de l'année, dont la quasi-totalité à plein temps (243 900). Le total de la main-d'œuvre disponible a été estimé à 17 millions (9,1 millions d'hommes et 7,9 millions de femmes), le taux d'activité effectif s'élevant à 67,5 %. Du nombre total

de travailleurs (15,7 millions), 12,8 millions étaient à plein temps et 2,9 millions étaient à temps partiel. La majorité travaillait dans le secteur des services (11,8 millions). Du total de la main-d'œuvre, 1,3 million était en chômage, ce qui représente un taux de chômage annuel de 7,6 %.

L'effectif total déclaré en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a diminué en 2003 (reportez-vous au chapitre 5 pour un résumé statistique des variations de l'effectif). Bien que divers événements nationaux et internationaux aient contribué à cette réduction, seule une inspection plus poussée de chacun des quatre secteurs peut fournir une explication approfondie.

Secteur bancaire

Le secteur bancaire a réussi, de manière générale, à améliorer la représentation des quatre groupes désignés au sein de l'effectif. La situation dans les banques se compare particulièrement bien à la disponibilité sur le marché du travail des femmes et des membres des minorités visibles.

Il n'y a eu aucun fusionnement de banques en 2003. Le centre d'intérêt s'est plutôt tourné vers l'expansion aux marchés

américains comme manière de maintenir un avantage concurrentiel et une présence saine sur la scène internationale, particulièrement dans les services bancaires au détail. En 2000, le ministère des Finances a établi des règles quant au fusionnement des banques qui prévoient l'obtention d'une approbation du Bureau de la concurrence et du Bureau du surintendant des institutions financières avant l'autorisation de la fusion par le ministre des Finances. Ces règles reflétaient la préoccupation selon laquelle les fusions pourraient entraîner des pertes d'emploi à des milliers de Canadiens et la fermeture de succursales dans de petites communautés. Cela aurait presque assurément eu une incidence négative sur la représentation des groupes désignés dans ce secteur en raison de la forte concentration des femmes et des minorités visibles dans les emplois au niveau des succursales.

Il y a pourtant eu certaines transactions importantes en 2003. La Banque Royale du Canada (RBC) Groupe Financier, la plus importante institution financière du Canada, a également été la plus active cette année. RBC a annoncé son intention d'implanter 60 nouvelles succursales dans le sud-est des États-Unis et d'augmenter sa liste de conseillers financiers américains, la faisant passer de 1 850 à 2 500. Centura Banks, une filiale à cent pour cent de RBC, a acquis Admiralty Bancorp Inc. de Floride pour 150 millions de dollars. Cette acquisition élargit la plate-forme de services financiers du Groupe présentement aux États-Unis. L'organisme comprend maintenant RBC Centura, RBC Dain Rauscher, Capital Markets, RBC Mortgage, RBC Builder Finance et RBC Liberty Insurance. En février 2003, Great-West, une compagnie d'assurance-vie de Winnipeg, a fait une offre de 7,1 milliards de dollars pour acheter la Corporation financière Canada-Vie de Toronto. Cette offre, si elle est acceptée,

pourrait créer la plus importante compagnie d'assurance-vie du Canada quant au revenu, au profit et à la valeur boursière.

Une comparaison du nombre total d'employés déclarés en 2002 et en 2003 relève une légère réduction dans l'ensemble. Cela s'explique en partie par les plans de restructuration et les licenciements réalisés par des banques telles que la Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC), qui a réduit son effectif de 1 500 emplois. La majorité de ces emplois étaient dans le domaine des opérations et de la technologie; les coupures dans la division du détail se feront par attrition.

Automatisation

Publiée en janvier 2004, une enquête effectuée auprès des consommateurs a montré que plus de 50 % des répondants préfèrent traiter avec un caissier à la succursale d'une banque alors que seulement 25 % ont indiqué qu'ils faisaient certaines transactions bancaires en ligne (soit sur Internet, soit au guichet automatique).

Secteur des transports

Un certain nombre d'employeurs de ce secteur ont attiré l'attention sur les effets négatifs que les divers événements politiques et économiques ont eu sur leurs coûts d'exploitation et leur rendement en 2003. La demande dans le domaine du voyage a diminué tandis que le prix du carburant a augmenté. Ces facteurs se reflètent dans la réduction générale de l'effectif du secteur des transports de 2002 à 2003. Les employeurs des industries du camionnage et de la livraison ont également déclaré que la pénurie de main-d'œuvre actuelle affecte considérablement leurs efforts de recrutement.

Malgré ces difficultés, la plupart des employeurs de ce secteur ont maintenu leur attention sur l'équité en matière d'emploi. Des initiatives et des plans ont continué à être mis en œuvre, bien que certains employeurs aient noté que les recrutements étaient limités.

Transport aérien

La guerre en Iraq et l'écllosion du SRAS aident à expliquer la diminution considérable du transport aérien de passagers au Canada et ailleurs au monde en 2003. Parallèlement, l'augmentation marquée du prix du carburant a accentué le fardeau financier et nu à l'ensemble de l'industrie aéronautique. Par conséquent, les perspectives de recrutement ou d'avancement ont été rares. Les compagnies aériennes de l'Amérique du Nord (dont certaines se sont mises en faillite) ont aboli des dizaines de milliers d'emplois et subi des pertes se chiffrant en milliards de dollars. Les pertes des compagnies aériennes américaines à elles seules sont estimées à 10,7 milliards de dollars en 2003, dont 4 milliards de dollars ont été attribués à la guerre en Iraq. Des centaines de vols ont été supprimés et des mises à pied massives ont été annoncées. Une restructuration et des annonces de mises à pied semblables ont eu lieu dans plusieurs compagnies aériennes européennes, notamment KLM, Finnair et British Airways.

À la lumière des événements et des conséquences du 11 septembre 2001, l'industrie aéronautique dans l'ensemble a continué à faire des concessions et des restructurations, comprenant notamment des réductions de l'effectif, tout au long de 2002 et de 2003. Bon nombre ont trouvé nécessaire de réduire l'effectif simplement pour maintenir leur compétitivité. À la suite de cela, les possibilités d'emploi et les taux

de roulement sont demeurés bien en dessous de la normale partout dans l'industrie. Conséquemment, cela a eu une incidence directe sur les perspectives d'emploi pour les groupes désignés et les données sur l'équité en matière d'emploi.

En 2003, plusieurs compagnies aériennes d'envergure ont rationalisé leurs activités, changé leurs types d'aéronefs et augmenté dans l'ensemble leur rentabilité et leur rendement énergétique. Cela a entraîné une autre faible diminution du nombre d'employés au cours de cette année de référence.

PLH Aviation Services Incorporated

United Airlines a continué à faire face à des défis financiers de taille suite à la présentation d'une demande de protection aux termes de la clause de liquidation dite « Chapter 11 » auprès du tribunal de la faillite des États-Unis du Northern District of Illinois, le 9 décembre 2002. Suite à cette présentation, en janvier et en février 2003, United Airlines a réduit son effectif d'environ 10 000 employés.

United Airlines Inc.

Un rapport commandé par le ministère des Transports fédéral publié en 2003 a montré que le niveau de concurrence que se livrent les compagnies aériennes était inadéquat, et a recommandé que le gouvernement prenne des mesures immédiates pour donner une plus grande latitude à l'industrie afin de permettre à des entreprises étrangères d'exploiter le marché canadien. Il a également recommandé d'adoucir ou d'abolir la règle selon laquelle aucune entité étrangère ne peut acquérir plus de 25 % d'une compagnie aérienne canadienne. Une autre recommandation permettrait un service de point à point au Canada par les transporteurs étrangers.

Air Canada, la plus importante compagnie aérienne du Canada, a fait face à une autre année difficile en 2003. Elle a eu recours à la protection de la Loi sur les faillites le 1^{er} avril 2003 et a rapporté une réduction considérable de son effectif annuel. L'entreprise a une dette estimée à 12 milliards de dollars, dont 373 millions ont servi à rembourser la dette en 2003. Pour réduire sa dette, Air Canada a vendu le tiers d'Aéroplan, son programme pour grands voyageurs, à Onex Corporation pour 245 millions de dollars. La compagnie a songé également à vendre le transporteur régional Air Canada Jazz ainsi que ses parts de marché de ses services au sol et de ses activités de manutention de bagages.

Malgré ces déboires financiers, Air Canada a réussi à garder 70 % du marché du transport aérien. Zip Air (une filiale d'Air Canada) et WestJet, un concurrent, se sont déclaré la guerre des prix au début de 2003, les deux compagnies aériennes offrant des billets à tarif réduit pour les destinations canadiennes. La baisse des tarifs a eu lieu suite à une décision de la Cour du Québec prise en janvier qui annulait une disposition clé de la *Loi sur la concurrence*, donnant ainsi au commissaire à la concurrence l'autorité nécessaire pour émettre une ordonnance unilatérale de cesser et de s'abstenir contre un transporteur dominant, tel qu'Air Canada, qui était réputé avoir adopté un comportement anti-concurrentiel.

Bien qu'Air Canada ait fait face à de nombreuses questions liées au domaine du travail en 2003, l'entreprise est restée vouée à son plan d'équité en matière d'emploi. Chaque année, l'entreprise dépense 3 milliards de dollars (ou 31 % de ses coûts annuels) en salaires et en avantages sociaux. En mars 2003, elle a annoncé des plans visant la mise à pied de 3 600 employés, environ un dixième de son effectif, pour

aider à « créer un transporteur à bas prix plus efficace ». L'entreprise prévoit que ces mises à pied lui permettront d'économiser 200 millions de dollars par année. Parallèlement, elle a demandé aux syndicats d'accepter une réduction de 27 % des salaires. Plus tard au cours de l'année, Air Canada a annoncé une mise à pied supplémentaire de 7 800 salariés; de plus, les autres employés ont été appelés à travailler un plus grand nombre d'heures pour moins d'argent. Ces coupures devaient être mises en œuvre sur trois ans et s'ajouter aux 16 000 mises à pied annoncées suite à la fusion d'Air Canada et de Canadian Airlines en 2000. À la fin de 2003, Air Canada a rapporté avoir réalisé des économies annuelles de 1,1 milliard de dollars quant aux coûts de la main-d'œuvre.

Entre temps, d'autres compagnies aériennes ont affiché des résultats mitigés en 2003. WestJet a vu son chiffre d'affaire croître de 40 % par année depuis sa mise en opération en 2000. Jetsgo, une autre compagnie aérienne devenue un transporteur national en 2003, s'est classée au troisième rang des compagnies aériennes après Air Canada et WestJet. D'autre part, Air Transat a annoncé 500 mises à pied en mai 2003, en raison d'un ralentissement de l'industrie du tourisme. United Airlines, malgré les mises à pied effectuées depuis le 11 septembre 2001, a continué d'observer les principes et les pratiques de l'équité et de reconnaître la valeur concurrentielle d'un effectif diversifié.

Transport routier

L'industrie du transport routier est aux prises avec un manque de conducteurs qualifiés à mesure que les travailleurs âgés quittent l'industrie. Par contre, cela a laissé la place à un plus grand nombre de conducteurs des groupes désignés tels que

les minorités visibles et les Autochtones. En mars 2003, la Manitoba Trucking Association a signalé que la pénurie de conducteurs et de personnel d'exécution (répartiteurs, gérants de terminaux, superviseurs et débardeurs) représentait une « crise de l'emploi » et l'un des « principaux défis auxquels est confrontée l'industrie » [traduction].

Un total de 265 000 personnes, dont une écrasante majorité sont des hommes, ont déclaré occuper un emploi de camionneur en 2003, 29 % de plus qu'en 1991. La croissance est attribuée à une dépendance accrue à l'égard du transport routier, à la facilité de développer les compétences nécessaires, à la rentabilité relative du transport routier et à la demande grandissante de service « juste à temps ». De plus, la déréglementation de l'industrie a entraîné une diminution des tarifs et une augmentation du nombre de propriétaires-exploitants. Par contre, l'augmentation du prix du carburant et des taux d'assurance ainsi que la concurrence des camionneurs américains qui transportent des biens du Canada aux États-Unis ont diminué les revenus de l'industrie.

En février 2003, Transports Canada a annoncé de nouvelles règles restreignant les conducteurs à conduire un maximum de 13 heures par jour (une diminution par rapport à 16 heures), de 60 heures par semaine, de 70 heures par semaine et demie et de 120 heures par deux semaines. Cela fait une moyenne de 84 heures par sept jours comparativement à l'ancien maximum de 108 heures.

Transport ferroviaire

Le gouvernement a déposé un projet de loi visant à modifier la *Loi sur les transports au Canada* et à créer une loi distincte, la *Loi sur VIA Rail Canada*. La modification empêcherait les fusionnements de sociétés

ferroviaires jugés contraires à l'intérêt public. Un pouvoir d'approbation des fusionnements au sein des sociétés ferroviaires sera accordé au ministre des Transports et au Cabinet au-delà du processus du Bureau de la concurrence. Le comité permanent des transports de la Chambre des communes a également recommandé la réduction des subventions accordées à VIA Rail de 9 millions de dollars, ce qui signifie que le gouvernement a donné 257,2 millions de dollars à Via Rail en 2003-2004 comparativement à 266,2 millions lors de l'exercice précédent.

L'effectif de l'industrie ferroviaire a diminué en 2003, ce qui est dû en partie à une réduction de la demande. Chemin de fer Canadien Pacifique (CFCP) de Calgary, la deuxième compagnie de chemin de fer en importance au Canada, a indiqué que le prix du carburant et le temps froid ont réduit la demande de services tels que l'expédition de grains. CFCP possède 22 500 km de chemin de fer au Canada et aux États-Unis; une hausse de un dollar du prix du carburant pourrait entraîner une perte de revenu net d'exploitation de 10 millions de dollars. En réponse, l'entreprise a prévu mettre à pied 300 de ses 16 000 salariés. Elle a également prévu abolir 520 autres postes au cours des trois prochaines années.

La plupart des employeurs de ce sous-secteur n'ont pas mis à jour leurs plans et leurs objectifs sur l'équité en matière d'emploi depuis quelques temps, car ils se concentrent à réduire leur effectif afin de survivre. La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) de Montréal a fait une offre, qui a été acceptée, de 1 milliard de dollars à BC Rail, propriété du gouvernement de la Colombie-Britannique, troisième compagnie de chemin de fer en importance au Canada où travaillent près de 1 800 personnes. Il a ainsi annoncé

qu'il planifiait réduire l'effectif acquis de 430 postes tout en agrandissant son parc de wagons. CN a également annoncé qu'il prévoyait acheter davantage de voies ferrées aux États-Unis afin de stimuler les exportations de l'Ouest du Canada, augmentant ainsi la présence de l'entreprise dans ce pays. Ces achats font partie d'une entente transfrontalière de 500 millions de dollars annoncée en octobre 2003.

Service ferroviaire de type européen au Canada

Les discussions concernant un service ferroviaire rapide de type européen dans le corridor Windsor-Québec reliant Toronto et Montréal ont fait les manchettes en 2003. Le service, parrainé par Bombardier, un fabricant de véhicules de transport dont le siège social se trouve à Montréal, réduirait la durée des déplacements entre le centre-ville de Montréal et Toronto tout en augmentant l'efficacité énergétique et en diminuant la pollution. Bien que le coût d'un tel service aurait été prohibitif il y a 20 ans, les nouvelles technologies, les populations plus importantes et la congestion accrue ont rendu l'idée plus attrayante. Le nouveau JetTrain de Bombardier n'exige l'installation d'aucune ligne électrique aérienne et coûterait 3 milliards de dollars au lieu des 20 milliards proposés en 1998 selon le modèle de TGV français. Bombardier fait également valoir que JetTrain émettrait 40 % moins de polluants que les automobiles.

Secteur des communications

L'effectif de ce secteur a diminué en 2003, ce qui est principalement dû aux mesures de réduction des coûts et à la restructuration des entreprises. Ces mesures, quant à elles découlent de la concurrence accrue et des stratégies de convergence des médias.

Télécommunications

Suite à une série de faillites et de restructurations d'entreprises en 2001 et en 2002, l'industrie canadienne des télécommunications a montré certains signes de rétablissement et d'augmentation de la stabilité en 2003. Les revenus généraux se sont élevés à 35,3 milliards de dollars en 2003 comparativement à 33,5 milliards en 2002. La diminution des revenus connue il y a deux ans a constitué un phénomène international : Nortel Networks Limited (au Canada), Alcatel (en France) et Lucent Technologies (aux États-Unis) ont toutes aboli de nombreux emplois et certains secteurs d'activités. Nortel a aboli 60 000 emplois à elle seule, les deux tiers de son effectif, et a perdu 40 milliards de dollars en valeur marchande depuis son sommet en 2001.

Le secteur des services téléphoniques s'est également amélioré en 2003 par rapport à l'année précédente où trois fournisseurs (Télélobe, 360 Networks et Groupe Télécom) ont fermé leurs portes. Sprint Canada, Call-Net et AT&T ont entrepris une restructuration en 2003, alors que les grandes compagnies de téléphone régionales, avec Bell Canada en tête, sont entrées dans une période de stabilité relative. La société mère de Bell Canada, BCE, a aboli bon nombre de ses actifs non essentiels pour rembourser progressivement la dette laissée par la frénésie d'achats liée à la convergence des médias. La situation financière des autres partenaires régionaux, tels que Telus dans l'ouest, MTS au Manitoba et Aliant dans l'est du Canada était relativement bonne.

Les dépenses d'investissement faites par les entreprises canadiennes en équipement de télécommunications ont diminué de nouveau

cette année, passant de 7,2 milliards de dollars en 2002 à 5,8 milliards, soit une baisse de 20 %, alors que les partenaires de l'industrie se sont concentrés à diminuer les coûts et ont reporté l'introduction de nouveaux services à 2004 et 2005. Cela a eu lieu suite à une diminution de 46 % des dépenses d'investissement connue en 2002. La plus importante diminution a eu lieu chez Rogers AT&T Communication sans fil. L'année passée, les dépenses n'ont représenté que 413 millions de dollars comparativement à 550 millions en 2002, car l'entreprise a complété son réseau sans fil à haute vitesse. Bell Canada et Telus ont diminué leurs dépenses, les faisant passer respectivement de 3 à 2,65 milliards de dollars et de 1,7 à 1,5 milliards de dollars. On s'attend à ce que les dépenses d'investissement se stabilisent en 2004.

Les plus grandes compagnies de télécommunications du Canada ont pris plusieurs décisions importantes en matière d'emploi en 2003. Bell Canada a entrepris une réorganisation majeure en réduisant le nombre de membres de sa haute gestion à 100 et abolissant 1 700 emplois, ce qui réduit son effectif à 42 000. En décembre 2003, Bell Canada a demandé que le CRTC approuve des plans visant l'expansion du service Internet haute vitesse dans les secteurs ruraux de l'Ontario et du Québec, y compris dans plusieurs communautés autochtones, au coût de 150 millions de dollars.

Telus de Vancouver a complété en 2001 son plan de réorganisation dans le cadre duquel il a aboli 6 500 emplois et économisé 540 millions de dollars par année. L'entreprise a, par le fait même, diminué de plus d'un cinquième la taille de son effectif de service fixe. Par contre,

l'entreprise a aussi annoncé un programme d'investissement de 500 millions de dollars qui créera 800 emplois au Québec. L'investissement fera l'objet d'une exemption d'impôt provincial de 10 ans; de plus, la province fournira 16 millions supplémentaires pour la création d'emploi.

Entre temps, Telus a négocié un nouveau contrat avec le Télécommunications Workers Union (TWU) en 2003. Les travailleurs étaient sans contrat depuis la fusion de l'entreprise avec BC Tel en 2000. Les employés des cinq anciens syndicats ont continué à travailler en vertu des modalités de leurs anciens contrats. Le TWU a obtenu le droit de successeur pour représenter l'ensemble des 17 000 salariés syndiqués, épargnant la perte de 5 000 membres en vertu du plan de Telus.

Microcell, avec sa marque Fido, le plus petit des quatre fournisseurs de service de communication sans fil au Canada, a annoncé qu'il planifiait doubler sa clientèle d'abonnés d'ici 2008, la faisant passer à 2,4 millions. L'entreprise a également reçu l'approbation de troquer 1,7 milliards de dollars de dette contre l'émission d'actions.

En mars 2003, le CRTC a rejeté l'appel d'AT&T concernant une importante décision réglementaire visant le plafonnement des tarifs résidentiels locaux jusqu'en 2006. De plus, le CRTC a diminué de 15 % les tarifs que les concurrents paient aux partenaires établis tels que Bell Canada pour les installations et les services du réseau. Cela a été estimé insuffisant par AT&T et d'autres entreprises. Entre-temps, Bell Canada a déclaré que de telles coupures ont diminué ses bénéfices d'exploitation de 1 milliard de dollars.

Inspections sur place du CRTC

En avril 2003, le CRTC a averti qu'il devenait plus sévère avec les comportements ne favorisant pas la concurrence au sein des partenaires de l'industrie de la téléphonie et qu'il était préparé à sévir contre les entreprises qui désobéiraient aux règles de la concurrence. De plus, il a averti que des inspections sur place commenceraient dès juin 2003. Les vérificateurs du CRTC rendraient visite aux entreprises et auraient accès à leurs bureaux et à leurs documents dans le cadre de missions d'enquête susceptibles d'entraîner des poursuites en cas de manquement à la loi. Le CRTC a annoncé qu'au cours des trois premiers mois de 2003, les règles de la concurrence et les décisions de la commission avaient été violées à six reprises. Ces violations comprenaient le regroupement inapproprié de services dans le but d'offrir un prix moindre que les concurrents et l'infraction des règlements de groupement restreignant les anciens monopoles qui tentent de ramener les anciens clients faisant maintenant affaire avec un compétiteur.

Radiodiffusion

CanWest Global Communications, l'une des principales entreprises médiatiques du Canada, et les syndicats qui représentent ses salariés ont comparu devant le Conseil canadien des relations industrielles au début de l'année 2003. Les syndicats ont présenté une demande ayant pour objet la création d'une seule unité de négociation pour remplacer les 13 unités distinctes et négocier un contrat commun avec les stations de télévision de l'entreprise. CanWest possède 16 stations de télévision conventionnelles, 11 grands quotidiens et 7 chaînes spécialisées. Les syndicats ont eu recours à l'argument de « l'employeur commun ». Les avocats de l'entreprise ont répliqué que, étant donné que les gestionnaires de la station sont ceux qui prennent les décisions, supervisent les budgets, dirigent les

négociations collectives et déterminent la programmation locale, la station particulière est l'employeur compétent.

En avril 2003, CHUM Limited a été en concurrence avec CanWest pour obtenir des licences de télédiffuseur à Calgary et à Edmonton. Dans sa demande au CRTC, CHUM s'est engagé à dépenser 300 millions de dollars pour élargir son réseau Citytv en Alberta. D'autre part, CanWest souhaitait inaugurer une troisième station en Alberta en prenant en charge une station affiliée à la SRC. L'Alberta est la province d'origine de Craig Broadcasting System, qui considère l'arrivée de rivaux comme un défi direct à sa part de marché.

En 2003, Telus et Shaw ont présenté des stratégies de convergence, qui sont maintenant devenues la norme de l'industrie des communications. Par conséquent, ces entreprises sont maintenant des concurrents directs sur plusieurs marchés, particulièrement sur le marché des services Internet haute vitesse. Telus, qui est apparu sur le marché en 2003, a immédiatement attiré près de 500 000 abonnés comparativement à 900 000 pour Shaw. Ce dernier a déposé plusieurs plaintes au CRTC, accusant Telus d'avoir adopté un comportement anti-concurrentiel. Parallèlement, Shaw a envisagé de s'implanter sur le marché de la téléphonie, et Telus a annoncé qu'il prévoyait offrir une programmation télévisuelle, des vidéos et des films sur demande grâce à son réseau Internet haute vitesse aux abonnés de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. Cette manœuvre a été contestée par le Syndicat des travailleurs des télécommunications, qui a présenté une intervention auprès du CRTC parce que l'entreprise n'avait pas fourni suffisamment d'information concernant les perspectives d'emploi.

Investissements étrangers

Le comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie de la Chambre des communes a envisagé de modifier les règles restreignant un étranger à obtenir des parts minoritaires dans des compagnies de téléphone canadiennes. Certaines sociétés de radiodiffusion, comme CanWest, appuient la hausse de la limite et même l'abandon complet des quotas de propriété étrangère, tant que les radiodiffuseurs obtiennent le même traitement. La propriété étrangère était limitée à 46,7 % des filiales d'entreprises nationales de téléphonie et de télédistribution. La convergence de l'industrie, qui a commencé il y a environ dix ans suite aux innovations technologiques et à la déréglementation du gouvernement, a amené de nombreux produits de communications, tels que le téléphone, Internet, la télédiffusion par câble et satellite, la production média et la presse écrite au sein d'une même entreprise. Les règles relatives au contenu canadien sont mises en application par le CRTC, et des modifications aux quotas de propriété étrangère n'y changeraient rien. Le CRTC exige que les radiodiffuseurs présentent dans l'ensemble 60 % de contenu canadien aux heures de grande écoute, plus 8 heures de contenu « canadien prioritaire » (drame) par semaine.

En septembre 2003, le gouvernement a envisagé d'appuyer la recommandation du Comité de l'industrie visant à éliminer les restrictions de propriété étrangère liées aux entreprises de télédistribution et de télécommunications. Par contre, le Comité du patrimoine canadien a présenté la recommandation contraire : maintenir les restrictions de propriété étrangère à un maximum de 20 % d'une société en exploitation et à un tiers d'une société de portefeuille. Les opposants à la levée des restrictions ont déclaré que l'industrie représente un élément clé du secteur culturel canadien; les promoteurs ont fait valoir que l'industrie a besoin d'un accès accru au capital afin de prendre de l'expansion.

Vidéotron, un câblodistributeur et un fournisseur de service Internet haute vitesse appartenant à Quebecor Inc. a connu un long arrêt de travail, résultat d'un conflit avec ses

2 200 travailleurs syndiqué. L'employeur a éventuellement laissé tomber son plan visant le transfert de 650 salariés à Entourage Solutions technologiques, qui avait fait naître le conflit en mai 2002.

En 2003, la réception des signaux diffusés par satellite provenant de l'extérieur du Canada a préoccupé les radiodiffuseurs. Près de 500 000 ménages reçoivent des signaux étrangers, ce qui coûte 400 millions de dollars par année aux entreprises canadiennes. Pour combattre le piratage des signaux satellites, de nombreuses entreprises ont proposé d'ajouter des canaux numériques et des chaînes ethniques à leurs listes. En novembre 2003, le ministère de la Justice du Canada a envisagé de promulguer une loi pour interdire les signaux illégaux.

Les minorités visibles dans le domaine des médias

En janvier 2003, la ministre du Patrimoine canadien a dit que les médias canadiens devraient refléter la diversité croissante du Canada. Trop peu de membres des minorités visibles occupent des postes de cadre supérieur. Les emplois occupés par les minorités visibles devraient aller au-delà du travail de production pour la télévision et s'étendre à la direction tant dans la presse électronique qu'écrite. En 2003, le CRTC a insisté sur un plan de diversité lors de chaque renouvellement de licence. Des 2 600 emplois de collecte de nouvelles, seulement 65 (ou 2,6 %) étaient occupés par des membres de minorités visibles ou des Autochtones comparativement à une disponibilité totale sur le marché du travail de plus de 15 %.

Autres secteurs

Les autres secteurs relevant de la compétence fédérale ont connu une légère réduction de leurs effectifs en 2003. Parmi les industries ayant mis à pied des employés, on compte l'énergie nucléaire et l'agriculture. Énergie atomique du Canada

limitée (EACL) a annoncé ses plans visant à réduire son effectif de 200 au milieu de l'année 2003. Ces mises à pied ont touché principalement les scientifiques et les ingénieurs des bureaux de Mississauga (Ontario). La situation d'Agricore United, la plus importante société céréalière du Canada, était le reflet de deux années de sécheresse dans les Prairies. Les revenus de l'entreprise ont diminué substantiellement en 2003, et son effectif a été réduit de 5 % pour améliorer la rentabilité.

L'industrie céréalière a connu plusieurs contretemps en 2003 alors que les prix ont chuté à l'échelle mondiale. La force du dollar canadien a nui aux exportations de blé. Le Saskatchewan Wheat Pool (SaskPool) de Regina, la deuxième compagnie céréalière du Canada et le principal employeur du secteur privé en Saskatchewan, qui compte près de 1 600 salariés, a restructuré sa dette en 2003 pour obtenir un nouveau crédit de 375 millions de dollars de ses banques prêteuses. La clé de la restructuration a été la conversion de billets à moyen terme en de nouvelles séries venant à échéance en 2008. Le gouvernement provincial a levé la limite de propriété de 10 % sur les investissements de l'extérieur de SaskPool. Par conséquent, leurs objectifs d'emploi seront ajustés pour les unités de l'entreprise nouvellement formées dès que leur structure organisationnelle aura été finalisée.

La Commission canadienne du blé (CCB) a connu davantage de difficultés à exporter le blé vers les États-Unis étant donné que le

U.S. Commerce Department (à la demande de la North Dakota Wheat Commission) a imposé une série de nouveaux frais de douane de mars à août 2003. Le taux cumulatif est monté jusqu'à 14,2 %, un bond de 40 %. Le U.S. Commerce Department a fait valoir que le blé du Canada est subventionné illégalement et qu'il est exporté aux États-Unis à un prix moindre que le prix coûtant. Les nouveaux prélèvements coûteront 50 millions de dollars supplémentaires à la CCB, vendeur exclusif du blé de l'Ouest canadien sur les marchés mondiaux, en frais de douanes additionnels et rendront le blé canadien encore plus cher sur le marché américain. Les frais de douane additionnels auraient également pour effet d'entraîner la société d'État vers une situation déficitaire pour la première fois en 10 ans.

Différend commercial : l'industrie céréalière

Le U.S. Commerce Department a trouvé une faible preuve de subventions ou de dumping illégaux de la part de la CCB, et ses vérifications au hasard des importations ayant entraîné de nouveaux frais de douane en 2003 se fondaient sur les chargements de 27 agriculteurs canadiens parmi des dizaines de milliers. Une étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) publiée en septembre 2003 a montré que les agriculteurs américains sont subventionnés à un taux qui double presque celui du Canada, car 30 % du revenu des agriculteurs américains provenait de subventions par rapport à 18 % au Canada, ce qui correspond à une subvention supplémentaire de 45 \$ par tonne de blé pour les agriculteurs américains.

Chapitre 3 : Les bonnes pratiques

La Loi sur l'équité en matière d'emploi oblige les employeurs de compétence fédérale à soumettre un rapport statistique annuel sur la représentation des quatre groupes désignés dans leur effectif ainsi qu'un compte rendu narratif. Ce compte rendu narratif comprend les mesures prises pour éliminer les obstacles et améliorer la situation des groupes désignés ainsi que les résultats obtenus et toute consultation connexe effectuée entre les représentants patronaux et syndicaux.

En 2003, diverses mesures prises par les employeurs ont permis d'augmenter la représentation des groupes désignés au sein de l'effectif visé par la Loi. Plusieurs employeurs ont constaté qu'un effectif diversifié a non seulement renforcé leur image sur le marché, mais qu'il a également favorisé la réussite sur le plan économique et amélioré le moral des salariés.

L'analyse de rentabilité

En 2003, les employeurs ont continué de reconnaître l'équité en matière d'emploi comme un outil efficace de gestion des ressources humaines et une bonne façon de prévenir et de corriger les inégalités dans le milieu de travail. Bon nombre d'entre eux l'ont vu comme un atout majeur en affaires qui a amélioré leur avantage concurrentiel et facilité la planification d'entreprise.

Plus qu'un simple reflet du milieu multiculturel, l'équité en milieu de travail devient un avantage certain lorsqu'elle est soutenue par de bonnes pratiques d'emploi en général. L'équité en matière d'emploi aide les employeurs à élargir leur bassin de compétences, notamment dans l'économie d'aujourd'hui axée sur le savoir. Les employeurs croient de plus en plus que l'équité en matière d'emploi n'est pas seulement une obligation légale, c'est aussi la bonne chose à faire. Elle contribue également à une plus grande réussite des entreprises.

Certains employeurs font la promotion des services auprès de leur clientèle en faisant en sorte que les clients puissent faire affaire

avec des gens auxquels ils peuvent s'identifier. Bon nombre d'entre eux se font un point d'honneur d'intégrer à leur plan stratégique de bonnes pratiques sur le plan de l'équité en matière d'emploi, telle l'adaptation raisonnable aux besoins spéciaux.

Dans la partie narrative de leurs rapports de 2003, les employeurs ont mentionné les avantages suivants de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi :

- un effectif représentatif de la culture canadienne et de sa diversité;
- une amélioration de leur compétitivité et de leur productivité;
- un bon moral chez les salariés et une diminution de l'absentéisme;
- une amélioration des relations avec les clients;
- une amélioration de la réputation de l'entreprise;
- une rentabilité accrue et un meilleur bénéfice net.

Les rapports des employeurs démontrent également que l'équité en matière d'emploi contribue au succès de l'entreprise. Lorsque

l'on rassemble des gens d'origines diverses et possédant des talents différents, les résultats sont plus efficaces et les organisations deviennent plus créatives.

L'une des caractéristiques les plus notables d'AIR INUIT est que notre équipe comprend des individus de toutes les origines culturelles. Cette diversité d'expériences nous procure une grande force – tolérance et travail d'équipe – pour relever les défis qu'un paysage exceptionnel et un marché exigeant nous présentent.

AIR INUIT

Communication

En 2003, bien des employeurs ont déclaré que leur plan de communication à l'échelle de l'entreprise comportait des éléments d'équité en matière d'emploi clairement appuyés par la haute direction et particulièrement en ce qui concerne les campagnes d'auto-identification volontaire. Cela a permis d'obtenir un taux de réponse plus élevé de la part des salariés ainsi qu'une meilleure compréhension globale des objectifs de l'équité en matière d'emploi.

L'équité en milieu de travail signifie que les gens de toutes les origines ont le droit de réussir, avancer et utiliser pleinement leurs talents. Les employeurs du Canada ont de plus en plus à cœur l'égalité des chances d'avancement et de traiter les gens des groupes désignés sans discrimination.

Les employeurs ont utilisé une grande variété de médias pour communiquer cet engagement à leurs salariés et à leurs clients. Ils l'ont également présenté de plus en plus dans la documentation sur l'entreprise et dans les offres d'emploi, et ce, afin d'attirer des candidats appartenant aux groupes désignés. Ce qui suit ne représente que quelques outils utilisés aux fins de communication et de sensibilisation :

intranets et sites Web, bulletins ou autres publications internes, tableaux d'affichage, messages de la haute direction, ateliers, réunions et groupes de discussion, annonces, journées ou événements spéciaux sur la diversité, guides à l'intention des salariés et guide d'information pour les nouveaux employés, formation et séances d'orientation pour les gestionnaires et les salariés, etc.

Une stratégie de communication solide est une condition préalable pour mettre en pratique l'équité en matière d'emploi. La Presse canadienne, comme un nombre croissant d'employeurs, fournit des renseignements aux nouveaux employés sur l'objectif de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ainsi qu'un questionnaire sur l'équité. D'autres, comme SLH Transport, font inclure du matériel didactique concernant la politique et les initiatives sur l'équité en matière d'emploi dans les bulletins d'information de leur entreprise.

La documentation, la visibilité, la continuité, l'accent, la confidentialité et l'ouverture sont parmi les facteurs clés qu'il faut rechercher dans une stratégie de communication qui porte fruit.

- **Documentation** : Des explications verbales peuvent être utiles, mais restent insuffisantes. Certains employeurs, comme ACRO Aerospace Inc., intègrent des renseignements écrits sur l'équité en matière d'emploi dans leurs trousseaux d'orientation et offrent également un service d'appel interurbain sans frais et confidentiel pour joindre un gestionnaire de l'équité en matière d'emploi;
- **Visibilité** : Dans l'entreprise Kenn Borek Air Ltd., « une note de service expliquant le programme de l'équité en matière d'emploi et les questions les plus fréquemment posées est affichée dans

tous les bureaux principaux afin d'augmenter la sensibilisation et la compréhension à l'égard de l'équité en matière d'emploi » [traduction];

- Continuité : La Canadian Western Bank croit qu'il faut laisser constamment les salariés connaître ses initiatives et ses stratégies sur la diversité, tandis que Bradley Air Services présente un article consacré à l'équité en matière d'emploi dans chaque édition de son bulletin d'information mensuel destiné aux employés;
- Accent : CAFAS Fueling, ULC met l'accent sur les avantages d'une bonne représentation de l'effectif dans le cadre de ses communications régulières avec les salariés;
- Confidentialité : L'entreprise Tippet-Richardson Limited a signalé qu'elle a fait bon usage d'une stratégie de communication par laquelle « elle abordait les salariés individuellement, leur expliquait l'importance de l'équité en matière d'emploi et leur assurait que les enregistrements restaient confidentiels et étaient conservés dans un dossier séparé » [traduction];
- Ouverture : Westjet Airlines Ltd. tenait périodiquement des groupes de discussion avec les employés pour discuter des questions en matière d'équité et pour trouver des solutions aux obstacles.

Dans leurs rapports, les employeurs ont mentionné plusieurs autres méthodes pour communiquer avec les salariés. Elles comprennent notamment :

- les questionnaires d'auto-identification volontaire qui permettent de chiffrer la diversité en milieu de travail;

- les comités qui organisent des ateliers, des exposés et des séances sur l'équité en matière d'emploi avec les employés;
- les discussions avec les gestionnaires sur l'équité en matière d'emploi;
- les bulletins d'information et des magazines internes et externes comprenant une section ou des articles sur l'équité en matière d'emploi;
- les tableaux d'affichage où sont affichés les postes à combler et les nouvelles sur l'équité en matière d'emploi;
- les sites Web d'entreprises où celles-ci donnent de l'information sur leur plan d'équité;
- les notes de service et les brochures internes sur l'équité en matière d'emploi; et
- les entrevues de fin d'emploi.

Certains employeurs ont adopté une approche proactive en matière d'équité en en faisant un processus continu plutôt qu'une tâche ponctuelle. Ils constatent que l'équité en matière d'emploi exige des efforts constants et ne se limite pas à la présentation d'un rapport annuel.

Enquête sur l'effectif

De plus en plus d'employeurs accordent la priorité aux enquêtes sur l'effectif dans le cadre du processus de l'équité en matière d'emploi. Ils voient cela comme un point de départ essentiel avant de prendre des mesures plus exhaustives. Le fait de mettre l'accent sur les communications et de s'engager explicitement en faveur de l'équité en matière d'emploi a permis aux employeurs de surmonter la résistance des salariés à l'égard des questionnaires d'auto-identification et d'améliorer les taux de

réponses. Cela s'est accompli en donnant des renseignements pertinents aux salariés avec leurs trousse d'orientation et, à l'occasion, en incluant des lettres des cadres supérieurs.

Pour faire en sorte d'obtenir un meilleur taux de réponses, des questionnaires de rappel ont été envoyés par la poste aux salariés n'ayant pas retourné le formulaire la première fois. Ainsi, on a constaté une augmentation importante dans le nombre de salariés qui se sont désignés comme membres d'un groupe désigné.

Tous les nouveaux employés reçoivent une trousse sur l'équité en matière d'emploi pendant l'orientation qu'ils reçoivent des Ressources humaines (RH) lors de leur première journée de travail. La trousse comprend une note de service définissant l'équité en matière d'emploi, l'engagement et les responsabilités de TBI Canada, le questionnaire et la lettre d'accompagnement.

TBI Canada

Sensibiliser les gestionnaires

Bien que la sensibilisation générale de tout l'effectif soit importante, bon nombre d'organisations comprennent maintenant que pour traiter équitablement les membres des groupes désignés, qu'il s'agisse d'ouvertures de postes ou de perfectionnement, les gestionnaires doivent bien comprendre les objectifs de l'équité en matière d'emploi et s'engager à les mettre à profit. La sensibilisation des gestionnaires devient alors une priorité de l'équité en matière d'emploi. Ils sont encouragés à soutenir de manière concrète et continue les objectifs d'équité en :

- fournissant une liste des organismes, des sites Web et des revues qui visent les groupes désignés aux fins d'affichage des offres d'emplois; et en

- donnant des conseils sur la façon de mettre en pratique l'équité en matière d'emploi au moyen d'un groupe consultatif de la direction.

Assister à des ateliers et à des séminaires offre également des possibilités de faire du réseautage avec d'autres experts en équité en matière d'emploi et d'obtenir des renseignements et des points de vue utiles. Chez Reuters Canada Limited, les responsables du recrutement reçoivent des lignes directrices particulières sur la façon de recruter et de stabiliser un personnel convenable, appuyés par la division des Ressources humaines, qui crée un bassin de candidats diversifiés pour les postes vacants.

Le Leadership Hiring program pour tous les gestionnaires et les surveillants de l'entreprise (...) offre une approche structurée et objective au processus de recrutement global et assure une approche uniforme, juste et équitable au recrutement. Cette réintroduction a été appuyée tout au long de l'année par un encadrement des responsables du recrutement.

Landmark Feeds Inc.

Consultations

Les employeurs sont de plus en plus conscients des besoins de leurs salariés et cherchent des façons d'améliorer leur processus de communication. Il y a des consultations avec les salariés, soit formellement par l'intermédiaire de leurs représentants officiels, soit informellement au moyen de politiques de libre accès et de discussions individuelles. Bien que la communication entre les employeurs et les employés ne se limite évidemment pas aux questions d'équité en matière d'emploi, l'équité est maintenant un élément clé de telles discussions.

La Banque Royale a organisé douze groupes de discussion (à Toronto, à Vancouver et à Calgary) en juin auxquels ont participé plus de 150 employés représentant diverses appartenances ethniques et niveaux de postes. Cela a entraîné la création d'un conseil consultatif des minorités dont le mandat est d'accroître la sensibilisation à l'égard des enjeux, de trouver des solutions et d'offrir des possibilités de réseautage.

Banque Royale du Canada

J.D. Smith and Sons Limited a un comité consultatif avec des représentants des groupes désignés et de divers niveaux décisionnels pour recueillir des commentaires sur la question de l'équité. À l'entreprise Manitoba Telecom Services, des consultations ont été menées avec les syndicats pour régler des situations liées au harcèlement et pour l'adaptation aux besoins spéciaux.

Des discussions informelles contribuent également à des relations positives entre les employeurs et les employés et deviennent partie intégrante du processus de communication régulier dans certaines organisations. Un grand nombre d'entre elles communiquent de façon informelle avec les représentants syndicaux locaux pour tenter d'empêcher l'équité en matière d'emploi d'être perçue comme une menace à l'emploi ou à l'avancement des groupes non désignés.

Dans les petites organisations comme TSI Terminal Systems Inc., « la taille de l'entreprise permet de communiquer davantage avec le personnel d'une manière suivie, et le plus souvent de façon informelle, sur une base individuelle ou en petits groupes » [traduction]. Rawlco Radio Ltd. « croit qu'une communication régulière continue avec tous les employés, et pas seulement avec les représentants, est essentielle pour régler toutes les

préoccupations » [traduction]. TD offre « des moyens supplémentaires aux employés pour qu'ils formulent des commentaires et une rétroaction sur les initiatives en matière de diversité à l'aide d'un site Web, d'une adresse de courriel générale et d'un groupe des ressources humaines qui se réunit une fois par semaine pour discuter des questions d'équité » [traduction].

Pour appuyer l'objectif d'une meilleure représentation des groupes désignés, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) a ajouté dans chaque région et secteur un « suivi des indicateurs de la représentation et des discussions sur les processus de dotation et les stratégies pour continuer d'améliorer les objectifs de l'équité en matière d'emploi » [traduction].

Les employeurs discutent également avec les représentants syndicaux locaux des façons d'améliorer la compréhension globale du programme d'équité en matière d'emploi et le processus d'auto-identification (Prince Rupert Grain Ltd.) ou d'effectuer un examen des systèmes d'emploi (Bradley Air Services).

GlobeGround North America Inc. a constitué une équipe de projet pour sensibiliser l'organisation aux communications « au moyen de bulletins d'information, d'une adresse sur un site Web pour les rétroactions et d'un guide décrivant les principes et les lignes directrices de notre stratégie de communication » [traduction].

La communication et les occasions de mener des consultations à un niveau national et régional se produisent grâce à des conférences téléphoniques et des rencontres sur place dans le but de partager les succès, les idées, les pratiques exemplaires et la rétroaction des employés.

Purolator

Comités de l'équité en matière d'emploi

Le mandat des comités de l'équité en matière d'emploi est d'« examiner les politiques sur l'équité en matière d'emploi aux fins de commentaires et de suggestions et de favoriser un environnement fondé sur la compréhension, l'acceptation et la sensibilisation de la diversité »

[traduction] (Citizens Bank of Canada). Ces comités « examinent également les progrès pour atteindre les objectifs d'embauche et de promotion et le recrutement des membres des groupes désignés » [traduction] (Worldwide Flight Services).

Certains employeurs établissent un processus de consultation formel en créant un comité de l'équité en matière d'emploi. D'autres ont des comités touchant à la diversité au sens plus large visant à créer un milieu de travail sans discrimination qui soit respectueux, accueillant pour tous et permettant l'adaptabilité.

En 2003, les employeurs ont continué de consacrer des ressources considérables à trouver des moyens de mettre en pratique leurs plans d'équité en matière d'emploi. La plupart ont des comités pour examiner les politiques et pour surveiller leur conformité avec les obligations prévues par la Loi. Des groupes de discussion sont également utilisés pour trouver des solutions aux barrières à l'emploi. Être ouvert aux employés est vu comme essentiel au succès de l'équité en matière d'emploi. Cela est particulièrement vrai lorsque des acquisitions se produisent et de nouveaux employés s'ajoutent à l'effectif de l'entreprise.

Le comité consultatif sur la diversité de Financement agricole Canada (FAC). Le mandat du groupe est de traiter des questions liées aux quatre groupes désignés, de sensibiliser l'ensemble de l'entreprise à la diversité et de susciter un changement d'attitudes qui aidera à énoncer des engagements vis-à-vis d'une diversité des effectifs.

Financement agricole Canada

De nombreux employeurs visent un cadre de consultation dans lequel tous les segments de l'effectif sont représentés, et pas seulement les représentants syndicaux. Le comité de l'équité en matière d'emploi de CHUM Limited se réunit de façon régulière et est composé d'un « groupe d'employés appartenant aux groupes désignés représentant la direction, les employés syndiqués et non syndiqués » [traduction]. Le comité de l'équité en matière d'emploi de la Banque du Canada est composé de représentants syndicaux de la Banque, notamment de membres des groupes désignés, et informe les Services généraux quant à l'élaboration et à la mise en œuvre du programme d'équité en matière d'emploi. À Edmonton Regional Airports Authority, le comité est composé de sept membres. Ils représentent les quatre groupes désignés ainsi qu'un groupe représentatif d'employés et le syndicat local. Tous les employés de Pole Star Incorporated ont reçu une lettre décrivant le comité de l'équité en matière d'emploi et les encourageant à prendre part aux réunions mensuelles du comité pour surveiller et examiner les données sur l'équité, pour élaborer des mesures pratiques et pour s'assurer qu'elles sont réalisées.

Nos deux comités internes sur la diversité, à Mississauga et à Montréal, sont composés d'employés de l'ensemble des niveaux professionnels et des groupes désignés. Nous nous réunissons à chaque trimestre et examinons l'analyse de l'effectif la plus récente, discutons des bourses d'études, des stages, des mesures de communication, des nouvelles politiques et initiatives et surveillons nos progrès quant à notre plan d'équité en matière d'emploi.

Pelmorex

D'autres employeurs se servent de conseillers en matière d'équité pour présider le comité mixte patronal-syndical de l'équité en matière d'emploi, offrir une orientation continue sur toutes les questions relatives au plan d'équité en matière d'emploi, susciter des idées et agir comme catalyseur pour promouvoir la diversité au sein de l'organisation et mieux répondre aux besoins des clients.

Partage des bonnes pratiques

En 2003, de nombreuses compagnies ont démontré leur engagement à l'égard des initiatives d'équité en matière d'emploi dans le cadre de leurs conventions collectives avec les syndicats et lors de contacts avec d'autres employeurs. Dans certains cas, ces initiatives ciblaient un groupe désigné en particulier.

Le partage des bonnes pratiques est devenu plus courant. Les points suivants sont quelques bonnes pratiques que les employeurs ont mentionnées dans leurs rapports :

- Maintien d'une politique « d'ouverture » qui favorise un environnement positif pour les employeurs et les employés;

- Affichage des occasions d'emploi dans des publications nationales et régionales spécialement conçues pour les membres des groupes désignés;
- Célébration des fêtes culturelles particulières comme la Journée nationale des Autochtones, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale;
- Autorisation accordée aux employés de célébrer d'après leur culture, la journée de leur groupe;
- Adaptation aux besoins particuliers de certains employés, comme les personnes handicapées, pour faciliter leur intégration dans le milieu de travail
- Suppression des obstacles à l'équité en milieu de travail. Plus les milieux sont complexes, plus les solutions d'adaptation doivent être individualisées;
- Reconnaître que pour assurer l'efficacité des aménagements, les cadres supérieurs doivent démontrer une attitude positive et instaurer un environnement favorable à la diversité. Les aménagements comprennent des postes de travail privés, des aides visuels et auditifs, des instructeurs de poste et de la formation sur la diversité accessible aux gestionnaires et aux employés.

Recrutement et maintien en poste

Il est maintenant généralement reconnu que des pratiques de recrutement appropriées sont essentielles pour se doter d'un effectif plus équitable sur le plan de la représentativité. Élargir les bassins de candidats potentiels en approchant plus d'un des groupes désignés pourrait être une solution.

Certains employeurs offrent une formation sur le recrutement à leurs spécialistes des ressources humaines. D'autres offrent une formation en leadership aux membres des groupes désignés de sorte qu'il y aura un bon bassin de candidats disponibles lorsque des postes deviendront vacants.

Pour atteindre un large éventail de candidats potentiels, de nombreux employeurs envoient leurs offres d'emploi aux organismes communautaires qui représentent ou aident les groupes désignés. Rosedale Transport Limited a un comité de recrutement et de maintien en poste qui se réunit toutes les six semaines pour discuter du recrutement, de l'équité en milieu de travail et du maintien des chauffeurs. La Banque nationale du Canada a un agent de recrutement particulier pour attirer des personnes handicapées et pour améliorer son bassin de candidats potentiels. Navigata Communications Inc. continue de travailler avec un service d'emploi qui aide les personnes atteintes de déficiences mentales et physiques à devenir des candidats pour des postes disponibles.

Des offres d'emploi détaillées pour les emplois non syndiqués ont été placées dans divers médias (Internet, journaux, intranet, terminaux, sur des sites Web visant les groupes désignés, s'il y a lieu). Des lettres de sensibilisation ont été envoyées aux organisations de femmes, aux centres autochtones et aux groupes aidant les personnes handicapées.

Allied Systems (Canada) Company

L'entreprise a établi un partenariat avec Equitek, un réseau d'extension des services d'emploi touchant particulièrement les membres des groupes désignés, pour diffuser des offres d'emploi à quelques 200 organismes axés sur la diversité partout au Canada.

Bell Mobilité

Il y a deux moyens par lesquels les critères de représentation pour les membres des groupes désignés peuvent être remplis aux niveaux de la direction :

- en créant une disponibilité dans le marché interne, au moyen du développement des compétences et du soutien en éducation; et
- en appliquant des mesures pour supprimer les barrières à l'emploi et que les besoins spéciaux des membres des groupes désignés peuvent être satisfaits.

Les entreprises disposant d'une bonne stratégie de gestion des ressources humaines sont également en mesure de recruter de nouveaux talents et de maintenir ceux qu'ils ont. Bon nombre incluent de l'information sur l'équité en matière d'emploi et des offres d'emploi sur leurs sites Web afin d'atteindre divers groupes cibles et d'attirer des candidats convenables. D'autres offrent une formation en matière d'entrevue impartiale et d'utilisation d'un processus de sélection objectif et neutre comme moyen d'assurer une approche uniforme et équitable au processus entier.

Mettre l'accent sur la formation et le perfectionnement ainsi qu'une formation axée sur l'équité sont essentiels pour augmenter les occasions de promotion pour les employés des groupes désignés.

Ontario Power Generation

Établir des liens avec les Autochtones

Certains employeurs orientent leurs pratiques d'équité en matière d'emploi vers un ou des groupes désignés en particulier. Une insertion réussie nécessite parfois de porter une attention particulière à un groupe désigné spécifique et de répondre

à ses besoins, tout en prenant en compte le type d'affaires, le climat de travail et l'expérience antérieure avec d'autres groupes.

Certains employeurs font des efforts particuliers pour établir des liens avec les collectivités autochtones afin de recruter des travailleurs potentiels. Postes Canada, par exemple, a présenté plusieurs initiatives dans le cadre de son programme Relations autochtones progressives afin de consolider les relations avec les Autochtones et d'améliorer ses taux de recrutement, de maintien en poste et de promotion.

Rawlco Radio Ltd. a parrainé des séminaires de sensibilisation aux cultures autochtones afin de sensibiliser ses employés sur un large éventail de questions liées à la population autochtone de la Saskatchewan. L'entreprise offre également une aide financière à l'Université du Saskatchewan en vue de recruter et de conserver plus d'étudiants des Premières Nations et des Métis dans ses programmes de gestion des affaires. Warren Gibson Limited a communiqué avec un groupe de placement qui traite expressément avec les Autochtones afin d'explorer des possibilités de recrutement de candidats autochtones qualifiés. Hélicoptères Canadiens Limitée a établi des partenariats avec des associations autochtones comme moyen d'augmenter la proportion d'employés autochtones dans son effectif.

Un certain nombre d'employeurs affectent des fonds de bourses d'études pour appuyer l'éducation des jeunes autochtones. La Northern Transportation Company Limited a lancé une bourse de formation en leadership dans les Territoires du Nord-Ouest afin de « reconnaître le leadership académique et communautaire parmi les jeunes du Nord » [traduction]. Dans le même ordre d'idée, la Canadian Western Bank, en partenariat avec

l'Université de l'Alberta, « continue de participer à un programme de bourses d'études au profit des étudiants autochtones » [traduction]. Northwestel Inc. offre des bourses d'études chaque année aux étudiants autochtones qui poursuivent des études postsecondaires et les bénéficiaires passent en priorité pour toute possibilité d'emploi d'été » [traduction]. Cameco Corporation offre de l'aide financière aux étudiants autochtones de la Saskatchewan qui s'inscrivent en génie, en géologie ou en commerce ainsi que des possibilités d'emploi d'été et un contrat de travail de deux ans après l'obtention de leur diplôme.

Les programmes de formation et de perfectionnement ciblant les groupes désignés peuvent également offrir un avantage commercial. Pour traiter la pénurie de chauffeurs professionnels qualifiés, ECL Group of Companies Ltd. travaille activement avec le Conseil canadien des ressources humaines en camionnage sur le « futur effectif de chauffeurs professionnels au sein des populations autochtones et d'immigrants, essayant de répondre aux besoins spéciaux de ces groupes en matière de compétences essentielles et de stratégies de perfectionnement » [traduction].

Nasittuq Corporation a établi des relations avec des établissements d'enseignement, a participé à des programmes d'études collégiales et d'apprentissage, a mis sur pied un programme de bourses d'études pour les étudiants autochtones et a parrainé des cours externes, des séminaires et des programmes d'études postsecondaires pour ses employés. Le programme d'apprentissage des Autochtones de Alliance Pipeline offre aux Autochtones la possibilité d'obtenir une expérience dans l'industrie pétrolière et gazière. FAC s'est joint aux Autochtones dans un certain nombre d'initiatives

communautaires et commerciales, notamment des programmes de formation des adultes, une diffusion dans les centres urbains et une aide financière à l'Université des premières Nations du Canada.

Adapter le milieu de travail en fonction des personnes handicapées

Un engagement sérieux à l'égard de l'équité en matière d'emploi comprend une adaptation constante aux besoins spéciaux en milieu de travail. À la Société Radio-Canada, les mesures d'adaptation pour les employés souffrant de déficiences physiques comprennent des appareils téléphoniques et des casques téléphoniques professionnels pour les personnes malentendantes ainsi que des moniteurs à grand écran et à gros caractères pour les personnes ayant des déficiences visuelles.

Groupe Alcan Métal Primaire réaffecte des travailleurs souffrant d'une diminution de leurs aptitudes physiques à des emplois plus convenables. Menlo Worldwide Forwarding Inc a fait des efforts particuliers pour recruter et conserver des femmes et des personnes ayant des déficiences pour ses postes de manutentionnaire. À Canada Cartage Systems Limited, « des politiques, des pratiques et des systèmes de soutien en matière d'emploi sont en place pour prendre des mesures d'adaptation raisonnables pour tout membre des groupes désignés en ce qui concerne les besoins en matière de santé, de religion et d'obligations familiales » [traduction].

Notre objectif est d'empêcher les obstacles à l'embauche et de cibler et attirer activement des candidats qualifiés de tous les groupes désignés. Nous avons des locaux accessibles et faisons toujours preuve d'une volonté d'adapter les besoins des gens, p. ex. évaluations ergonomiques des

milieux de travail au besoin, des salles de prières désignées, l'adaptation des heures de travail, etc.

Paging Network of Canada Inc

La politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation de TransCanada Pipelines « reconnaît que l'équité nécessite parfois de traiter les gens de la même façon malgré les différences et d'autres fois de les traiter d'égal à égal en respectant leurs différences » [traduction]. Certains employeurs ont assisté à des ateliers sur « l'obligation de prendre des mesures d'adaptation » comme une occasion de faire du réseautage avec d'autres experts en équité et de discuter des pratiques exemplaires. La Corporation de gestion de la voie maritime du Saint-Laurent a élaboré des programmes de travail modifiés en vue « d'adapter le milieu de travail pour les employés qui sont incapables d'accomplir des tâches régulières en raison d'une blessure ou d'une maladie subies en milieu de travail » [traduction]. CTV Inc. – MCTV travaille en étroite collaboration avec les syndicats pour « élaborer des programmes de retour au travail et des programmes d'adaptation pour les individus souffrant d'handicaps permanents ou temporaires » [traduction].

Securicor Canada Ltd. continue de travailler avec son gestionnaire national de biens immobiliers en vue « d'améliorer les lieux de travail (environnement physique et emplacements futurs) de manière à permettre aux personnes handicapées de fonctionner plus aisément et efficacement » [traduction]. La Ville d'Ottawa a créé pour la première fois un prix pour reconnaître l'innovation en matière d'architecture et de design d'intérieur afin de diminuer les obstacles en milieu de travail et d'assurer l'accessibilité à tous.

La Banque nationale du Canada a pris part au colloque « L'emploi des personnes handicapées – Pour faire la différence » comme un moyen de souligner son engagement envers ce groupe. Elle a également profité de l'occasion pour présenter un exposé sur les services qu'elle offre aux employés ayant des déficits sensoriels et des limitations fonctionnelles.

Une relation positive avec les syndicats peut être d'une grande utilité lorsque le besoin de mesures d'adaptation survient. Les programmes de formation au travail peuvent également ramener les travailleurs ayant une déficience temporaire en milieu de travail ou faciliter un retour rapide au travail régulier pour quelqu'un qui a eu une déficience temporaire.

Pour CanJet Airlines, une politique d'aménagement pour les employés ayant des déficiences fait preuve d'un solide attachement à l'abolition des obstacles en milieu de travail. Transport TF1 1 a modifié l'intérieur de ses camions pour faciliter l'accès à toutes les commandes et faire en sorte que tous les chauffeurs ayant des déficiences puissent faire le travail sans effort exagéré.

À Transport Midland Limitée, la gestion de l'incapacité au travail continue d'être une zone de croissance. Des trousseaux d'information et des procédures sont élaborées pour les travailleurs blessés pour les aider à s'adapter aux accidents subis et faciliter leur retour au travail. Un « coordonnateur de dossiers d'invalidité travaille en étroite collaboration avec les gestionnaires afin de fournir des mesures d'adaptation et des allocations de tâches modifiées pour les travailleurs handicapés » [traduction].

Persona Communications Inc. et le Conseil canadien de la réadaptation au travail ont uni leurs efforts dans un programme intitulé « Partenaires du programme d'intégration au milieu de travail » en vue d'aider les personnes handicapées à acquérir des compétences préalables à l'emploi grâce à des possibilités de formation en cours d'emploi et à des occasions de bénévolat. La Commission canadienne du blé aide les salariés ayant des incapacités à court terme ou des invalidités de longue durée et offre des aménagements spéciaux aux employés retournant au travail.

Certains employeurs ont créé des organes consultatifs des employés pour obtenir une rétroaction sur les besoins spéciaux. D'autres ont mis l'accent sur les mesures de développement professionnel pour les personnes handicapées.

Diversité en milieu de travail

L'équité en matière d'emploi permet aux entreprises canadiennes d'augmenter leur compétitivité, tant à l'échelle locale que mondiale, en utilisant au mieux toutes les compétences disponibles. Dans bon nombre d'organisations, les questions d'équité sont indissociables de la diversité au sens large. De plus en plus d'employeurs reconnaissent et mettent en vedette la diversité au sein de leur effectif. Bien qu'une représentation plus élevée ne remplisse pas à elle seule l'objectif de l'équité en matière d'emploi, elle demeure un bon début et un indicateur possible de mise en vigueur de la Loi. Les employeurs vont au-delà de la simple diversité culturelle en s'assurant que les employés des groupes désignés profitent de possibilités de promotion proportionnées à leurs compétences et à leurs capacités.

À la Banque Royale du Canada, des conseils d'employés sur la diversité ont été constitués pour appuyer et mettre en œuvre des stratégies de diversité et d'équité en matière d'emploi. La Canadian Western Bank a fait de la gestion de la diversité un élément principal d'une gestion efficace et le site Web sur la diversité de Bell Canada fournit des renseignements sur tous les aspects de la diversité, notamment l'équité en matière d'emploi et les droits de la personne. La SCHL a ajouté un questionnaire sur la diversité en milieu de travail à son système de recrutement interne et externe afin de surveiller la représentation des groupes désignés tout au long du processus de dotation.

L'engagement de BMO à l'égard de la diversité et de l'équité en milieu de travail est appuyé par une infrastructure complète qui comprend l'établissement, la surveillance et l'évaluation des objectifs. À l'aide d'une gamme étendue de rapports en ligne sur l'information de gestion, le président et tous les cadres de BMO surveillent le progrès vers ces critères à chaque trimestre.

BMO Groupe financier

Un grand nombre d'employeurs autorisent maintenant la substitution des fêtes religieuses pour les personnes ayant des croyances différentes ainsi que des horaires ajustés pour répondre à leurs besoins. D'autres ont réattribué des responsabilités pour adapter les besoins des employés ayant une invalidité permanente en raison d'un accident ou d'une maladie.

Persona Communications Inc. a élaboré un calendrier d'événements lié à l'équité qui indique les jours, les semaines et les mois de l'année où les divers groupes désignés et des initiatives connexes, sont reconnus. La Citizens Bank of Canada a tenu un

déjeuner causerie pour célébrer la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination afin de « renouveler notre engagement pour vaincre toutes les formes de racisme et de discrimination et pour montrer que nous respectons, acceptons et célébrons toute la diversité culturelle » [traduction].

Stages et bourses

De nombreux employeurs mettent au point des stages pour les membres des groupes désignés. Cela les aide à acquérir une expérience de travail utile en attendant l'ouverture de possibilités d'emploi. Les stages ne sont pas seulement pour les employés de premier échelon, ils peuvent être élargis pour inclure les postes de direction.

Destination Carrière - Bell a contribué au lancement de ce programme de stages innovateur permettant aux nouveaux immigrants cherchant du travail dans leur domaine professionnel d'acquérir de l'expérience au Canada.

Bell Canada

Ability Edge est un programme qui relie les jeunes handicapés aux expériences de travail pertinentes avec les entreprises canadiennes. Blackburn Radio Inc. continue de travailler avec les collèges locaux pour les « placements de stages ciblant les membres des groupes désignés » [traduction]. La Scotiabank a offert « des stages depuis 1996, mettant principalement l'accent sur les diplômés autochtones et handicapés » [traduction]. Le Musée canadien des civilisations a un programme pour aider les stagiaires autochtones à améliorer leurs connaissances et leur expérience dans le travail de musée.

Une autre façon de fournir une expérience de travail aux membres des groupes désignés est par l'intermédiaire de programmes coopératifs avec des établissements d'enseignement supérieur. Les employeurs continuent d'utiliser divers placements de travail et de formation. Travaillant avec les écoles secondaires et les collèges communautaires, ils offrent à certains membres des groupes désignés une occasion de prendre part à des jumelages, des apprentissages et d'autres placements de travail. Ils maintiennent des relations avec les collèges et les universités pour favoriser des possibilités de promotion éventuelles et des placements co-op pour les membres des groupes désignés.

La Société immobilière du Canada Limitée a un programme de stages pour donner une meilleure chance aux Autochtones sur le marché du travail. Elle leur offre à la fois de l'expérience de travail et des références utiles. Les postes à combler dans ce programme ont été annoncés dans des publications axées sur les jeunes autochtones.

Un certain nombre d'organisations encourage maintenant les futurs employés des groupes désignés à poursuivre des études dans des domaines non traditionnels. La Cameco Corporation « continue de parrainer le fonds de bourses d'études pour femmes en géologie » [traduction] et Canadien national offre des bourses d'études aux femmes étudiant dans des domaines non traditionnels.

« La CIBC accorde une grande importance à sa participation avec les collectivités de l'extérieur avec qui elle fait affaire ainsi qu'aux initiatives éducatives en matière d'équité, consciente que sans l'équité dans la formation, l'équité en matière d'emploi ne pourrait jamais être réalisée pleinement ».

**Banque Canadienne
Impériale de Commerce**

Entrevues de fin d'emploi

Les entrevues de fin d'emploi peuvent aider les employeurs à apprendre davantage sur les faiblesses et les atouts de leur organisation. À cet égard, les connaissances et l'expérience des employés qui quittent leur emploi peuvent être inestimables.

De nombreux employeurs utilisent un processus d'entrevue de fin d'emploi qui leur permet de recueillir des données critiques sur les salariés qui quittent leur emploi. Cela aide à évaluer les perceptions qu'ont les employés de leur milieu de travail ainsi que les changements qui pourraient être réalisés grâce aux mesures d'équité en matière d'emploi. Certains employeurs mènent des entrevues privées tandis que d'autres font remplir un questionnaire à la main ou en ligne. Ce type de consultation est à la hausse parmi les entreprises répondantes. De toutes les étapes volontaires prises par l'employeur, les entrevues de fin d'emploi sont maintenant les plus communes.

Bien qu'elles ne se limitent pas aux membres des groupes désignés, les entrevues de fin d'emploi peuvent s'avérer très utiles pour déceler les problèmes, les reculs ou les obstacles (réels ou perçus) à l'intégration ou à l'avancement des membres d'un groupe désigné. Elles peuvent également entraîner des changements dans les politiques ou processus en matière de ressources humaines en général.

Tous les salariés d'Execaire et Innovatech Aviation sont soumis à une entrevue de fin d'emploi « pour déterminer si les départs sont liés à des problèmes systémiques ». Les entrevues de fin d'emploi à la Monnaie royale canadienne sont utilisées pour déterminer tout problème impliquant un groupe désigné. Williams Moving and Storage (BC) Ltd. fait la promotion « d'un

système d'entrevues de fin d'emploi avec les divers niveaux de gestion pour faire en sorte que les groupes désignés ne quittent pas en nombres disproportionnés ... » [traduction]. TransCanada Pipelines Limited utilise une entrevue de fin d'emploi « pour déterminer les questions et les préoccupations touchant l'ensemble des employés et également celles propres aux groupes désignés, et pour déterminer des mesures correctives appropriées » [traduction].

Certains employeurs utilisent les résultats des analyses des entrevues de fin d'emploi pour démontrer que les démissions n'étaient pas le résultat de problèmes, réels ou perçus, qui affectent les groupes désignés. D'autres analysent les données pour déterminer des façons d'améliorer le recrutement et de conserver les membres des groupes désignés.

Partenariats

En 2003, bon nombre d'entreprises ont continué de chercher de l'aide auprès d'organismes de l'extérieur qui se spécialisent dans le traitement des besoins des groupes désignés. Cela les aide non seulement à atteindre leurs objectifs d'équité en matière d'emploi, mais également à conserver le moral des employés en poste. Les employeurs ont noué des relations stables avec des organismes spécialisés afin de communiquer l'appui de l'entreprise à l'égard de l'équité en matière d'emploi et d'annoncer des postes à combler appropriés.

Les partenariats sont efficaces pour recruter et maintenir un effectif qualifié et diversifié et pourraient être favorables à la réussite organisationnelle. Ils peuvent également améliorer le moral de l'ensemble des employés en leur montrant le dévouement soutenu de l'entreprise à l'égard des principes de l'équité en matière d'emploi.

Réseaux communautaires

Un nombre croissant d'employeurs valorise l'engagement communautaire en faisant des pratiques de gestion de la diversité une partie de leur culture organisationnelle. Pour élargir le bassin de candidats, bon nombre d'employeurs annoncent des possibilités de recrutement par l'intermédiaire d'organisations de groupes désignés. D'autres ont établi un réseau d'activités en partenariat avec des organismes communautaires. La participation à des salons de l'emploi, par exemple, peut s'avérer un très bon moyen d'atteindre un large bassin de candidats et d'améliorer éventuellement les résultats de l'équité en matière d'emploi.

Ce qui suit sont certaines initiatives que les employeurs ont utilisées pour établir et maintenir des relations de travail efficaces avec des organismes externes.

La HSBC Bank Canada et l'Administration portuaire de Toronto ont joint le Réseau d'inclusion, un site Internet d'emploi autochtone qui relie plus de 300 centres d'emploi autochtones dans l'ensemble du Canada. Dans le cadre de sa stratégie à long terme pour encourager les groupes désignés à poursuivre des carrières en télécommunications, Manitoba Telecom Services parraine un programme de mentorat dans les écoles secondaires qui est fortement représentatif des groupes désignés.

Enbridge Pipelines Inc. a recruté un gestionnaire pour sa stratégie de relations avec les Autochtones qui comprend « l'établissement et l'amélioration des relations avec les intervenants et les collectivités autochtones » [traduction]. Provincial Airlines Ltd. a travaillé avec des employeurs et des organismes

communautaires pour offrir davantage de possibilités d'emploi pour les personnes handicapées. À Federal Express Canada, des relations en matière de recrutement à l'extérieur ont été établies avec Career Edge, l'Association des paraplégiques de l'Ontario et « Jobs Market for Persons with Disabilities ».

Pour attirer des candidats qualifiés parmi les membres des minorités visibles, la Edmonton Regional Airports Authority a inclus dans sa liste de distribution un organisme qui aide les immigrants à la recherche d'emploi. Westcoast Energy Inc. a pris part à l'Initiative autochtone de partenariats pour l'emploi, qui aide à mettre sur pied des programmes de formation professionnelle pour les Autochtones.

CHUM Limited s'est joint au « Taking Pulse Forum » de la Fondation nationale des réalisations autochtones, une « réunion d'une journée des cadres supérieurs pour partager des idées sur la façon de fournir à la collectivité autochtone un meilleur accès au marché du travail canadien » [traduction]. Northwestel Inc. travaille avec plusieurs Premières nations pour trouver d'éventuels employés dans les collectivités éloignées. La Société Air France entretient des relations de travail continues avec certains organismes aux fins de recrutement et d'intégration d'un personnel multiethnique.

Bell West Inc. travaille avec de nombreux établissements d'études postsecondaires pour offrir des possibilités d'emploi stimulantes pour les étudiants actuels et les nouveaux diplômés des groupes désignés. Access Communications Co-operative Limited s'est jointe aux programmes de stages de travail et aux initiatives d'expérience de travail parrainés par des écoles secondaires en collaboration avec des organismes représentant les groupes désignés.

Une aide financière, des simulations d'entrevue et siéger aux conseils de gestion ne sont que quelques façons dont les employeurs ont aidé les organismes dévoués à la promotion des quatre groupes désignés. Des conférences, des séminaires, du réseautage et le partage des pratiques exemplaires avec d'autres organisations sont d'autres mécanismes communs pour encourager la diversité et l'équité en matière d'emploi.

Un avantage d'être dans l'industrie de la radiodiffusion est qu'elle permet à l'employeur d'offrir un appui aux quatre groupes désignés au moyen d'une couverture régulière de l'actualité, de programmation spéciale ou de matériel promotionnel. CHEKTV sensibilise, non seulement ses employés, mais également ses téléspectateurs aux questions relatives à l'équité en matière d'emploi. CHAN TV participe aux « Récompenses aux radiodiffuseurs de l'avenir (Broadcaster of the future Awards) » de CanWest Global qui sont offertes aux membres des groupes désignés qui espèrent poursuivre des carrières en radiodiffusion.

Les efforts de recrutement à l'extérieur à TBayTel comprennent l'envoi de toutes les offres d'emploi à 21 organismes externes. Symcor Inc. a affiché des postes à combler et maintenu des contacts avec 20 organismes de partout au pays. Cela a non seulement entraîné des embauches, mais a également fourni des renseignements et des idées sur les aménagements, ainsi qu'un appui en cette matière, aux employeurs. Airborne Energy Solutions Ltd. a un gestionnaire à plein temps responsable de faire la promotion des relations avec les collectivités autochtones du Nord canadien et d'offrir des possibilités d'emploi et de formation aux Autochtones.

L'Initiative autochtone de partenariats pour l'emploi est un nouveau partenariat entre le gouvernement de la Colombie-Britannique, les organisations autochtones et la Banque Royale. Son objectif est de trouver des emplois convenables, « d'envisager des ouvertures de postes et des besoins éventuels en matière de formation et d'examiner les possibilités économiques pour les entreprises autochtones » [traduction].

Conventions collectives

Un assez grand nombre d'employeurs ont conclu des ententes avec leurs syndicats prévoyant la création de postes spécifiques d'équité en matière d'emploi qui ne sont pas soumis aux dispositions relatives à l'ancienneté dans les conventions collectives. De telles initiatives peuvent se révéler extrêmement utiles pour offrir des possibilités de formation aux candidats ou employés des groupes désignés. Des progrès continus peuvent être faits au moyen d'une plus grande souplesse dans les conventions collectives pour la création de postes désignés pour l'équité en matière d'emploi.

Vidéotron Ltée, par exemple, paie les congés pour activités professionnelles du syndicat pour les membres de son Comité d'accès à l'égalité, un organisme patronal-syndical qui examine la situation des groupes désignés et fait la promotion de l'équité en milieu de travail. Upper Lakes Group Inc. travaille avec les syndicats qui effectuent la plupart du recrutement « pour les mettre au courant de nos besoins et de notre engagement vis-à-vis de l'équité en matière d'emploi » [traduction].

Souvent, des mesures pour améliorer la situation des groupes désignés sont débattues à la table de négociation et sont mises en vigueur pour la durée d'une convention collective. CTV Specialty television Inc. et RDS, par exemple, ont négocié une nouvelle clause dans la convention collective leur permettant de prendre en compte les membres des groupes désignés d'abord avant de prendre des décisions d'embauche.

Chapitre 4 :

Notations des employeurs

Ce chapitre présente l'évaluation des résultats quantitatifs atteints par les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, durant l'année se terminant le 31 décembre 2003, dans leurs efforts pour en arriver à un effectif représentatif et équitable. Cette évaluation repose entièrement sur les données numériques figurant dans les rapports des employeurs.

L'évaluation quantitative consiste en une notation unique provenant de six indicateurs différents. Les indicateurs précisent dans quelle mesure les groupes désignés sont représentés dans l'organisation et si leur situation se compare à celle des autres salariés au sein de cette organisation, du point de vue de la profession et du salaire. Ils reflètent également dans quelle mesure les employeurs ont amélioré la situation des groupes désignés au cours de l'année, grâce aux promotions, aux recrutements et aux activités de maintien en poste.

Ce chapitre évalue également dans quelle mesure les rapports d'équité en matière d'emploi des employeurs étaient conformes aux exigences de la Loi. Cette évaluation est effectuée à l'aide de l'indice de conformité du rapport (ICR).

Pour obtenir plus de détails sur la méthodologie utilisée pour calculer les notations de rendement ou l'ICR, veuillez vous reporter au Guide technique.

La notation

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
A	Rendement supérieur pour les six indicateurs.	Par le recrutement et la promotion des membres du groupe désigné, l'organisation a fait des progrès exceptionnels dans l'amélioration de la représentation de ce groupe au sein de son effectif. Leur situation reflète bien la disponibilité de ce groupe sur le marché du travail. Le groupe bénéficie d'une part adéquate des recrutements et des promotions; au plan du salaire et de la répartition professionnelle, il se compare bien aux autres salariés et n'est pas plus touché par les cessations de fonctions.
B	Bon rendement, mais des problèmes subsistent.	L'entreprise s'acquitte de manière satisfaisante de ses obligations en vertu de la Loi. Cependant, l'employeur doit élaborer une stratégie à long terme afin de réaliser des progrès durables. La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise correspond relativement bien à sa disponibilité sur le marché du travail; au plan des emplois et du salaire, elle se compare favorablement à celle des autres salariés de l'organisation. Toutefois, il existe certains obstacles systémiques à l'atteinte d'une

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
		représentation satisfaisante, ainsi que des problèmes au niveau de la répartition professionnelle et des salaires. Cette cote suggère également que le recrutement et l'avancement des membres d'un groupe désigné ne sont pas suffisants, ou que les membres d'un groupe particulier quittent l'organisation en nombres disproportionnés.
C	Rendement allant de moyen à inférieur à la moyenne.	La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise ne correspond pas à sa disponibilité sur le marché du travail et, au plan des emplois et du salaire, elle ne se compare pas favorablement à celle des autres salariés. Également, l'organisation n'a pas recruté ni promu des membres du groupe à un rythme suffisant pour maintenir sa représentation au sein de l'entreprise.
D	Rendement médiocre.	L'entreprise ne s'acquitte pas de ses obligations législatives et obtient un résultat médiocre pour l'ensemble des six indicateurs. Il faut un suivi et une étude des systèmes d'emploi pour repérer les obstacles et les éliminer.
Z	Absence d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur.	L'organisation ne semble pas avoir de représentation d'un groupe désigné au sein de son effectif. Cette situation peut s'expliquer par l'absence d'enquête sur l'effectif ou d'analyse de l'effectif, de recrutement chez les membres des groupes désignés ou de politiques de maintien en poste. L'employeur doit effectuer une étude des systèmes d'emploi et faire des efforts particuliers pour recruter des membres des groupes désignés.

Sommaire de la notation

Les deux tableaux ci-dessous donnent une vue d'ensemble de la situation des membres de groupes désignés à tous les niveaux du spectre de notation, ainsi qu'un examen plus précis de chaque industrie. Des données plus détaillées pour chacun des quatre secteurs et sur chaque employeur individuel sont présentées dans le tableau à la fin de ce chapitre.

NOMBRE D'EMPLOYEURS POUR CHAQUE COTE, SELON LE GROUPE DÉSIGNÉ					
	COTE				
GROUPE DÉSIGNÉ	A	B	C	D	Z
Femmes	104	79	175	82	1
Autochtones	182	52	33	62	59
Personnes handicapées	33	19	133	152	51
Membres des minorités visibles	124	64	109	70	21

NOMBRE D'EMPLOYEURS POUR CHAQUE COTE, SELON LE GROUPE DÉSIGNÉ ET SELON LE SECTEUR ⁹																				
	Secteur bancaire					Secteur des communications					Secteur des transports					Autres secteurs				
	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z	A	B	C	D	Z
Femmes	18	4	0	0	0	34	34	11	1	0	36	33	143	78	1	16	8	21	3	0
Autochtones	6	6	0	3	7	45	11	4	12	7	114	30	21	35	40	17	5	8	12	5
Personnes handicapées	0	0	12	6	4	10	3	35	26	5	20	8	66	110	36	3	8	20	10	6
Membres des minorités visibles	18	2	2	0	0	23	19	24	10	3	65	38	65	55	17	18	5	17	6	1

Comme l'illustrent ces deux tableaux, un bon nombre d'employeurs a obtenu une cote élevée en ce qui a trait à la situation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles au sein de leur effectif. Cependant, un nombre similaire a obtenu une cote faible pour ces groupes. En ce qui a trait aux personnes handicapées, la plupart des employeurs ont reçu une cote faible; bien peu ont obtenu une cote élevée pour ce groupe désigné.

Comme en 2002, trois employeurs, soit Pelmorex Inc., PBB Global Logistics Inc., et le Musée canadien de la nature ont reçu uniquement des « A » pour chacun des

groupes désignés. Trente entreprises ont obtenu trois « A », 88 ont reçu deux « A », et 161 ont reçu un « A ».

Sommaire de l'indice de conformité du rapport (ICR)

Comme l'année précédente, la majorité des employeurs ont obtenu un ICR élevé. Cette année, 269 employeurs ont obtenu un ICR de 5 sur 5, et 115 ont obtenu 4 sur 5. Vingt-sept employeurs ont reçu 3 sur 5, 24 ont reçu 2 sur 5, et seulement 5 employeurs ont reçu 1 sur 5. Contrairement à l'année dernière, aucun employeur n'a obtenu un ICR de 0 en 2003.

⁹ Les sommes ne correspondent peut-être pas aux totaux puisque la première année, les employeurs soumettent un rapport par genre seulement.

Interprétation des résultats individuels

Cette section donne la liste des employeurs visés par le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi; ils y sont désignés par leur nom légal et on indique la cote obtenue pour chaque groupe désigné (la notation du rendement). Le nombre de salariés de chaque employeur apparaît dans la première colonne suivant celle où est indiquée le nom légal¹⁰. La dernière colonne est consacrée à l'ICR des employeurs. Vous trouverez ci-dessous une explication des codes apparaissant dans le tableau immédiatement à la gauche du nom de certaines entreprises.

CODE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
*	Un astérisque indique un petit nombre de salariés.	L'astérisque indique que l'effectif de l'employeur comptait moins de dix membres d'un groupe désigné.
F	Les employeurs n'ont pas de salariés depuis le 31 décembre.	Les employeurs doivent soumettre un rapport lorsqu'ils comptent 100 salariés ou plus n'importe quel jour de l'année civile. Il est possible qu'un employeur ait 100 salariés ou plus durant l'année mais qu'il n'ait pas de salariés le 31 décembre. Le cas échéant, l'employeur ne reçoit pas de notation.
G	Selon le genre.	Les employeurs qui déposent leur premier rapport peuvent le soumettre selon le genre seulement. Le cas échéant, la notation du rendement sera calculée seulement pour les femmes.
L	L'employeur a déposé son rapport en retard.	L'employeur a déposé un rapport après la date limite du 1 ^{er} juin, sans la permission de RHDCC, et peut être assujéti à une pénalité monétaire.
M	Modification soumise en retard.	Une modification au rapport a été demandée, mais elle n'a pas été remise ou a été remise après la fermeture de la base de données.
N	Non inclus dans la base de données.	Le rapport a été reçu trop tard pour que les renseignements soient inclus dans la base de données.
P	Graves problèmes touchant le contenu du rapport.	L'employeur a produit un rapport dont les données présentaient de graves problèmes. Les révisions n'ont pas été faites à temps pour qu'on en tienne compte dans la notation du rendement.
R	Aucun rapport présenté.	L'employeur n'a pas produit de rapport conformément aux dispositions de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> et du <i>Règlement</i> .
V	Volontaire.	L'employeur n'est pas visé par la Loi mais a produit volontairement un rapport.
X	Exclusion de la base de données.	En raison de problèmes techniques, le rapport a été exclu de la base de données.

¹⁰ Remarque : Les employeurs qui comptent 100 salariés ou plus n'importe quel jour de l'année civile reçoivent une notation, mais le nombre total de salariés dans cette colonne correspond à celui du 31 décembre 2003.

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; **F** : Femmes; **A** : Autochtones;
PH : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

	Nom	Total	F	A	PH	MV	ICR
SECTEUR BANCAIRE							
	ABN AMRO BANK N.V., CANADA BRANCH	95	B	Z	D*	A	5
	BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	684	B	D	C*	A	5
	BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE	30 112	A	B	C	B	5
	BANQUE D'AMÉRIQUE DU CANADA	246	A	Z	C*	A	5
	BANQUE DE MONTRÉAL	23 129	A	A	C	A	5
	BANQUE DU CANADA	1 063	A	A	C	A	5
	BANQUE HONG KONG DU CANADA	4 501	A	B	D	A	5
	BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	2 690	A	D*	C	C	5
	BANQUE NATIONALE DE GRÈCE (CANADA)	307	A	Z	Z	C*	5
	BANQUE NATIONALE DU CANADA	12 546	A	A	C	A	5
	BANQUE ROYALE DU CANADA	38 585	A	B	C	A	5
	BANQUE SCOTIA	27 158	A	B	C	A	5
	BNP PARIBAS (CANADA)	220	B	Z	D*	A	5
	CITIBANQUE CANADA	1 145	A	B*	C*	A	4
	CITIZENS BANK OF CANADA	329	A	D*	D*	A	5
V	DEUTSCHE BANK AG, CANADA BRANCH	77					
	FINANCIÈRE MANUVIE	122	A	Z	Z	B*	4
	GROUP FINANCIER BANQUE TD	35 781	A	B	C	A	5
	ING BANK OF CANADA	662	A	A*	D*	A	4
	INTESA BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA	266	A	Z	Z	A	5
	MBNA CANADA BANK	1 253	A	A	C	A	5
	SERVICES SYMCOR INC.	3 032	A	A	D	A	4
	SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	99	B	Z	Z	A	4
SECTEUR DES TRANSPORTS							
	101004597 SASKATCHEWAN LTD., 101008427 SASKATCHEWAN LTD.	156	C	B*	Z	A*	2
G	1507953 ONTARIO INC.	133	D				5
	1641-9749 QUÉBEC INC.	387	D	D*	D*	D*	5
	168886 CANADA INC.	1 310	D	A	C	C	5
	3087-9449 QUÉBEC INC.	234	C	Z	D*	A	3
	3846113 CANADA INC.	126	B	A*	A*	B	3
	591182 ONTARIO LTD.	328	C	A*	C*	D*	5
	682439 ONTARIO INC.	181	D*	A*	D*	D*	4
L	A.J. BUS LINES LTD.	129	A	A*	D*	D*	2
	ACRO AEROSPACE INC. – HELIPRO INTERNATIONAL	126	D	D*	D*	A	4
	ACRO AEROSPACE INC.	323	D	D*	D*	A	5
G	ACTIVE TRANSPORT INC.	115	C				5
	ADMINISTRATION DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANCOUVER	304	B	D*	C*	B	5
	ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL	321	C	Z	D*	C*	4
	AEROGUARD CO. LTD., AEROGUARD INC., AEROGUARD EASTERN LTD.	1 470	A	A	C	A	4

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; **F** : Femmes; **A** : Autochtones;
PH : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

	<i>Nom</i>	<i>Total</i>	<i>F</i>	<i>A</i>	<i>PH</i>	<i>MV</i>	<i>ICR</i>
	AÉROPORTS DE MONTRÉAL	589	B	A*	D*	C	5
	AGENCES CANADA MARITIME LIMITÉE	410	A	A*	D*	A	4
	AIR CANADA	24 579	A	A	C	B	5
	AIR CREEBEC INC.	199	C	A	D*	D*	3
G	AIR GEORGIAN LIMITED	194	D				5
	AIR INUIT (1985) LIMITÉE	377	C	B	D*	A	4
G	AIR NORTERRA INC.	208	A				5
G	AIR TINDI LTD.	118	C				4
	AIR TRANSAT A.T. INC.	1 866	B	A	C*	C	5
	AIRBORNE ENERGY SOLUTIONS LTD.	175	D	D*	D*	A*	5
	ALBANY BERGERON & FILS INC.	110	C	Z	D*	Z	5
	ALGOMA CENTRAL CORPORATION	790	C	A	C	A	5
	ALLIANCE PIPELINE LTD.	182	A	A*	A	B	5
	ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1 340	C	A	B	C	5
	ALPINE HELICOPTERS LIMITED	107	C*	A*	Z	Z	5
	AMERICAN AIRLINES, INC.	234	A	Z	A	A	4
G	ANDLAUER TRANSPORTATION SERVICES INC.	637	C				5
	APEX MOTOR EXPRESS LTD.	134	B	A*	D*	A	3
	ARMOUR TRANSPORT INC.	417	C	A*	C*	A*	5
	ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	1 097	C	A*	C*	C	5
	ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	3 479	D	A	A	B	3
L	ATLANTIC TOWING LIMITED	289	D*	Z	Z	D*	4
L	ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	240	D	C*	D*	Z	4
V	AUTOCAR CONNAISSEUR INC.	72					
L,G	AUTOCARS ORLEANS EXPRESS INC.	155	D				4
	AVMAX GROUP INC.	291	D	D*	D*	B	5
G	AYR MOTOR EXPRESS INC.	167	D				5
L	B & R ECKEL'S TRANSPORT LTD.	212	D	A	D*	D*	4
G	B.R GRÉGOIRE INC.	168	C				5
G	BANDSTRA TRANSPORTATION SYSTEMS LTD.	104	C				5
	BAX GLOBAL (CANADA) LIMITED	229	A	A*	D*	B	5
	BAY FERRIES LIMITED	136	D	Z	Z	D*	4
	BCR MARINE LTD.	53	D	A*	Z	D*	4
	BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	298	B	A*	D*	B	5
	BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	254	D	B	D*	A*	5
	BIG HORN TRANSPORT LTD.	128	D*	A*	A	D*	5
	BISON TRANSPORT INC.	873	D	A	D	C	3
	BRADLEY AIR SERVICES	926	B	C	C	A	4
	BREWSTER	62	D*	Z	Z	D*	3
	BRITISH AIRWAYS	256	A	Z	D*	A	2

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; **F** : Femmes; **A** : Autochtones;
PH : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

	Nom	Total	F	A	PH	MV	ICR
	BRITISH COLUMBIA COAST PILOTS LTD.	110	D*	D*	Z	D*	5
G	BROOKVILLE CARRIERS VAN LP	178	C				5
L	BRUCE R. SMITH LIMITED	308	C	D*	D*	B	1
	BUFF-MAR CARTAGE LIMITED	249	B	A*	D*	C	4
	BYERS TRANSPORT LIMITED	320	C	B*	B	D	4
G	CAFAS FUELING, ULC	116	C*				5
	CALAC TRUCKING LTD.	354	D	A	C	C	2
	CALGARY AIRPORT AUTHORITY	139	C	Z	D*	C*	5
	CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED	340	B	B	D*	B	4
	CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	1 024	D	A	C*	C	5
	CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	950	C	A	C	C	4
	CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	12 956	C	A	C	B	5
	CANJET AIRLINES, A DIVISION OF IMP GROUP LIMITED	347	B	A*	D*	C	5
G	CANSHIP UGLAND LTD.	157	D				5
	CANXPRESS LTD.	98	C	C*	Z	D*	5
	CASCADE AEROSPACE INC.	405	D	A	C*	A	5
	CASCADE CARRIERS LTD.	139	C	D*	D*	C*	5
	CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	344	A	C*	Z	A	4
	CELADON CANADA, INC.	255	C	A*	D*	C	1
G	CENTRAL MOUNTAIN AIR LTD.	182	C				5
	CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	1 106	D	B	C	B	5
	CHC HELICOPTERS INTERNATIONAL INC.	420	C	B	C*	B	5
	CHEMIN DE FER QNS&L	396	C	D*	Z	Z	5
	CLARKE INC.	758	C	A*	D*	D	5
G	CLIMAN TRANSPORT (2747-7173 QUÉBEC INC.)	138	C				5
	COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	13 637	C	B	C	C	5
	CONAIR GROUP LTD.	134	D	Z	Z	A*	5
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING OF TORONTO, ULC	269	C*	A*	D*	B	5
	COONEY GROUP OF COMPANIES	328	C	C*	C*	D*	5
	CORPORATION DE GESTION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	560	C	A	A	A	4
	COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITÉE	644	A	A	A	A	4
	D&W FORWARDERS INC.	134	C	A*	A*	A	4
	DAY AND ROSS INC.	1 658	C	B	D	A	5
	DELTA AIR LINES, INC.	272	A	Z	D*	C	5
V	DESGAGNÉS MARINE CARGO INC.	93					
	DICOM EXPRESS INC.	123	C	Z	Z	B	2
	DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	833	C	A	C	C	3
G	DUROCHER TRANSIT INC.	129	C				5
	EAGLE GLOBAL LOGISTICS INC.	392	A	B*	D*	A	4
G	EASSONS TRANSPORT LIMITED	96	D				5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; **F** : Femmes; **A** : Autochtones;
PH : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

	<i>Nom</i>	<i>Total</i>	<i>F</i>	<i>A</i>	<i>PH</i>	<i>MV</i>	<i>ICR</i>
	ECL GROUP OF COMPANIES LTD.	328	C	D*	D*	C*	4
	EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	159	B	B*	D*	B	5
G	ELGIN CARTAGE LIMITED	127	C				5
G	ELGIN MOTOR FREIGHT INC.	114	C				5
	ENBRIDGE PIPELINES INC.	734	B	C*	C	B	5
	ENTREPRISE DE DÉMÉNAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS	301	C	B	D*	C	5
	ERB ENTERPRISES INC.	1 097	C	A	C	C	5
	EUROCOPTER CANADA LIMITED	140	C	A*	D*	A*	4
	EXECAIRE, UNE DIVISION DE I.M.P GROUPE LTÉE	212	D	C*	D*	C*	4
G	EXPRESS GOLDEN EAGLE INC.	118	C				5
	FASTFRATE CONSOLIDÉE INC.	920	C	D*	C*	C	5
	FEDEX GROUND PACKAGE SYSTEM, LTD.	656	C	B*	Z	B	5
V	FEDNAV LIMITÉE	87					
	FLOYD SINTON LIMITED	231	A	A*	D*	Z	5
	FRÈRES ARNOLD TRANSPORT LTÉE	359	C	A	C	C	5
	GLOBEGROUND NORTH AMERICA, INC.	2 129	A	D	D	A	4
	GOJIT	274	D	B*	Z	B	2
	GOSSELIN EXPRESS LTÉE	173	C	Z	Z	Z	2
	GRAYLINE OF VICTORIA LTD.	284	C	D*	C*	A	3
	GREAT CANADIAN RAILTOUR COMPANY LTD.	174	A	A*	Z	B	5
	GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	952	B	A	C	B	5
	GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORPORATION	2 100	C	A	C	B	5
	GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	252	D	B	C*	D*	4
	GROUP 4 FALCK (CANADA) LTD.	523	A	Z	D*	A	5
	GROUPE ALCAN MÉTAL PRIMAIRE, DIVISION D'ALCAN INC.	200	C*	A*	A	Z	4
	H & R TRANSPORT LTD.	539	C	D*	Z	C	2
	H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	239	D	A	C*	C	4
	HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.	500	C	A	A	A	5
	HALIFAX INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	112	C	A*	A*	A*	5
	HARBOUR AIR LTD.	61	C*	Z	Z	Z	2
	HÉLICOPTÈRES CANADIENS LIMITÉE/CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	565	D	A	D*	C	4
	HELIJET INTERNATIONAL INC.	145	C	D*	D*	B	5
	HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	168	C	Z	Z	D*	1
	HORIZON AIR INDUSTRIES INC.	118	A	D*	Z	A	5
G	HOYT'S MOVING & STORAGE LIMITED	99	C				5
	HUTTON TRANSPORT LIMITED	154	C	B*	C*	Z	5
G	IMP GROUP LIMITED	144	C*				5
	INNOTECH AVIATION LIMITÉE	153	C	Z	Z	A	4
	INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	388	A	B*	D*	A	5
	J. & T. MURPHY LIMITED	411	B	Z	C	D*	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; **F** : Femmes; **A** : Autochtones;
PH : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

	<i>Nom</i>	<i>Total</i>	<i>F</i>	<i>A</i>	<i>PH</i>	<i>MV</i>	<i>ICR</i>
	J.D. SMITH ET FILS	247	C	A*	A	B	5
G	J.E. FORTIN INC.	106	C				5
	JAY'S MOVING AND STORAGE LTD.	111	B	A	D*	B*	5
	JAZZ AIR INC.	3 684	B	A	C	C	5
	JET TRANSPORT LTD.	84	D*	Z	D*	D*	5
G	JETSGO CORPORATION	547	A				5
G	JOHN GRANT HAULAGE LTD.	98	C*				5
	JULES SAVARD INC.	180	C*	D*	Z	Z	3
G	KEITH HALL & SONS TRANSPORT LIMITED	132	C*				5
	KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	796	D	A	C	A	4
G	KELTIC TRANSPORTATION INC.	121	C				5
	KENN BOREK AIR LTD.	303	D	A	D*	C	4
	KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	693	C	C*	D*	C	4
G	KOCH TRANSPORT LIMITED	147	C				5
	KRISKA HOLDINGS LTD.	350	D	C*	C*	B	4
	KUNKEL BUS LINES LTD.	180	A	A*	D*	D*	4
	L.E. WALKER TRANSPORT LIMITED	280	C	A*	D*	D*	4
	L-3 COMMUNICATIONS, SPAR AEROSPACE LIMITED	575	D	D*	C	A	4
	LA VILLE D'OTTAWA	2 224	C	A	B	A	5
G	LABRADOR AIRWAYS LTD.	174	C				5
G	L'ADMINISTRATION CANADIENNE DE LA SÛRETÉ DU TRANSPORT AÉRIEN	133	A				5
G	LAIDLAW CARRIERS TANK LP	150	C				5
G	LAIDLAW CARRIERS VAN LP	122	C				5
	LAIDLAW TRANSIT LTD.	6 768	A	A	C	C	3
L,G	LANGDON'S COACH LINES CO. LIMITED	21	B*				4
G	LES ARMOIRES FORTIER INC.	244	C				5
V	LEVY TRANSPORT LTÉE	76					
	LIBERTY LINEHAUL INC.	117	C	D*	Z	Z	2
G	LINAMAR TRANSPORTATION INC.	159	C				5
G	LODWICK TRANSPORT LIMITED	99	D				5
L	LOGISTEC CORPORATION	166	C	Z	D*	C*	4
	LOGISTIQUE MONDIALE EXEL (CANADA) INC.	319	A	A*	D*	C	5
	LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	90	A	Z	Z	A	5
	MACKIE MOVING SYSTEMS CORPORATION	115	A	D*	D*	A*	5
	MACKINNON TRANSPORT INC.	166	C	A*	C*	D*	5
G	MAERSK CANADA INC. AND ASSOCIATED COMPANIES	145	A				5
	MARINE ATLANTIQUE SCC	1 269	B	C*	B	A	5
	MCKEVITT TRUCKING LTD.	133	C	A*	D*	A*	4
	MENLO WORLDWIDE FORWARDING INC.	275	B	A*	A	A	5
	MEYERS TRANSPORT LIMITED	284	C	A	C	C	4

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; **F** : Femmes; **A** : Autochtones;
PH : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

	Nom	Total	F	A	PH	MV	ICR
V	METROWIDE DRIVER SERVICES	99					
	MILL CREEK MOTOR FREIGHT	133	C	A*	D*	D*	3
	MONTSHIP INC.	144	B	Z	D*	A	5
	MULLEN TRUCKING INC.	373	D	A	D*	D*	5
	MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	102	C*	A*	D*	C*	5
G	MUSKOKA TRANSPORT LIMITED	190	C				5
	N. YANKE TRANSFER LTD.	626	C	B	D	C	5
	NASITTUQ CORPORATION	248	C	A	D*	A	5
	NAV CANADA	5 677	C	B	C	C	5
	NESEL FAST FREIGHT INCORPORATED	246	C	A*	D*	B	5
G	NORMANDIN TRANSIT INC.	226	C				5
V	NORTHERN INDUSTRIAL CARRIERS LTD.	73					
	NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	220	C	B	A*	D*	3
	NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	174	D	Z	D*	D*	4
G	NORTHWEST TRANSPORT LTD.	107	C				5
L	OCEAN SERVICES LIMITED	106	D*	Z	Z	A*	4
	OCEANEX (1997) INC.	239	C	B*	D*	D*	4
L	OK TRANSPORTATION LIMITED	151	C*	A*	Z	B	2
G	OTTAWA MACDONALD-CARTIER INTERNATIONAL AIRPORT AUTHORITY	116	B				5
	PACIFIC COASTAL AIRLINES LIMITED	215	B	B*	D*	D	2
	PAUL'S HAULING LTD.	249	D	B	D*	D*	4
	PCY CARRIERS INC.	248	D	D*	D*	C*	5
	PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	233	B	C*	D*	A	4
	PENNER INTERNATIONAL INC.	165	C	Z	Z	D*	2
	PENSKE LOGISTICS LLC	211	C*	Z	D*	C*	5
	PENTASTAR ENERGY SERVICES LTD.	241	C	B	D*	D*	4
	PERIMETER AIRLINES (INLAND) LTD.	287	C	B	D*	D*	2
	PLH AVIATION SERVICES INC.	203	D	A	A	A	4
	POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED	322	C	A*	C*	D*	5
	PORTER TRUCKING LTD.	197	C	A*	D*	D*	2
V	PREMAY EQUIPMENT LTD.	94					
V	PRINCESS CRUISES, BC LTD.	78					
	PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	366	B	A	D*	A*	5
	PRUDHOMME GROUP OF COMPANIES	142	C	D*	C*	D*	2
	PW TRANSPORTATION LTD.	321	C	Z	D*	D	4
	RAILAMERICA INC.	291	C	B*	A	C*	5
	RAINBOW TRANSPORT (1974) LTD.	240	C	A	C*	C*	5
	REIMER EXPRESS LTÉE	1 308	C	A	B	C	5
	RIDSDALE TRANSPORT LTD.	221	D	A	Z	D*	4

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; **F** : Femmes; **A** : Autochtones;
PH : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

	<i>Nom</i>	<i>Total</i>	<i>F</i>	<i>A</i>	<i>PH</i>	<i>MV</i>	<i>ICR</i>
	ROBYNS TRANSPORTATION AND DISTRIBUTION SERVICES LTD.	157	D	C*	D*	B	2
	ROSEDALE TRANSPORT LTÉE	276	C	B*	C*	A	5
	ROSENAU TRANSPORT LTD.	309	D	A	C	C*	4
G	RTL ROBINSON ENTERPRISES LTD.	189	D				5
	RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	708	C	A	C	B	5
	SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	222	D	A	A	D*	5
	SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS, CANADA	674	D	A*	D*	C	4
	SEABOARD LIQUID CARRIERS LIMITED	409	D	Z	D*	C*	4
	SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	1 140	D	A	C	C	5
L	SECUNDA MARINE SERVICES LIMITED	267	D	D*	D*	C*	1
	SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	500	C	A	D*	A	5
	SERVICES AÉROPORTUAIRES HANDLEX INC.	749	A	D*	D*	B	5
	SGT 2000 INC.	516	D	Z	Z	A	1
	SKY SERVICE F.B.O. INC. AND SKYSERVICE AVIATION INC.	287	D	A*	D*	D*	4
V	SHANNAHAN'S INVESTIGATION AND SECURITY LTD.	478					
	SKYSERVICE AIRLINES INC.	1 143	B	C*	C*	C	5
	SKYWARD AVIATION LTD.	240	C	B	D*	D*	4
	SMIT MARINE CANADA INC.	175	C	A*	D*	C	5
	SMT (EASTERN) LIMITED	188	D	A*	C*	D*	3
	SOCIÉTÉ AIR FRANCE	283	A	Z	D*	A	5
	SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	451	B	A	C*	A	5
	SOCIÉTÉ DU PORT DE VANCOUVER	157	A	D*	A*	A	5
L	SUNBURY TRANSPORT LIMITED	100	A	Z	Z	Z	3
G	SUNWEST HOME AVIATION LTD.	141	D				5
	SWANBERG BROS. TRUCKING LTD.	195	D	A	D*	D*	5
G	SYSTÈMES DANFREIGHT INC. / DANFREIGHT SYSTEMS INC.	248	C				5
	SYSTÈMES DE TRANSPORT DE CARON	228	D	D*	C*	D*	3
V	TALLMAN TRANSPORTS LTD.	93					
	TBI CANADA	189	C	A*	C*	A	5
	TERASEN PIPELINES (TRANS MOUNTAIN) INC.	295	B	D*	C	B	4
G	THUNDER AIRLINES LIMITED	96	C				5
	TIPPET-RICHARDSON LIMITED	185	D	C*	A	B	5
	TNT CANADA INC.	272	A	A*	C	A	4
	TORONTO PORT AUTHORITY	95	C	Z	D*	C*	4
	TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	1 656	B	A	C	B	5
	TRANSFREIGHT INC.	306	B	A*	D*	A	4
	TRANS-FRT. MCNAMARA INC.	112	C	A*	D*	D*	2
	TRANSIT WINDSOR	267	C	C*	C*	A	3
	TRANSPORT AMÉRICAIN CANADIEN C.A.T. INC.	213	C	Z	D*	D*	5
	TRANSPORT ASSELIN LTÉE	184	C	D*	Z	Z	3

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; **F** : Femmes; **A** : Autochtones;
PH : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

	<i>Nom</i>	<i>Total</i>	<i>F</i>	<i>A</i>	<i>PH</i>	<i>MV</i>	<i>ICR</i>
G	TRANSPORT BELMIRE INC.	123	C				5
	TRANSPORT BERNIERES INC.	164	C	Z	Z	Z	4
	TRANSPORT CABANO-KINGSWAY INC.	1 575	C	A*	C	C	5
	TRANSPORT COUTURE ET FILS LTÉE	177	D	Z	Z	Z	4
G	TRANSPORT FORESTVILLE INC.	85	D*				5
	TRANSPORT GUILBAULT INC.	217	Z	Z	D*	A*	5
G	TRANSPORT GUY BOURASSA INC.	216	C				5
	TRANSPORT HERVE LEMIEUX (1975) INC.	231	D	A*	D*	B	4
G	TRANSPORT JACQUES AUGER INC.	244	D				5
	TRANSPORT KLEYSSEN LTÉE	259	C	A	C*	C	4
	TRANSPORT MIDLAND LIMITÉE	1 110	C	A	C	C	4
	TRANSPORT MORNEAU INC.	293	D	D*	D*	Z	4
	TRANSPORT NJN INC.	145	C	Z	Z	D*	2
	TRANSPORT QUIK X INC.	221	B	A*	D*	C	5
G	TRANSPORT ROBERT(1973) LTÉE	247	D*	C*	D*	Z	4
	TRANSPORT TFI 1, SEC	253	C	D*	D*	A*	4
	TRANSPORT THIBODEAU INC.	470	D	A*	A	C	4
	TRANSPORT THOM LTÉE	169	C	D*	D*	A*	5
G	TRANSPORT W. J. DEANS INC.	91	C				5
	TRANSX LTD.	898	C	A	C	D	4
	TRAVELERS TRANSPORTATION SERVICES INC.	347	D	A*	C	C	3
	TRENTWAY-WAGAR INC.	591	C	A*	D*	C	5
	TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	237	B	A*	D*	B	5
	TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	257	D	A*	D*	B	4
	TST SOLUTIONS INC.	1 054	C	A*	C	C	5
	UNITED AIRLINES, INC.	162	A	A*	D*	C	4
V	UNITED VAN LINES (CANADA) LIMITED	93					
	UPPER LAKES GROUP INC.	405	D	D*	C*	C*	5
	US AIRWAYS GROUP, INC.	108	A	Z	Z	A	3
	VANCOUVER ISLAND HELICOPTERS LTD.	213	D	D*	D*	D*	5
L	VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	254	B	C*	C*	B	3
	VERSPEETEN CARTAGE LTD.	226	C	D*	D*	A	4
	VIA RAIL CANADA INC.	3 360	C	A	B	C	4
	VOYAGEUR AIRWAYS LIMITED	239	C	A	C*	A	5
	WARREN GIBSON LIMITED	637	D	A	C	C*	3
	WASAYA AIRWAYS LIMITED PARTNERSHIP	292	B	A	D*	D*	4
G	WESBELL GROUP OF COMPANIES INC.	128	C				5
	WESTCOAST ENERGY INC.	829	C	B	B	A	5
	WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	141	D	A*	D*	D*	5
	WESTJET AIRLINES LTD.	3 830	A	C	D	D	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; **F** : Femmes; **A** : Autochtones;
PH : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

<i>Nom</i>	<i>Total</i>	<i>F</i>	<i>A</i>	<i>PH</i>	<i>MV</i>	<i>ICR</i>
WESTSHORE TERMINALS LTD.	174	C	Z	D*	D*	4
WINNIPEG AIRPORTS AUTHORITY INC.	118	C	C*	B*	D*	5
WORLDWIDE FLIGHT SERVICES	1 064	C	B	D*	A	5
XTL TRANSPORT INC.	147	A	A*	Z	C	4
YELLOW TRANSPORTATION, INC.	237	C	A*	D*	C	5
SECTEUR DES COMMUNICATIONS						
ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	174	B	D*	D*	A*	5
ALIAN T	6 025	A	B	C	A	2
ALLIANCE ATLANTIS BROADCASTING INC.	350	A	Z	C*	B	5
ALLSTREAM CORP.	3 292	B	A	C	B	4
BELL CANADA	28 868	A	B	C	C	5
BELL EXPRESSVU LTD.	1 323	B	A	C	B	4
BELL MOBILITÉ INC.	3 411	A	A	C	B	5
BELL WEST INC.	762	A	B*	C*	B	5
BLACKBURN RADIO INC.	117	B	A*	D*	D*	5
CALL-NET ENTERPRISES	1 703	A	A	C	A	5
CANPAR TRANSPORT L.P.	1 666	D	A	C	A	5
CENTURY II HOLDINGS INC.	1 118	B	A	B	A	5
CHUM LIMITED	2 583	A	B	C	C	5
COGECO CABLE (CANADA) INC.	848	A	A*	D	C	5
COGECO CABLE CANADA INC.	347	A	Z	Z	Z	3
CONNEXIM SOCIÉTÉ EN COMMANDITE	600	B	D*	D*	A	2
CORPORATION OF THE CITY OF THUNDER BAY, TELEPHONE DEPARTMENT	318	B	A*	A	B*	5
CORUS ENTERTAINMENT INC.	1 836	B	C	C	C	5
CRAIG MEDIA INC.	558	A	A	C	B	4
CTV – Total	3088					
CTV INC. – CTV SASKATCHEWAN	154	B	D*	A	B*	5
CTV INC. – CFCF	135	A	A*	D*	B*	5
CTV INC. – CFRN	110	A	D*	D*	D*	5
CTV INC. – CJOH	123	A	D*	D*	A*	5
CTV INC. – CKY	100	A	B*	A	B*	5
CTV INC. – MCTV	123	A	A*	A	D*	5
CTV SPECIALTY TELEVISION INC.	393	B	A*	A	D	5
CTV SPECIALTY TELEVISION INC./RDS	180	B	A*	D*	Z	5
CTV TELEVISION INC. – ATV/ASN	184	C	A*	A	A*	5
CTV TELEVISION INC. – CFCN	151	B	C*	A*	D*	5
CTV TELEVISION INC. – CFTO/CTV	1 112	A	A	A	B	5
CTV TELEVISION INC. – CIVT	190	A	B*	D*	B	5
CTV TELEVISION INC. – CKCO	133	A	A*	C*	D*	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; **F** : Femmes; **A** : Autochtones;
PH : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

	<i>Nom</i>	<i>Total</i>	<i>F</i>	<i>A</i>	<i>PH</i>	<i>MV</i>	<i>ICR</i>
	DYNAMEX CANADA CORP.	534	B	A	C	A	4
	EASTLINK	588	A	A	C	B	5
	EXPERTECH NETWORK INSTALLATION INC.	1 810	C	A	C	C	5
	FÉDÉRAL EXPRESS CANADA	4 153	B	A	B	A	5
	GLOBAL COMMUNICATIONS LTD. – Total	1 337					
	GLOBAL COMMUNICATIONS LTD. – CH	153	B	Z	D*	C*	5
	GLOBAL COMMUNICATIONS LTD. – CICT	180	B	C*	D*	C*	5
	GLOBAL COMMUNICATIONS LTD. – CITV	150	B	D*	D*	C*	5
	GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	402	B	A*	D*	C	5
	GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	100	C	Z	D*	Z	5
	GLOBAL COMMUNICATIONS LTD.	251	A	D*	D*	C	5
	GLOBAL TELEVISION QUEBEC, LIMITED PARTNERSHIP	101	B	Z	Z	C*	5
	GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	292	B	D*	D*	D*	4
	GROUPE RADIO ASTRAL INC.	905	A	Z	D*	D	4
	GROUPE TVA INC.	915	A	D*	Z	C*	5
	JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	410	B	B*	C	C	5
F	LES SERVICES DE GESTION TÉLÉGLOBE CANADA INC.	0					
F	MANALTA INVESTMENT COMPANY LTD.	0					
	MANITOBA TELECOM SERVICES INC.	3 045	A	B	C	C	5
	MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	235	B	D*	C*	A*	5
	MICROCELL SOLUTIONS	2 046	B	A	C	B	4
	MUSIQUEPLUS INC.	154	B	Z	Z	A	5
	NAVIGATA COMMUNICATIONS INC.	221	A	A*	D*	A	4
	NEWCAP BROADCASTING, A DIVISION OF NEWCAP INC.	635	B	A	C	C	5
	NOROUESTEL INC.	564	C	C	A	A	5
	NORTHERNTEL LIMITED PARTNERSHIP	211	B	A*	D*	C*	5
	PAGING NETWORK OF CANADA INC.	160	A	A*	D*	B	4
	PELMOREX INC.	282	A	A*	A	A	5
	PERSONA COMMUNICATIONS INC.	374	C	A*	C*	C*	4
	PRIMUS TELECOMMUNICATIONS CANADA INC.	675	A	A	C*	A	5
L	PUROLATOR COURRIER LIMITÉE	10 590	C	A	D	A	3
	RADIO NORD COMMUNICATIONS INC.	201	B	A*	B*	C*	5
	RAWLCO RADIO LTD.	182	B	A	C*	D*	5
	ROGERS COMMUNICATIONS INC.	11 595	A	A	C	A	5
	SHAW COMMUNICATIONS INC.	5 689	C	B	D	A	4
	SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES	54 896	A	A	C	B	5
	SOCIÉTÉ RADIO-CANADA	7 394	A	A	C	C	5
	STANDARD RADIO INC.	935	A	B	C	C	5
	STRATOS WIRELESS INC.	231	B	D*	D*	B*	5
	TÉLÉBEC S.E.C.	538	A	A*	C*	C*	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; **F** : Femmes; **A** : Autochtones;
PH : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

	Nom	Total	F	A	PH	MV	ICR
G	TÉLÉGLOBE CANADA ULC	522	B				5
	TELESAT CANADA	467	B	A*	C*	A	5
	TELUS COMMUNICATIONS (QC) INC.	1 703	B	B*	C	C	4
	TELUS INC.	14 428	B	A	C	B	5
	TELUS MOBILITÉ	5 328	A	A	C	A	5
	THE SCORE TELEVISION NETWORK LTD.	142	C	A*	D*	C	5
	TQS INC.	442	B	A*	Z	D*	4
	TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTÉE	2 555	C	A	C	A	4
	UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTÉE	7 203	C	A	D	A	5
	VIDÉOTRON LTÉE	2 120	C	D*	C	B	5
	VIDÉOTRON TÉLÉCOM LTÉE	456	A	A*	D*	C	4
AUTRES SECTEURS							
L	ADM AGRI-INDUSTRIES LTD.	962	C	Z	Z	C	4
	AGRICORE UNITED	2 416	C	C	C	C	4
	BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA	1 367	B	A	C	A	5
	BRINK'S CANADA LIMITED	1 937	C	A	C	C	5
	BRUCE POWER LP	3 482	C	A	B	B	4
L	CANADA MALTING COMPANY LIMITED	175	C	D*	D*	C*	2
	CAMECO CORPORATION	1 452	C	A	B	A	5
	CARGILL LIMITÉE	920	C	C	C	C	5
	CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL	227	A	D*	C*	A	5
	COGEMA RESOURCES INC.	265	C	A	D*	A*	5
	COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ	487	B	C	D	C	5
	COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE	384	A	A*	B	A	5
	COMPAGNIE MINIÈRE ET MÉTALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON	1 416	C	B	A	A	4
	CONSEIL DES ARTS DU CANADA	175	A	A	C*	A	5
	CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LIMITÉE	306	C	D*	D*	A	4
G	DOVER INDUSTRIES LIMITED	173	C				5
	ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITÉE	3 206	B	B	B	A	5
	EXPORTATION ET DEVELOPPMENT CANADA	1 003	A	D*	C	A	5
	GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	146	D	Z	Z	A	5
	INTERMAP TECHNOLOGIES CORPORATION	133	C	Z	D*	A*	2
	J. M. SMUCKER (CANADA INC.)	836	B	A	C	C	4
	JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	645	C	D*	C*	C	4
	LA SOCIÉTÉ D'ASSURANCE-DÉPÔTS DU CANADA	91	A	B*	Z	A	5
	LANDMARK FEEDS INC.	343	D	C	Z	D*	5
	MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	331	C	D*	D*	D*	5
	MDS NORDION	764	B	D*	C*	A	5
	MONNAIE ROYALE CANADIENNE	424	A	C	C	A	5

Légende : **Total** : Nombre total de salariés au 31 décembre 2003; **F** : Femmes; **A** : Autochtones;
PH : Personnes handicapées; **MV** : Minorités visibles; **ICR** : Indice de conformité du rapport

	<i>Nom</i>	<i>Total</i>	<i>F</i>	<i>A</i>	<i>PH</i>	<i>MV</i>	<i>ICR</i>
	MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE	159	A	A*	A*	A*	5
	MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA	255	A	D*	C*	B	4
	MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	208	A	A*	B	B*	5
	N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	245	D	C*	D*	D*	4
	NEWLIFE MILLS LTD.	220	C	D*	C*	D*	2
	OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	174	A	A	B*	C*	4
	ONTARIO POWER GENERATION	11 013	C	B	C	B	5
	PARRISH & HEIMBECKER LIMITÉE	871	B	D	C	C	4
V	PACIFIC ELEVATORS LIMITED	85					
	PRESSE CANADIENNE (LA)	386	B	A*	B	C	4
	PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	99	C	A	D*	C	5
	REUTERS CANADA LIMITED	145	A	Z	Z	C	4
	RIDLEY INC.	381	C	D*	D*	C	5
V	SEAWATCH INC.	85					
	SASKATCHEWAN WHEAT POOL	1 157	C	C	C	C	3
	SECURICOR CANADA LTD.	2 740	C	B	C	C	5
	SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENTS	1 720	A	A	B	A	5
v	SOCIÉTÉ IMMOBILIÈRE DU CANADA LIMITÉE	89					
	SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS	693	B	D*	C*	A	4
	SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE	1 038	A	C	C	C	5
	SOCIÉTÉ DU MUSÉE CANADIEN DES CIVILISATIONS	362	A	A*	C*	A	5
V	SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	229	A	Z	D*	C*	5
	TÉLÉFILM CANADA	174	A	A*	D*	B	4
	VERREault NAVIGATION INC.	77	C*	Z	Z	Z	4
	ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	258	C	A*	A	D*	3

Chapitre 5 :

Faits saillants – Rapports des employeurs (PLÉME)¹¹

Ce chapitre décrit la situation d'emploi en 2003 des quatre groupes désignés dans les effectifs des employeurs privés relevant de la compétence fédérale et visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il analyse également l'évolution de la situation de ces groupes durant l'année. La première section se concentre sur l'effectif total. Les sections suivantes examinent séparément la situation des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

5.1 L'effectif

- En 2003, l'effectif total du secteur privé visé par la Loi a diminué dans tous les secteurs (banques, transports, communications et autres) d'un total de 3 %.
- 58 employeurs ont soumis un rapport pour la première fois cette année. 23 autres qui avaient soumis un rapport l'an dernier ne l'ont pas fait cette année pour diverses raisons. Dans l'ensemble, le nombre de rapports d'employeurs a augmenté pour atteindre 458.
- L'ensemble des recrutements comme proportion de l'effectif a diminué au cours des deux dernières années, de 17,2 % en 2001 à 13,1 % en 2002 et à 12,4 % en 2003. Comme proportion de la population apte au travail, les promotions sont demeurées stables à 6,6 %. Par contre, les cessations d'emploi ont diminué au cours des deux dernières années passant de 14,4 % en 2001 à 13,7 % en 2002 et à 13,2 % en 2003.

NOMBRE D'EMPLOYEURS			
SECTEUR	1987	2002	2003
Banques	23	22	23
Transports	208	265	302
Communications	90	84	82
Autres secteurs	52	52	51
Tous les secteurs	373	423	458

NOMBRE DE SALARIÉS			
SECTEUR	1987	2002	2003
Banques	169 632	196 828	184 449
Transports	203 207	182 616	179 818
Communications	179 247	212 335	209 075
Autres secteurs	43 331	48 254	47 160
Tous les secteurs	595 417	640 033	620 502

¹¹ Les totaux pourraient ne pas égaier la somme des composantes en raison d'arrondissements et de suppressions.

L'effectif en 2003

Le déclin du nombre total de salariés cette année, passant de 640 033 à 620 502, a été attribuable en grande partie au grand nombre de cessations d'emploi et aux nombreuses fusions qui ont eu lieu en 2003. L'effectif du secteur privé visé par la Loi a baissé d'environ 19 500 employés et des baisses se sont produites dans les quatre secteurs.

Cinquante-huit employeurs ont soumis un rapport pour la première fois en 2003, ce qui a ajouté 10 000 salariés à l'effectif total. En même temps, 23 employeurs ont cessé de soumettre des rapports, ce qui a entraîné une réduction de 6 000 salariés du compte total. Parmi les raisons de ce changement, il se peut que les employeurs aient réduit leurs effectifs à moins de 100 salariés, qu'ils aient fusionné avec d'autres employeurs ou qu'ils aient mis fin à leurs activités tout simplement.

Profil sectoriel

Les trois plus importants secteurs relevant de la compétence fédérale visés par la Loi ont compté pour près de 92,4 % des effectifs en 2003. Le secteur des communications venait au premier rang avec 33,7 % de l'effectif total, suivi des banques avec 29,7 %, du secteur des transports avec 29 % et des autres secteurs avec 7,6 %.

L'effectif du secteur des banques a subi une baisse importante de 6,5 %. Les autres secteurs ont connu une baisse de 2,4 %, alors que les secteurs des transports et des communications ont tous deux connu une baisse de 1,6 %.

Avec 184 000 salariés, l'effectif des banques a atteint son niveau le plus bas depuis l'an 2000. Ce nombre représente toutefois une

augmentation de 11 500 salariés comparativement au nombre enregistré en l'an 2000. Ces changements sont attribuables, dans une large mesure, à plusieurs faillites et mises à pied dans l'ensemble du secteur ainsi qu'à une utilisation accrue de la sous-traitance.

Le secteur des transports a également enregistré une baisse de son effectif passant de 182 600 en 2002 à 179 600 en 2003. Cette baisse est attribuable en grande partie à la guerre d'Iraq et l'épidémie de SRAS l'an dernier. Une plus haute valeur du dollar canadien s'est traduite également par des exportations réduites, ce qui, à son tour, a eu un effet sur le secteur des transports.

Il s'est produit un déclin semblable dans le secteur des communications où le nombre de salariés est passé de 212 500 en 2002 à 208 900 en 2003 en raison de certaines restructurations dans l'ensemble du secteur.

Profil régional

Les quatre provinces les plus peuplées du Canada (l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta) constituaient 87,2 % de l'effectif visé par la Loi en 2003. L'Ontario se taillait la part du lion avec 46,8 %, suivi du Québec avec 18,7 %, de la Colombie-Britannique avec 11,6 % et de l'Alberta avec 10,2 %. Comparativement à l'année 2002, la part de l'effectif de l'Ontario a augmenté, alors que celle de la Colombie-Britannique a diminué. Les parts du Québec et de l'Alberta sont restées pratiquement les mêmes.

Les neuf autres régions se sont partagées 12,8 % de l'effectif visé par la Loi, alors que les trois territoires du nord employaient à eux trois 1 145 salariés, soit 0,2 % de l'effectif total.

Profil des professions



En 2003, plus du tiers des salariés de l'effectif total étaient affectés à des postes administratifs et de bureau. Ensemble, le personnel de bureau et le personnel administratif et de bureau principal représentaient 35,7 % de l'effectif total, légèrement moins qu'en 2002. Par contre, le pourcentage de salariés occupant des emplois professionnels a augmenté de façon constante. En 2003, les emplois professionnels et semi-professionnels et techniques représentaient 18,9 % de l'effectif par rapport à 18,5 % en 2002 et à 18,2 % en 2001.

Représentant 11,4 % de l'effectif en 2003, les gestionnaires (cadres supérieurs et cadres intermédiaires et autres administrateurs) constituaient le quatrième groupe en importance, une légère hausse par rapport aux 11,2 % de l'année précédente. Le pourcentage de travailleurs qualifiés et artisans a baissé de 9,2 % en 2002 à 8,7 % en 2003.

En 2003, la concentration de salariés dans certaines catégories professionnelles a varié d'un secteur à l'autre. Par exemple, 75,9 %

des salariés du secteur des banques occupaient des emplois de bureaux et des postes professionnels par rapport à 64,5 % dans les communications, 44,8 % dans les autres secteurs et seulement 23,6 % dans le secteur des transports. En 2002, cette concentration était de 76,8 % dans le secteur des banques, de 63,8 % dans le secteur des communications, de 45,4 % dans les autres secteurs et de 23,3 % dans le secteur des transports.

En revanche, 49,1 % des employés dans le secteur des transports occupaient des postes de travailleurs qualifiés et artisans et de travailleurs manuels spécialisés par rapport à seulement 0,07 % des salariés du secteur bancaire. À noter également en 2003, la différence dans la part des postes de gestion pour chacun des secteurs. Par exemple, les deux catégories de la gestion constituaient 19,0 % de tous les salariés dans le secteur bancaire, mais seulement 5,5 % dans celui des transports, 10,2 % dans celui des communications et 8,9 % dans les autres secteurs.

Recrutements

Il y a eu 77 200 recrutements au sein de l'effectif visé par la Loi en 2003 comparé à 83 700 en 2002 et 108 300 en 2001. La diminution de 6 600 en un an a réduit le rapport global entre le recrutement et l'effectif total à 12,4 % comparativement à 13,1 % en 2002.

L'an dernier, le secteur des transports venait en tête du recrutement avec 40,6 % du recrutement total chez les employeurs

¹² La catégorie des surveillants combine deux catégories professionnelles (les surveillants et les contremaîtres); la catégorie des ventes et services combine trois catégories professionnelles (le personnel spécialisé de la vente et des services, le personnel intermédiaire de la vente et des services, et autre personnel de la vente et des services); la catégorie des cadres et autres administrateurs combine deux catégories professionnelles (les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et autres administrateurs); la catégorie des travailleurs manuels comprend deux catégories professionnelles (travailleurs manuels spécialisés et autres travailleurs manuels); la catégorie du personnel de bureau comprend deux catégories professionnelles (le personnel administratif et de bureau principal et le personnel de bureau).

visés par la Loi, suivi par le secteur des communications avec 31,1 %, les banques avec 23,3 % et les autres secteurs avec 5,1 %.

Le taux de recrutement a connu une augmentation tant dans le secteur des transports que dans les autres secteurs en 2003. Il a augmenté de 16,7 % à 17,4 % de l'effectif dans les transports et de 8,0 % à 8,3 % dans les autres secteurs. Le taux a diminué dans le secteur des banques de 10,9 % à 9,7 % et dans celui des communications de 12,9 % à 11,5 %. L'année 2003 a connu une forte baisse du recrutement total dans le secteur des banques et celui des communications. Le nombre total de recrutements dans le secteur des banques a chuté de 21 400 à 17 900, alors que le secteur des communications a connu une baisse semblable de 27 400 à 23 900. Par ailleurs, le nombre total de recrutements a augmenté légèrement passant de 30 800 à 31 200 dans le secteur des transports et de 3 800 à 3 900 dans les autres secteurs.

Près de 65,0 % des salariés ayant rejoint l'effectif visé par la Loi en 2003 étaient des salariés à plein temps, 34,9 % étaient des salariés à temps partiel et 0,9 % des salariés temporaires. Cela diffère de l'année 2002 au cours de laquelle 66,4 % des recrutements étaient dans des postes à plein temps, 33,6 % dans des postes à temps partiel et 3,8 % dans des postes temporaires.

Cessations de fonctions

Le nombre de cessations d'emploi a diminué de 87 500 en 2002 à 81 800 en 2003 (c.-à-d. de 13,7 % de l'effectif en 2002 à 13,2 % en 2003). Le niveau en 2003 concordait avec la période de 2000 à 2002 mais il était beaucoup plus élevé que les niveaux enregistrés au cours des années 1990. Le nombre de cessations d'emploi

a dépassé le nombre de recrutements. En conséquence, l'impact net était négatif pour la deuxième année consécutive. Le nombre de cessations d'emploi a été supérieur à celui des recrutements chaque année de 1990 à 1997, mais il y a eu plus de recrutements que de cessations d'emploi chaque année de 1998 à 2001. En tout, on compte 4 600 cessations d'emploi de plus que de recrutements en 2003.

Le secteur des transports représentait 39,1 % de toutes les cessations d'emploi, suivi du secteur des communications, avec 31,3 %, du secteur des banques, avec 24,2 %, et des autres secteurs, avec 5,2 %. Comparativement à l'année précédente, la proportion des cessations d'emploi par rapport à l'effectif de chaque secteur a augmenté de 14,9% à 17,8 % dans le secteur des transports mais a diminué dans les trois autres secteurs : de 11,5 % à 10,8 % dans celui des banques, de 14,7 % à 12,3 % dans celui des communications et de 12,8 % à 9,0 % dans les autres secteurs.

En 2003, il y a eu plus de cessations d'emploi que de recrutements dans chacun des quatre secteurs. Dans le secteur des banques le nombre de salariés a baissé de 1 900, dans le secteur des communications de 1 700 et dans le secteur des transports de 7 200. Les autres secteurs comptaient 350 cessations d'emploi de plus que de recrutements.

Promotions

À 6,6 %, le rapport entre les promotions et l'effectif visé par la Loi est resté inchangé comparativement à 2002. Il y a eu 40 700 promotions accordées par les employeurs en 2003, presque 1 500 de moins qu'en 2002. Cela représentait le nombre de promotions le plus faible depuis 1993.

Parmi les divers secteurs, c'est encore une fois dans le secteur bancaire que la proportion la plus élevée de salariés a été promue cette année. Les banques ont accordé 51,8% de toutes les promotions dans l'ensemble de l'effectif, suivies du secteur des communications avec 21,8 %, du secteur des transports avec 19,1 % et les autres secteurs avec 7,0 %. La part des salariés promus a augmenté de 11,3 % en 2002 à 11,5 % dans le secteur bancaire et de 3,6 % à 4,3 % dans le secteur des transports. Cependant, elle a baissé de 4,7 % à 4,2 % dans le secteur des communications et de 6,5 % à 6,1 % dans les autres secteurs.

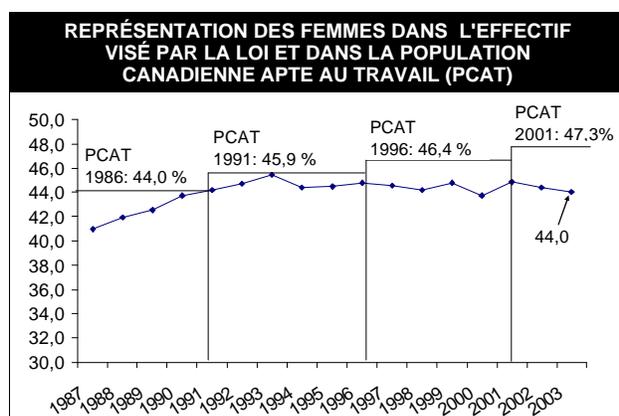
Salaires

Le salaire moyen de l'effectif visé par la Loi a augmenté de 1 537 \$, soit de 2,8 %, pour s'établir à 56 951 \$ en 2003. Depuis 1997, il s'est accru globalement de 22,0 %. En 2003, 57,0 % de l'effectif gagnait moins de 50 000 \$ comparativement à 58,5 % l'année précédente. Au bas de l'échelle salariale, 10,2 % gagnait moins de 30 000 \$ en 2003 comparativement à 11,1 % l'année précédente. Presque la moitié de l'effectif (46,8 %) gagnait un salaire se situant au milieu de l'échelle, soit de 30 000 \$ à 49 999 \$ comparativement à 47,4 % en 2002.

5.2 Les femmes

- La représentation des femmes au sein de l'effectif visé par la Loi a légèrement baissé en 2003.
- Moins de femmes ont été embauchées cette année, mais moins ont cessé d'exercer leurs fonctions.
- La part de promotions obtenues par les femmes a diminué légèrement, mais elles ont encore obtenu la majorité des promotions disponibles.
- Le salaire des femmes représentait 77,6 % de celui des hommes, soit un demi point de pourcentage moins élevé que le taux de 78,1 % de l'an dernier.
- Les femmes avaient un taux de représentation élevé dans le secteur bancaire (70,3 %) et ensuite dans le secteur des communications (40,8 %).
- Les femmes sont encore très concentrées dans les emplois de bureau, mais elles ont fait certains progrès au niveau des échelons supérieurs et des échelons professionnels.

Représentation



En 2003, la représentation des femmes au sein de l'effectif visé par la Loi a légèrement diminué de 44,4 % en 2002 à 44 %. Cette année, la représentation des femmes se comparait très bien au taux de 40,9 % de 1987. En fait, ce taux représente près de 93 % du taux de disponibilité des femmes sur le marché du travail, qui était de 47,3 % selon le Recensement de 2001. L'effectif comptait 273 000 femmes en 2003, soit près de 7 000 de moins qu'en 2002.

En ce qui concerne la répartition des femmes au sein de l'effectif visé par la Loi, 47,5 % d'entre elles travaillaient dans le

secteur bancaire, 31,2 % dans le secteur des communications, 15,6 % dans le secteur des transports, et seulement 4,8 % dans les autres secteurs. En 2002, les ratios étaient de 47,4 % pour le secteur bancaire, de 31,3 % pour le secteur des communications, de 15,6 % pour le secteur des transports et de 4,7 % pour les autres secteurs. Dans l'ensemble, seulement le secteur des communications a connu une baisse du nombre de salariés de sexe féminin en 2003.

En même temps, on a connu une baisse de la représentation totale des femmes dans trois des quatre secteurs. Dans le secteur bancaire, leur représentation a diminué de 0,8 % pour passer à 70,3 %, dans le secteur des communications, elle a diminué de 0,4 % pour passer à 40,8 %, et dans le secteur des transports, elle a diminué de 0,3 % pour passer à 25,1 %; cependant dans les autres secteurs, elle a augmenté de 0,1 % pour s'établir à 27,6 %.

En 2003, près de 9 femmes sur 10 dans l'effectif travaillaient dans les quatre provinces les plus peuplées, soit l'Ontario (47,5 %), le Québec (18,7 %), la Colombie-Britannique (11,4 %) et l'Alberta (9,8 %). Cependant, ce n'est qu'en Ontario

que le pourcentage a augmenté. Au Québec, il est demeuré inchangé, tandis qu'en Colombie-Britannique et en Alberta il a connu une baisse.

En Ontario, la représentation des femmes a chuté de 45,8 % à 45,3 %, au Québec, de 45,1 % à 44,7 %, et en Alberta, de 43,6 % à 43,1 %. En Colombie-Britannique, la représentation des femmes est demeurée inchangée à 43,8 %.

Parmi les dix provinces, c'est au Nouveau-Brunswick que la représentation des femmes est restée la plus élevée (50,8 %) dans l'effectif en 2003. Au Manitoba et au Saskatchewan, elle a encore été la plus basse, soit 37,1 % et 41,7 % respectivement. C'est dans les Territoires du Nord-Ouest que la représentation des femmes a été la plus faible au pays (23,9 %), alors qu'au Yukon, elle a été la plus forte (53,1 %).

Comme pour les années précédentes, les femmes étaient très concentrées dans les cinq catégories professionnelles du travail administratif et de bureau et de la vente et des services. Presque les deux tiers d'entre elles se trouvaient soit dans le personnel de bureau (46,2 %), le personnel administratif et de bureau principal (9,7 %) ou le personnel intermédiaire de la vente et des services (6,7 %). Par contre, cette concentration a diminué de 63,8 % en 2002 à 62,6 %. La représentation des femmes au niveau des cadres et des professionnels a augmenté de 25,5 % en 2002 à 26,5 %.

La représentation des femmes au niveau des cadres, en pourcentage de toutes les femmes de cet effectif, a également augmenté en 2003, passant de 10,4 % à 10,8 %.

En 2003, la représentation des femmes a augmenté dans sept catégories professionnelles; elle a diminué dans six catégories professionnelles et est demeurée

la même dans l'une d'elles. Les baisses les plus notables se trouvaient chez le personnel spécialisé de la vente et des services (de 37,7 % à 32,1 %), le personnel administratif et de bureau principal (de 80,1 % à 79,3 %) et le personnel intermédiaire de la vente et des services (de 66,1 % à 65,6 %). La plus grande augmentation dans la représentation des femmes se trouvait chez d'autre personnel de la vente et des services (de 28,5 % à 30,4 %) et les cadres supérieurs (de 19,9 % à 20,4 %). En 2003, la représentation la plus élevée pour les femmes continue d'être chez le personnel administratif et de bureau principal (79,3 %), le personnel de bureau (67,1 %) et le personnel intermédiaire de la vente et des services (65,6 %).

Dans le secteur bancaire, la représentation globale des femmes en 2003 a diminué de 71 % à 70,3 %. Leur représentation dans ce secteur a augmenté dans quatre catégories et a diminué dans dix. L'augmentation était apparente chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs (de 51 % à 51,2 %), le personnel semi-professionnel et technique (de 57,7 % à 59,2 %) et le personnel spécialisé de la vente et des services (de 20 % à 50 %). En 2003, les femmes étaient également majoritaires dans plusieurs autres catégories professionnelles, notamment chez le personnel de bureau (84,6 %), le personnel administratif et de bureau principal (79,2 %) et les surveillants (83,1 %).

Dans le secteur des transports, la représentation globale des femmes a baissé de 25,3 % en 2002 à 25,1 % cette année. Cependant, huit catégories professionnelles ont connu une augmentation, particulièrement chez les cadres supérieurs (de 13,9 % à 15,2 %), les professionnels (de 33,3 % à 33,6 %), le personnel semi-professionnel et technique

(de 8,5 % à 9 %) et les contremaîtres (de 4,6 % à 5,1 %). Dans ce secteur, les femmes constituaient 69 % du personnel intermédiaire de la vente et des services et 61,4 % du personnel de bureau.

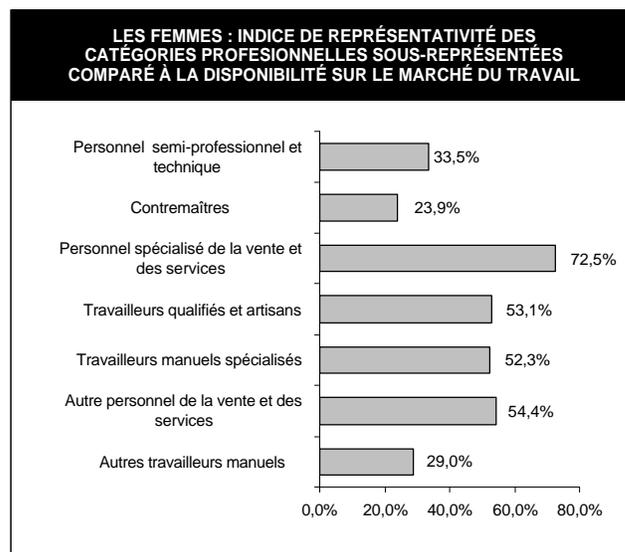
Dans le secteur des communications, la représentation des femmes a diminué de 41,2 % à 40,8 %. Elle a légèrement augmenté dans cinq catégories professionnelles mais a diminué dans les neuf autres. La baisse la plus marquée s'est produite chez le personnel spécialisé de la vente et des services (de 53 % à 45,6 %) et le personnel intermédiaire de la vente et des services (de 57,6 % à 54,6 %). En même temps, il y a eu une augmentation dans les catégories de gestion : chez les cadres supérieurs, de 20,5 % à 21,4 %, et chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs de 43,5 % à 43,9 %. Les femmes représentaient également 40,3 % des professionnels dans le secteur des communications et 25 % du personnel semi-professionnel et technique.

Leur représentation a également augmenté dans les autres secteurs, de 27,5 % à 27,6 %, et a connu une augmentation dans 9 des 14 catégories professionnelles. La représentation était à la baisse chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs chez les surveillants, ainsi que chez le personnel administratif et de bureau principal. Elle était la plus élevée dans les deux emplois de bureau (80,9 % et 79,7 %).

Indice de représentativité

Même si leur représentation au sein de l'effectif visé par la Loi équivalait à 93 % de leur disponibilité sur le marché du travail tel que définie par le Recensement du Canada de 2001, soit 44 % divisé par 47,3 %, les femmes restent gravement sous-représentées

dans six catégories professionnelles où leur taux de représentation est inférieur à 60 % de leur taux de disponibilité, notamment chez le personnel semi-professionnel et technique, les contremaîtres, les travailleurs qualifiés et artisans et autre personnel de la vente et des services.



Recrutements

Comparativement à leur situation en 2002, la part des femmes a diminué en matière de recrutements dans l'effectif cette année; elle a chuté de 39,1 % à 36,3 %.

La diminution a été observée dans sept catégories professionnelles, notamment chez les surveillants (de 50,7 % à 46,9 %), le personnel spécialisé de la vente et des services (de 28,2 % à 25,2 %) et l'autre personnel de la vente et des services (de 41,2 % à 36 %). Parallèlement, leur part de l'embauche a augmenté dans sept catégories professionnelles, particulièrement chez les cadres supérieurs (de 19,2 % à 21 %), les cadres intermédiaires et autres administrateurs (de 33,7 % à 35,9 %) et parmi les professionnels (de 39,2 % à 40,6 %).

Cessations de fonctions

Les employeurs visés par la Loi ont licencié 2 800 femmes de moins cette année. La part des femmes dans l'ensemble des cessations de fonctions a diminué, passant de 39,4 %, comparativement à 40,1 % l'année dernière. Historiquement, la part des femmes dans toutes les cessations de fonctions chez les femmes se maintient entre 39 % à 42 %. Dans l'ensemble, le nombre de cessations de fonctions a dépassé de 4 250 le nombre de recrutements en 2003. Par secteur, les cessations de fonctions ont été plus nombreuses dans le secteur bancaire, mais moins nombreuses dans les trois autres secteurs, soit 64,5 % des cessations de fonctions dans le secteur bancaire, 40,5 % dans le secteur des communications, 28,8 % dans les autres secteurs et 24,5 % dans le secteur des transports. Elles ont également augmenté dans dix catégories professionnelles et diminué dans quatre. En particulier, plus de femmes ont cessé d'exercer leurs fonctions chez le personnel intermédiaire de la vente et des services et les travailleurs manuels spécialisés, mais moins chez les cadres supérieurs et les contremaîtres.

Promotions

Les femmes se sont vu offrir 52,8 % de toutes les promotions dans l'effectif en 2003, soit moins que le 53,5 % qu'elles ont obtenu en 2002. Elles ont également obtenu moins de promotions en 2003, soit seulement 21 400 sur 40 700, contre 22 500 en 2002 et 27 100 en 2001.

En 2003, la part des promotions chez les femmes était la plus faible depuis 1987, et bien inférieure au sommet de 59,7 % observé en 1990. Cependant, elle était encore plus élevée que leur représentation

dans l'effectif. Près de 66,6 % des promotions dans le secteur bancaire ont été accordées à des femmes. Les pourcentages étaient de 34,1 % dans le secteur des transports, de 44,3 % dans le secteur des communications et de 28,6 % dans les autres secteurs. Généralement, les femmes reçoivent en moyenne 72 % des promotions dans le secteur bancaire.

Salaires

SALAIRES MOYENS DES FEMMES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DU SALAIRE DES HOMMES	
Secteur bancaire	64,4 %
Secteur des transports	73,6 %
Secteur des communications	86,9 %
Autres secteurs	78,1 %
Tous les secteurs	77,6 %

L'écart salarial global entre les femmes et les hommes travaillant à plein temps a continué d'augmenter en 2003, et le déséquilibre des échelles de rémunération supérieures et inférieures s'est maintenu.

En 2003, le salaire moyen des femmes travaillant à plein temps au sein de l'effectif était de 48 588 \$ comparativement à 62 582 \$ pour les hommes. L'écart entre les sexes a augmenté de 21,9 % en 2002 à 22,4 % en 2003, ce qui signifie, en effet, qu'en moyenne, une femme gagnait 78 cents pour chaque dollar gagné par un homme.

En même temps, le salaire moyen des femmes a augmenté dans les quatre secteurs visés par la Loi. L'augmentation était la plus élevée dans les autres secteurs (3 079 \$). En 2003, l'écart salarial a diminué dans le secteur bancaire et dans le secteur des communications, mais a augmenté dans le

secteur de transports et les autres secteurs. Cependant, c'est dans le secteur bancaire que l'écart salarial était le plus prononcé (la rémunération des femmes était seulement 64,4 % de celle des hommes). L'écart le plus faible était dans le secteur des communications; dans ce secteur, les femmes ont gagné 86,9 % du salaire des hommes.

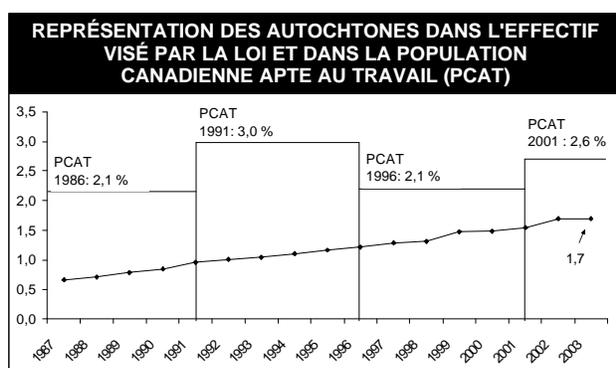
Le salaire moyen des femmes dans l'effectif visé par la Loi, qui travaillaient dans les autres secteurs est resté le plus élevé (57 500 \$), mais le salaire moyen dans le secteur des transports était seulement de 43 100 \$.

En 2003, environ 15 % des femmes travaillant à plein temps gagnaient moins de 30 000 \$, comparativement à seulement 7,1 % des hommes. Seulement 29,3 % des femmes étaient dans l'échelle de rémunération supérieure de 50 000 \$ et plus, comparativement à 52,2 % des hommes. À la mi-échelle (30 000 \$ à 49 999 \$), les pourcentages étaient de 40,7 % pour les hommes et de 55,7 % pour les femmes.

5.3 Les Autochtones

- En 2003, la représentation des Autochtones est demeurée inchangée à 1,7 %.
- La représentation a augmenté dans le secteur des banques, des communications et dans les autres secteurs, mais a baissé dans les transports.
- Près de 80 % de tous les salariés autochtones touchés par la Loi travaillaient dans quatre provinces et la majorité d'entre eux avaient un emploi dans l'une ou l'autre de trois catégories professionnelles.
- Le recrutement des Autochtones a diminué cette année, tout comme les cessations de fonctions, contribuant à un effet net négatif.
- La part de promotions des Autochtones est demeurée inchangée par rapport à l'année précédente.
- L'écart salarial entre les hommes autochtones et l'ensemble des hommes et entre les femmes autochtones et l'ensemble des femmes s'est rétréci pour la deuxième année consécutive.

Représentation



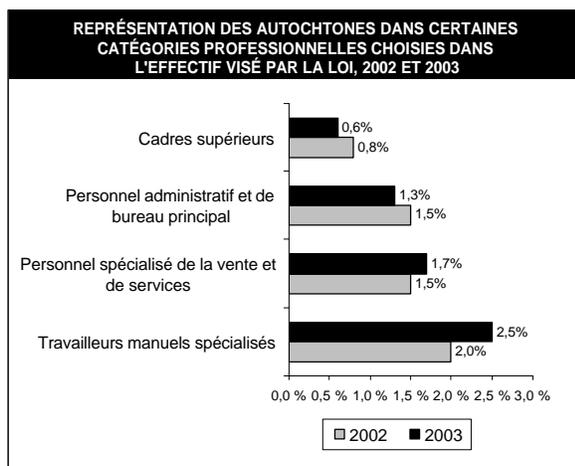
Le taux de représentation des Autochtones dans l'effectif est resté à 1,7 % en 2003, son niveau le plus élevé depuis 1987, où il était de moins de 0,7 %. Cependant, d'après les données du Recensement du Canada de 2001, l'écart entre la représentation des Autochtones et leur taux de disponibilité sur le marché de travail est maintenant le plus important depuis 1996. Le taux de 1,7 % atteint en 2003 était nettement inférieur au taux de disponibilité des Autochtones dans la population canadienne apte au travail, qui était de 2,6 %.

En 2003, l'effectif comptait 10 300 Autochtones, dont 2 100 (20,4 %) travaillaient dans les banques, 3 850 (37,4 %) dans les transports, 3 050 (29,6 %) dans les communications et 1 250 (12,1 %) dans les autres secteurs.

La représentation des Autochtones a augmenté dans trois des quatre secteurs en 2003. Les autres secteurs ont continué à compter le taux de représentation le plus élevé, avec 2,7 % en 2003 (comparativement à 2,6 % en 2002). Il a aussi augmenté à 1,5 % dans les communications (de 1,4 % en 2002) et à 1,2 % dans les banques (de 1,1 %), alors que dans les transports il a diminué de 2,3 % à 2,1 %. Depuis 1996, l'augmentation de la représentation des Autochtones a été la plus marquée dans le secteur des transports, passant de 1,2 % à 2,3 %. Elle s'est également accrue dans les communications, passant de 1,1 % à 1,5 %, ainsi que dans les autres secteurs (de 2 % à 2,7 %). Cette année, l'augmentation du taux de représentation des Autochtones dans le secteur des banques a été la première dans les huit dernières années, le taux ayant été de 1,1 % depuis 1996.

En 2003, près de 8 Autochtones sur 10 de l'effectif vivaient dans quatre provinces : l'Ontario, le Manitoba, la Colombie-Britannique et l'Alberta. On comptait plus de 1 300 salariés autochtones dans chacune de ces provinces. Située à 1,2 %, leur représentation était de 0,1 % plus élevée en Ontario. Elle a aussi augmenté de 0,3 % au Manitoba pour atteindre 5,4 %. Leur représentation en Colombie-Britannique est demeurée inchangée à 2 %, mais a continué de baisser en Alberta de 0,01 % pour atteindre 2,1 %.

La représentation autochtone régionale, exprimée en pourcentage de l'effectif visé par la Loi, est supérieure à la moyenne nationale dans les provinces de l'Ouest et dans les territoires. En effet, les salariés autochtones représentaient 15,8 % de l'effectif dans les Territoires du Nord-Ouest, 5,9 % au Yukon, 5,6 % au Saskatchewan et 5,4 % au Manitoba. Par contre, la représentation des Autochtones était beaucoup plus faible dans l'Est et le Centre du Canada, où elle varie entre 0,3 % à l'Île-du-Prince-Édouard et 3,3 % à Terre-Neuve. Les Autochtones représentaient seulement 0,7 % de l'effectif au Québec et 1,2 % en Ontario.



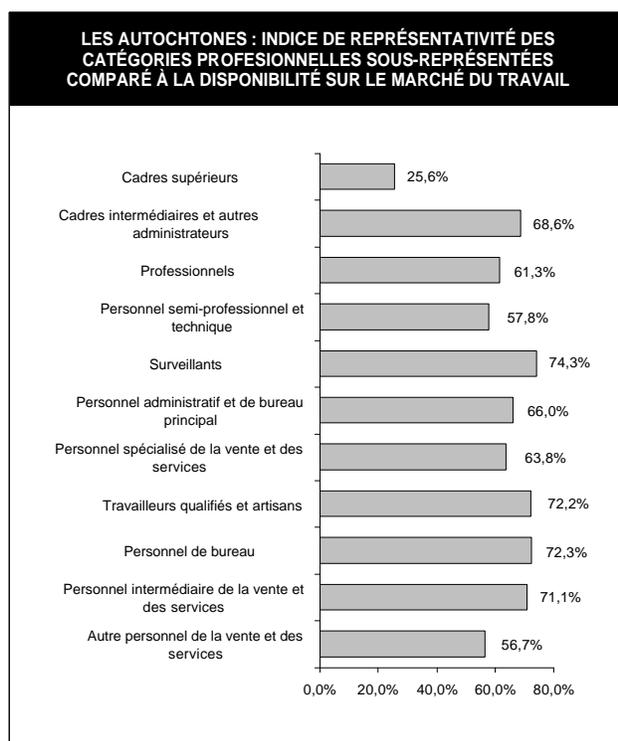
Près de six salariés autochtones sur dix étaient concentrés dans trois catégories professionnelles en 2003 : le personnel

de bureau, les travailleurs qualifiés et artisans ainsi que les travailleurs manuels spécialisés. Leur répartition au sein des 14 catégories professionnelles a changé : six catégories indiquent une augmentation, notamment les cadres intermédiaires et autres administrateurs (de 5,9 % à 6,2 %) et les travailleurs manuels spécialisés (de 18,8 % à 19,2 %). Par contre, on a constaté des diminutions marquées dans cinq autres catégories professionnelles : par exemple, chez le personnel administratif et de bureau principal (de 4,7 % à 4,3 %) et chez les travailleurs qualifiés et artisans (de 12,7 % à 12,2 %). Trois catégories n'ont montré aucun changement : les professionnels, les contremaîtres et autre personnel de la vente et des services. Plus du tiers de l'ensemble des travailleurs autochtones appartenait au personnel de bureau en 2003.

La représentation des Autochtones dans l'effectif a augmenté dans sept catégories professionnelles, a diminué dans quatre d'entre elles et est demeurée inchangée dans les trois autres. Elle s'est le plus renforcée chez les cadres intermédiaires et les autres administrateurs (de 0,9 % à 1 %) ainsi que chez le personnel spécialisé de la vente et des services (de 1,5 % à 1,7 %). Des diminutions marquées ont eu lieu chez les cadres supérieurs (de 0,8 % à 0,6 %), le personnel administratif et de bureau principal (de 1,5 % à 1,3 %) et les travailleurs manuels spécialisés (de 2,7 % à 2,5 %). La représentation est restée égale ou a dépassé la moyenne nationale de 1,7 % dans sept catégories professionnelles, surtout chez les autres travailleurs manuels (4,3 %), les travailleurs manuels spécialisés (2,5 %) et les contremaîtres (2,5 %). La représentation la plus basse se trouvait dans la catégorie des cadres supérieurs, soit 0,6 %.

Indice de représentativité

Cet indice mesure la représentation d'un groupe désigné dans l'effectif visé par la Loi par rapport à sa disponibilité sur le marché du travail canadien. La représentation des Autochtones a atteint près de 65,4 % de leur disponibilité sur le marché du travail selon le Recensement du Canada de 2001 (1,7 % divisé par 2,6 %). Cependant, les Autochtones sont sous-représentés de façon importante au sein de onze catégories professionnelles (moins de 80 % de leur disponibilité). Leur représentation est même très faible chez les cadres supérieurs, soit 25,6 % de leur disponibilité.



Recrutements

Les Autochtones ont eu un taux d'embauche de 1,9 % dans l'effectif en 2003. Près de 1 500 Autochtones ont été embauchés en 2003, ce qui a généré ainsi un nombre de

recrutements supérieur à 1 000 au cours de 8 des 17 années où un rapport sur l'équité en matière d'emploi a été soumis, soit en 1989, 1990 et entre 1998 et 2003.

Le recrutement des Autochtones a été inégal dans les quatre secteurs : les transports comptant pour 53,4 % du total, suivis des communications avec 27,8 %, des banques avec 12,3 % et des autres secteurs avec 6,6 %. Le taux de recrutement des Autochtones a été le plus élevé dans les transports (2,6 %), suivis des autres secteurs (2,5 %) et des communications (1,7 %). Cependant, seulement 1 % des nouveaux postes créés dans le secteur des banques ont été accordés à des Autochtones.

Le pourcentage d'Autochtones recrutés en 2003 a augmenté dans sept catégories professionnelles, surtout chez les cadres supérieurs, (de 0 % à 0,3 %), chez les surveillants (de 0,5 % à 1,8 %) et chez les travailleurs qualifiés et artisans, (de 2,4 % à 3,2 %). Il n'y a eu aucun changement dans le cas de deux catégories professionnelles; il y a eu des chutes dans les cinq autres, notamment dans la catégorie des travailleurs manuels spécialisés (de 2,8 % à 2,5 %), de l'autre personnel de la vente et des services (de 2,7 % à 2,4 %), et celle des autres travailleurs manuels (de 5,3 % à 5 %).

Cessations de fonctions

Plus de 1 550 Autochtones ont perdu leur emploi en 2003. Ce fut la huitième année consécutive qu'il y a eu plus de 1 000 cessations de fonctions. En 2003, les salariés autochtones ont subi 1,9 % de toutes les cessations de fonctions, comme en 2002. Par secteur, leur part de l'ensemble des cessations de fonctions a baissé dans les transports (de 2,8 % à 2,3 %), alors qu'elle

a augmenté dans les banques (de 1,1 % à 1,4 %), dans les communications (de 1,6 % à 1,7 % et dans les autres secteurs (de 2,5 % à 3 %). En 2003, le nombre de cessations de fonctions chez les Autochtones a dépassé par près de 100 le nombre de recrutements. Pour la deuxième année consécutive, les résultats sont négatifs, ce qui annule les résultats positifs observés au cours de 2000 et de 2001.

Promotions

En 2003, la part de promotions obtenues par les salariés autochtones est demeurée inchangée à 1,7 %, restant ainsi au-dessus de la fourchette de 1,2 % à 1,6 % observée durant la période de 1995 à 2001. Près de 34,9 % de ces promotions ont été accordées dans les banques, comparativement à 24 % dans les transports, 22,1 % dans les communications et 18,8 % dans les autres secteurs.

La part de promotions obtenues par les salariés autochtones a augmenté dans les autres secteurs (de 3,9 % à 4,5 %), et dans les communications (de 1,6 % à 1,7 %), mais a chuté dans les banques (de 1,3 % à 1,1 %) et dans les transports (de 2,3 % à 2,1 %). Leur part a augmenté dans sept catégories professionnelles, surtout chez le personnel spécialisé de la vente et des services (de 5,9 % à 7,9 %), chez l'autre personnel de la vente et des services, où elle a monté de 1,7 à 2,7 et chez les autres travailleurs manuels (de 2,9 % à 5,5 %). Elle a également chuté dans sept catégories professionnelles, notamment chez le personnel intermédiaire de la vente et des

services (de 3,5 % à 2,2 %), et chez les travailleurs manuels spécialisés (de 5,5 % à 3,1 %).

Salaires

L'écart salarial entre les femmes autochtones et l'ensemble des femmes s'est rétréci pour la deuxième année consécutive, comme celui entre les hommes autochtones et l'ensemble des hommes.

Le salaire moyen des femmes autochtones travaillant à plein temps dans l'effectif visé par la Loi s'est élevé à 42 687 \$ en 2003, comparativement à 48 588 \$ pour l'ensemble des femmes. L'écart s'est rétréci cette année, les femmes autochtones gagnant 87,9 % du salaire moyen de l'ensemble des femmes. Cet écart s'est aussi rétréci pour les hommes autochtones, alors qu'ils ont gagné 85,9 % du salaire moyen de l'ensemble des hommes en 2003 (53 770 \$ comparativement à 62 582 \$).

Près de 22,7 % des femmes autochtones qui travaillaient à plein temps gagnaient moins de 30 000 \$ en 2003, comparativement à 15 % pour l'ensemble des femmes. Et 10,3 % des hommes autochtones se situaient dans la même fourchette de salaire, comparativement à 7,1 % pour l'ensemble des hommes.

Au niveau salarial supérieur, 20,6 % des femmes autochtones gagnaient plus de 50 000 \$, comparativement à 29,3 % de l'ensemble des femmes. Près de 43,2 % des salariés chez les hommes autochtones se situaient au niveau supérieur, recevant donc plus que les femmes autochtones et

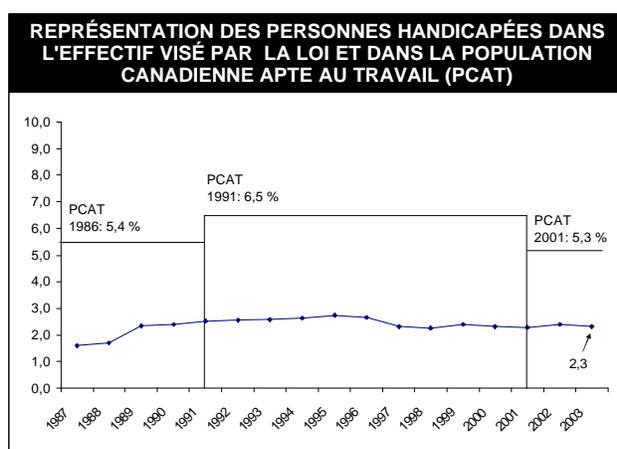
l'ensemble des femmes, mais moins que l'ensemble des hommes, dont 52,2 % touchaient un tel salaire en 2003. En termes de proportion, on retrouvait dans l'effectif global dix hommes pour quatre femmes au niveau salarial supérieur, alors que dans l'effectif autochtone la proportion s'établissait à dix hommes pour seulement trois femmes. Les femmes autochtones sont donc doublement pénalisées.

POURCENTAGE DES FEMMES ET DES HOMMES AUTOCHTONES QUI ONT GAGNÉ 50 000 \$ OU PLUS, 2001 À 2003					
	2001	Augmentation	2002	Augmentation	2003
	(%)	(points en %)	(%)	(points en %)	(%)
Hommes autochtones	35,4	4,7	40,1	3,1	43,2
Ensemble des hommes	47,4	3,4	50,8	1,4	52,2
Femmes autochtones	15,3	2,1	17,4	3,2	20,6
Ensemble des femmes	25,2	2,6	27,8	1,5	29,3

5.4 Les personnes handicapées

- La représentation des personnes handicapées a diminué cette année, continuant une tendance amorcée en 1996.
- La part de promotions et des cessations de fonctions de ce groupe était également plus basse en 2003, mais la part de recrutements s'est améliorée.
- En 2003, l'écart salarial entre les femmes handicapées et toutes les femmes s'est rétréci, au même titre que celui entre les hommes handicapés et tous les hommes.

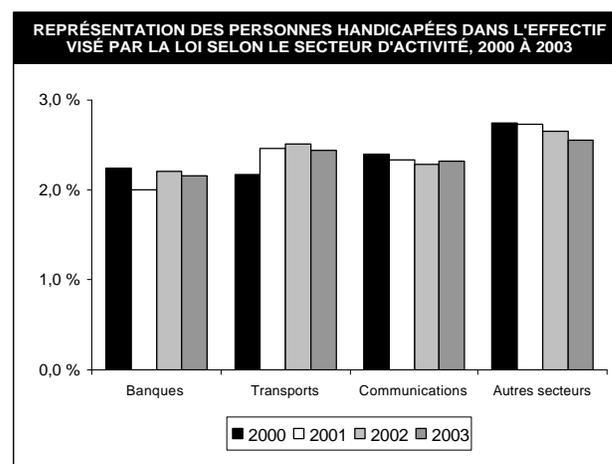
Représentation



Avec 2,3 %, le taux de représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi a maintenu en 2003 la tendance à la baisse amorcée en 1996, lorsque le taux de représentation de ce groupe était de 2,7 %. On comptait 14 400 salariés handicapés dans l'effectif en 2003, soit 400 de moins que les statistiques de 2002 et 1 700 de moins que le record de 16 100 observé en 1995. Le taux de représentation de cette année est bien inférieur comparativement au taux de disponibilité de ce groupe au sein de la population canadienne apte au travail, soit 5,3 %.

Le taux de représentation des salariés handicapés variait entre 2,2 % et 2,6 % dans les quatre secteurs industriels. Environ

33,7 % de ces salariés travaillaient dans le secteur des communications, suivi de 30,3 % dans le secteur des transports, 27,6 % dans le secteur bancaire et 8,4 % dans les autres secteurs.

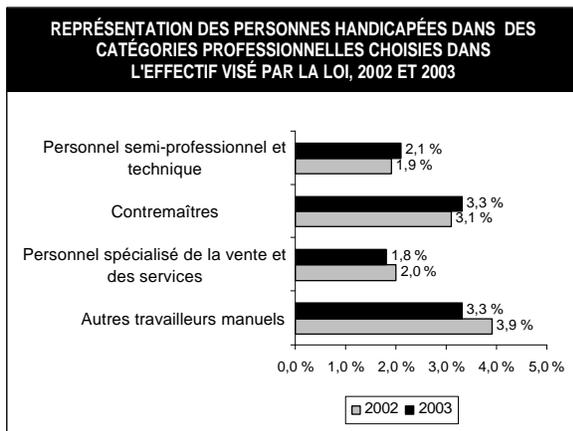


La part des personnes handicapées a diminué de 2,5 % à 2,4 % dans le secteur des transports mais est demeurée inchangée dans le secteur bancaire (2,2 %), dans le secteur des communications (2,3 %) et dans les autres secteurs (2,6 %).

Le secteur bancaire était celui où le taux de représentation de ce groupe était le moins élevé. À 2,2 %, le taux de représentation est très différent du taux de 4,1 % observé en 1990. La baisse du nombre de salariés handicapés dans le secteur bancaire de 7 500 en 1990 à 4 000 en 2003 était également remarquable.

Presque 82,8 % de tous les salariés handicapés dans l'effectif travaillaient dans quatre provinces, soit l'Ontario, la Colombie-Britannique, l'Alberta et le Québec. L'Ontario comptait 6 400 salariés handicapés ou 45,6 % du total, suivi par la Colombie-Britannique avec 2 000 salariés ou 14,2 %, l'Alberta avec 1 800 salariés ou 12,8 % et le Québec avec 1 450 salariés ou 10,1 %. Ensemble, les provinces de l'Atlantique et les territoires du Nord comptaient 7,2 % des salariés handicapés dans l'effectif alors que le Manitoba en comptait 6,9 % et la Saskatchewan 3,1 %.

Exprimé en pourcentage de représentation, le Manitoba comptait la part la plus importante de salariés handicapés en 2003 (3,6 %), suivi par la Nouvelle-Écosse (3,4 %), alors que le Québec avait une représentation de 13 %. Le Yukon avait le taux le plus élevé parmi les territoires avec 5,9 %, alors que les Territoires du Nord-Ouest avaient un taux de 2,2 %.

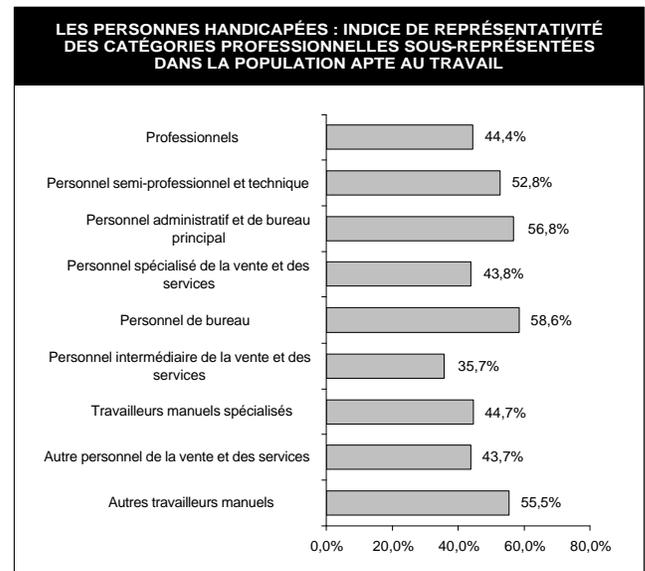


La représentation des salariés handicapés a légèrement augmenté dans trois catégories professionnelles en 2003, notamment chez le personnel semi-professionnel et technique (de 1,9 % à 2,1 %), et les contremaîtres (de 3,1 % à 3,3 %). Il était inchangé dans cinq catégories professionnelles et a diminué

dans les six autres. La chute était la plus marquée chez le personnel spécialisé de la vente et des services (de 2 % à 1,8 %) et les autres travailleurs manuels (de 3,9 % à 3,3 %).

Indice de représentativité

Cet indice mesure la part d'un groupe désigné dans l'effectif comparativement à sa disponibilité sur le marché du travail canadien. Avec seulement 43,4 %, l'indice de représentativité était très bas pour les personnes handicapées en 2003 (2,3 % divisé par 5,3 %). La sous-représentation de ce groupe est sérieuse dans 11 catégories professionnelles (moins de 80 % de sa disponibilité) et l'est encore davantage dans cinq de ces catégories professionnelles où le taux de représentation correspond à moins de 50 % de sa disponibilité. Néanmoins, cet indice montre une certaine amélioration par rapport à l'an dernier, lorsque les personnes handicapées étaient sérieusement sous-représentées dans les 14 catégories professionnelles, et sévèrement sous-représentées dans onze.



Recrutements

En 2003, le nombre de personnes handicapées recrutées au sein de l'effectif a légèrement augmenté soit de 1 % à 1,1 %. Cependant, ce groupe était le seul dont la part de recrutement se situait beaucoup plus bas que son taux de représentation dans l'effectif (1,1 % contre 2,4 %). De plus, cette part représente seulement une fraction du taux de disponibilité de 5,3 % pour ce groupe désigné sur le marché du travail canadien. Seulement 800 personnes handicapées ont été recrutées cette année, soit le même nombre qu'en 1988.

Le recrutement de personnes handicapées a considérablement augmenté dans le secteur bancaire, de 0,8 % à 1,3 %, ainsi que dans le secteur des communications, de 0,8 % à 1,2 %, mais a continué de baisser dans le secteur des transports, de 1,2 % à 1 %, et dans les autres secteurs, de 0,9 % à 0,7 %.

En 2003, le recrutement de personnes handicapées a augmenté dans huit catégories professionnelles, et dans l'ensemble leur part des recrutements a augmenté à 1,1 %. Le recrutement des personnes handicapées a considérablement augmenté chez le groupe des surveillants, de 0,5 % à 1,3 %, ainsi que chez le personnel administratif et de bureau principal, de 1 % à 1,7 %. Cependant, il est demeuré inchangé dans deux catégories professionnelles et a diminué dans les quatre autres. Les baisses les plus importantes ont été chez le groupe des travailleurs qualifiés et artisans (de 1,4 % à 0,9 %) et chez les autres travailleurs manuels (de 1,3 % à 0,5 %).

Cessations de fonctions

Les personnes handicapées comptaient pour 1,9 % de toutes les cessations de fonctions en 2003, ce qui est légèrement moins élevé

que le 2 % enregistré en 2002. Cette part était inférieure à leur taux de représentation dans l'ensemble de l'effectif et de beaucoup inférieure à la hausse de 2,5 % observée en 1995. Le nombre de salariés handicapés ayant quitté leur emploi était de 1 550, une diminution par rapport à 2002, mais un nombre de beaucoup supérieur aux 800 salariés embauchés au cours de l'année.

Le secteur bancaire comptait pour 27,2 % du nombre de personnes handicapées ayant perdu leur emploi en 2003, le secteur des transports pour 33,5 %, le secteur des communications pour 31,8 % et les autres secteurs pour 7,4 %. Comparativement à 2002, la part des salariés handicapés ayant cessé d'exercer leurs fonctions cette année était plus élevée dans le secteur bancaire (de 1,8 % à 2,2 %) et les autres secteurs (de 2,5 % à 2,7 %) mais moins élevée dans le secteur des transports (de 1,9 % à 1,6 %) et dans le secteur des communications (de 2,1 % à 2 %).

Le rythme auquel les salariés handicapés quittent l'effectif est inquiétant. Non seulement le nombre de salariés handicapés ayant cessé d'exercer leurs fonctions était plus élevé que le nombre de salariés recrutés, mais il s'agit d'une tendance qui subsiste depuis longtemps, faisant en sorte que le nombre de personnes handicapées dans l'effectif est passé de 16 100 en 1995 à 14 400 en 2003. Dans la période allant de 1995 à 2000, le nombre de cessations de fonctions était supérieur au nombre des recrutements chaque année et la perte nette totale des salariés handicapés se chiffrait à plus de 5 800.

Il s'agit du seul groupe désigné dans lequel le nombre de personnes ayant cessé d'exercer leurs fonctions est supérieur à celui des recrutements depuis les dix dernières années. De plus, ce groupe désigné

est le seul groupe qui a connu une baisse nette chaque année au cours des 15 dernières années, à l'exception de l'année 1989.

Promotions

Cette année, la part de promotions accordées aux salariés handicapés a baissé de 0,1 % pour atteindre 1,9 %. Cette part était nettement inférieure à leur taux de représentation de 2,4 %. Elle était également de beaucoup inférieure à la part de promotions record de 2,8 % observée en 1990.

Leur part de promotions a augmenté dans le secteur des transports, soit de 2,1 % à 2,3 %, dans le secteur des communications de 1,9 % à 2 % et dans les autres secteurs de 2,2 % à 2,6 %. Par contre, elle a diminué dans le secteur bancaire de 1,9 % à 1,7 %. Néanmoins, le secteur bancaire comptait pour 44,9 % de toutes les promotions des salariés handicapés de l'effectif visé par la Loi, suivi par le secteur des communications avec 22,8 %, du secteur des transports avec 22,5 % et des autres secteurs avec 9,8 %.

Salaires

SALAIRES MOYENS DES PERSONNES HANDICAPÉES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS, SELON LE SEXE ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 2003		
	HOMMES HANDICAPÉS	FEMMES HANDICAPÉES
Banques	99,5 %	96,8 %
Transports	96,1 %	100,3 %
Communications	91,6 %	91,3 %
Autres secteurs	97,0 %	94,0 %
Tous les secteurs	95,1 %	95,4 %

L'écart salarial entre les hommes handicapés et l'ensemble des hommes dans l'effectif a diminué en 2003, passant à 4,9 % (les hommes handicapés gagnaient 95,1 % du salaire moyen de l'ensemble des hommes travaillant à plein temps, comparativement à 94,7 % en 2002). L'écart est demeuré inchangé pour les femmes handicapées par rapport à l'ensemble des femmes (95,4 %). Le salaire moyen des hommes handicapés était de 59 536 \$ en 2003, et celui des femmes handicapées de 46 338 \$.

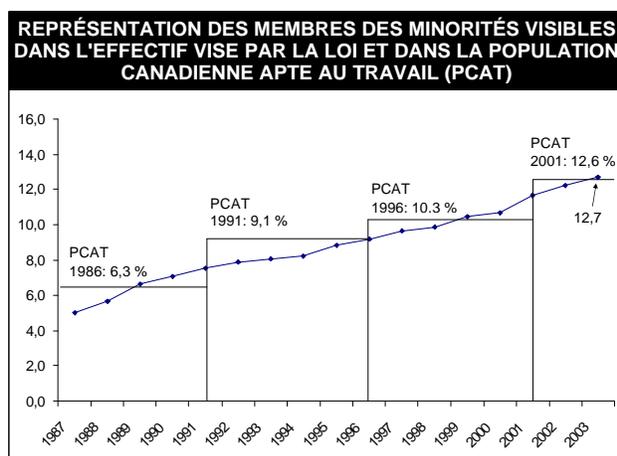
Le pourcentage des hommes handicapés dans l'effectif gagnant 50 000 \$ et plus était inférieur à celui de l'ensemble des hommes (47,8 % contre 52,2 %) alors que seulement 24,6 % des femmes handicapées gagnaient 50 000 \$ et plus, contre 29,3 % de l'ensemble des femmes. Dans l'échelle de rémunération inférieure, les différences étaient moins marquées : 6 % des hommes handicapés gagnaient en moyenne moins de 30 000 \$, comparativement à 7,1 % des autres hommes, alors que 15,2 % des femmes handicapées gagnaient moins de 30 000 \$, comparativement à 15 % pour l'ensemble des femmes.

Dans l'ensemble de l'effectif visé par la Loi, on comptait quatre femmes pour dix hommes dans la tranche de rémunération supérieure. Par contre, on comptait seulement trois femmes handicapées pour dix hommes handicapés dans la même tranche de rémunération. Cela indique que les femmes handicapées sont doublement désavantagées : leur situation salariale ne fait pas bonne figure à côté de celle de l'ensemble des femmes, et également avec celle des hommes handicapés.

5.5 Les membres des minorités visibles

- En 2003, la représentation des membres des minorités visibles s'est à nouveau accrue de façon marquée, dépassant pour la première fois le taux de disponibilité sur le marché du travail.
- La part de recrutements, de promotions et de cessations de fonctions a été plus élevée pour ce groupe en 2003 qu'en 2002. Les recrutements ont également continué de dépasser les cessations de fonctions.
- L'écart salarial s'est élargi en 2003 pour les hommes membres des minorités visibles ainsi que pour les femmes membres des minorités visibles.

Représentation



En 2003, il y avait dans l'effectif visé par la Loi 78 800 membres de minorités visibles. La représentation de ce groupe a de nouveau augmenté, passant de 11,7 % en 2001 à 12,2 % en 2002, puis à 12,7 % en 2003. Il s'agit là d'une importante amélioration comparativement à leur situation en 1987 alors que les minorités visibles représentaient 5 % du même effectif. En 2003, pour la première fois dans l'histoire, leur représentation a dépassé leur taux de disponibilité sur le marché du travail de 12,6 %.

Plus des trois-quarts des salariés membres de minorités visibles travaillaient dans les secteurs des banques et des communications en 2003. En fait, les banques accaparaient

45 % de tous les salariés de ce groupe, suivies du secteur des communications avec 31,6 %, des transports avec 19 % et des autres secteurs avec 4,3 %.

La représentation des membres des minorités visibles s'est accrue dans les quatre secteurs d'activité en 2003. Le secteur bancaire a continué d'avoir le taux de représentation le plus élevé, soit 19,3 % comparativement à 18,4 % en 2002, suivi de celui des communications avec 11,9 % comparativement à 11,6 % en 2002, des transports avec 8,3 % comparativement à 8 % en 2002 et des autres secteurs avec 7,2 % comparativement à 7 % en 2002.

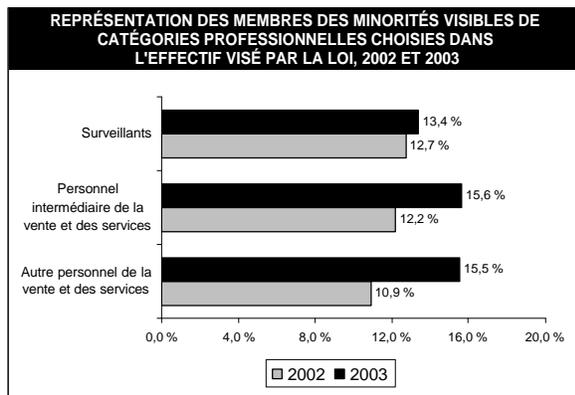
En 2003, plus de 96 % des salariés membres de minorités visibles qui appartenaient à cet effectif travaillaient dans quatre provinces : l'Ontario, la Colombie-Britannique, le Québec et l'Alberta. À elle seule, l'Ontario comptait près des deux tiers de tous les salariés membres de minorités visibles (48 900), alors que la Colombie-Britannique en comptait 13 900 ou 18 %. Le nombre de salariés membres de minorités visibles était supérieur à 1 000 dans trois autres provinces : le Québec (6 300), l'Alberta (5 500) et le Manitoba (1 600).

C'est en Colombie-Britannique que la représentation des minorités visibles était la plus élevée avec 20,1 %, suivie de l'Ontario

avec 17,5 %. Quant aux provinces de l'Alberta et du Québec, elles sont arrivées troisième et quatrième, avec respectivement 9 % et 5,7 %. Le plus bas taux de représentation des minorités visibles était à l'Île-du-Prince-Édouard avec 0,6 %.

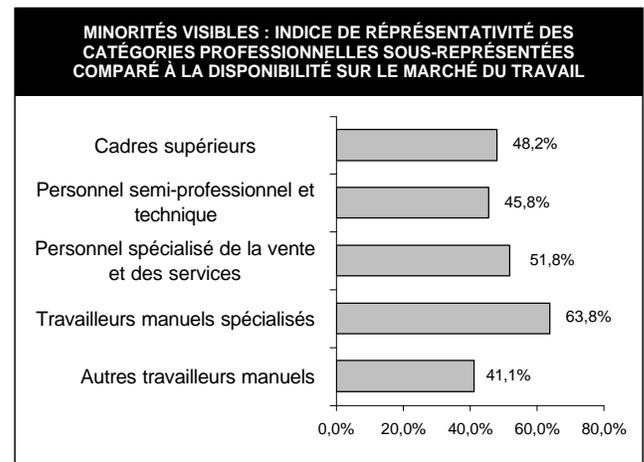
En 2003, huit sur dix salariés appartenant à des minorités visibles, étaient concentrés dans cinq catégories professionnelles : les cadres intermédiaires et autres administrateurs (8,3 %), les professionnels (18,2 %), le personnel administratif et de bureau principal (7,7 %), le personnel de bureau (37,3 %) et les travailleurs manuels spécialisés (9,5 %).

Comparativement aux personnes appartenant aux autres groupes désignés, les salariés membres de minorités visibles étaient relativement concentrés dans deux catégories professionnelles : les professionnels et le personnel semi-professionnel et technique. En 2003, plus de 20,8 % de l'ensemble des salariés membres de minorités visibles appartenaient à la catégorie des professionnels, comparativement à 15,7 % pour les femmes, 12,8 % pour les Autochtones et 15,4 % pour les personnes handicapées. Toutefois, seulement 8,5 % des salariés membres de minorités visibles se retrouvaient dans les deux groupes de gestion, comparativement à 10,8 % des femmes, 9,9 % des personnes handicapées et 6,5 % des salariés autochtones.



La représentation des membres des minorités visibles s'est accrue dans douze catégories professionnelles, surtout dans la catégorie des surveillants (de 12,7 % à 13,4 %), du personnel administratif et de bureau principal (de 17 % à 18,1 %), du personnel intermédiaire de la vente et des services (de 11,6 % à 12,2 %) et de l'autre personnel de la vente et des services (de 11,1 % à 15,5 %). Il y a eu des diminutions dans deux catégories professionnelles : chez les travailleurs qualifiés et artisans (de 7,3 % à 7,1 %) et chez les autres travailleurs manuels (de 5,9 % à 5,5 %). La représentation de ce groupe désigné a été supérieure à la moyenne générale de la population canadienne apte du travail de 12,6 % dans les cinq catégories professionnelles suivantes : professionnels, surveillants, personnel administratif et de bureau principal, personnel de bureau et autre personnel de la vente et des services.

Indice de représentativité



Cet indice correspond au pourcentage de la représentation d'un groupe désigné comparativement à la population active sur le marché du travail canadien. La représentation des salariés membres de minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi a atteint 12,7 % en 2003, ce qui est quelque peu supérieur au taux de 12,6 % de

leur disponibilité sur le marché du travail. Cependant, ils demeurent sous-représentés de façon significative dans cinq catégories professionnelles : les cadres supérieurs (48,2 % de leur disponibilité), le personnel semi-professionnel et technique (45,8 % de leur disponibilité), le personnel spécialisé de la vente et des services (51,8 % de leur disponibilité), les travailleurs manuels spécialisés (63,8 % de leur disponibilité) et les autres travailleurs manuels (41,1 % de leur disponibilité).

Recrutements

En 2003, les membres des minorités visibles ont aussi obtenu une part plus élevée des recrutements dans cet effectif, cette part ayant été de 12,9 % comparativement à 12,8 % l'année précédente. Il s'agit d'un autre record pour les minorités visibles, leur sommet précédent de 12,1 % ayant été atteint en 1997. Près de 10 000 membres des minorités visibles ont été embauchés cette année, légèrement en baisse de 10 700 en 2002.

En 2003, par rapport à l'ensemble des membres des minorités visibles recrutés, 38,7 % l'ont été dans le secteur des communications, 29,5 % dans les transports, 29 % dans les banques et 2,7 % dans les autres secteurs. Cela constitue une diminution marquée par rapport à 1997, lorsque les autres secteurs comptaient près de 12 % de tous les recrutements chez les membres des minorités visibles.

En 2003, le recrutement des membres des minorités visibles s'est accru dans les transports et les communications, ainsi que dans les autres secteurs, mais a chuté dans le secteur des banques. Ils représentaient 9,4 % de tous les recrutements dans les transports (en hausse comparativement à 8,5 % en

2002), 16,1 % dans les communications (15,7 % en 2002) et 6,8 % dans les autres secteurs (6,7 % en 2002). À 16 %, la part a été plus faible dans les banques, comparativement à 16,3 % au cours de l'année précédente.

Près de 77 % de tous les recrutements des membres des minorités visibles dans cet effectif ont eu lieu dans trois catégories professionnelles : les professionnels (12,1 %), le personnel de bureau (33,1 %) et les travailleurs manuels spécialisés (31,7 %). Le reste, soit 23 %, a été réparti inégalement entre les onze autres professions : 4,4 % chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs, 4,5 % chez le personnel administratif et de bureau principal, et moins de 0,1 % ont été recrutés à titre de cadres supérieurs.

La part des recrutements des membres des minorités visibles a augmenté dans sept catégories professionnelles en 2003, surtout chez les surveillants (de 8,1 % à 11,3 %), le personnel spécialisé de la vente et des services (de 7 % à 8,9 %) et les travailleurs manuels spécialisés (de 11,5 % à 13,6 %). Elle est demeurée inchangée chez le personnel intermédiaire de la vente et des services et a baissé dans les six autres catégories professionnelles, notamment chez les travailleurs qualifiés et artisans (de 9,2 % à 6,4 %) et l'autre personnel de la vente et des services (de 16,2 % à 14,1 %).

Cessations de fonctions

En 2003, les employeurs visés par la Loi ont connu 9 650 cessations d'emploi chez les membres de minorités visibles, ce qui représente 11,8 % de l'ensemble des cessations de fonctions, comparativement à 9 600 en 2002, soit 11 % du total.

Au plan sectoriel, les communications représentaient 38,5 % de toutes les cessations de fonctions des salariés membres de minorités visibles, suivies des banques avec 31,9 %, des transports avec 26,6 % et des autres secteurs avec 2,8 %.

La part des cessations de fonctions des membres des minorités visibles s'est accrue dans les banques (de 14,1 % à 15,5 %), dans les transports (de 6,6 % à 8 %), et dans les communications (de 13,3 % à 14,5 %). Il y a eu une diminution dans les autres secteurs (de 7,7 % à 6,4 %).

En 2003, le nombre de salariés membres de minorités visibles recrutés a été supérieur de 300 au nombre ayant cessé d'exercer leurs fonctions. Cela était conforme à la tendance globale observée depuis 1995. De 1995 à 2003, le nombre de recrutements a été supérieur à celui des cessations de fonctions chaque année. Cela constitue un gain cumulé de 10 700 salariés.

Promotions

De toutes les promotions dans cet effectif en 2003, la part qui est allée aux membres des minorités visibles a augmenté de 15,2 % en 2002 à 16,4 %. Cela est beaucoup plus élevé que leur représentation globale de 12,7 %. C'est également le plus haut taux de promotions observé depuis 1987, c'est-à-dire depuis que la Loi exige la présentation de rapports. Cette augmentation est conforme à la tendance qui a commencé en 1993 alors que leur part des promotions était de 8,4 %. En 2003, 6 700 salariés membres de minorités visibles ont obtenu une promotion, comparativement à 6 400 en 2002.

Près de 87,0 % de ces promotions ont été accordées dans les banques et dans les communications. Le reste était réparti entre les transports (9,3 %) et les autres secteurs (3,5 %).

La part de promotions obtenues par ce groupe désigné a augmenté dans les trois secteurs principaux, mais a diminué dans les autres secteurs. Dans les banques, elle est passée de 19,4 % à 21,4 %, dans les transports de 6,5 % à 8 %, et dans les communications de 13, % à 14,5 %. Les autres secteurs ont montré une légère diminution, passant de 8,4 % à 8,3 %.

La part des membres des minorités visibles promus au sein de cet effectif s'est accrue dans dix catégories professionnelles, surtout chez le personnel spécialisé de la vente et des services (de 7,5 % à 11,2 %), les travailleurs manuels spécialisés (de 8,4 % à 11,7 %) et les autres travailleurs manuels (de 4,8 % à 7,7 %). La part des promotions a diminué dans quatre catégories professionnelles, particulièrement chez le personnel semi-professionnel et technique, où elle est passée de 7,2 % à 6,4 %.

Salaires

En 2003, l'écart salarial entre les hommes membres de minorités visibles et l'ensemble des hommes et entre les femmes membres de minorités visibles et l'ensemble des femmes s'est élargi. Les femmes membres de minorités visibles gagnaient un salaire correspondant à 95 % du salaire moyen de l'ensemble des femmes, comparativement à 95,5 % l'année précédente. Les hommes membres de minorités visibles gagnaient un salaire correspondant à 92 % du salaire moyen des hommes, comparativement à 92,5 % un an auparavant.

POURCENTAGE DES FEMMES ET DES HOMMES MEMBRES DE MINORITÉS VISIBLES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI QUI ONT GAGNÉ 50 000 \$ OU PLUS, 2001 À 2003

	2001 (%)	Variation (points en %)	2002 (%)	Variation (points en %)	2003 (%)	Variation (points en %)
Hommes membres des minorités visibles	41,6	-1,5	40,1	-1,5	45,8	5,7
Ensemble des hommes	47,4	3,4	50,8	3,4	52,2	1,4
Femmes membres des minorités visibles	22,0	-4,6	17,4	-4,6	25,4	8,0
Ensemble des femmes	25,2	2,6	27,8	2,6	29,3	1,5

En 2003, 10,3 % des hommes membres des minorités visibles gagnaient moins de 30 000 \$ comparativement à 7,1 % pour l'ensemble des hommes. Dans l'échelle salariale supérieure, 45,8 % des hommes membres de minorités visibles gagnaient 50 000 \$ ou plus, par rapport à 52,2 % pour l'ensemble des hommes.

En 2003, 16,6 % des femmes membres de minorités visibles gagnaient 30 000 \$ ou moins, comparativement à 15 % pour l'ensemble des femmes. L'écart n'était pas aussi mince pour les femmes gagnant 50 000 \$ ou plus : 25,4 % des femmes membres de minorités visibles se trouvaient dans cette fourchette salariale, comparativement à 29,3 % pour l'ensemble des femmes. Bien que les femmes membres de minorités visibles continuent d'être doublement désavantagées, leur situation s'est relativement améliorée. En 2003, la proportion des femmes membres de minorités visibles se trouvant dans la fourchette salariale supérieure était plus importante que la proportion des femmes autochtones (20,6 %) et des femmes handicapées visées par la Loi (24,6 %).

SALAIRES MOYENS DES MEMBRES DE MINORITÉS VISIBLES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES SALARIÉS SELON LE SEXE, 2001 À 2003

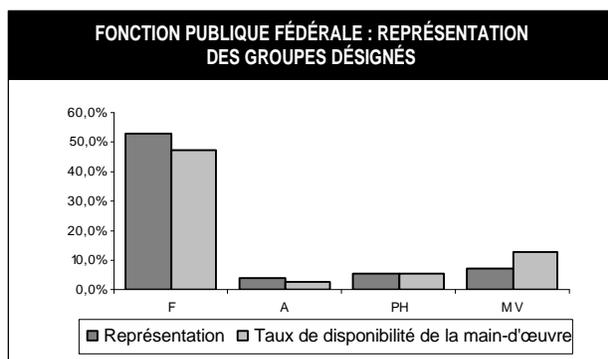
	2001 (%)	2002 (%)	2003 (%)
Hommes membres des minorités visibles	92,2	92,5	92,4
Femmes membres des minorités visibles	95,1	95,5	94,2

Chapitre 6 : Faits saillants – Autres employeurs

Ce chapitre décrit la situation d'emploi en 2003 des quatre groupes désignés dans les effectifs de la Fonction publique fédérale, des employeurs distincts et des organisations visées par le Programme des contrats fédéraux.

Fonction publique fédérale

En date du 31 mars 2003, la représentation des femmes dans la Fonction publique fédérale s'élevait à 52,8 %, dépassant leur taux de disponibilité sur le marché du travail qui s'établissait à 47,3 %; celle des Autochtones atteignait 3,9 %, dépassant leur taux de disponibilité de 2,6 %; celle des personnes handicapées s'établissait à 5,6 %, dépassant leur taux de disponibilité de 5,3 %. Cependant, la représentation des membres des minorités visibles n'atteignait que 7,4 %, un pourcentage bien inférieur à leur taux de disponibilité de 12,6 %.



LÉGENDE : **F** – Femmes; **A** – Autochtones; **PH** – Personnes handicapées; **MV** – Minorités visibles

Au cours de l'exercice financier 2002-2003, les femmes représentaient 55,9 % de toutes les personnes embauchées dans la Fonction

publique fédérale, les autochtones 4,5 %, les personnes handicapées 3,1 % et les membres de minorités visibles 10 %. La part des femmes dans l'ensemble de toutes les cessations d'emploi dans la Fonction publique fédérale s'est élevée à 53,7 %, celle des Autochtones à 5 %, celle des personnes handicapées à 5,6 % et celle des membres des minorités visibles à 6,7 %. Les femmes se sont vues offrir 61 % de toutes les promotions, les Autochtones 4,1 %, les personnes handicapées 4,9 % et les membres de minorités visibles 9,4 %.

Au cours de l'exercice 2002-2003, 40,9 % de toutes les femmes dans la Fonction public fédérale gagnaient 50 000 \$ ou plus, un pourcentage plus élevé que celui de l'année précédente qui atteignait 33,3 %. Ce pourcentage a également augmenté de façon importante chez les Autochtones (de 36,1 % à 42,9 %), chez les personnes handicapées (de 39,5 % à 45,7 %) et chez les membres des minorités visibles (de 44,4 % à 51,2 %).

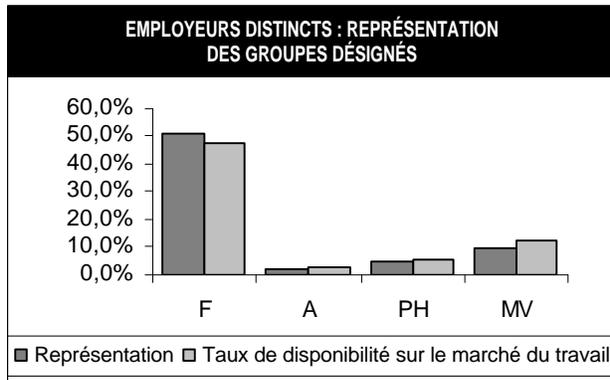
Employeurs distincts¹³

En date du 31 mars 2003, il existait 16 employeurs distincts¹⁴ visés par la Loi. Cela représente un effectif de l'ordre de 79 331 salariés, une légère hausse comparativement à l'année précédente.

¹³ Les données sur cet effectif sont des estimés à partir des rapports soumis à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada figurant à l'annexe B.

¹⁴ La *Loi sur l'Équité en matière d'emploi* ne vise que les employeurs dotés de 100 salariés ou plus. Il y a plus de 30 employeurs distincts en tout mais seulement 16 d'entre eux ont plus de 100 salariés.

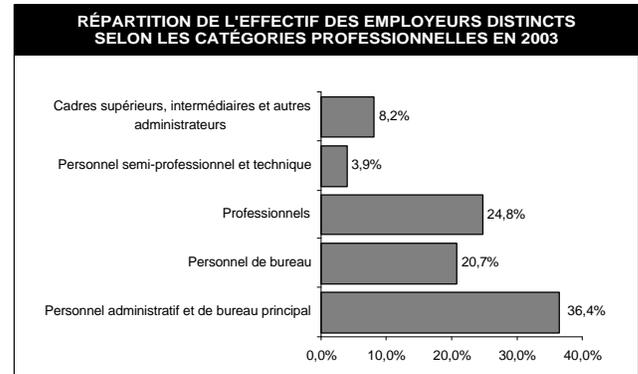
La représentation des femmes chez les employeurs distincts s'élevait à 50,9 %. Cela dépasse leur taux de disponibilité sur le marché du travail de 47,3 %. La représentation des Autochtones, atteignant 2,4 %, était légèrement inférieure à leur taux de disponibilité de 2,6 %. Les personnes handicapées n'ont pas atteint non plus leur taux de disponibilité de 5,3 %, leur représentation n'atteignant que 4,5 %. Il en a été de même pour les membres des minorités visibles dont la représentation a atteint 9,9 % mais dont le taux de disponibilité était de 12,6 %¹⁵.



LÉGENDE : **F** – Femmes; **A** – Autochtones; **PH** – Personnes handicapées; **MV** – Minorités visibles

Plus de la moitié des employés dans l'effectif des employeurs distincts étaient concentrés dans deux des 14 catégories professionnelles. Les membres du personnel administratif et de bureau principal représentaient 36,4 % de l'effectif alors que le personnel de bureau en représentait un autre 20,7 %. Un grand pourcentage de salariés se retrouvait également dans des postes de professionnels et de personnel semi-professionnel et technique, soit 24,8 % et 3,9 % de l'effectif, respectivement.

Comptés ensemble, les cadres (cadres supérieurs, intermédiaires et autres administrateurs) représentaient 8,2 % de l'effectif.



Presque sept femmes sur dix dans cet effectif faisaient partie soit du personnel de bureau (30,6 %) soit du personnel administratif et de bureau principal (39,3 %). Les surveillants, également, étaient plus souvent des femmes que des hommes : 3,3 % du groupe comparé à 2,3 %. Les 11 catégories professionnelles restantes comportaient une représentation de femmes plus basse que celle des hommes. Les femmes, notamment, occupaient une proportion plus basse des emplois chez les professionnels et le personnel et semi-professionnel et technique, soit 17,6 % et à 2,6 % de l'effectif, respectivement. Les femmes occupaient également moins de postes de gestion que les hommes. Seulement 5,5 % des femmes occupaient des postes de cadres intermédiaires et autres comparativement à 11 % des hommes et 0,1 % des femmes occupaient des postes de cadres supérieurs comparativement à 0,3 % des hommes.

On a trouvé une haute concentration d'Autochtones dans le personnel de bureau et dans le personnel administratif et de

¹⁵ Certains employeurs distincts comme le Service canadien du renseignement de la sécurité (SCRS) ont une raison justifiable de limiter leur embauche à des citoyens canadiens en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. En conséquence, les taux de disponibilité pour les membres des minorités visibles est de 10,3 %.

bureau principal (respectivement 38,9 % et 25,7 %). Leur représentation était également au-dessus de la moyenne dans cinq autres catégories professionnelles, notamment parmi les travailleurs manuels spécialisés (1,5 % comparativement à la moyenne de 0,7 % pour tous les salariés), l'autre personnel de la vente et des services (2,7 % comparativement à une moyenne générale de 0,8 %) et les autres travailleurs manuels (4,2 % comparativement à 0,9 %). En revanche, leur représentation combinée chez les professionnels et le personnel semi-professionnel et technique était de 17,6 % (12 % et 5,6 %), ce qui représentait un taux bien plus bas que le taux de représentation de 28,5 % pour tous les salariés. Les Autochtones occupaient également moins de postes de cadres que les salariés dans leur ensemble (4,8 % comparativement à la moyenne de 8,2 %).

Dans l'effectif des employeurs distincts, on a noté une concentration plus élevée de personnes handicapées que d'Autochtones dans le personnel de bureau et le personnel administratif et de bureau principal, 39,6 % comparativement à 26,2%. Leur représentation était au-dessus de la moyenne dans quatre autres professions : Les contremaîtres (1 %), les travailleurs manuels spécialisés (1,2 %), l'autre personnel des ventes et des services (0,9 %) et les autres travailleurs manuels (1,1 %). Inversement, ce taux de représentation était au-dessous de la moyenne dans les postes professionnels et semi-professionnel et technique (2,6 % comparativement à 3,8 %). Il en était de même pour les surveillants (2,6 % comparativement à 2,9 %) et les cadres (6,2 % comparativement à une moyenne de 8,2 %). Parallèlement, la représentation des personnes handicapées était plus élevée parmi les cadres intermédiaires et les autres administrateurs que ne l'était celle des trois

autres groupes désignés : 6,1 % comparativement à 5,5 % pour les femmes, 4,8 % pour les Autochtones et 5,8 % pour les membres des minorités visibles.

Les membres des minorités visibles représentaient une plus petite proportion du personnel de bureau que les salariés en général dans les effectifs des employeurs distincts, soit 18,3 % comparativement à 20,8 %. La représentation dans les professions administratives et de bureau principal (36,5 %) était presque égale à la moyenne de 36,9 %. Les membres des minorités visibles constituaient le seul groupe occupant une proportion supérieure à la moyenne des postes de professionnels et de personnel semi-professionnel et technique : 34,3 % pour les professionnels et 2,6 % pour le personnel semi-professionnel et technique, pour un total combiné de plus de 8 % au-dessus de la moyenne.

En 2003, les femmes ont récolté quelque 63,2 % des recrutements au sein de cet effectif. Les membres des minorités visibles ont obtenu 10,4 % des recrutements alors que les Autochtones et les personnes handicapées ont chacun récolté 3 % du total. Les femmes ont récolté plus de la moitié des promotions, soit 56,5 %. Les membres des minorités visibles venaient ensuite avec un peu plus de 11 % alors que les personnes handicapées n'en obtenaient que 3,7 % et les Autochtones seulement 2 %. Près des deux tiers des salariés qui ont cessé d'exercer leurs fonctions durant l'année ont été des femmes (66 %), 3,3 % des Autochtones et 4,2 % des personnes handicapées. Les membres des minorités visibles représentaient 7,6 % des salariés ayant cessé d'exécuter leurs fonctions et constituaient le seul groupe pour lequel il y a eu plus de recrutements que de cessations de fonctions.

Programme de contrats fédéraux (PCF)

Depuis l'an 2000, RHDCC – Travail s'est engagé à améliorer la gestion de ce programme qui a fait l'objet d'une évaluation interne et a reçu des ressources supplémentaires afin de pouvoir effectuer un plus grand nombre de vérifications. Le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes a également révisé la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et a produit un rapport en juin 2002 qui recommandait des améliorations à apporter au Programme des contrats fédéraux. À l'automne 2002, on a procédé à une restructuration du programme qui visait les activités de rationalisation et l'accélération du processus de vérification partout au Canada. Un *Conseil de gestion de la conformité* a été créé pour assurer la cohérence et l'uniformité des vérifications effectuées en vertu du PCF à travers le pays.

Le tableau ci-dessus fournit des estimés au sujet de la part de représentation des groupes désignés. Ceux-ci sont fondés sur les résultats des vérifications menées depuis janvier 2000 auprès des employeurs visés par le PCF. Les estimés proviennent d'enquêtes sur l'effectif effectuées par 140 employeurs. Une base d'information plus étendue sera fournie dans les prochains rapports annuels.

L'Annexe B de ce rapport comprend une liste d'entrepreneurs fédéraux visés par la Loi ainsi que des données sur leurs effectifs.

ESTIMÉS DE LA REPRÉSENTATION DES GROUPES DÉSIGNÉS CHEZ LES EMPLOYEURS VISÉS PAR LE PCF EN 2000-2003									
N ^{bre}	N ^{bre}	R	DPA	IR	N ^{bre}	R	DPA	IR	
Total de salariés d'après l'enquête	Femmes				Autochtones				
337 683	121 899	36,1%	47,3%	76,3%	6 945	2,1%	2,6%	80,8%	
Total de salariés d'après l'enquête	Personnes handicapées				Membre des minorités visibles				
337 683	6 199	1,8%	5,3%	34,0%	36 699	10,9%	12,6%	86,5%	

LÉGENDE : **R** – Représentation (%), **DPA** – Taux de disponibilité de la population active (%), **IR** – Indice de représentativité (%) (R divisé par DPA)

*Remarque : Ces données ne portent pas sur l'ensemble de l'effectif visé par le PCF, mais seulement sur les effectifs qui ont fait l'objet d'une vérification depuis l'année 2000.

Chapitre 7 : Projets spéciaux

Ce chapitre offre un aperçu des projets spéciaux que RHDCC-Travail est à entreprendre pour accroître l'équité en matière d'emploi au Canada. De plus, il décrit les consultations qui ont eu lieu entre RHDCC-Travail et les délégations étrangères intéressées aux programmes d'équité en matière d'emploi du Canada.

Nouveau cadre de vérification pour le Programme de contrats fédéraux (PCF)

*Le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes a recommandé que RHDCC-Travail fasse des efforts supplémentaires pour veiller à la conformité des contrats fédéraux aux exigences du PCF. En ce qui a trait à la section 42(2) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la « clause d'équivalence » pour le PCF et le PLÉME, le Comité a recommandé qu'il y ait un plus haut niveau d'équivalence opérationnelle entre les deux programmes. En réponse, RHDCC-Travail a établi un nouveau cadre de vérification semblable à celui utilisé par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)¹⁶.*

Le but du nouveau cadre de vérification est que les agents de l'équité en milieu de travail collaborent étroitement avec les employeurs en vue de répondre aux exigences du PCF en vertu de la Loi. Le processus de vérification comprend quatre

étapes successives à accomplir sur une période d'environ dix mois. RHDCC-Travail offre aux employeurs les outils nécessaires à la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

Le nouveau cadre de vérification comprend les quatre étapes suivantes :

1. **Commencement de la vérification et collecte de données :** Les agents de RHDCC-Travail communiquent avec les employeurs afin de les informer qu'une vérification sera effectuée. Les employeurs sont alors tenus d'élaborer une stratégie de communication comportant des mécanismes de consultation et de collaboration avec les représentants des salariés. L'employeur doit élaborer un questionnaire d'auto-identification afin de déterminer la composition de l'effectif, coder tous ses postes selon la Classification nationale des professions (CNP) de 2001 et inscrire les données pertinentes dans un système d'information. RHDCC-Travail encourage fortement l'utilisation de la version 4.0 du Système informatisé de présentation des rapports d'équité en matière d'emploi (SIPRÉME), qui facilite les analyses subséquentes.

¹⁶ La nouvelle Loi de 1995 a donné à la CCDP le mandat d'effectuer des vérifications de conformité auprès des employeurs visés par le programme légiféré d'équité en matière d'emploi.

2. **Analyse :** Lorsque l'étape 1 a été terminée de façon satisfaisante, l'agent d'équité en milieu de travail aide l'employeur à préparer une analyse de son effectif afin de déterminer tout écart entre la représentation des quatre groupes désignés au sein de l'entreprise et leur disponibilité au sein de la population apte au travail, telle que définie par le Recensement du Canada de 2001. Lorsque l'analyse a atteint un niveau acceptable, l'agent guide l'employeur dans la réalisation d'une « Étude des systèmes d'emploi » afin de déterminer les obstacles systémiques à la représentation équitable des groupes désignés dans cet effectif.
3. **Plan d'équité en matière d'emploi :** L'achèvement réussi des étapes 1 et 2 permet à l'employeur d'élaborer un plan de travail efficace comprenant des objectifs numériques et qualitatifs. Ce plan de travail devient un plan de mise en œuvre qui mènera l'organisation à la réalisation d'un effectif représentatif.
4. **Conclusions et gestion de la vérification :** Cette dernière étape comporte une visite sur place au cours de laquelle l'agent vérifie l'engagement de l'organisation et approuve son plan d'équité en matière d'emploi. À cette réunion, les deux parties veillent à ce qu'un système de contrôle soit en place pour surveiller le progrès accompli vers l'atteinte des objectifs établis dans le plan.

Planification stratégique pour l'équité en matière d'emploi

Bien que la situation des groupes désignés se soit améliorée depuis la mise en vigueur de la Loi, il y a encore de fortes pressions

pour qu'avance plus énergiquement l'intégration des groupes désignés. Suite aux politiques gouvernementales sur l'inclusion et au discours du Trône, RHDC-Travail a élaboré des stratégies et des plans d'action particuliers. Parmi ces outils, on retrouve la Stratégie d'intégration des personnes handicapées au milieu de travail et la Stratégie du milieu de travail sans racisme.

Stratégie d'intégration des personnes handicapées au milieu de travail

Le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées a étudié la Loi de l'équité en matière d'emploi en 2002. Dans un rapport intitulé « Promouvoir l'égalité dans les secteurs de compétence fédérale : Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi », le Comité a fait ressortir qu'il y a une importante sous-représentation des personnes handicapées et des Autochtones comparativement aux autres groupes désignés. C'est pourquoi il a recommandé que le ministre du Travail élabore et mette en œuvre une stratégie afin d'éliminer les obstacles en milieu de travail et fournisse une plus grande mobilité ascendante pour ces groupes. Parmi les deux millions de travailleurs visés par la Loi, il n'y a que 48 200 personnes handicapées. En s'appuyant sur un taux de disponibilité de la main-d'œuvre de 5,3 %, il devrait y en avoir au-delà de 100 000.

La stratégie d'intégration en milieu de travail pour les personnes handicapées a pour but de sensibiliser les employeurs aux avantages d'embaucher des membres de ce groupe désigné. Les agents du Programme du travail aident les employeurs à élaborer des plans d'action pour éliminer les obstacles qui empêchent l'avancement des personnes handicapées au sein de la hiérarchie organisationnelle. Un autre objectif consiste à inciter les employeurs à

prendre des mesures pratiques pour répondre aux besoins spéciaux de ce groupe et ainsi contribuer à les garder au sein du milieu de travail.

Dans le cadre de cette stratégie, RHDCC-Travail collabore avec l'Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail (INRGIT). INRGIT a élaboré un éventail complet d'outils que les employeurs peuvent utiliser pour veiller à ce que les travailleurs qui ont subi des blessures ou des maladies invalidantes en milieu de travail puissent revenir sans danger et le plus rapidement possible. Le programme favorise autant les politiques de réhabilitation que les politiques des aménagements spéciaux.

Stratégie du milieu de travail sans racisme

RHDCC-Travail s'est joint au ministère du Patrimoine canadien afin d'élaborer une stratégie du milieu de Travail sans Racisme. RHDCC-Travail est maintenant l'organisation responsable de travailler directement avec les employeurs en vue d'offrir de l'information éducative et de la formation à plus de 1 500 employeurs à travers le Canada sur la façon d'enrayer le racisme dans le milieu du travail.

L'objectif de la stratégie consiste à éliminer les obstacles à la participation des membres de minorités visibles et des Autochtones au milieu de travail. Elle comprend des mesures à prendre pour sensibiliser les employeurs au potentiel stratégique d'utiliser cette importante source de capital humain. Au cours de sa première année, la stratégie comporte trois étapes :

L'étape I servira à établir le cadre en préparant la documentation de base, en rédigeant un document de travail pour cibler les consultations qui s'ensuivront et en tenant des rencontres avec les principaux

intervenants tels que l'Assemblée des Premières Nations, le Conseil national des Métis, la Fondation canadienne des relations raciales et le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR).

Des documents d'information seront également produits sur les sujets suivants :

Comblant le fossé du savoir : en faisant le point sur la documentation publiée actuelle ou autrement disponible sur la discrimination et ses coûts dans le milieu de travail; en analysant la preuve (quantitative et qualitative) des obstacles liés à la discrimination raciale en matière d'emploi; et en comparant la situation au Canada avec les milieux de travail des autres pays.

Examen des approches : en étudiant ce qui a été fait au Canada pour éliminer les obstacles liés à la discrimination raciale dans le milieu de travail (politiques, programmes, initiatives, etc.) et en déterminant ce qui a réussi et pourquoi. Cet examen englobera les initiatives prises par les employeurs sous la juridiction de RHDCC-Travail aussi bien que les autres initiatives gouvernementales.

Examen des obstacles en milieu de travail et des pratiques des employeurs : en analysant les vérifications de la CCDP, en résumant les obstacles communs et en documentant les bonnes pratiques que les employeurs ont utilisé pour éliminer les obstacles, cet examen établira une base de référence pour collecter et analyser les données de vérification de façon continue.

L'étape II multipliera les relations avec les intervenants et assurera une distribution efficace du matériel et des outils aux praticiens. RHDCC-Travail mènera des consultations pancanadiennes et animera des ateliers éducatifs avec les employeurs, les syndicats et les membres du public. Ces réunions auront pour but d'étudier les

obstacles actuels dans le milieu de travail et de trouver des façons de les éliminer. Elles devraient aussi faciliter les discussions entre les intervenants et établir un programme continu d'activités de coopération.

La publication d'un rapport des résultats donnera aux employeurs l'accès à des exemples de bonnes pratiques.

En partenariat avec l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC), RHDC-Travail animera des ateliers d'engagement et d'éducation dans les ministères fédéraux et chez les employeurs distincts dans le but de créer une synergie parmi les employeurs du secteur public, les syndicats et les autres organismes.

RHDC-Travail travaillera aussi avec le CCDP afin d'élaborer des façons de recueillir et d'analyser les données de vérification et de mettre en œuvre les recommandations formulées dans le document d'information *Examen des obstacles en milieu de travail et des pratiques des employeurs*.

Finalement, RHDC-Travail élaborera des produits de communication et des outils à l'intention des employeurs, des syndicats et des salariés afin de faire ressortir les avantages de l'intégration des Autochtones et des minorités visibles au milieu du travail et d'expliquer les coûts liés au racisme et à la discrimination.

L'étape III évaluera le travail accompli et établira des orientations futures à l'aide d'une évaluation des besoins et d'un plan d'action. Les conclusions des consultations et des projets ayant fait l'objet d'un contrat serviront aussi de fondement pour ce plan dans les années futures.

Des indicateurs de rendement et un cadre d'imputabilité seront élaborés afin de mesurer les progrès en fonction des extrants, des objectifs et des répercussions. Des repères et des jalons seront aussi répertoriés et suivis dans un rapport final du ministre.

Intérêt étranger pour l'expérience canadienne de l'équité en matière d'emploi

Le modèle d'équité en matière d'emploi canadien a attiré l'intérêt international et a contribué à faire du Canada un leader mondial dans ce secteur. D'autres pays ont été inspirés à élaborer leurs propres programmes d'équité en matière d'emploi. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1998 de la République d'Afrique du Sud en est un exemple. Un certain nombre de délégations étrangères ont aussi rencontré les représentants de RHDC-Travail afin de discuter de l'expérience canadienne. Cet intérêt international donne la possibilité à RHDC-Travail de mettre en évidence au monde entier l'expertise du Canada en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi.

Voici les visites internationales qui ont eu lieu en 2004 :

- En mars, des délégués du Danemark ont été informés de la façon dont les immigrants canadiens et les minorités visibles sont intégrés dans le milieu de travail;
- En juin, une délégation du Conseil d'intégration suédois a étudié les programmes canadiens relatifs à l'équité en matière d'emploi afin de déterminer une façon de les adapter aux fins d'utilisation dans ce pays;

-
- En juillet, des agents du Groupe de la promotion et de la protection des droits de la personne du ministère mexicain de l'Intérieur ont rencontré RHDCC-Travail et d'autres ministères du gouvernement afin d'élaborer un guide de politiques de droits de la personne et des façons de consulter le public sur les questions relatives aux droits de la personne;
 - En août, des agents de la Commission nationale indienne des droits de la personne se sont enquis des politiques, des programmes et du cadre législatif du Canada en matière de promotion et de protection des droits des personnes handicapées;
 - En septembre, des délégués du Groupe de la politique d'égalité d'accès et des sexes de l'Espagne ont demandé de l'aide dans l'avancement de plans assurant l'égalité pour les femmes dans le milieu de travail;
 - En octobre, le Comité sur les affaires sociales du Parlement vietnamien a mené une étude au Canada pour obtenir de l'information devant améliorer l'égalité des sexes par l'établissement de politiques et d'une législation dans ce pays;
 - En novembre, le Migration Policy Group, un organisme non gouvernemental de la Belgique lié au Parlement européen, a rencontré les agents de RHDCC-Travail pour obtenir des renseignements et discuter de questions relatives à la diversité locale au Canada;
 - En décembre, Le Centre pour l'avancement des femmes sur le marché du travail du Japon a rencontré les représentants de RHDCC-Travail pour discuter de questions relatives à l'égalité des sexes.

Annexe A:

Résumé statistique

Conformément à l'article 20 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le ministre du Travail doit, chaque année, déposer au Parlement un regroupement et une analyse de tous les rapports des employeurs reçus en vertu des exigences de la Loi.

Il s'agit de la dix-septième année consécutive au cours de laquelle un regroupement des rapports soumis par les employeurs relevant de la compétence fédérale a été rendu disponible.

Ce regroupement comprend des tableaux détaillés pour 2003 ainsi que des tableaux montrant la représentation des groupes désignés pour 1987, 2002 et 2003.

Les tableaux 1 à 8 dans cette annexe présentent des données englobant les salariés à plein temps, à temps partiel et

temporaires. Le tableau 9 est un résumé des données sur les groupes désignés comparant la représentation des groupes dans l'effectif au pourcentage de tous les salariés recrutés, promus et qui ont cessé leurs fonctions, et qui étaient membres des groupes. Il ne comprend que les travailleurs permanents (à plein temps et à temps partiel). Les deux derniers tableaux (les tableaux 10 et 11) présentent des données sur les salaires à plein temps et à temps partiel affichés séparément.

Veillez vous reporter au chapitre « Notations des employeurs » pour une liste complète des employeurs compris dans le regroupement de 2003.

Tableau 1
Membres des groupes désignés selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur, 2003

Secteur et sous-secteur	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	Total		Femmes		Total		Femmes		Total		Femmes		Total		Femmes	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Banque centrale	1 063	495	568	8	6	14	8	6	20	12	8	126	70	56	12 291	23 014
Banques à charte et autres intermédiaires de type bancaire	183 034	54 134	128 900	450	1 652	3 958	1 293	2 665	3 958	1 293	2 665	35 305	12 291	23 014	12 361	23 070
<i>Secteur bancaire</i>	184 097	54 629	129 468	458	1 658	2 116	458	1 658	3 978	1 305	2 673	35 431	12 361	23 070		
Industries du transport aérien	47 556	28 629	18 927	563	480	1 043	253	480	710	457	253	4 735	2 537	2 198	3 067	1 137
Industries des services relatifs au transport aérien	18 616	13 476	5 140	253	87	340	253	87	309	246	63	3 067	1 930	1 137	2 051	368
Industries du transport et des services ferroviaires	31 764	27 975	3 789	732	76	808	732	76	1 309	1 207	102	2 051	1 683	368	223	178
Industries du transport par eau	6 838	5 876	962	110	36	146	110	36	96	89	7	223	178	45	835	112
Industries des services relatifs au transport par eau	6 980	6 080	900	239	13	252	239	13	382	367	15	835	723	112	2 478	613
Industries du camionnage	48 170	40 468	7 702	736	134	981	736	134	981	848	133	2 478	1 865	613	1 155	422
Industries du transport en commun	14 807	8 714	6 093	200	114	314	200	114	422	310	112	1 155	733	422	46	38
Autres industries du transport	590	464	126	1	0	1	1	0	7	6	1	46	38	8	109	47
Autres industries des services relatifs aux transports	644	217	427	1	9	34	1	9	34	14	20	109	47	62	289	110
Industrie du transport par pipelines	3 696	2 671	1 025	48	13	61	48	13	114	93	21	289	179	110	14 988	5 075
<i>Secteur des transports</i>	179 661	134 570	45 091	2 883	962	3 845	2 883	962	4 364	3 637	727	14 988	9 913	5 075		
Industries de la diffusion des télécommunications	38 041	22 690	15 351	245	222	467	245	222	774	519	255	3 131	1 721	1 410	10 260	4 679
Industrie de la transmission des télécommunications	85 757	47 280	38 477	586	493	1 079	586	493	1 670	962	708	10 260	5 581	4 679	376	162
Autres industries des télécommunications	2 379	1 364	1 015	11	7	18	11	7	21	13	8	376	214	162	11 133	3 636
Industries des services postaux et services de messagers	82 715	52 418	30 297	832	647	1 479	832	647	2 389	1 604	785	11 133	7 497	3 636	24 900	9 887
<i>Secteur des communications</i>	208 892	123 752	85 140	1 674	1 369	3 043	1 674	1 369	4 854	3 098	1 756	24 900	15 013	9 887		
Mines de métaux	3 133	2 737	396	454	66	520	454	66	111	101	10	91	80	11	12	4
Industries de la viande et de la volaille	871	565	306	9	1	10	9	1	27	18	9	12	8	4	20	7
Industrie de la transformation du poisson	402	247	155	65	39	104	65	39	7	7	0	20	13	7	96	29
Industries de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux	3 246	2 601	645	29	2	31	29	2	24	20	4	96	67	29	41	12
Industries de l'emboutissage, du matriçage et du revêtement de produits en métal	424	290	134	6	4	10	6	4	11	9	2	41	29	12	0	0
Industrie de la construction et de la réparation de navires	77	72	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	61	15
Industries des produits chimiques d'usage industriel n.c.a.	1 168	838	330	4	1	5	4	1	22	18	4	61	46	15	20	8
Gestion de travaux de construction	306	203	103	1	1	2	1	1	2	1	1	20	12	8	146	51
Industrie des silos à grain	5 718	4 375	1 343	95	30	125	95	30	116	98	18	146	95	51	1 362	243
Industrie de l'énergie électrique	14 495	11 595	2 900	104	21	125	104	21	420	381	39	1 362	1 119	243	27	17
Produits agricoles, commerce de gros	487	210	277	3	13	16	3	13	13	4	9	27	10	17	239	131
Sociétés de financement des entreprises	3 408	1 648	1 760	22	20	69	22	20	69	34	35	239	108	131	11	6
Sociétés d'assurance-dépôts	91	46	45	1	0	1	1	0	0	0	0	11	5	6	11	7
Autres exploitants immobiliers	87	43	44	0	0	0	0	0	0	0	0	11	4	7	486	97
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	3 339	2 557	782	80	18	167	80	18	167	142	25	486	389	97	437	123
Autres services aux entreprises	5 208	4 036	1 172	56	27	95	56	27	95	78	17	437	314	123	42	30
Affaires étrangères et aide internationale	307	106	201	1	4	6	1	4	6	4	2	42	12	30	45	25
Gestion des ressources humaines	733	309	424	19	7	30	19	7	30	13	17	45	20	25	171	110
Gestion des services économiques	1 720	711	1 009	42	29	63	42	29	63	28	35	171	61	110	48	23
Musées et archives	1 206	507	699	12	12	33	12	12	33	17	16	48	25	23	35	19
Théâtres et autres spectacles	693	419	274	6	2	9	6	2	9	5	4	35	19	16	3 401	965
<i>Autres salariés assujettis à la Loi</i>	47 119	34 115	13 004	969	299	1 268	969	299	1 225	978	247	3 401	2 436	965		
Total – Tous les secteurs	620 502	347 531	272 971	10 274	4 289	14 425	5 985	4 289	14 425	9 020	5 405	78 773	39 762	39 011		

Tableau 2
Répartition des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur en 1987, 2002 et 2003

Secteur et sous-secteur	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)
<i>Tous les secteurs</i>	40,9	44,4	44,0	0,7	1,7	1,7	1,6	2,3	2,3	5,0	12,2	12,7
<i>Banques</i>	76,1	71,1	70,3	0,6	1,1	1,1	1,8	2,2	2,2	9,5	18,4	19,2
Transport aérien	36,5	39,3	39,8	0,4	2,3	2,2	0,8	1,6	1,5	3,5	9,8	10,0
Services au transport aérien	27,2	28,0	27,6	0,3	1,9	1,8	0,4	1,9	1,7	3,5	13,7	16,5
Transport et services ferroviaires	8,1	11,6	11,9	0,8	2,6	2,5	1,6	4,2	4,1	2,7	6,4	6,5
Transport par eau	11,9	15,3	14,1	1,4	2,2	2,1	1,5	1,5	1,4	3,4	3,2	3,3
Services du transport par eau	6,9	11,4	12,9	0,8	3,8	3,6	1,6	5,7	5,5	1,3	11,7	12,0
Camionnage	13,6	16,0	16,0	0,7	2,0	1,8	1,3	2,0	2,0	1,5	4,7	5,1
Transport en commun	17,0	40,1	41,1	1,1	2,2	2,1	3,1	3,0	2,9	2,1	7,9	7,8
Transport par pipeline	18,3	28,5	27,7	1,2	1,7	1,7	4,2	3,1	3,1	5,4	8,0	7,8
<i>Transports</i>	16,9	25,5	25,1	0,7	2,3	2,1	1,4	2,5	2,4	2,6	8,0	8,3
Diffusion des télécommunications	34,8	40,4	40,4	0,4	1,1	1,2	1,3	1,6	2,0	2,9	7,4	8,2
Transmission des télécommunications	46,7	45,4	44,9	0,5	1,3	1,3	1,1	2,0	1,9	4,6	11,6	12,0
Services postaux et de messagers	35,0	37,1	36,6	0,8	1,8	1,8	1,7	2,9	2,9	4,1	13,3	13,5
<i>Communications</i>	39,6	41,2	40,8	0,6	1,4	1,5	1,4	2,3	2,3	4,0	11,6	11,9
Mines de métaux	7,0	11,9	12,6	2,7	15,9	16,6	1,2	3,6	3,5	1,0	2,8	2,9
Industries de la farine, céréales et aliments pour animaux	20,2	19,4	19,9	0,5	1,1	1,0	1,7	1,0	0,7	1,9	3,0	3,0
Silos à grain	15,1	23,2	23,5	0,5	2,2	2,2	1,4	2,6	2,0	1,1	2,7	2,6
Industrie de l'énergie électrique	0	20,1	20,0	0	0,8	0,9	0	2,8	2,9	0	9,3	9,4
Sociétés de financement des entreprises	49,4	50,9	51,6	0	1,2	1,2	0,9	2,2	2,0	3,4	6,9	7,0
Architectes, ingénieurs et autres	20,7	24,3	23,4	0,3	3,0	2,9	2,8	5,1	5,0	5,6	15,5	14,6
Autres services aux entreprises	19,1	22,9	22,5	0,2	1,6	1,6	0,4	1,9	1,8	6,1	6,8	8,4
<i>Autres secteurs</i>	21,2	27,5	27,6	0,9	2,6	2,7	2,3	2,6	2,6	2,6	7,0	7,2

Tableau 4
Répartition des groupes désignés selon la région métropolitaine de recensement et la province en 1987, 2002 et 2003

Région métropolitaine de recensement, province et territoire	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)	1987 (%)	2002 (%)	2003 (%)
Calgary	47,6	45,3	45,8	0,5	1,6	1,7	1,9	2,9	2,9	5,6	10,1	10,7
Edmonton	44,5	41,1	41,3	0,7	2,5	2,6	2,0	3,0	2,8	4,4	9,3	9,8
Halifax	41,2	45,7	46,0	0,5	1,0	1,3	1,6	3,4	3,5	1,9	3,8	4,1
Montréal	39,0	45,5	45,0	0,3	0,7	0,5	1,1	1,3	1,3	3,0	6,1	6,8
Régina	42,9	52,3	53,9	0,4	2,1	2,1	2,4	4,8	4,5	1,6	4,2	3,7
Toronto	47,1	46,4	46,1	0,6	0,9	0,9	1,5	2,0	2,0	12,0	24,4	25,0
Vancouver	40,4	42,6	42,2	0,5	1,7	1,8	1,5	2,8	2,8	7,9	24,2	25,5
Winnipeg	32,7	38,1	38,2	0,8	4,7	5,1	1,8	3,6	3,8	2,9	6,5	6,9
Ontario	44,2	45,7	45,3	0,7	1,2	1,2	1,6	2,3	2,3	7,3	17,0	17,5
Québec	39,8	45,1	44,7	0,4	0,8	0,7	1,1	1,3	1,3	2,6	5,2	5,6
Nouvelle-Écosse	34,4	48,2	48,9	0,4	0,9	1,0	3,5	3,3	3,4	1,3	3,1	3,2
Nouveau-Brunswick	32,2	52,0	50,8	0,4	1,0	0,9	1,8	2,7	2,6	1,1	1,7	1,7
Manitoba	30,5	37,2	37,1	1,0	5,1	5,4	1,7	3,5	3,6	2,6	5,6	5,8
Colombie-Britannique	41,5	43,8	43,8	0,7	2,0	2,0	1,7	2,9	2,9	6,2	18,9	20,1
Île-du-Prince-Édouard	38,0	47,7	47,6	0,2	0,5	0,3	1,2	2,1	2,1	1,0	0,6	0,6
Saskatchewan	35,1	41,9	41,7	1,4	5,5	5,6	1,8	3,4	3,2	1,2	3,1	2,9
Alberta	45,3	43,6	43,1	0,7	2,1	2,1	1,9	3,1	3,0	4,0	8,6	9,0
Terre-Neuve	38,4	47,4	47,9	0,6	3,4	3,3	1,0	2,2	2,0	0,7	1,0	0,9
Yukon	31,4	58,5	53,1	3,8	6,2	5,9	0,8	3,1	5,9	1,4	3,6	4,8
Territoires du Nord-Ouest	21,9	30,9	23,9	9,6	17,0	15,8	1,4	1,3	2,2	2,5	2,8	5,5
Nuvavut												
Canada	40,9	44,4	44,0	0,7	1,7	1,7	1,6	2,3	2,3	5,0	12,2	12,7

Tableau 5
Membres des groupes désignés en 2003 et leur répartition selon la catégorie professionnelle en 2002 et 2003

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres supérieurs	4 834	20,4	984	19,9	31	0,6	98	2,0	191	4,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	65 798	43,3	28 520	43,0	633	1,0	1 329	2,0	6 523	9,9
Professionnels	80 820	45,1	36 428	44,9	741	0,9	1 470	1,8	14 346	17,3
Personnel semi-professionnel et technique	36 531	17,5	6 405	17,3	571	1,6	752	2,1	2 008	5,5
Surveillants	20 622	63,3	13 045	63,4	322	1,6	409	2,0	2 760	13,4
Contremaîtres	9 158	4,7	429	4,6	230	2,5	306	3,3	503	5,5
Personnel administratif et de bureau principal	33 292	79,4	26 420	80,1	440	1,3	757	2,3	6 032	18,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	6 644	32,1	2 134	37,8	110	1,7	122	1,8	482	7,3
Travailleurs qualifiés et artisans	54 161	3,1	1 695	3,3	1 249	2,3	1 655	3,1	3 850	7,1
Personnel de bureau	188 068	67,1	126 185	67,7	2 990	1,6	4 849	2,6	29 381	15,6
Personnel intermédiaire de la vente et des services	27 768	65,6	18 213	66,1	551	2,0	456	1,6	3 385	12,2
Travailleurs manuels spécialisés	77 694	11,7	9 101	11,4	1 968	2,5	1 839	2,4	7 491	9,6
Autre personnel de la vente et des services	9 972	30,4	3 035	29,8	218	2,2	213	2,1	1 540	15,4
Autres travailleurs manuels	5 140	7,3	377	7,3	220	4,3	170	3,3	281	5,5
Nombre total des salariés	620 502	44,0	272 971	44,4	10 274	1,7	14 425	2,3	78 773	12,7
										12,2

Tableau 6
Membres des groupes désignés recrutés en 2003 et leur répartition les recrutements selon la catégorie professionnelle en 2002 et 2003

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles		
	Nombre		%		%		%		%		
	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	
Cadres supérieurs	320	67	20,9	18,9	1	0,3	3	0,9	8	2,5	3,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5 067	1 819	35,9	33,7	39	0,8	40	0,8	440	8,7	10,7
Professionnels	7 750	3 144	40,6	39,2	52	0,7	67	0,9	1 204	15,5	14,9
Personnel semi-professionnel et technique	3 509	893	25,4	27,4	66	1,9	38	1,1	220	6,3	5,1
Surveillants	796	373	46,9	50,7	14	1,8	10	1,3	90	11,3	8,1
Contremaîtres	397	49	12,3	12,3	11	2,8	6	1,5	19	4,8	5,8
Personnel administratif et de bureau principal	2 811	1 752	62,3	62,6	33	1,2	47	1,7	442	15,7	14,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	811	204	25,2	28,2	11	1,4	6	0,7	72	8,9	7,0
Travailleurs qualifiés et artisans	3 152	118	3,7	3,5	101	3,2	29	0,9	202	6,4	9,2
Personnel de bureau	22 025	13 808	62,7	62,9	323	1,5	284	1,3	3 284	14,9	15,7
Personnel intermédiaire de la vente et des services	3 953	2 487	62,9	61,9	141	3,6	53	1,3	464	11,7	11,7
Travailleurs manuels spécialisés	23 090	2 514	10,9	10,2	578	2,5	235	1,0	3 148	13,6	11,5
Autre personnel de la vente et des services	1 988	716	36,0	41,3	48	2,4	14	0,7	279	14,0	16,2
Autres travailleurs manuels	1 516	71	4,7	5,9	75	4,9	8	0,5	54	3,6	2,8
Nombre total des salariés	77 185	28 015	36,3	39,1	1 493	1,9	840	1,1	9 926	12,9	12,8

Tableau 7
Membres des groupes désignés promus en 2003 et leur répartition des promotions selon la catégorie professionnelle en 2002 et 2003

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
	Nombre		%		%		%		%		%		%		%		%	
	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002
Cadres supérieurs	355	26,2	25,0	0	1,0	3	0,8	0,5	11	3,1	4,9							
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7 863	50,6	50,6	86	1,1	138	1,8	1,8	967	12,3	11,0							
Professionnels	7 510	50,1	50,4	69	0,9	125	1,7	1,7	1 725	23,0	20,4							
Personnel semi-professionnel et technique	1 758	18,7	22,4	50	2,8	39	2,2	1,7	117	6,7	7,6							
Surveillants	2 469	63,9	63,7	31	1,3	42	1,7	1,7	390	15,8	15,2							
Contremaîtres	971	6,2	6,8	23	2,4	34	3,5	3,0	63	6,5	6,3							
Personnel administratif et de bureau principal	4 218	73,4	76,8	58	1,4	78	1,8	2,1	920	21,8	20,1							
Personnel spécialisé de la vente et des services	598	37,1	37,3	11	1,8	8	1,3	2,2	67	11,2	7,5							
Travailleurs qualifiés et artisans	1 045	3,4	4,8	80	7,7	33	3,2	3,1	64	6,1	6,5							
Personnel de bureau	10 097	66,4	67,5	166	1,6	197	2,0	2,1	1 928	19,1	17,1							
Personnel intermédiaire de la vente et des services	604	58,8	59,1	13	2,2	8	1,3	1,4	59	9,8	10,3							
Travailleurs manuels spécialisés	2 596	42,2	8,2	80	3,1	65	2,5	2,7	307	11,8	8,7							
Autre personnel de la vente et des services	414	29,5	13,9	11	2,7	6	1,4	1,3	42	10,1	9,7							
Autres travailleurs manuels	184	9,8	8,6	10	5,4	8	4,3	0,5	14	7,6	4,8							
Nombre total des salariés	40 682	52,7	53,5	688	1,7	784	1,9	1,9	6 674	16,4	15,2							

Tableau 8
Membres des groupes désignés qui ont cessé leurs fonctions en 2003 et leur répartition
dans les cessations de fonctions selon la catégorie professionnelle en 2002 et 2003

Catégorie professionnelle	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres supérieurs	613	17,8	109	19,8	4	0,7	9	1,5	20	3,3
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6 158	36,2	2 228	36,2	59	1,0	123	2,0	513	8,3
Professionnels	8 109	42,5	3 449	40,8	79	1,0	151	1,9	1 203	14,8
Personnel semi-professionnel et technique	3 479	22,6	785	22,1	64	1,8	70	2,0	200	5,8
Surveillants	1 718	55,4	951	54,4	23	1,3	39	2,3	203	11,8
Contremaîtres	828	6,5	54	9,0	18	2,2	20	2,4	45	5,4
Personnel administratif et de bureau principal	3 273	70,7	2 314	70,6	54	1,6	83	2,5	491	15,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 281	46,0	589	42,9	14	1,1	27	2,1	91	7,1
Travailleurs qualifiés et artisans	4 492	4,1	184	3,3	105	2,3	144	3,2	333	7,4
Personnel de bureau	24 482	66,3	16 225	66,8	409	1,7	536	2,2	3 495	14,3
Personnel intermédiaire de la vente et des services	4 165	65,8	2 742	60,6	133	3,2	54	1,3	359	8,6
Travailleurs manuels spécialisés	20 018	10,0	2 005	6,9	492	2,5	257	1,3	2 488	12,4
Autre personnel de la vente et des services	1 560	32,5	507	32,7	49	3,1	33	2,1	163	10,4
Autres travailleurs manuels	1 617	6,7	108	5,4	69	4,3	23	1,4	46	2,8
Nombre total des salariés	81 793	39,4	32 250	40,1	1 572	1,9	1 569	1,9	9 650	11,8
										11,0

Tableau 9
Nombre total de membres de groupes désignés et leur répartition dans les emplois permanents, avec le nombre et le pourcentage des recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi, selon le secteur, 2002 et 2003

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<i>Tous les secteurs</i>										
Salariés	623 317	616 159	275 626	270 942	10 346	10 167	14 745	14 390	76 529	78 543
Recrutements	81 433	76 526	31 043	27 634	1 542	1 489	806	832	10 509	9 878
Promotions	41 932	40 648	22 392	21 422	716	688	816	783	6 376	6 671
Cessations	85 865	81 658	33 833	32 169	1 647	1 571	1 719	1 566	9 500	9 640
Effet Net	-4 432	-5 132	-2 790	-4 535	-105	-82	-913	-734	1 009	238
Représentation										
Part des recrutements	100,0	100,0	44,2	44,0	1,7	1,7	2,4	2,3	12,3	12,7
Part des promotions	100,0	100,0	38,1	36,1	1,9	1,9	1,0	1,1	12,9	12,9
Part des cessations	100,0	100,0	53,4	52,7	1,7	1,7	1,9	1,9	15,2	16,4
	100,0	100,0	39,4	39,4	1,9	1,9	2,0	1,9	11,1	11,8
<i>Banques</i>										
Salariés	183 690	184 097	130 261	129 468	2 028	2 116	4 070	3 978	34 119	35 431
Recrutements	19 741	17 923	11 212	10 620	157	183	175	231	3 347	2 874
Promotions	22 140	21 091	14 895	14 037	280	240	414	352	4 306	4 508
Cessations	21 127	19 848	13 049	12 794	237	274	400	427	3 077	3 082
Effet Net	-1 386	-1 925	-1 837	-2 174	-80	-91	-225	-196	270	-208
Représentation										
Part des recrutements	100,0	100,0	70,9	70,3	1,1	1,1	2,2	2,2	18,6	19,2
Part des promotions	100,0	100,0	56,8	59,3	0,8	1,0	0,9	1,3	17,0	16,0
Part des cessations	100,0	100,0	67,3	66,6	1,3	1,1	1,9	1,7	19,4	21,4
	100,0	100,0	61,8	64,5	1,1	1,4	1,9	2,2	14,6	15,5
<i>Transports</i>										
Salariés	181 644	178 749	46 068	44 725	4 105	3 836	4 571	4 360	14 601	14 948
Recrutements	30 896	31 293	7 915	7 669	863	797	373	304	2 630	2 932
Promotions	6 645	7 756	1 919	2 643	154	165	142	176	429	622
Cessations	27 334	32 013	5 945	7 829	749	743	517	526	1 795	2 569
Effet Net	3 562	-720	1 970	-160	114	54	-144	-222	835	363
Représentation										
Part des recrutements	100,0	100,0	25,4	25,0	2,3	2,1	2,5	2,4	8,0	8,4
Part des promotions	100,0	100,0	25,6	24,5	2,8	2,5	1,2	1,0	8,5	9,4
Part des cessations	100,0	100,0	28,9	34,1	2,3	2,1	2,1	2,3	6,5	8,0
	100,0	100,0	21,7	24,5	2,7	2,3	1,9	1,6	6,6	8,0

Tableau 9 (suite)
Nombre total de membres de groupes désignés et leur répartition dans les emplois permanents, avec le nombre et le pourcentage des recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi, selon le secteur, 2002 et 2003

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<i>Communications</i>										
Salariés	210 015	206 150	86 244	83 836	3 039	3 032	4 833	4 825	24 433	24 753
Recrutements	26 864	23 360	10 554	8 165	415	414	222	268	4 270	3 796
Promotions	9 896	8 825	4 673	3 902	161	152	187	178	1 357	1 286
Cessations	31 117	25 520	12 944	10 323	509	429	644	496	4 155	3 709
Effet Net	-4 253	-2 160	-2 390	-2 158	-94	-15	-422	-228	115	87
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation										
Part des recrutements	100,0	100,0	41,1	40,7	1,4	1,5	2,3	2,3	11,6	12,0
Part des promotions	100,0	100,0	39,3	35,0	1,5	1,8	0,8	1,1	15,9	16,3
Part des cessations	100,0	100,0	47,2	44,2	1,6	1,7	1,9	2,0	13,7	14,6
	100,0	100,0	41,6	40,5	1,6	1,7	2,1	1,9	13,4	14,5
<i>Autres secteurs</i>										
Salariés	47 525	46 589	12 924	12 723	1 172	1 181	1 267	1 223	3 340	3 363
Recrutements	3 849	3 825	1 323	1 128	106	95	36	28	253	261
Promotions	3 135	2 848	884	810	120	129	70	75	264	234
Cessations	6 208	4 201	1 866	1 195	152	125	157	116	473	272
Effet Net	-2 359	-376	-543	-67	-46	-30	-121	-88	-220	-11
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Représentation										
Part des recrutements	100,0	100,0	27,2	27,3	2,5	2,5	2,7	2,6	7,0	7,2
Part des promotions	100,0	100,0	34,4	29,5	2,8	2,5	0,9	0,7	6,6	6,8
Part des cessations	100,0	100,0	28,2	28,4	3,8	4,5	2,2	2,6	8,4	8,2
	100,0	100,0	30,1	28,4	2,4	3,0	2,5	2,8	7,6	6,5

Tableau 10
Nombre total et répartition des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à plein temps selon le genre et l'échelle de salaire, 2003

Échelle de rémunération	Tous les salariés		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles								
	Total	Hommes	Femmes	%	Total	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes				
Moins de 15 000 \$	2 758	2 060	698	25,3	72	58	14	41	1,5	35	6	427	15,5	243	184
15 000 \$ - 19 999 \$	3 248	2 017	1 231	37,9	111	65	46	53	1,6	37	16	317	9,8	224	93
20 000 \$ - 24 999 \$	13 594	5 931	7 663	56,4	389	181	208	289	2,1	142	147	1 937	14,2	875	1 062
25 000 \$ - 29 999 \$	33 795	11 986	21 809	64,5	708	247	461	773	2,3	289	484	6 059	17,9	2 117	3 942
30 000 \$ - 34 999 \$	45 645	18 315	27 330	59,9	843	405	438	1 049	2,3	497	552	7 945	17,4	2 896	5 049
35 000 \$ - 37 499 \$	25 648	11 126	14 522	56,6	452	217	235	582	2,3	280	302	3 981	15,5	1 490	2 491
37 500 \$ - 39 999 \$	25 140	12 179	12 961	51,6	554	297	257	671	2,7	376	295	3 664	14,6	1 500	2 164
40 000 \$ - 44 999 \$	83 278	47 609	35 669	42,8	1 476	910	566	2 491	3,0	1 560	931	10 245	12,3	5 056	5 189
45 000 \$ - 49 999 \$	64 489	37 879	26 610	41,3	989	659	330	1 699	2,6	1 194	505	7 383	11,4	3 833	3 550
50 000 \$ - 59 999 \$	77 579	52 876	24 703	31,8	1 331	1 001	330	1 859	2,4	1 387	472	8 106	10,4	4 767	3 339
60 000 \$ - 69 999 \$	46 668	32 337	14 331	30,7	624	477	147	1 059	2,3	810	249	5 218	11,2	3 375	1 843
70 000 \$ - 84 999 \$	45 038	33 730	11 308	25,1	536	435	101	1 071	2,4	894	177	5 022	11,2	3 488	1 534
85 000 \$ - 99 999 \$	25 395	20 165	5 230	20,6	257	210	47	534	2,1	464	70	2 818	11,1	2 092	726
100 000 \$ et plus	29 612	23 683	5 929	20,0	226	188	38	570	1,9	481	89	2 357	8,0	1 709	648
Nombre total de salariés	521 887	311 893	209 994	40,2	8 568	5 350	3 218	12 741	2,4	8 446	4 295	65 479	12,5	33 665	31 814

Tableau 11
Nombre total et répartition des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à temps partiel selon le genre et l'échelle de salaire, 2003

Échelle de rémunération	All Employees				Aboriginal Peoples				Persons with Disabilities				Tous les salariés			
	Total		Femmes		Total		Femmes		Total		Femmes		Total		Femmes	
	Hommes			%	Hommes		%	Hommes		%	Hommes		%	Hommes		%
Moins de 5 000 \$	5 503	2 391	3 112	56,6	84	1,5	49	1,3	74	1,3	45	29	482	216	8,8	266
5 000 \$ - 7 499 \$	3 460	1 228	2 232	64,5	53	1,5	37	1,8	64	1,8	26	38	367	122	10,6	245
7 500 \$ - 9 999 \$	7 554	3 036	4 518	59,8	158	2,1	93	1,3	98	1,3	36	62	1 084	596	14,4	488
10 000 \$ - 12 499 \$	9 816	4 360	5 456	55,6	196	2,0	98	1,5	149	1,5	61	88	1 669	1 014	17,0	655
12 500 \$ - 14 999 \$	9 351	3 097	6 254	66,9	163	1,7	102	1,9	179	1,9	60	119	1 419	639	15,2	780
15 000 \$ - 17 499 \$	9 998	3 503	6 495	65,0	195	2,0	128	1,9	193	1,9	52	141	1 659	795	16,6	864
17 500 \$ - 19 999 \$	9 343	2 736	6 607	70,7	178	1,9	131	1,6	149	1,6	39	110	1 465	555	15,7	910
20 000 \$ - 22 499 \$	9 342	2 733	6 609	70,7	135	1,4	95	2,2	202	2,2	69	133	1 413	542	15,1	871
22 500 \$ - 24 999 \$	7 252	1 978	5 274	72,7	121	1,7	83	1,9	139	1,9	34	105	1 075	435	14,8	640
25 000 \$ - 29 999 \$	9 969	3 178	6 791	68,1	143	1,4	101	2,0	198	2,0	58	140	1 350	590	13,5	760
30 000 \$ - 34 999 \$	5 490	2 002	3 488	63,5	75	1,4	47	1,5	85	1,5	34	51	499	205	9,1	294
35 000 \$ - 39 999 \$	2 835	1 055	1 780	62,8	42	1,5	30	2,0	58	2,0	17	41	238	117	8,4	121
40 000 \$ - 49 999 \$	3 146	1 559	1 587	50,4	41	1,3	21	1,4	43	1,4	16	27	245	129	7,8	116
50 000 \$ et plus	1 210	465	745	61,6	15	1,2	7	1,5	18	1,5	8	10	99	32	8,2	67
Nombre total de salariés	94 269	33 321	60 948	64,7	1 599	1,7	1 022	1,7	1 649	1,7	555	1 094	13 064	5 987	13,9	7 077

Annexe B : Autres employeurs

Les données relatives à la fonction publique fédérale se fondent sur l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 2003.

Les données relatives aux employeurs distincts se fondent sur l'exercice qui s'est terminé le 31 mars 2003.

Les données sur les entrepreneurs fédéraux se fondent sur l'année civile 2003.

Le secteur public fédéral au 31 mars 2003

Ministères / Organismes	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Développement des ressources humaines Canada	23 434	69,8	831	3,5	1 861	7,9	1 749	7,5	1 749	7,5
Défense nationale	18 909	37,6	430	2,3	1 066	5,6	883	4,7	883	4,7
Service correctionnel Canada	14 303	41,6	938	6,6	755	5,3	662	4,6	662	4,6
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	12 750	50,7	298	2,3	686	5,4	981	7,7	981	7,7
Pêches et Océans Canada	10 062	30,5	318	3,2	465	4,6	385	3,8	385	3,8
Santé Canada	8 506	65,8	576	6,8	380	4,5	1 017	12	1 017	12
Statistique Canada	5 833	51,2	122	2,1	323	5,5	641	11	641	11
Agriculture et Agroalimentaire Canada	5 772	45	131	2,3	238	4,1	385	6,7	385	6,7
Industrie Canada	5 629	49,1	125	2,2	284	5	506	9	506	9
Environnement Canada	5 499	41,1	123	2,2	240	4,4	491	8,9	491	8,9
Citoyenneté et Immigration Canada	5 117	63,7	119	2,3	298	5,8	715	14	715	14
Ministère de la Justice Canada	4 734	64,8	163	3,4	251	5,3	421	8,9	421	8,9
Gendarmerie royale du Canada (persomel civil)	4 631	77,3	183	4	232	5	242	5,2	242	5,2
Transports Canada	4 495	41,1	107	2,4	206	4,6	358	8	358	8
Ressources naturelles Canada	4 408	38,1	103	2,3	187	4,2	375	8,5	375	8,5
Affaires étrangères et du Commerce international	3 799	48,3	92	2,4	181	4,8	289	7,6	289	7,6
Affaires indiennes et du Nord Canada	3 656	62,6	1 144	31,3	239	6,5	197	5,4	197	5,4
Anciens Combattants Canada	3 511	69,6	110	3,1	309	8,8	264	7,5	264	7,5
Patrimoine canadien	1 924	67,8	74	3,8	88	4,6	154	8	154	8
Agence canadienne de développement international	1 548	59,6	35	2,3	56	3,6	130	8,4	130	8,4
Commission de la fonction publique du Canada	1 534	67,5	52	3,4	122	8	174	11,3	174	11,3
Bureau des passeports	1 219	71,3	25	2,1	43	3,5	125	10,3	125	10,3
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	1 068	59,3	20	1,9	82	7,7	88	8,2	88	8,2
Ministère des Finances Canada	1 034	50,2	12	1,2	34	3,3	72	7	72	7
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	946	67,5	22	2,3	44	4,7	207	21,9	207	21,9
Bureau du Conseil privé	724	58,3	22	3	26	3,6	36	5	36	5
Archives nationales du Canada	658	50,5	19	2,9	37	5,6	26	4	26	4
Commission canadienne des grains	609	34,8	30	4,9	47	7,7	49	8	49	8
Agence de promotion économique du Canada atlantique	602	56	12	2	21	3,5	9	1,5	9	1,5

Le secteur public fédéral au 31 mars 2003

Ministères / Organismes	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Agence spatiale canadienne	518	38	197	1	5	1	8	1,5	56	10,8
Bibliothèque nationale du Canada	493	65,3	322	3	15	3	32	6,5	28	5,7
Greffes de la Cour fédérale du Canada	458	67,2	308	2,2	10	2,2	29	6,3	41	9
Communications Canada	438	59,1	259	2,5	11	2,5	11	2,5	17	3,9
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	413	55,7	230	1,7	7	1,7	13	3,1	23	5,6
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	403	57,1	230	2,2	9	2,2	34	8,4	19	4,7
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	354	56,8	201	5,6	20	5,6	25	7,1	39	11
Commission nationale des libérations conditionnelles	309	77	238	4,9	15	4,9	17	5,5	17	5,5
Bureau du Directeur général des élections	296	48	142	4,4	13	4,4	19	6,4	16	5,4
Solliciteur général Canada	276	58,7	162	4,7	13	4,7	13	4,7	14	5,1
Office des transports du Canada	262	58,4	153	1,9	5	1,9	17	6,5	12	4,6
Commission canadienne des droits de la personne	212	65,6	139	4,2	9	4,2	28	13,2	18	8,5
Bureau de la sécurité des transports du Canada	209	31,1	65	0,5	1	0,5	11	5,3	23	11
Centre canadien de gestion	188	67,6	127	4,3	8	4,3	7	3,7	9	4,8
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada	157	66,9	105	5,1	8	5,1	11	7	14	8,9
Bureau du Secrétaire du Gouverneur général	152	61,8	94	0,7	1	0,7	13	8,6	7	4,6
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	147	61,9	91	2,7	4	2,7	13	8,8	7	4,8
Commissariat aux langues officielles	129	63,6	82	4,7	6	4,7	5	3,9	1	0,8
Cour canadienne de l'impôt	119	63,9	76	4,2	5	4,2	8	6,7	8	6,7
Condition féminine Canada	116	94	109	2,6	3	2,6	10	8,6	14	12,1
Agence canadienne d'évaluation environnementale	108	56,5	61	5,6	6	5,6	1	0,9	7	6,5
Conseil canadien des relations industrielles	94	68,1	64	1,1	1	1,1	4	4,3	9	9,6
Tribunal canadien du commerce extérieur	80	52,5	42	0	0	0	3	3,8	4	5
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	57	70,2	40	7	4	7	3	5,3	2	3,5
Commission canadienne du lait	56	57,1	32	1,8	1	1,8	0	0	7	12,5
Bureau du Canada sur le règlement des questions des pensionnats autochtones	56	62,5	35	10,7	6	10,7	5	8,9	2	3,6
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	39	69,2	27	2,6	1	2,6	3	7,7	1	2,6
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Canada	35	57,1	20	0	0	0	3	8,6	2	5,7

Le secteur public fédéral au 31 mars 2003

Ministères / Organismes	Ensemble des salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Comité des griefs des Forces canadiennes	33	69,7	23	3	1	0	0	2	6,1	
Commission mixte internationale	32	37,5	12	0	0	2	6,3	1	3,1	
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses Canada	27	51,9	14	0	0	1	3,7	2	7,4	
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	23	52,2	12	0	0	0	0	0	0	
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	22	68,2	15	0	0	0	0	0	0	
Tribunal canadien des droits de la personne	18	66,7	12	5,6	1	1	5,6	0	0	
Commission du droit du Canada	12	66,7	8	8,3	1	2	16,7	0	0	
Conseil national des produits agricoles	12	58,3	7	0	0	0	0	0	0	
Greffé du Tribunal de la concurrence	12	58,3	7	0	0	2	16,7	0	0	
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs	10	50	5	0	0	0	0	1	10	
Secrétariat de l'ALÉNA - Section canadienne	10	60	6	0	0	0	0	4	40	
Commission du droit d'auteur du Canada	8	50	4	0	0	0	0	1	12,5	
Tribunal de l'aviation civile du Canada	4	100	4	0	0	0	0	0	0	
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	3	66,7	2	0	0	0	0	0	0	
Total	1 63 314	52,8	86 162	3,9	6 425	9 155	5,6	12 058	7,4	

Employeurs distincts le 31 mars 2003

Ministère / Organisme	Ensemble des employés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Commission canadienne de sûreté nucléaire	481	40,1	193	2,3	11	2,3	14	2,9	56	11,6
Parcs Canada	4 634	40,0	1 854	8,1	375	8,1	270	5,8	96	2,1
Agence canadienne d'inspection des aliments	5 585	44,9	2 505	1,5	82	1,5	164	2,9	369	6,6
Agence des douanes et du revenu du Canada	50 897	58,7	29 888	2,5	1 272	2,5	2 712	5,3	6 182	12,1
Service canadien du renseignement de sécurité ¹	2 091	46,0	962	1,3	27	1,3	56	2,7	171	8,2
Office national de l'énergie	310	57,1	177	3,2	10	3,2	15	4,8	28	9,0
Office national du film du Canada	447	58,6	262	1,3	6	1,3	5	1,1	28	6,3
Le Conseil national de recherches Canada	3 711	34,0	1 262	0,8	28	0,8	104	2,8	503	13,6
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie	317	71,6	227	0,9	3	0,9	10	3,2	11	3,5
Bureau du vérificateur général du Canada	587	54,2	318	1,5	9	1,5	16	2,7	46	7,8
Bureau du surintendant des institutions financières	460	43,0	198	0,7	3	0,7	20	4,3	87	18,9
Opérations des enquêtes statistiques	2 466	79,0	1 948	2,4	59	2,4	121	4,9	207	8,4
Conseil de recherches en sciences humaines	170	68,8	117	7,6	13	7,6	7	4,1	4	2,4
Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada	160	47,5	76	0,6	1	0,6	4	2,5	22	13,8
Centre de la sûreté des télécommunications	1 215	35,3	429	0,8	10	0,8	38	3,1	43	3,5
Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes	5 800	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	79 331	50,9	40 416	2,4	1 909	4,5	3 556	4,5	7 853	9,9

¹ Le nombre total d'employés de la colonne 1 est estimé d'après les données de 2001.

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
3m Canada Company	1 908	Anixter Canada Inc.	480
ABB Canada Inc.	2 628	Aoco Limited	300
ABB Bomem Inc.	180	AON Reed Stenhouse Inc.	1 500
Accenture Inc.	1 200	APG Solutions & Technologies Inc.	400
Accès Services Santé Gss Inc.	300	Apotex Inc.	450
Acco Canada Inc.	212	Apple Canada Inc.	124
Acklands-Grainger Inc.	2 000	Aramark Canada Ltd.	8 249
Acres International Limited	680	Arborite Division de/of Premark Canada Inc.	200
Acrodex Incorporated	280	Armtec Limited	380
Acton International Inc.	500	Arteif Furniture Manufacturing Inc.	107
Adcom Inc.	100	Arthur Andersen LLP	1 800
Adecco Employment Services Limited	302	Artopex Plus Inc.	290
ADGA Group Consultants Inc.	350	Ash Temple Ltd.	472
ADI Group Inc.	120	Ashland Canada Corp.	523
Adobe Systems Inc.	362	AstraZeneca Canada Inc.	1 500
ADT Security Services Canada Inc.	1 200	ATCO Gas and Pipelines Ltd.	1 400
Advance Electronics Inc.	170	ATCO Structures Inc.	225
AGAT Laboratories Ltd.	250	Atelier Martin-Pêcheur Inc.	118
Agfa Inc.	253	Atlantic Blue Cross Care	675
Agilent Technologies Canada Inc.	315	Atlantic Building Cleaning Limited	470
Ahearn & Soper Inc.	135	Atlantic Industries Limited	130
Air Liquide Canada Ltée.	2 000	Atlantic Rentals Ltd.	149
Air Products Canada Ltd.	350	Atlantic Tractors & Equipment Ltd.	278
Aircraft Appliance & Equipment Ltd.	125	Atlantic Wholesalers Limited	7 000
AIT Corporation	115	Atlantis Systems International	166
Ajilon Canada Inc.	184	Atlas Alloys	630
Alberta Research Council	500	Atlas Specialty Steels Div. of Slater Stainless	635
Alcatel Canada Inc.	550	Aurora Laboratory Services Ltd.	240
Algonquin College of Arts & Technology	1 300	Autodesk Canada Inc.	386
Aliments Martel Inc.	383	Avcorp Industries Inc.	485
All Care Health Services Limited	450	Aventis Pasteur Limited	949
Allard-Johnson Communications Inc.	140	Aventis Pharma Inc.	657
Allied International Credit Corp.	380	Aviscar Inc./Avis Rent-A-Car	1 350
Allied Shipbuilders Ltd.	109	Avnet International Canada Ltd	170
Alliedsignal Aerospace Canada	1 142	Av-Tech Inc. B555	200
Allstream IT Services	350	AVW Telav Inc.	611
Alstom Canada Inc./ Appareillage Haute Tension	250	Axidata Inc.	150
Alumicor Limited	270	Axys Analytical Services Ltd.	75
Ambassador Resort Hotel & Conference Centre	180	BGE Service & Supply Ltd.	130
Amec Earth & Environmental Ltd.	900	Babcock & Wilcox Canada	1 100
Amec Inc.	650	Bacou-Dalloz Protective Apparel Ltd.	101
Amex Canada Inc.	3 700	Ballard Power Systems Inc.	662
Amphenol Canada Corporation	225	Bardon Supplies Limited	280
AMS Management Systems Canada Inc.	112	Barnes Distribution Canada	135
Anachemia Canada Inc.	123	Bartle & Gibson Ltd.	300

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
Baxter Corporation	300	Caisse Centrale Desjardins	270
Baxter Foods Limited	390	Camco Inc.	2 000
Bayer Inc.	2 006	Camosun College	1 000
Bayshore Health Care Ltd.	219	Campbell Ford Sales Ltd.	130
BC Centre for Disease Control Society	300	Canac Marquis Grenier Ltée.	800
BD Canada (Becton Dickinson and Company)	202	Canada Bread Atlantic Limited	1 000
BDO Dunwoody LLP	2 000	Canada Bread Company Limited	2 000
BDP Business Data Services Limited	750	Canada Capital Building Services Ltd.	120
Beaulieu Canada	1 700	Canada Catering Co. Ltd.	600
Beckman Coulter Canada Inc.	183	Canada Cordage Inc.	73
Bee Clean Building Maintenance Inc.	400	Canadian Bank Note Co. Ltd.	500
Bell & Howell Ltd.	70	Canadian Blue Bird	440
Bell Helicopter Textron	1 300	Canadian Buttons Limited	381
Best Facilities Services Ltd.	400	Corps canadien des Commissionnaires	18 000
Betz Dearborn Inc.	180	Canadian Niagara Hotels Inc.	1 200
BF Goodrich Landing Gear Division Oakville	592	Canadian Standards Association	500
Biorex Inc.	125	Canadian Technical Tape Ltd.	100
Black & McDonald Limited	1 200	Canadian Waste Services Inc.	3 578
BOC Canada Limited	1 000	Cancer Care Ontario	250
Bodycote Materials Testing Inc.	524	Canon Canada Inc.	400
Boehringer Ingelheim (Canada) Ltd.	285	Cap Gemini Ernst & Young Canada Inc.	657
Boeing Canada Inc. (Amprior Division)	350	Caris-Universal Systems Ltd.	150
Bolands Limited	200	Carleton University	2 500
Bombardier Aéronautique	17 401	Carrier Canada Ltd.	450
Bombardier Inc.	24 200	Carsen Group Inc.	115
Bowater Pâtes et Papiers Canada Inc.	5 686	Carswell, a Division of Thomson Canada Ltd.	592
Bowdens Media Monitoring Limited	289	Carter Inc.	155
Bradson Mercantile (1983) Inc.	82	Carter-Horner Inc.	230
Bridge Brand Food Services Ltd.	858	Cascades Resources	581
Bridgestone Firestone Canada Inc.	2 158	Casino Nova Scotia Hotel	302
Bristol Aerospace Ltd.	1 500	Castrol Canada Inc.	135
Bristol Myers Squibb Canada Inc.	450	Catholic Social Services	1 100
Brook Enterprises Inc.	60	CBCL Limited	150
Brookfield Lepage Johnson Controls	1 690	CCH Canadian Limited	360
Brother International Corporation (Canada) Ltd.	136	Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu	253
Browning-Ferris Industries Ltd.	500	Centennial Foods Corporation Ltd.	515
BTI Canada Inc.	900	Centre de toxicomanie et de santé mentale	700
Buck Consultants Limited	175	Central Health Services/Retirement Residences Inc.	2 400
Budget Car & Truck Rentals Of Ottawa	180	Central Precision Limited	158
Budget Rent a Car of Edmonton Ltd.	150	Centre de Recherche Industrielle du Québec	250
Burns Int'l Security Services Limited	3 205	CenturyVallen Limited	7 000
Burntsand	105	CenturyVallen Limited	290
C & D Cleaning and Security Services Ltd.	250	CF Edible Oils Inc.	800
CAE Electronics Ltd.	4 200	CGI Group Inc.	2 800
Cafétéria de la Capitale Inc.	176	Ch2m Hill Canada Limited	430

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
Château Cartier Resort	180	CPI Canada - Communications & Power Industries	326
Chemise Empire Ltée.	115	Crain-Drummond Inc.	1 187
Chemise JML Ltée.	215	Crowne Plaza Toronto Centre	365
Chesapeake Display and Packaging	101	CS Brooks Canada Inc.	890
Chevron Canada Limited	370	CSG Security Inc.	850
CIMA Société d'ingénierie	425	Cummins Est du Canada Inc.	290
Cisco Systems Canada Co.	676	Cummins Mid Canada Ltd.	128
Cité de La Santé de Laval	2 856	Cummins Ontario Inc.	100
Clariant (Canada) Inc.	161	Cutler-Hammer Engineering Services Division	100
Clean Harbors Canada Inc.	348	D. Bertrand et Fils Inc.	184
Cleyn & Tinker Inc.	634	Daimlerchrysler Canada Ltd.	14 200
CMC Electronique Inc.	1 012	Dairyworld Foods	2 500
CNC Global Limited	298	Dalhousie University	4 200
Coast Hotels Limited	800	Dalsa Inc.	250
Coast Paper Limited	360	Danka Canada Inc.	700
Cochrane Group Inc.	300	Data Business Forms	1 325
Cognos Inc.	1 493	Data General (Canada) Co.	135
CollectCorp Group of Companies	300	Datacard Canada Inc.	100
College Ahuntsic	800	Davey Tree Services a Division of Davey Tree	150
Collège de Saint-Boniface	279	Davlin Business Systems Inc.	52
Colliers International Realty Advisors Inc.	32	DDS Dymnt Distribution Services Ltd.	102
Colony Hotel Toronto/Singdeer Investment Ltd.	360	Decision One Corporation	242
COM DEV Ltd.	570	Dell Computer Corporation	513
Comcare Limited	4 800	Deloitte & Touche LLP	6 600
Commercial Building Cleaning Ltd.	100	Delphi Solutions Corp.	200
Compass Group Canada (Beaver) Ltd.	14 000	Delta Bessborough - Legacy Hotels Corporation	180
CompuGen Systems Ltd.	425	Delta Chelsea - Great Eagle Hotels (Canada) Ltd.	849
Computer Associates Canada Ltd.	170	Delta Ottawa Hotel & Suites	220
Computer Sciences Canada Inc. (CSC)	700	Delta Vancouver Suites (Delta Hotels)	135
Compuware Corporation of Canada	132	Derko Limitée	250
Concordia University	2 848	Deschênes & fils Ltée.	316
Conestoga-Rovers & Associates Limited	550	Dessau-Soprin Inc.	1 500
Connors Bros Ltd.	1 500	Detroit Diesel Allison BC Ltd.	185
Conor Pacific Canada	100	Develcon Electronics Ltd.	10
Consolidated Service Industries Corporation	180	Dew Engineering and Development Limited	95
Consoltech Inc.	853	Diamond and Schmitt Architects Incorporated	110
Continental Pir Communications Ltd.	80	Dictaphone Canada Ltd.	30
Cookshiretex Inc.	120	Diemaco (1984) Inc.	100
Corel Systems Corporation	500	Dillon Consulting Limited	330
Corpav Presentation Group	240	Disco Tissus de Performance	450
Corporate Express Canada Inc.	1 000	Discount Car & Truck Rentals Ltd.	65
Corporate Express Produit de Bureau Inc.	335	Distal Inc.	250
Corporation de l'école Polytechnique	1 500	Dollar Thrifty Automotive Group Canada Ltd.	435
Corporation Technologies Eicon	350	Dolico Printing/The Dolico Corporation	300
Cossette Communication Inc.	1 310	Dormtar Inc.	12 000

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
Domus Building Cleaning Co. Ltée.	450	Eveready Canada	250
Doublet Inc.	500	Everest & Jennings Canadian Ltd.	131
Dover Industries Limited	525	Excalibur Learning Resource Centre	140
Downeast Communications	460	Exide Canada Inc. Battery Division	170
Drake International Inc.	5 000	Expro Technologies Inc.	351
DRS Flight Safety and Communications	346	Fairmont Le Château Frontenac (The)	643
DST Output Canada Inc.	194	Fairmont Le Reine Elizabeth	750
Duffrin Construction Company	789	Fairmont Royal York (The)	1 100
Duocom Canada Inc.	147	Fairmont Vancouver Airport (The)	236
Dupont Canada Inc.	4 300	Fairmont Waterfront Hotel (The)	406
Durham Furniture Inc.	700	Farmers Co-operative Dairy Limited	610
Dy4 Systems Inc.	200	Federated Co-operatives Ltd.	2 700
Dynamic Maintenance Ltd.	150	FELLFAB Limited	195
Dynex Facility Services Inc.	240	Ferguson Simek Clark	50
ES Fox Limited	1 000	Financial Collection Agencies (International) Inc.	600
Eagle-Picher Energy Products Corporation	180	Fining International Inc.	2 500
Earth Tech Canada Inc.	1 000	First Nations University of Canada Inc.	150
Eastern Bakeries Limited	550	Fisher Scientific Company	420
EBA Engineering Consultants Ltd.	450	Fleet Technology Limited	35
École de Langues de L'Estrie Inc.	300	Fleetway Inc.	93
École de Langues la Cité Inc.	130	Ford Motor Co. of Canada Ltd.	16 000
Edmonton Meat Packing Ltd.	150	Forensic Technology WAI Inc.	210
EDS Canada Inc.	6 354	Formica Canada Inc.	368
EduInX Canada Corporation	621	For-Net Inc.	900
EECOL Electric Ltd.	663	Forster Restaurant & Food Services	30
Elan Data Makers Div Horton Trading Ltd.	250	Franklin Empire Inc.	260
Electro Sonic Inc.	400	Freed & Freed International Ltd.	70
Eli Lilly & Co.	860	Friesens Corporation	596
EMC Corporation of Canada	192	Frisco Bay Industries du Canada Ltd.	192
Emco Limited	700	Frontier Confertech (Canada) Inc.	165
EMS Technologies Canada Ltée.	530	Fuji Photo Film Canada Inc.	250
Enfield Cleaning Services Ltd.	115	Fujitsu Consulting (Canada) Inc.	2 262
Engineered Appael Ltd.	103	Fujitsu Technology Solutions Canada, Inc.	57
Enseignes Imperial Signs	230	Future Electronics Inc.	2 417
Enterprise Rent A Car Canada Limited	2 000	G&K Services Canada Inc.	1 112
Enterprises Dominion Blueline Inc.	225	G.A. Boulet Inc.	155
Entretien JMP - 157481 Canada Inc.	100	G.N. Johnston Equipment Co. Ltd.	749
Entrust Technologies Limited	700	Garda of Canada	3 000
E-One Canada Ltd.	180	Garlock of Canada Ltd.	271
Epson Canada Limited	180	Gastops Ltd.	120
Equifax Canada Inc.	1 007	Gaz Metropolitan Inc.	1 374
Ernst & Young LLP	3 440	GC Duke Equipment Ltd.	64
ESRI Canada Ltd.	105	GE Capital Fleet Services	297
Esselte Canada Inc.	200	GE Capital Information Technology Solutions Inc.	1 000
Evans Consoles Inc.	270	GEAC Canada Limited	250

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
General Cable Company	275	Hewlett Packard (Canada) Co.	3 750
General Chemical Canada Ltd.	500	Hilroy Mead Westvaco Company	250
General Dynamics Canada Ltd.	1 200	Hilton Canada Inc.	1 721
General Dynamics Land Systems - Canada Corporation	700	Hitachi Data Systems Inc.	108
General Electric Canada Inc.	4 059	Hoffmann La Roche Limited	900
General Kinetics Engineering Corporation	45	Holiday Inn Airport West	50
General Motors of Canada Ltd.	26 000	Holiday Inn Plaza la Chaudière	157
General Motors of Canada Ltd. Diesel Div.	1 245	Holiday Inn Select Halifax Centre	145
Genpharm Inc.	395	Holiday Inn Select Montreal Centre-Ville	154
Gescan Division of Sonapar Canada Inc.	200	Holiday Inn Select Toronto Airport	150
Getronics Canada Inc.	400	Holiday Inn The Palace - 742718 Alberta Ltd.	135
GGI Group Inc.	130	Holiday Inn Toronto Yorkdale	175
Gibbard Furniture Shops Ltd.	125	Honeywell Limited	4 472
Glaxosmithkline Inc.	1 800	Hôpital Du Saint-Sacrement	2 000
Glentel Inc.	1 000	Hôtel Dieu Hospital	1 400
Global Upholstery Co. Inc.	1 100	Hôtel Gouverneur Place Dupuis	185
GMA Cover Corporation	95	Hotel Loews Le Concorde/Place Montcalm Hotel Inc.	338
GNB Industrial Power a Division of Exide Technologies	23	Hotel Saskatchewan (1990) Ltd.	186
Golder Associates Ltd.	1 331	Hotel Wyndham Montreal/Compagnie Hospitalite	286
Goodfellow Inc.	700	Houle Electric Ltd.	200
Goodyear Canada Inc.	4 377	Hovey Industries Ltd.	73
Gowling Lafleur Henderson LLP	2 000	Hub Meat Packers Ltd.	764
GPC Canada Inc./GPC International	80	Hummingbird Communications Ltd.	1 300
Grand & Toy Limited	2 405	Huntingdon Mills (Canada) Ltd.	250
Grant Emblems Limited	150	Husky Injection Molding Systems Ltd.	1 200
Gray Forgings & Stamping Limited	139	Husky Oil Limited	2 500
Groupe CGI Inc.	10 000	Hyatt Regency Calgary	370
Groupe Conseil Saguenay	100	Hyatt Regency Vancouver	350
Groupe IST Inc.	10 000	Hydro Agri Canada (Nutrite)	175
Groupe Lacasse Inc.	700	IAN Martin Limited	900
Groupe LGS Inc.	650	IBI Group	400
Groupe Santé Medisys Inc.	420	INM Canada Ltd.	18 658
Guillevin International Inc.	1 321	ICG Propane Inc.	1 500
Hôpital Laval	2 000	ICI Canada Inc.	1 500
Harbour Towers Hotel And Suites	109	ICN Canada Limitée	145
Harper Detroit Diesel Limited	150	Ideal Roofing Company Ltd.	100
Harris & Roome Supply	255	IDS Intelligent Detection Systems Inc.	255
Harris Canada Inc.	450	IKON Office Solutions Inc.	1 800
Hatch Associates Ltd.	500	IMC (Canada) Global Ltd.	1 450
Haworth Ltd.	170	IMP Aerospace Components Ltd.	350
Hay Management Consultants (Ltd.)	129	IMP Group Limited	1 130
Hernandez Hotel Corporation	76	Imperial Oil Canada Limited	7 500
Héroux Inc.	500	Imprimeries Transcontinental Inc.	11 500
Hertz Canada Limited	450	IMT Corporation	300
Hewitt Équipement Ltée.	900	Indal Technologies Inc.	200

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
Induspac Group	500	Knoll North America Corporation	1 200
Industries Davie Inc.	99	Komex International Ltd.	220
Industries Ocean Inc.	36	Kone Inc.	500
Industries Schlumberger Ltée.	76	Kone Québec Inc.	120
Ingenium Group Inc.	560	Konica Minolta Business Solutions (Canada) Ltd.	800
Inscape Corporation	569	Kontzamanis Graumann Smith Macmillan Inc.	130
Inso Micro Boutique Educative Inc.	109	Koprash Investment Inc.	500
Institut National de La Recherche Scientifique	700	Kortex Computer	110
Institut National d'Optique	160	KPMG Consulting LP	635
Institut Philippe Pélai de Montréal	500	Kromar Printing Ltd.	130
Integrated Power Systems Corp.	260	Krug Inc.	450
Intelcom Security Services Ltd.	100	LP Royer Inc.	115
Intercity Packers Ltd.	120	La Chemise Perfection Inc.	420
Intercon Security Limited	2 100	Laboratoires Abbott Ltée.	1 093
Intergraph Canada Ltd.	165	Labstat International Inc.	130
Interim Personnel Ltd.	7	Lab-Volt (Québec) Limitée	210
International Submarine Engineering Ltd.	99	Laliberté et Associés Inc.	900
Intertec Security & Investigation Ltd.	500	Lanthier Bakery Ltd.	150
Iron Ore Company of Canada	1 800	Laurentide Controls Ltd.	89
Iving Equipment	300	Leblanc Ltd.	369
Iving Oil Limited	2 299	Legacy Hotels Corporation	229
Iving Shipbuilding Inc.	1 877	Leica Geosystems Ltd.	90
Island Farms Dairies	330	Lenbrook Industries Ltd.	130
ISM Information Systems	18 794	Les Distributeurs R. Nicholls Distributors Inc.	147
J&A Building Services Ltd.	650	Les Emballages Mitchel Lincoln Ltée.	310
Jacques Whitford Limited & Affiliated Co.	750	Les Fromages Saputo Ltée.	450
JH Ryder Machinery Ltd.	370	Les Lainages Victor Ltée.	241
JL Richards & Associates Limited	100	Les Ordres Décorations Et Médailles Rideau Inc.	144
Joe's Janitorial Services Ltd.	115	Les Sous-Vêtements UJM Inc.	145
John Deere Limited	1 471	Levitt Safety Limited	225
Johnson & Johnson Inc.	750	Lewisfoods Inc.	125
Johnson & Johnson Medical Products Inc.	200	Lexi-Tech International	130
Johnson Controls LP	716	Lexmark Canada Inc.	234
Jones Packaging Inc.	300	Liberty Health	506
JTI-Macdonald Corp.	564	Lincoln Electric Company of Canada LP	231
Justice Institute of British Columbia	285	Litton Systems Canada Ltd.	800
Kaufman Footwear	1 140	Liverton Hotels Inc.	370
Kaverit Steel and Crane ULC	125	Livingston Group Inc.	800
Keilhauer Industries Ltd.	300	Lockheed Martin Canada Inc.	520
Kelly Services (Canada) Ltd.	308	Logidec/Moore Wallace Inc.	140
Kempville Truck Centre Limited	226	London King Street Purchaseco Inc.	150
KI Pembroke Inc.	405	Lotus Development Canada Limited	100
Kiewit Offshore Services	500	Lumonics Inc.	165
Klohn Crippen Consultants Ltd.	165	Lyreco (Canada) Inc.	388
Kodak Canada Incorporated	1 325	Macdonald Dettwiler & Associates Ltd.	1 500

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
Mack Canada Inc.	326	Motor Coach Industries Ltd.	2 000
Magellan Aerospace Fleet Industries Limited	335	Mount Saint Vincent University	350
Maintenance Eureka Limitée	250	MPB Technologies Inc.	100
Manac Inc. (Industries Tanguay)	987	MSA Canada Inc.	77
Manitoba Hydro	4 637	Multi Marques Inc.	2 500
Manpower Temporary Services	1 000	Mustang Survival Corp.	300
MapInfo Canada Inc.	100	National Car Rental (Canada) Inc.	916
March Network Corporation	80	National Paper Goods Limited	170
Marconi Medical Systems Canada Inc.	370	National Printers (Ottawa) Inc.	60
Marriott Chateau Champlain	320	National Steel Car Limited	1 200
Maritime Paper Products Limited	300	Natrel Inc. Ivision d'Agropur Coopérative	3 000
Marsh & McLennan Limited	600	Navistar International Corporation Canada	1 998
Marsh Engineering Ltd.	25	NBS Technologies Inc.	850
Marshall Macklin Monaghan Limited	399	NCR Canada Ltd.	1 200
Mastech Canada	150	Nelson Lumber Company Ltd.	400
MaxSys Professionals and Solutions Inc.	125	Neptune Food Service Inc.	900
Maxxam Analytics Inc.	650	Netmanage Canada Inc.	103
Mayhew And Associates Inc.	230	Netron Inc.	24
McGill University	5 000	New Brunswick Electric Power	2 400
McGregor Industries Inc.	609	Newbridge Networks Corporation	3 000
McKesson Canada Corporation	1 973	Nexinnovations Inc.	1 410
McLarens Toplis Canada	146	NFO CF Group	120
McMaster University	3 300	Nienkamper Furniture & Accessories Inc.	161
McNeil Consumer Healthcare/McNeil PDI Inc.	410	Nissan Canada Inc.	258
Med-Emerg International Inc.	300	Nor-Don Collection Network Inc.	600
Med-Eng Systems Inc.	175	Norecol Dames & Moore Inc.	215
Mediagrif Interactive Technologies	313	Norimco - Div of Bata Industries Ltd.	725
Medtronic of Canada	226	Nortak Software Ltd.	60
Memorial University of Newfoundland	3 263	Nortel Networks	25 000
Mendelson Films Ltd.	64	North Atlantic Petroleum	600
Merck Frost Canada Ltd.	1 600	North Douglas Sysco Food	266
Mercury Marine Limited	91	Northfield Metal Products Ltd.	400
Messier-Dowty Inc.	520	Northstar Aerospace Inc.	250
Metafore Corporation	500	Northumberland Co-Operative Limited	280
Metro Catering Executive Class Catering Inc.	157	Norwest Soil Research Ltd.	250
Michelin Amérique du Nord (Canada) Inc.	466	Nova Scotia Community College	1 368
Microsoft Canada Corporation	650	Nova Scotia Textiles Limited	100
MIL Systems Engineering Inc.	55	Novartis Pharmaceuticals Canada Inc.	750
Minto Developments Inc.	1 300	Novatronics Inc.	90
Montel Inc.	195	Novopharm Limited	460
Moore North America	1 550	NRCS Inc. (National Rehabilitation)	210
Morbern Inc.	400	Nurun Inc.	387
Morneau Sobeco Inc.	845	Oerlikon Aérospatiale Inc.	230
Morrison Hershfield Limited	110	Omnilogic Systems Group	500
Motorola Canada Limited	720	Online Enterprises Inc (DBA) Online Business	155

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
OnX Incorporated	367	PricewaterhouseCoopers LLP	4 109
Onyx Canada	1 000	Procter & Gamble Inc.	2 600
Open Text Corporation	330	Produits Biologiques Shire	144
Optech Incorporated	182	ProFac Facilities Management Services Inc.	1 100
Oracle Corporation Canada Inc.	1 000	Progestic International Inc.	66
Ortho-McNeil Inc.	700	Protexion Products (1997) Inc.	100
Ostram Sylvia Ltd.	676	Publicis Canada Inc.	359
Otis Canada Inc.	770	Pylon Electronics Inc.	250
Ottawa (JCST) Purchasco Inc.	113	Quantum Management Services Ltd.	275
Ottawa Marriott/1210478 Ontario Inc.	295	Quebecor World Inc.	6 000
Paccar du Canada Ltée.	740	Queen's University	6 046
Pacific Produce Co Ltd.	350	Quicklaw Inc.	165
Pacific Safety Products Inc.	190	Qunara Inc.	200
Pan Pacific Hotel Vancouver	520	R.J. Burnside International Limited	1
Panalpina Inc.	375	R/D Tech Inc.	250
Panasonic Canada Inc.	400	Ramada Inn 400/401	100
Pangaea Systems Inc.	150	Ramada Marlborough Hotel	84
Paprican	350	Ratiopharm Inc.	370
Park Town Motor Motels Ltd.	130	Raymond Chabot Grant Thornton	1 500
Patterson Dental/Dentaire Canada, Inc.	450	Raytheon Canada Limited	400
Peacock Inc.	708	Raytheon Elcan Optical Technologies	600
Pearson Canada Solutions Ltd.	99	RBA Inc.	658
Peerless Garments Ltd.	200	RBC Dominion Securities Inc.	5 599
Penske Truck Leasing of Canada Inc.	760	RE Gilmore Investments Corp.	550
PerkinElmer Optoelectronics	204	Recall Corporation O/A Mobile Shred Inc.	118
Petro-Canada Inc.	4 000	Recochem Inc.	185
Pfizer Canada Inc.	1 339	Reid Crowther & Partners Limited	534
Pharmacia & Upjohn Inc.	550	Reliable Window Cleaners (Sudbury) Ltd.	250
Pharmascience Inc.	499	Rentokil Initial Canada Limited	4 500
Philip Analytical Services Inc.	686	Residence Inn By Marriott Hotel	150
Philips Electronics Limited	650	RGO Office Products Partnership	210
Pierceys Building Supplies	158	Ricoh Canada Inc.	750
Pillowtex Canada Inc.	200	Ricoh Image Communication	650
Pilon Office Products	64	Ridge Falls House	5
Pinchin Environmental Ltd.	110	Riviera Security Services Inc.	300
Pioneer Balloon Canada Limited	200	Roche Diagnostics Canada Div. of Hoffman Laroche	310
Pitney Bowes of Canada Ltd.	1 300	Roche Ltée Groupe-Conseil	366
Point Hope Shipyard Co. Ltd.	205	Rolls Royce Canada Limited	1 600
Portage Personnel Ltd.	6	Rondar Inc.	35
Powell Equipment (1978) Limited	535	Rosdeu Management Inc.	17
PPG Canada Inc.	2 000	Rousseau Métal Inc.	300
Pratt & Whitney Canada Corporation Inc.	7 131	Royal LePage Limited	1 547
Praxair Canada Inc.	2 100	Russel Metals Inc.	8 000
Prevost Car Inc.	1 500	Ryerson University	2 653
Pritchard Engineering Co. Ltd.	135	Saft Power Systems Inc.	156

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
Saint Mary's University	800	Simon Fraser University	1 700
Samsonite Canada Inc.	180	Simtran Technologies Inc.	100
Samuel Son & Co. Limited	1 000	Sinclair Dental Co. Ltd.	200
Sandwell Engineering Inc.	1 300	Sisca Inc.	120
Sanofi-Synthelabo Canada Inc.	250	Skyjack Inc.	300
Sanyo Canada Inc.	70	Skyline Airport Hotel 1997 Ltd.	45
SAP Canada Inc.	140	Slater Industries Inc.	99
SAS Institute (Canada) Inc.	152	SMED International	2 104
Saskatchewan Research Council	215	Smith & Nephew Inc.	150
Satcom Div. of Ems Technologies Canada Ltd.	150	Smiths Detection	150
Sault College of Applied Arts and Technology	400	SNC Technologies Inc.	850
SCA Hygiene Products Inc.	223	SNC-Lavalin Profac	1 200
Scepter Corporation	240	Sobeys Ontario	13 000
Schenker of Canada Limited	650	Softchoice Corporation	279
Schering-Plough Canada Inc.	427	Sonepar Distribution Inc.	950
Schindler Elevator Corporation	350	Sony of Canada Ltd.	1 145
Schneider Electric	1 600	Soroc Technology Inc.	377
Science Applications International Corporation (SAIC Canada)	160	Soucy International Inc.	350
Scotsburn Co-Operative Services Ltd.	600	SoupExperts Inc.	150
Scythes Inc. / Flying Colours International	100	Source Medical Corporation	500
SDY Logistiques (Canada) Inc.	98	South East Development Council Corp.	184
Secure Technologies Inc.	15	Sparkling Spring Water a Div. of Danone Waters	140
Securiguard Services Limited	850	Spartan of Canada Ltd.	65
Securiplex Inc.	82	SPB Canada Inc.	552
Securitas Canada Limited/Sécuritas Canada Limitée	9 500	St. John's Dockyard Limited	150
Senstar Corporation	85	St. Joseph Print Group Inc.	521
ServiceMaster of Ottawa - 1351120 Ontario Inc.	120	St. Lawrence College	400
Sharp Electronics of Canada Ltd.	160	Stanchem Inc.	450
Sharps Audio Visual Ltd.	200	Standard Knitting Limited	100
Shaw GMC Pontiac Buick Hummer Ltd.	188	Stanfields Ltd.	450
Shell Canada Limited	3 454	Stantec Consulting Inc.	2 200
Sheraton Centre Toronto Hotels Starwood Hotels	809	Steel and Engine Products Ltd.	90
Sheraton Hamilton Hotel Starwood Hotels Canada	200	Steels Industrial Products Ltd.	140
Sheraton Laval	253	Storagetek Canada Inc.	200
Sheraton Ottawa Hotel	165	Strongco Inc.	1 100
Sheraton Suites Calgary Eau Claire	280	Stryker Bertec Medical Inc.	180
Sheraton Vancouver Wall Centre Hotel	375	Subaru Canada Inc.	111
Sico Inc.	850	Sun Microsystems of Canada Inc.	550
Siemens Building Technologies Ltd.	16	Suncor Energy Inc.	3 609
Siemens Canada Limited	4 000	Sunlife Financial Insurance	7 500
Siemens Dematic	40	Superior Propane Inc.	1 262
Siemens Westinghouse Inc.	550	Supreme Office Products Limited	300
Sierra Systems Consultants Inc.	746	Supremex Inc.	700
Sifto Canada Inc.	590	Surgenor Pontiac Buick Limited	276
Simplex Grinnell	1 348	Sutton Place Hotel Toronto (The)	400

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
Swift Denim	750	Total Credit Recovery Limited	485
Swish Maintenance Limited	230	TRA Atlantic	392
Symantec Corporation	100	Transcontinental Direct	300
Symbol Technologies Canada ULC	150	Transcontinental Group LGM Graphics Inc.	180
Sysco Food Services of Canada Inc. (Western Div)	338	Transcontinental Printing Inc.	550
Sysco Food Services of Ontario	570	Transport St-Léonard Inc.	100
Sysco Québec	250	Trent University	700
Sysco Serca Foodservice Inc.	4 000	Tyco Electronics Canada Ltd.	365
Sysco-Konings Wholesale	450	UAP Inc.	4 289
T. Lauzon Ltée.	150	Ultra Electronics Maritime Systems	236
Tab Products of Canada Limited	165	Ultramar Ltée.	1 000
Tannis Trading Inc.	155	UMA Group Ltd.	750
Taro Pharmaceuticals Inc.	362	Uniclean Building Maintenance Contractor	250
Tayco Panelink Ltd.	300	Unisource Canada Inc.	1 630
TCH International Inc.	246	Unisys Canada Inc.	344
Technicolor Canada Inc.	430	Université d'Ottawa	2 110
Technologies Multipartn'r (TMI) Inc.	650	Université du Québec à Montréal	3 350
Tecsuit Inc.	645	Université Laval	4 000
Teknon Corporation	2 738	University College of the Fraser Valley	700
Telus National Systems Inc.	472	University of Alberta	3 681
Telus Solutions d'Affaires Inc.	365	University of British Columbia	8 000
Tenaquip Limitée	275	University of Calgary	5 000
TES Contract Services Inc.	78	University of Guelph	6 000
Texcan a Division of Sonapar Canada	100	University of Lethbridge	781
Thales Canada Inc.	247	University of Manitoba	6 000
The 500 Staffing Services Inc.	100	University of Montreal	5 000
The Cambridge Towel Corporation	300	University of New Brunswick	1 474
The Canadian Salt Company Limited	867	University of Saskatchewan	6 000
The Codville Company	665	University of Toronto	12 980
The Conference Board of Canada	300	University of Victoria	2 266
The Great-West Life Assurance Company	2 870	University of Waterloo	2 900
The Lowe-Martin Group	285	University of Western Ontario	6 046
The McElhanney Group Ltd.	470	University of Windsor	1 604
The North West Company Inc.	4 500	UtiliCorp Networks Canada (Alberta) Ltd.	100
The Prince George Hotel	140	Valcom Manufacturing Group Inc.	400
The RAM Group Inc.	300	Vancouver Marriott Pinnacle Hotel	250
The Royal Oak Inn.	125	Vancouver Shipyards Co. Ltd.	250
The Thompson Rosemount Group	95	Vapor Rail Inc.	250
The Westin Edmonton/Starwood	310	Victor Innovatex Inc.	120
The Westin Harbour Castle	575	Victoria Shipyards Co. Ltd.	150
Therapex Div. of EZ-EM Canada Inc.	249	Vitalaire Healthcare	685
Thyssen Krupp Elevator	1 098	Vita-Tech Canada Inc.	135
Toromont Industries Ltd.	2 000	Volkswagen Canada Inc.	980
Toronto Auto Auctions Limited	660	VON Canada	5 000
Toshiba of Canada Ltd.	500	VWR Canlab	200

Entrepreneurs fédéraux 2003

Employeur	Nbre de Salariés	Employeur	Nbre de Salariés
Wabush Mines	750	Winpack Technologies Inc.	200
Wajax Industries Limited	1 700	Wolseley Holdings Canada Inc.	2 100
Walbar Canada Inc.	740	Wood Wyant Inc.	385
Wardrop Engineering Inc.	330	Wyeth Pharmaceutical	1 826
Warner Lambert Canada Inc.	1 370	Xantrex Technology Inc.	250
Warren Shepell Consultants Group	155	Xception International Inc.	125
Webcom Ltd.	300	Xerox The Document Company	4 300
Wescam Inc.	289	Xwave Solutions Inc.	2 300
Wesco Distribution Canada Inc.	725	Yamaha Motor Canada Ltd.	171
Westburne Québec Inc.	583	Yonge Street Hotels Ltd.	150
Westburne Ruddy Electric	2 391	York University	3 116
WG Thompson & Sons Ltd.	340	Zellers Inc.	65 000
Whitehall Robins Inc.	194	Zenon Environmental Inc.	900
William M. Mercer Limited	1 000	Zodiac Hurricane Technologies Inc.	148

