



# **Répercussions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du Programme d'équité en matière d'emploi de la CCDP au fil des années**

Élaboré par l'Unité de l'analyse statistique de la  
Division de la conformité à l'équité en matière d'emploi

Mars 2010

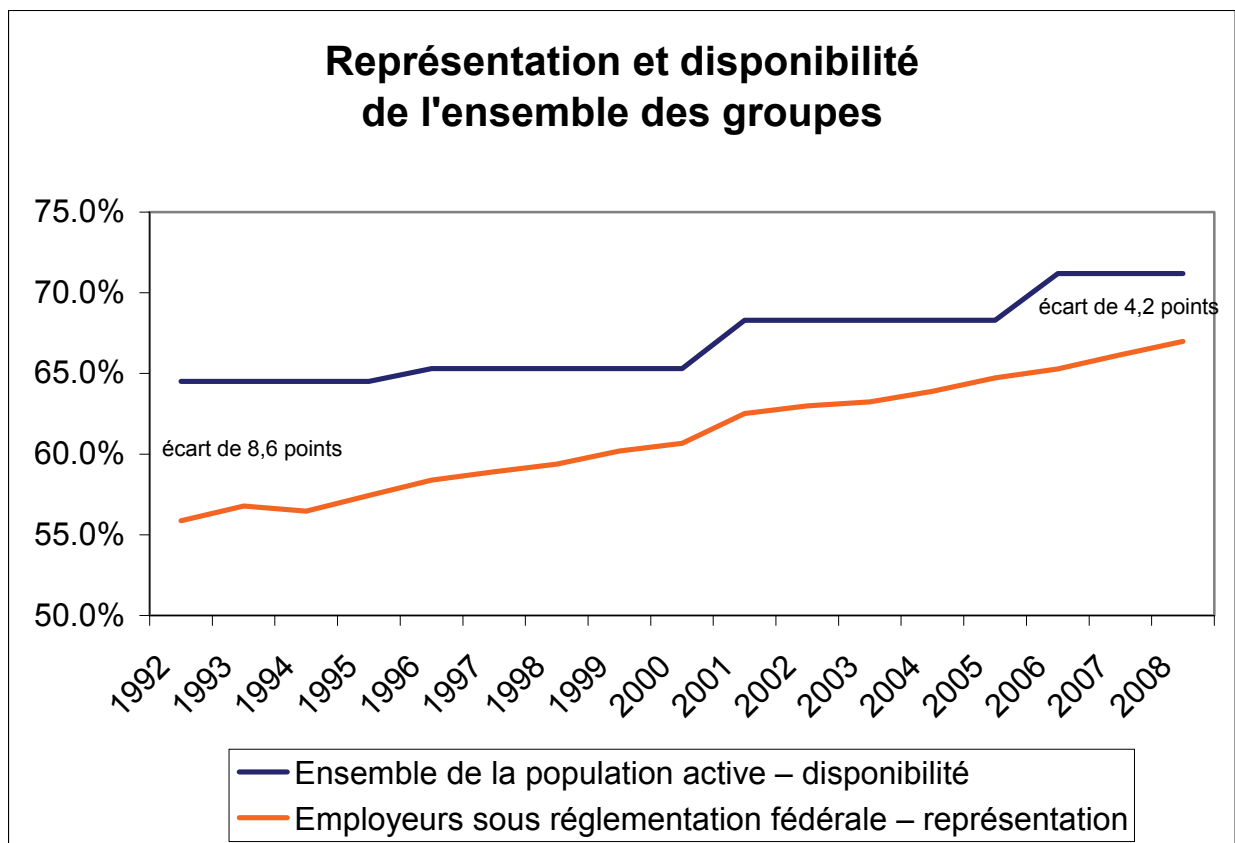
## TABLE DES MATIÈRES

<b>Répercussions générales</b>	3
<hr/>	
<b>Femmes</b>	
Survol	5
Comparaison entre le secteur privé et le secteur public	6
Secteurs d'activité du secteur privé	7
<hr/>	
<b>Autochtones</b>	
Survol	8
Comparaison entre le secteur privé et le secteur public	9
Secteurs d'activité du secteur privé	10
<hr/>	
<b>Personnes handicapées</b>	
Survol	11
Comparaison entre le secteur public et le secteur privé	13
Secteurs d'activité du secteur privé	14
<hr/>	
<b>Membres des minorités visibles</b>	
Survol	15
Comparaison entre le secteur public et le secteur privé	16
Secteurs d'activité du secteur privé	17
<hr/>	
<b>Annexes</b>	
Annexe 1 : Représentation des femmes par type d'organisation du secteur privé	19
Annexe 2 : Représentation des Autochtones par type d'organisation du secteur privé	20
Annexe 3 : Représentation des personnes handicapées par type d'organisation du secteur privé	21
Annexe 4 : Représentation des membres des minorités visibles par type d'organisation du secteur privé	22

## **RÉPERCUSSIONS GÉNÉRALES**

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail et d'accroître la représentation des membres des groupes désignés suivants : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

La première mouture de la LEE, qui a été promulguée en 1986, visait les employeurs sous réglementation fédérale du secteur privé. Dix ans plus tard, le Parlement l'a modifiée de sorte qu'elle s'applique maintenant aussi à la fonction publique fédérale et qu'elle comprend un système de vérifications de la conformité sous l'égide de la Commission. Les vérifications ont débuté en octobre 1997, comme le prévoyait la *Loi*.



- Des gains relatifs à l'équité en matière d'emploi (EE) ont été réalisés entre 1992 et 2008 : l'écart entre les taux de représentation et de disponibilité des membres des groupes désignés sous réglementation fédérale<sup>1</sup> a diminué, passant de 8,6 points de pourcentage à 4,2 points de pourcentage.

<sup>1</sup> Les données relatives aux Forces canadiennes ont été retirées des « employeurs sous réglementation fédérale » parce que les données de représentation n'étaient disponibles que pour 2004.

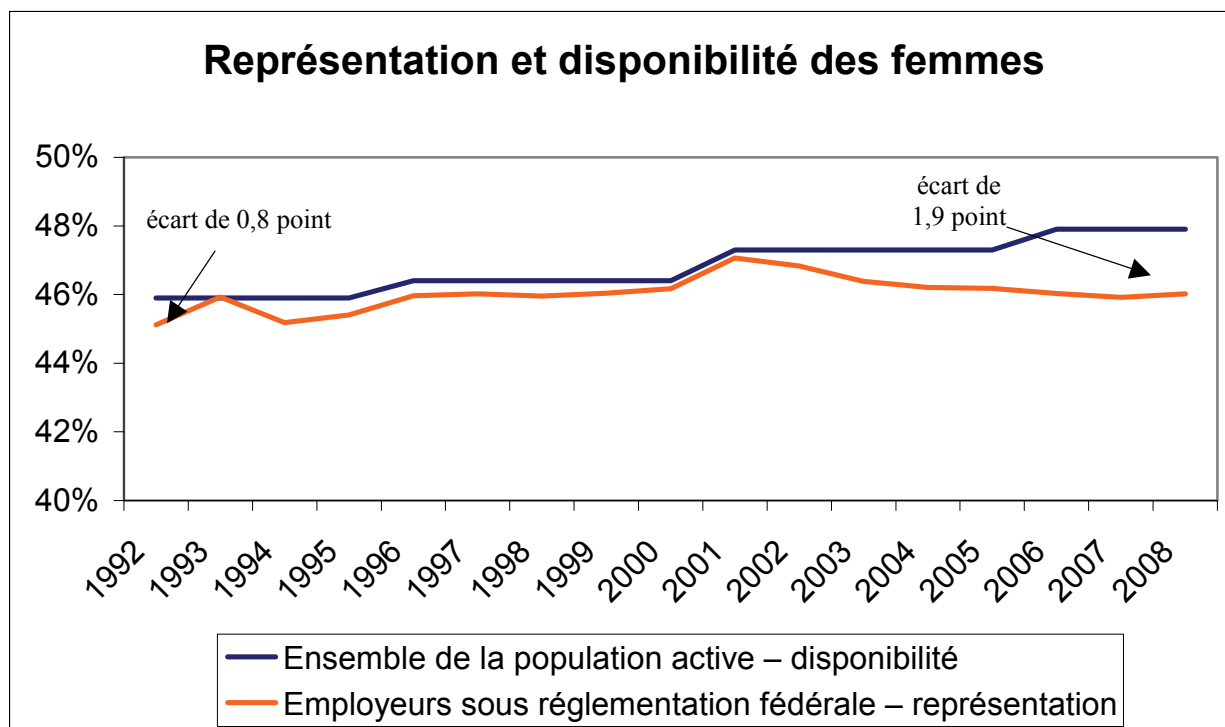
- La disponibilité de l'ensemble des groupes désignés<sup>2</sup> a augmenté, passant de 64,5 % en 1992 à 71,2 % en 2008, tandis que le taux de représentation est passé de 55,9 % à 67,0 % au cours de la même période.
- À l'exception du groupe des femmes, tous les groupes désignés sont mieux représentés aujourd'hui sur le marché du travail qu'ils ne l'étaient en 1992.
  - Les points saillants qui suivent fournissent des renseignements détaillés sur chacun des groupes désignés et comprennent des comparaisons entre les secteurs privé et public, ainsi que par type d'organisation du secteur privé.
- La situation actuelle en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi varie selon le secteur visé :
  - Secteur privé : Les membres des minorités visibles étaient pleinement représentés au sein du secteur privé en 2008. Toutefois, des écarts de sous-représentation persistaient au sein des trois autres groupes désignés : les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées. En effet, le nombre de postes occupés par des femmes a diminué de deux points de pourcentage depuis 1997. Certains gains ont été réalisés en ce qui a trait à la représentation des Autochtones et des personnes handicapées, mais les membres de ces deux groupes demeurent sous-représentés selon les données du Recensement de 2006.
  - Secteur public : Dans ce secteur, trois des quatre groupes désignés, soit les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées, continuent d'être pleinement représentés en 2008. Cependant, en dépit d'une croissance continue du taux de représentation (qui est passé de 3,8 % en 1992 à 10,9 % en 2008), le taux de représentation des membres des minorités visibles au sein du secteur public est toujours inférieur à leur taux de disponibilité.

---

<sup>2</sup> « Ensemble des groupes » désigne un regroupement des quatre groupes désignés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il est possible que certaines personnes aient été comptées plus d'une fois parce qu'elles font partie de plusieurs groupes désignés à la fois. Toutefois, puisque cet écart est constant, tant en ce qui concerne le taux de représentation que le taux de disponibilité, il ne devrait avoir aucune incidence sur la comparaison entre les deux catégories.

## POINTS SAILLANTS POUR LES FEMMES

### SURVOL

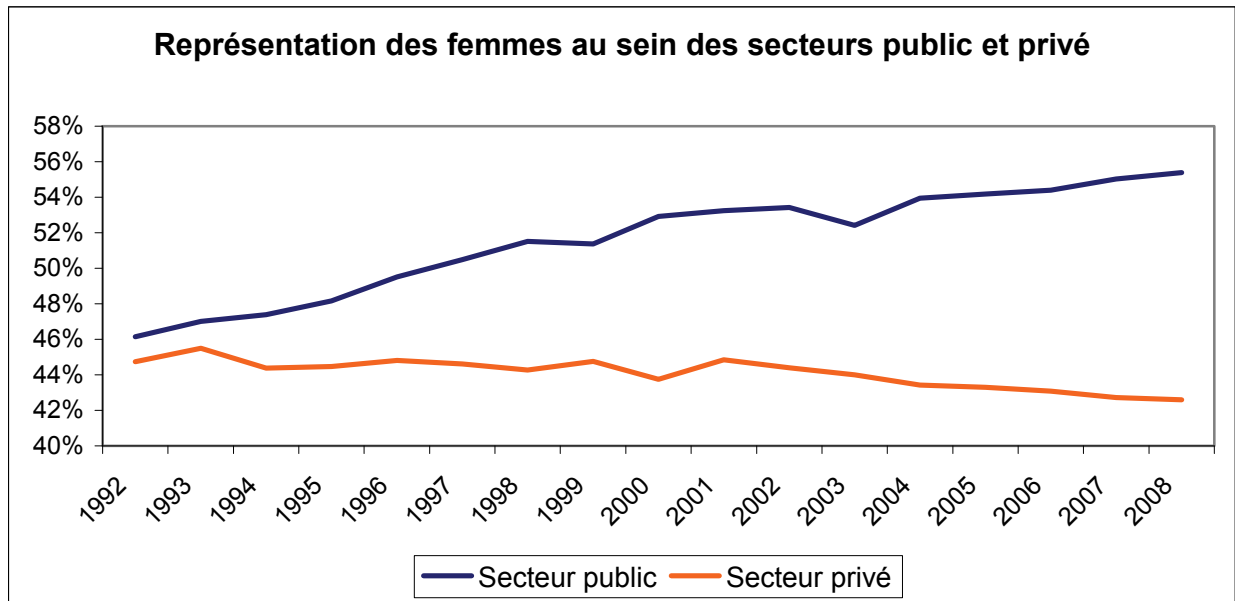


- L'écart entre le taux de disponibilité et le taux de représentation des femmes a augmenté considérablement pendant la période de 16 ans visée par le présent rapport : il est passé de 0,8 à 1,9 point de pourcentage entre 1992 et 2008.<sup>3</sup>
  - La diminution du taux de représentation des femmes a débuté en 2001 et découlait en grande partie d'un déclin au sein du secteur privé.
  - Le taux de disponibilité des femmes a augmenté de façon continue entre 1992 et 2008, d'un total de 2,0 points de pourcentage.<sup>4</sup>
- L'une des causes de la diminution du taux de représentation était l'utilisation accrue de procédures automatisées, qui a rendu certains postes de commis obsolètes. Cela était particulièrement vrai dans le secteur bancaire, où le taux de représentation des femmes a subi la plus importante diminution. Compte tenu du fait que les femmes occupaient la grande majorité des postes de commis, leur taux de représentation a chuté lorsqu'un grand nombre de ces postes ont été éliminés.

<sup>3</sup> Aux fins du présent rapport, les données pour chaque année du secteur privé, où l'année se termine le 31 décembre, ont été comparées aux données pour le secteur public, où chaque exercice prend fin le 31 mars suivant.

<sup>4</sup> *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 2006*. Ressources humaines et Développement des compétences Canada. 2006.

## COMPARAISON ENTRE LE SECTEUR PRIVÉ ET LE SECTEUR PUBLIC



- Au fil des années, le taux de représentation des femmes a augmenté considérablement au sein du secteur public alors qu'il a diminué au sein du secteur privé.
  - L'écart entre les secteurs public et privé s'est creusé considérablement au cours de la période de 16 ans visée par le présent rapport. L'écart entre les taux de représentation est passé de 1,4 point de pourcentage à 12,8 points de pourcentage entre 1992 et 2008.
- Le taux de représentation des femmes a augmenté rapidement au sein du secteur public : il est passé de 46,1 % en 1992 à 55,4 % en 2008. Le taux de représentation global des femmes au sein du noyau de la fonction publique est actuellement supérieur au taux de disponibilité selon les données du Recensement.<sup>5</sup>
  - À l'heure actuelle, 62 % des ministères/organismes fédéraux comptant plus de 500 employés ont un taux de représentation des femmes égal ou supérieur à leur taux de disponibilité au sein de la fonction publique (soit 52,3 % au 31 mars 2009<sup>6</sup>).
  - La Gendarmerie royale du Canada (personnel civil) était l'organisation du secteur public qui comptait la plus grande proportion de femmes parmi ses

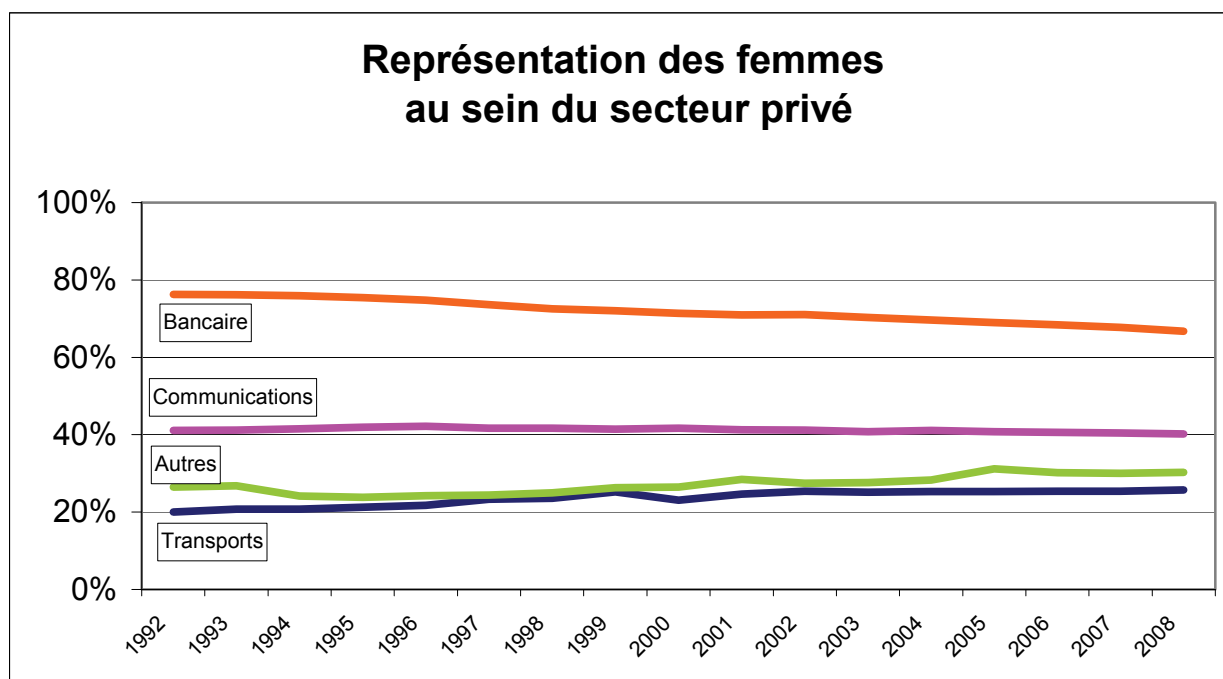
<sup>5</sup> Les données relatives au noyau de la fonction publique ont été combinées avec celles d'employeurs distincts du gouvernement pour les années 2000 à 2008.

<sup>6</sup> Aux fins du présent rapport, les données des secteurs public et privé sont comparées aux données relatives au taux de disponibilité à l'échelle nationale, qui a été établi au moyen des résultats du Recensement de la population et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA). Toutefois, les ministères et les organismes fédéraux utilisent des taux de disponibilité modifiés qui rendent compte des emplois de leur effectif.

employés (79,6 % de l'effectif). Elle était suivie, à ce titre, d'Anciens Combattants Canada (72,1 %), de l'École de la fonction publique du Canada (70,7 %) et de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (70,3).

- Le taux de représentation des femmes au sein du secteur privé est quant à lui demeuré assez constant entre 1992 et 2001, mais a diminué de 2,3 points de pourcentage entre 2001 et 2008. Dans l'ensemble, en 2008, les femmes occupaient 42,6 % de tous les emplois au sein du secteur privé alors que leur taux de disponibilité était de 47,9 %.

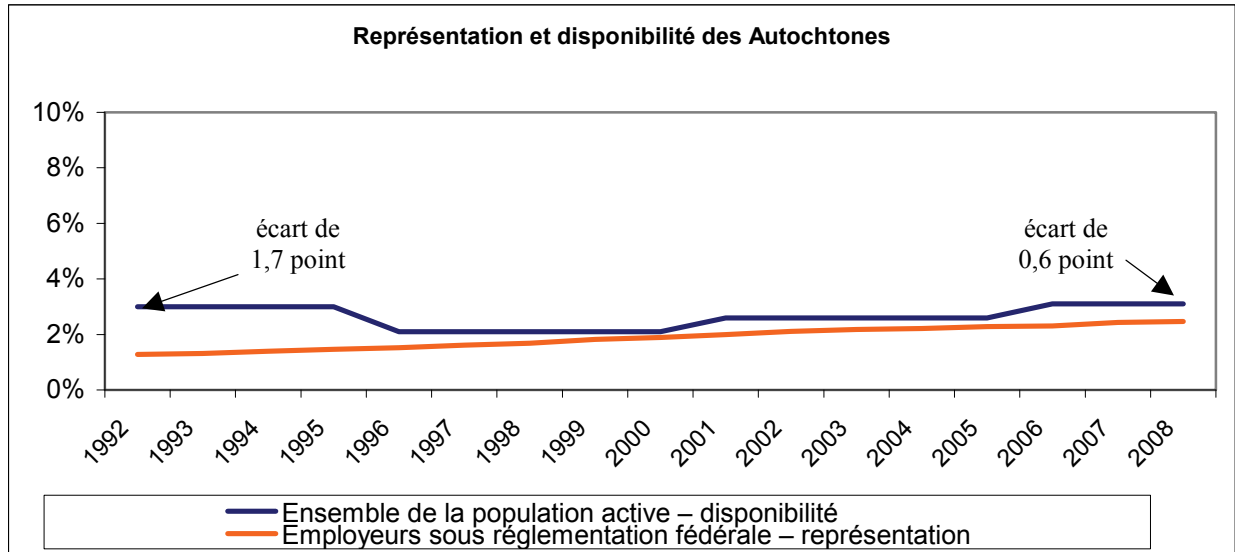
## SECTEURS D'ACTIVITÉ DU SECTEUR PRIVÉ



- Le secteur bancaire est le secteur d'activité où le taux de représentation des femmes a, de manière continue, été le plus élevé au sein du secteur privé. Toutefois, de 1992 à 2008, le taux de représentation a chuté, passant de 76,3 % à 66,7 %, soit une diminution totale de 9,6 points de pourcentage.
  - Au début des années 1990, environ 6 emplois sur 10 dans le secteur bancaire étaient des postes de commis, comparativement à 5 emplois sur 10 en 2008. Le taux de représentation des femmes dans le secteur bancaire a diminué au fur et à mesure que des postes de commis ont été éliminés.
- Le secteur des transports était celui où le taux de représentation des femmes était le moins élevé, même s'il est passé de 20,0 % en 1992 à 25,7 % en 2008.
- Le taux de représentation des femmes dans le secteur des communications a fluctué légèrement au cours de la période de 16 ans visée par le présent rapport, mais est demeuré relativement constant pendant la plus grande partie de ces années – il est passé de 41,1 % en 1992 à 40,2 % en 2008.
- D'autres secteurs d'activité du secteur privé ont vu leur taux de représentation des femmes augmenter et passer de 26,5 % en 1992 à 30,2 % en 2008.

## POINTS SAILLANTS POUR LES AUTOCHTONES

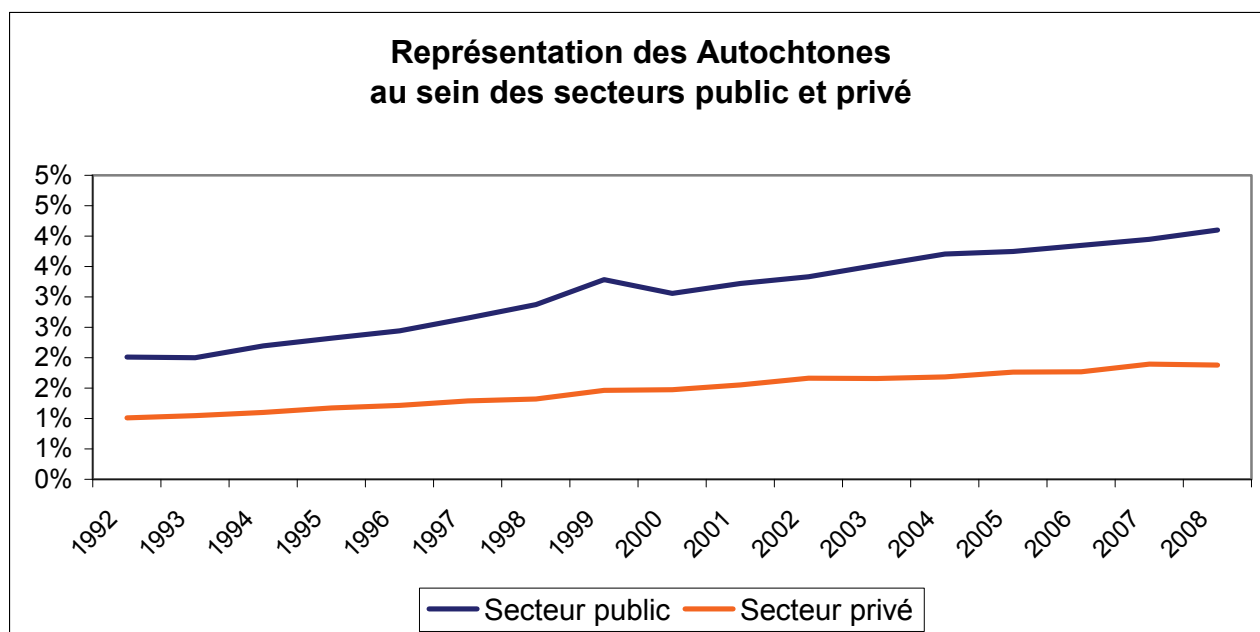
### SURVOL



- Le taux de représentation des Autochtones a augmenté de façon constante et est passé de 1,3 % en 1992 à 2,5 % en 2008 dans l'ensemble de l'effectif sous réglementation fédérale.<sup>7</sup>
- Il est cependant difficile de formuler des commentaires sur l'évolution de l'écart entre le taux de représentation et le taux de disponibilité parce que la façon de déterminer le nombre d'Autochtones au moyen du Recensement a changé au fil des années.
  - Nouvelle question : Avant 1996, les estimations étaient fondées sur la filiation autochtone, ce qui était plus inclusif. En 1996, une nouvelle question a été ajoutée au Recensement, dans laquelle on demandait aux répondants de s'auto-identifier en tant qu'Autochtones. La nouvelle question ressemble davantage à celle utilisée par les employeurs pour déterminer la représentation des Autochtones.
  - Sous-participation : Il importe également de signaler que les habitants de certaines réserves indiennes et de certains établissements indiens n'ont pas rempli le formulaire du Recensement parce que le dénombrement n'avait pas été mené à bien ou avait été interrompu avant d'être terminé. En 2006, les habitants de 22 réserves n'ont pas été dénombrés de façon exhaustive – ce nombre s'élevait à 30 en 2001, et à 77 en 1996. Les règles concernant la qualité des données de Statistique Canada exigent que les zones où le dénombrement n'a pas pu être mené à bien soient exclues du Recensement.

<sup>7</sup> Aux fins du présent rapport, les données pour chaque année du secteur privé, où l'année se termine le 31 décembre, ont été comparées aux données pour le secteur public, où chaque exercice prend fin le 31 mars suivant.

## COMPARAISON ENTRE LE SECTEUR PRIVÉ ET LE SECTEUR PUBLIC



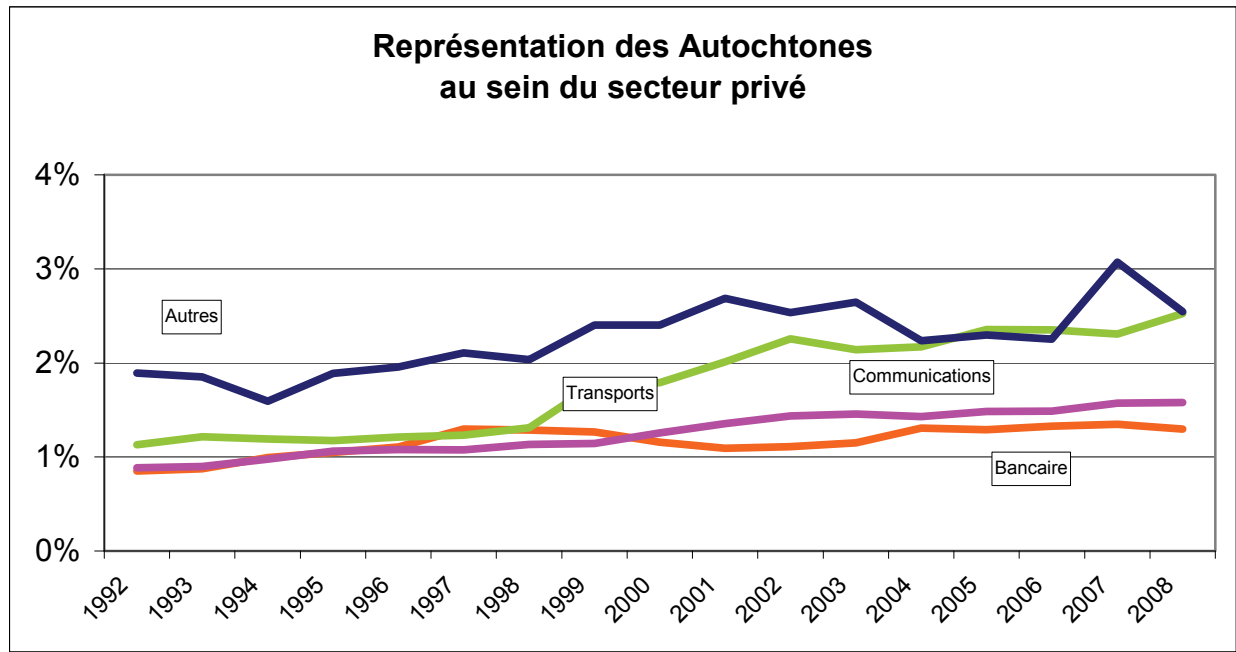
- Le taux de représentation des Autochtones a doublé dans les secteurs public et privé entre 1992 et 2008.
  - La représentation des Autochtones au sein du secteur public est passée de 2,0 % en 1992 à 4,1 % en 2008. De la même façon, le taux de représentation au sein du secteur privé est passé de 1,0 % en 1992 à 1,9 % en 2008.<sup>8</sup>
- Les Autochtones sont mieux représentés au sein du secteur public qu’au sein du secteur privé, et l’écart continue de croître. En effet, l’écart entre les deux secteurs était de 2,2 points de pourcentage en 2008, comparativement à 1,0 point de pourcentage en 1992.
  - À l’heure actuelle, 65 % des ministères/organismes fédéraux comptant 500 employés ou plus ont un taux de représentation des Autochtones égal ou supérieur à leur taux de disponibilité au sein de la fonction publique (soit 3,0 % au 31 mars 2009).<sup>9</sup>
  - Le ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada est l’employeur de la fonction publique qui possède la plus importante proportion d’Autochtones

<sup>8</sup> Les données relatives au noyau de la fonction publique ont été combinées avec celles d’employeurs distincts du gouvernement pour les années 2000 à 2008.

<sup>9</sup> Aux fins du présent rapport, les données des secteurs public et privé sont comparées aux données relatives au taux de disponibilité à l’échelle nationale, qui a été établi au moyen des résultats du Recensement de la population et de l’Enquête sur la participation et les limitations d’activités (EPLA). Toutefois, les ministères et les organismes fédéraux utilisent des taux de disponibilité modifiés qui rendent compte des emplois de leur effectif.

(30,2 % de son effectif). Il est suivi, à ce chapitre, du Service correctionnel du Canada (8,1 %), de Santé Canada (7,0 %), de la Commission canadienne des grains (5,8 %) et de la Gendarmerie royale du Canada – personnel civil (5,3 %).

## SECTEURS D'ACTIVITÉ DU SECTEUR PRIVÉ

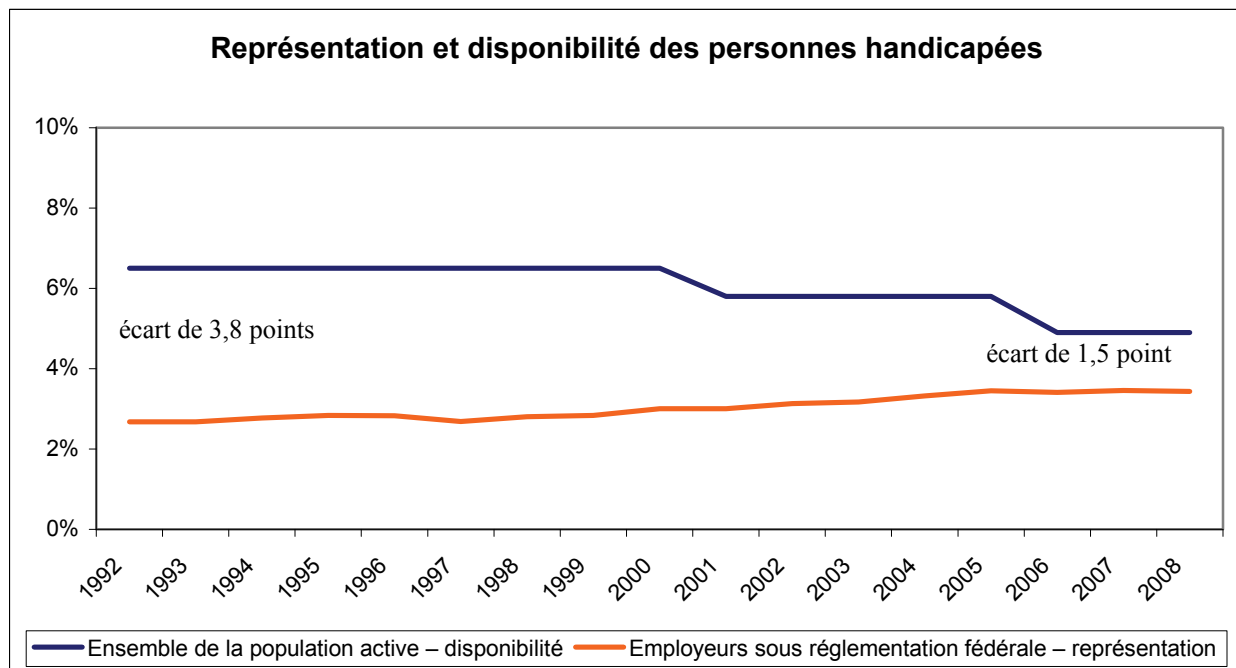


- Avec des taux de représentation de 2,5 % en 2008, ce sont les secteurs du transports et « autres » qui engagent le plus d'autochtones dans le secteur privé sous réglementation fédérale.
- Le secteur bancaire était celui où le taux de représentation des Autochtones était le moins élevé, bien qu'il soit passé de 0,8 % en 1992 à 1,3 % en 2008. Cela s'explique en partie par le fait qu'une importante proportion des employés des banques travaillent à Toronto, une ville qui compte un pourcentage relativement peu élevé d'Autochtones (0,5 %). Les Autochtones représentent une plus grande proportion de la population totale ailleurs au pays<sup>10</sup>.
- La croissance la plus importante a eu lieu au sein du secteur des transports, où le taux de représentation des Autochtones a plus que doublé. La plus grande partie de cette croissance a eu lieu entre 1998 et 2002, période pendant laquelle le taux de représentation est passé de 1,3 % à 2,3 %.
- Le taux de représentation des Autochtones au sein du secteur des communications demeure peu élevé, mais est tout de même passé de 0,9 % en 1992 à 1,6 % en 2008.

<sup>10</sup> *Peuples autochtones du Canada en 2006 : Inuits, Métis et Premières nations, Recensement de 2006.* Statistique Canada. 2008. (Catalogue : 97-558)

## POINTS SAILLANTS POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

### SURVOL



- Le taux de représentation des personnes handicapées – pour les employeurs sous réglementation fédérale – est passé de 2,7 % en 1992 à 3,4 % en 2008.<sup>11</sup>
- Il est toutefois difficile de formuler des commentaires sur l'évolution de l'écart entre les taux de représentation et de disponibilité des personnes handicapées puisque le mode de mesure des personnes handicapées a changé au fil des années.
  - En 1992, le taux de disponibilité des personnes handicapées s'élevait à 6,5 %. Il a chuté par la suite pour s'établir à 5,8 % en 2001<sup>12</sup> et à 4,9 % en 2006. La diminution du taux de disponibilité entre les deux derniers recensements est attribuable à un certain nombre de facteurs. En 2001, les données relatives à l'emploi pour 23 % des personnes handicapées faisant partie de la population active n'étaient pas disponibles. Le taux de disponibilité des personnes handicapées se serait établi à 4,5 % (et non à 5,8 %) si ces dénombrements « non applicables » avaient été exclus de la population active. Cette erreur a été

<sup>11</sup> Aux fins du présent rapport, les données pour chaque année du secteur privé, où l'année se termine le 31 décembre, ont été comparées aux données pour le secteur public, où chaque exercice prend fin le 31 mars suivant.

<sup>12</sup> Il n'y a eu aucune enquête sur les personnes handicapées en 1996. Par conséquent, les estimations pour 1991 – qui ont été tirées de l'« Enquête sur la santé et les limitations d'activités » (maintenant connue sous le titre d'« Enquête sur la participation et les limitations d'activités ») de 1991 – ont été utilisées pour l'ensemble de la décennie.

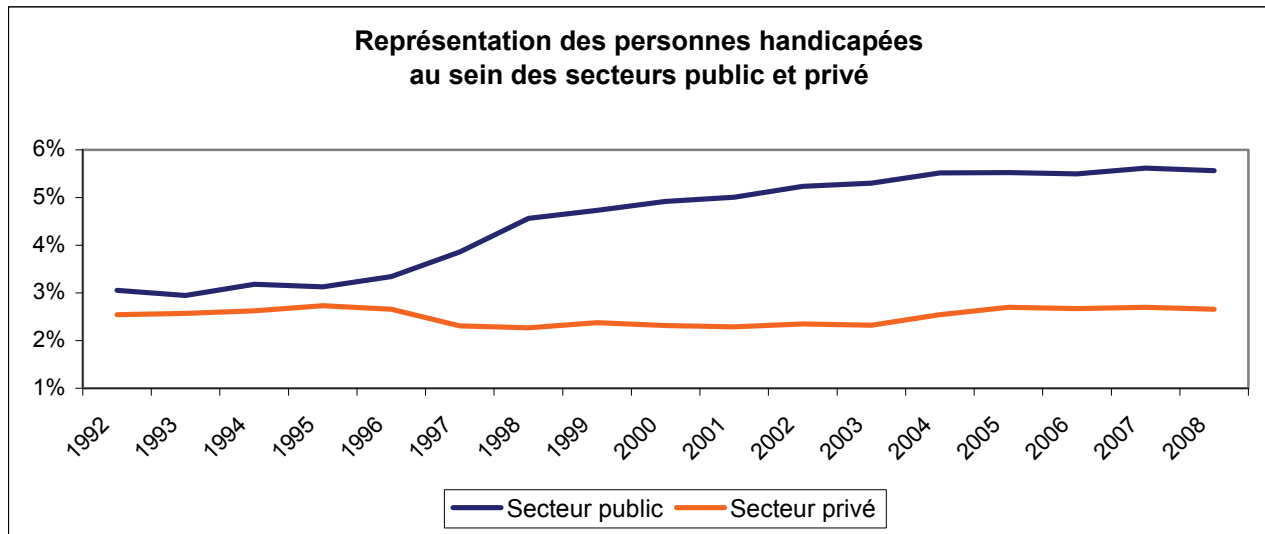
corrigée en 2006; les personnes handicapées qui ne faisaient pas état d'un emploi n'étaient pas comprises dans les données relatives à la population active.

- Une diminution des exigences relatives aux mesures d'adaptation en milieu de travail et de la perception du désavantage a également contribué à la diminution de l'écart de représentation en 2006.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 2006*. Ressources humaines et Développement des compétences Canada. 2006. « À cause des progrès techniques et de l'existence de quelques technologies d'assistance en milieu de travail (par exemple, les personnes à vision faible peuvent éliminer leur invalidité en changeant la police de caractères sur leur ordinateur), très peu de personnes ont déclaré avoir besoin de mesures d'adaptation pour effectuer leur travail. Par conséquent, on a observé une légère diminution de la disponibilité des personnes handicapées (définies selon l'équité en matière d'emploi) de 5,8 % en 2001 à 4,9 % en 2006. »

## COMPARAISON ENTRE LE SECTEUR PUBLIC ET LE SECTEUR PRIVÉ



- Alors qu'on a observé une croissance considérable du taux de représentation au sein du secteur public sur la période de 16 ans s'étendant de 1992 à 2008, le taux de représentation au sein du secteur privé est demeuré relativement constant.<sup>14</sup>
  - Le taux de représentation au sein du secteur public a augmenté d'un total de 2,5 points de pourcentage pendant la période visée, passant de 3,1 % en 1992 à 5,6 % en 2008.
  - La croissance dans la représentation en pourcentage a été la plus forte vers la fin des années 1990. Entre 1996 et 1999, le taux de représentation a augmenté de 1,4 point de pourcentage, ce qui représente plus de la moitié de la croissance totale du taux de représentation pendant l'ensemble de la période de 16 ans.
    - À l'heure actuelle, 89 % des ministères ou organismes fédéraux comptant 500 employés ou plus ont un taux de représentation des personnes handicapées égal ou supérieur à leur taux de disponibilité au sein de la fonction publique (soit 4,0 % au 31 mars 2009)<sup>15</sup>.
    - L'Agence de la fonction publique du Canada est l'organisme qui possède la plus importante proportion de personnes handicapées au sein de son effectif (12,7 %). Elle est suivie, à ce titre, d'Anciens Combattants Canada (8,5 %), de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada (7,5 %) et de Ressources humaines et Développement des

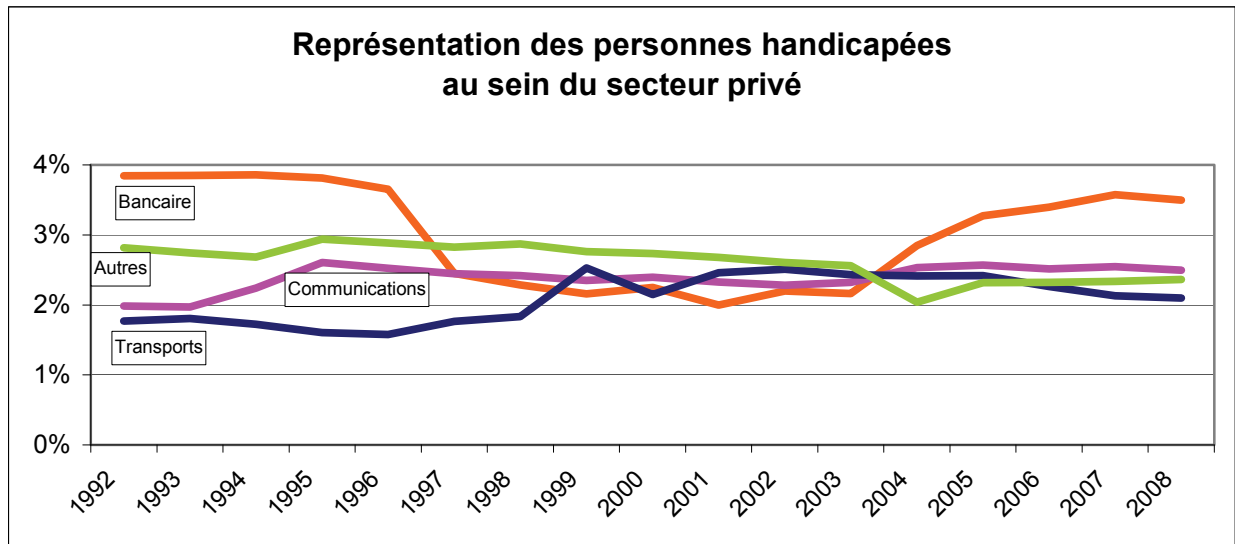
<sup>14</sup> Les données relatives au noyau de la fonction publique ont été combinées avec celles d'employeurs distincts du gouvernement pour les années 2000 à 2008.

<sup>15</sup> Aux fins du présent rapport, les données des secteurs public et privé sont comparées aux données relatives au taux de disponibilité à l'échelle nationale, qui a été établi au moyen des résultats du Recensement de la population et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA). Toutefois, les ministères et les organismes fédéraux utilisent des taux de disponibilité modifiés qui rendent compte des emplois de leur effectif.

compétences Canada, du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et de la Commission de la fonction publique (qui possèdent tous un taux de représentation des personnes handicapées de 7,4 %).

- Au sein du secteur privé, le taux de représentation des personnes handicapées a diminué au cours des années 1990, passant de 2,5 % en 1992 à 2,3 % en 2000. Cette tendance à la baisse a cependant été renversée depuis puisque le taux de représentation s'établissait à 2,7 % en 2008.

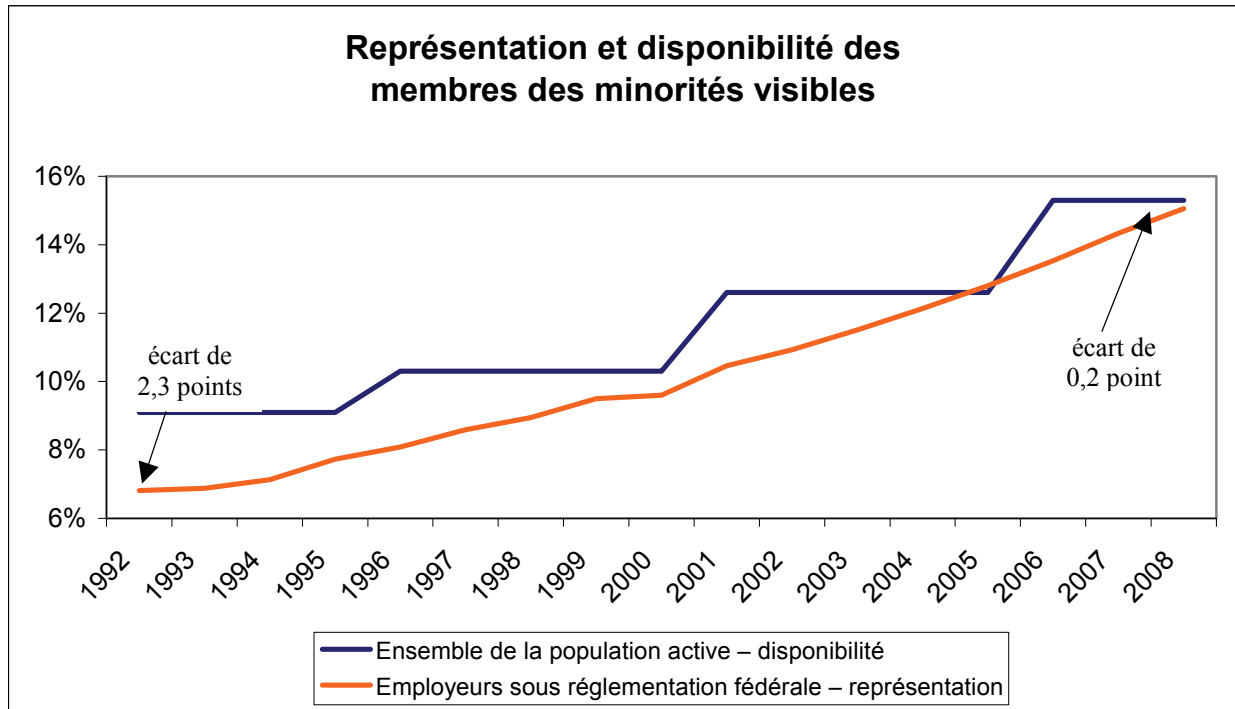
## SECTEURS D'ACTIVITÉ DU SECTEUR PRIVÉ



- Bien qu'on ait observé des fluctuations entre 1992 et 2008, le taux de représentation des personnes handicapées au sein des organisations du secteur privé a peu changé. En effet, il n'a pas varié de plus de 0,5 %, sauf dans le secteur bancaire.
- Le secteur bancaire était celui où on trouvait le taux de représentation des personnes handicapées le plus élevé, tant au début qu'à la fin de la période de 16 ans visée par le présent rapport : ce taux était de 3,8 % en 1992 et de 3,5 % en 2008. Toutefois, entre 1996 et 1997, le taux de représentation a chuté de 3,7 % à 2,4 %, avant d'augmenter à nouveau en 2004.
- Le secteur des communications est celui où on a observé la plus forte augmentation du taux de représentation des personnes handicapées, qui est passé de 2,0 % en 1992 à 2,5 % en 2008.

## **POINTS SAILLANTS POUR LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES**

### SURVOL



- L'importante croissance du nombre de membres des minorités visibles au cours des deux dernières décennies a entraîné une augmentation considérable du taux de disponibilité de ce groupe entre 1992 et 2008 – ce dernier est en effet passé de 9,1 % à 15,3 %<sup>16</sup>.
  - La croissance globale du nombre de membres des minorités visibles a été attribuée au nombre accru d'immigrants reçus provenant de pays non européens<sup>17</sup>.
  - Le taux de disponibilité, qui est calculé tous les cinq ans en se référant au Recensement de la population, a augmenté de 1,2 point de pourcentage en 1996, de 2,3 points de pourcentage en 2001, et de 2,7 points de pourcentage en 2006.
- C'est le groupe des minorités visibles qui a connu la croissance la plus importante, pour ce qui est du taux de représentation et du taux de disponibilité, comparativement aux autres groupes désignés.

<sup>16</sup> Aux fins du présent rapport, les données pour chaque année du secteur privé, où l'année se termine le 31 décembre, ont été comparées aux données pour le secteur public, où chaque exercice prend fin le 31 mars suivant.

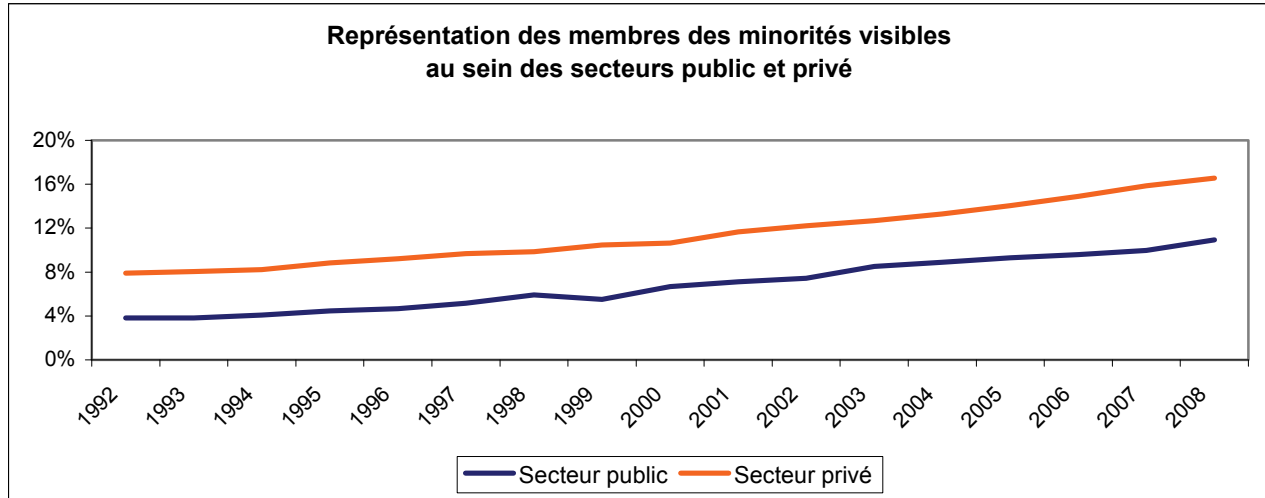
<sup>17</sup> *Recensement de 2006 : Origine ethnique, minorités visibles, lieu de travail et mode de transport. Le Quotidien.* Statistique Canada. 2 avril 2008. (Catalogue : 11-001-XIE)

- L'écart entre le taux de représentation et le taux de disponibilité des membres des minorités visibles a diminué au fil des années. En 1992, le taux de disponibilité était supérieur de 2,3 points de pourcentage au taux de représentation; en 2008, cet écart avait diminué de 0,2 point de pourcentage<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Ibidem

## COMPARAISON ENTRE LE SECTEUR PUBLIC ET LE SECTEUR PRIVÉ



- Le taux de représentation des membres des minorités visibles a augmenté de façon continue, tant au sein des secteurs public que privé, entre 1992 et 2008. Le taux de représentation a augmenté de 7,1 points de pourcentage au sein du secteur public, et de 8,7 points de pourcentage au sein du secteur privé<sup>19</sup>.
  - Secteur public : Le taux de représentation est passé de 3,8 % à 10,9 %, ce qui représente une croissance totale de 185 % entre 1992 et 2008.
  - Secteur privé : Le taux de représentation est passé de 7,9 % à 16,6 %, ce qui représente une croissance totale de 110 % entre 1992 et 2008.
- En dépit d'une croissance continue, le taux de représentation des membres des minorités visibles au sein du secteur public est resté inférieur à celui du secteur privé. Cet écart peut être expliqué par les facteurs suivants :
  - Géographie : Les organisations du secteur privé sont avant tout situées dans des villes qui comptent un nombre considérable de membres des minorités visibles (ex. 41 % de la population à Toronto), alors que les organisations du secteur public se situent surtout à Ottawa-Gatineau où les membres des minorités visibles représentent seulement 14 % de la population<sup>20</sup>.
  - L'exigence pour les fonctionnaires de posséder la citoyenneté canadienne pourrait avoir une incidence sur la représentation des membres des minorités visibles au sein du secteur public. Au total, 22 % des membres des minorités visibles faisant partie de la population active ne possédaient pas la citoyenneté canadienne<sup>21</sup>. Pour pouvoir obtenir la citoyenneté canadienne, les immigrants

<sup>19</sup> Les données relatives au noyau de la fonction publique ont été combinées avec celles d'employeurs distincts du gouvernement pour les années 2000 à 2008.

<sup>20</sup> Groupes de minorités visibles, distribution en pourcentage, pour le Canada, les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement – produits de données-échantillon (20 %). Statistique Canada. (Catalogue : 97-562-XWF2006002)

<sup>21</sup> Tableau spécial n'ayant pas été rendu public, Recensement de 2006. Statistique Canada.

doivent satisfaire à plusieurs exigences, y compris avoir habité au Canada pendant au moins trois ans<sup>22</sup>. Cela signifie que les immigrants qui sont arrivés au pays entre 2003 et 2006 n'étaient pas admissibles à la citoyenneté canadienne : 85 % de tous les immigrants arrivés avant 2003 ont obtenu la citoyenneté canadienne, comparativement à 48 % des immigrants arrivés en 2001 et en 2002.

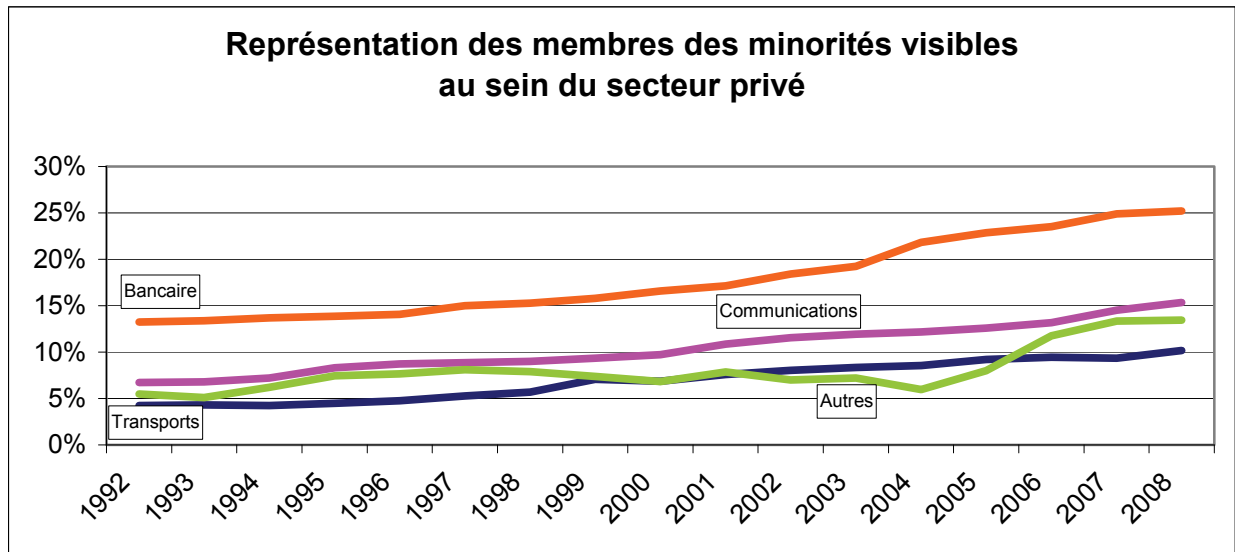
- À l'heure actuelle, 32 % des ministères/organismes fédéraux comptant 500 employés ou plus ont un taux de représentation des membres des minorités visibles égal ou supérieur à leur taux de disponibilité (soit 12,4 % au 31 mars 2009)<sup>23</sup>.
  - La Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada est l'organisation fédérale qui possède la plus grande proportion de membres des minorités visibles au sein de son effectif (24,8 %). Elle est suivie, à ce titre, de Citoyenneté et Immigration Canada (16,9 %) et de l'Agence de la fonction publique du Canada (16,4 %).

---

<sup>22</sup> *Immigration au Canada : un portrait de la population née à l'étranger, Recensement de 2006 : résultats*. Statistique Canada. (Catalogue : 97-557)

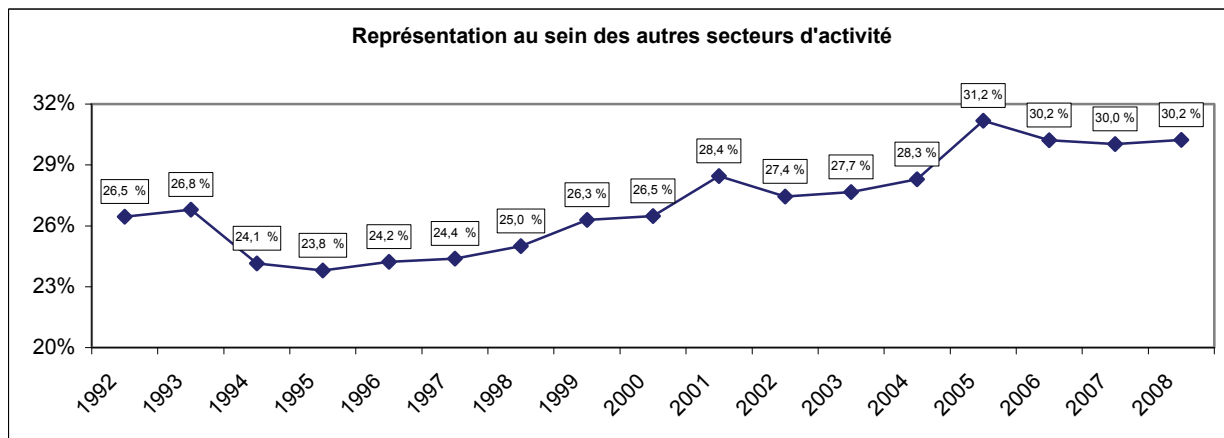
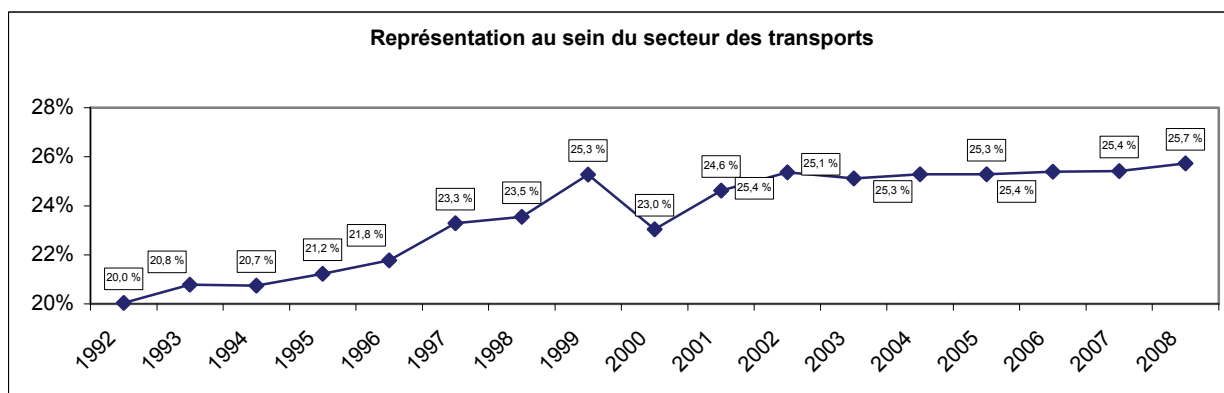
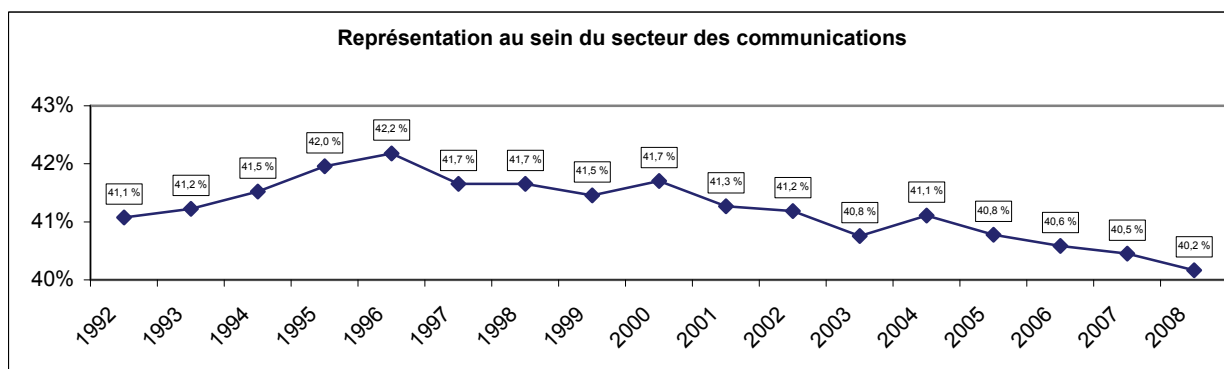
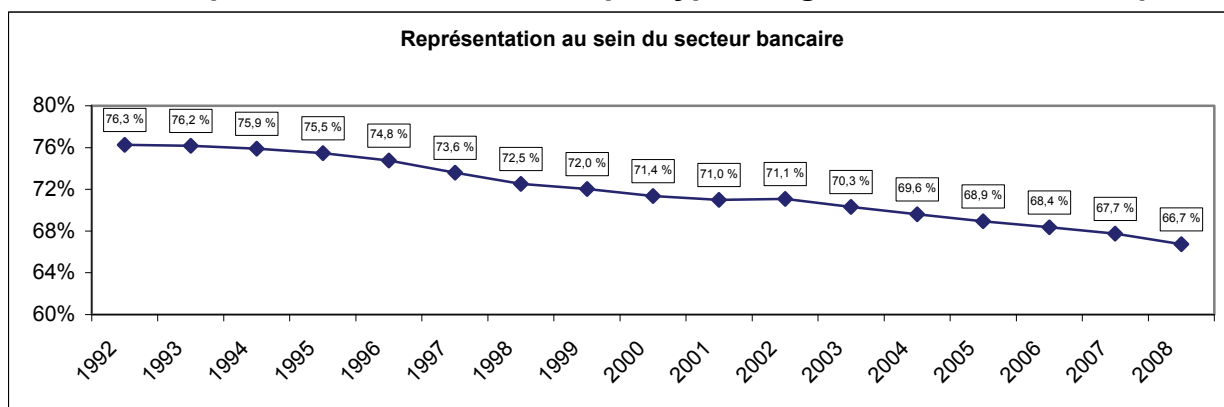
<sup>23</sup> Aux fins du présent rapport, les données des secteurs public et privé sont comparées aux données relatives au taux de disponibilité à l'échelle nationale, qui a été établi au moyen des résultats du Recensement de la population et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA). Toutefois, les ministères et les organismes fédéraux utilisent des taux de disponibilité modifiés qui rendent compte des emplois de leur effectif.

## SECTEURS D'ACTIVITÉ DU SECTEUR PRIVÉ

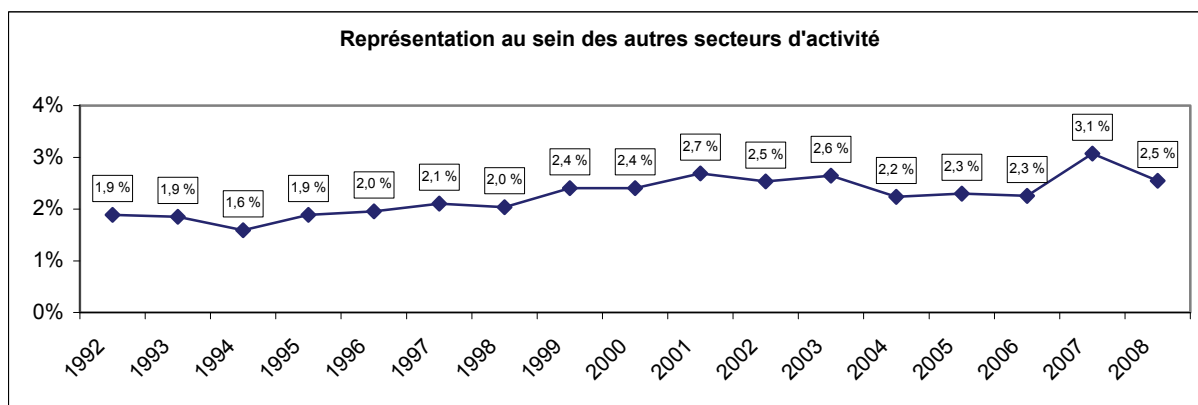
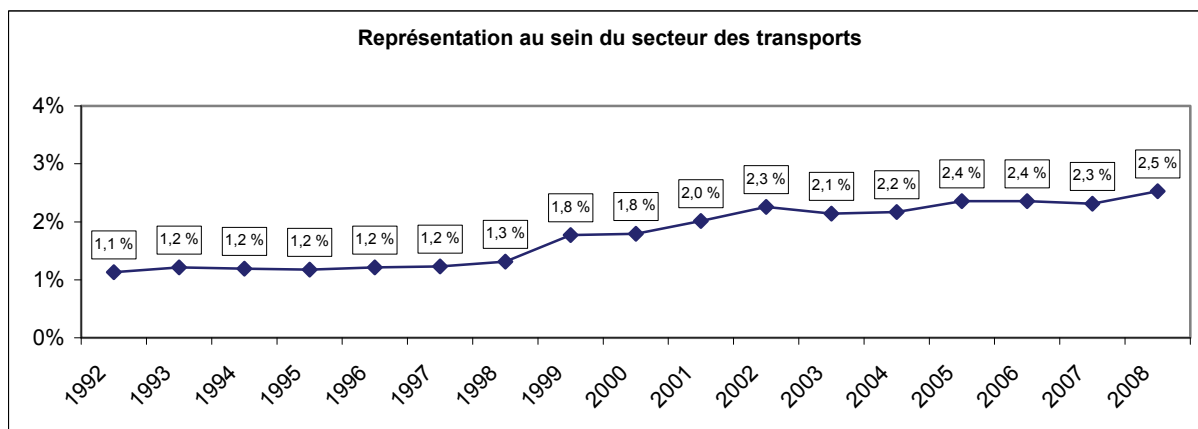
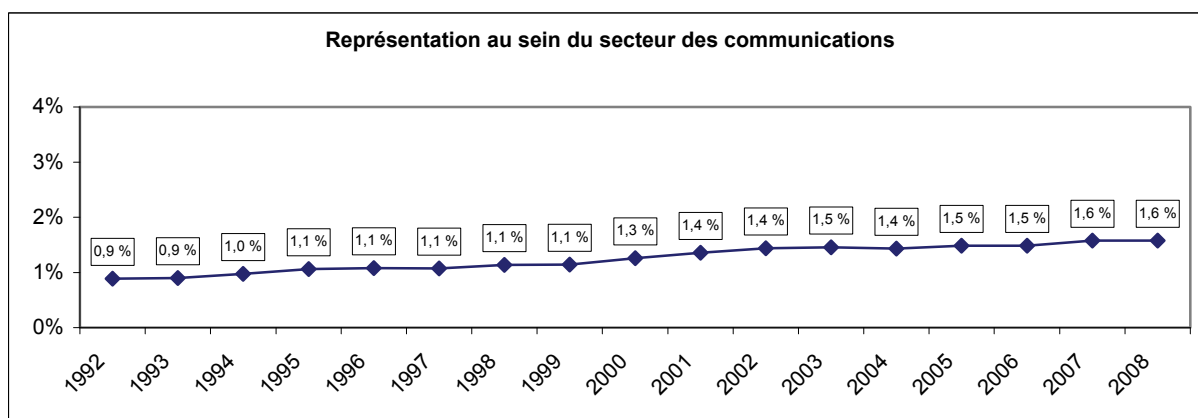
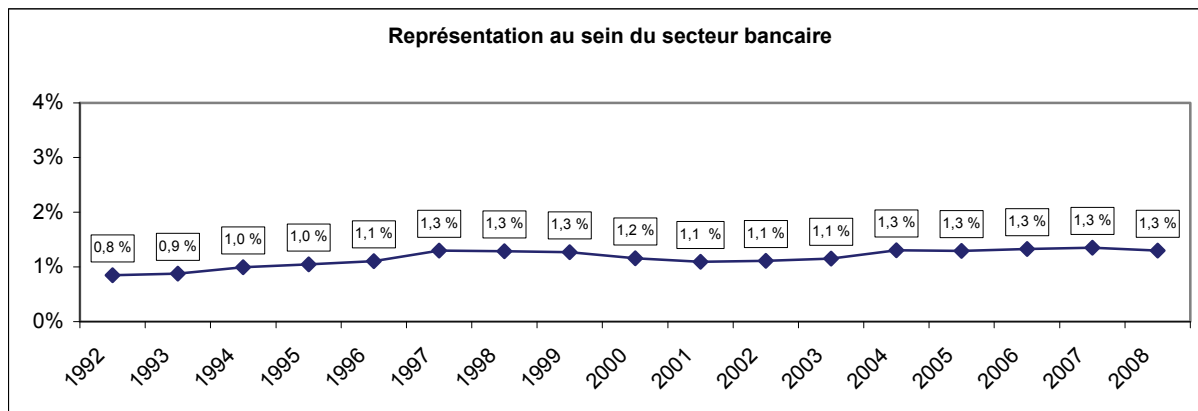


- Le taux de représentation des membres des minorités visibles s'est accru dans chacun des secteurs d'activité du secteur privé entre 1992 et 2008.
- Le secteur bancaire, qui possédait le plus haut taux de représentation des membres des minorités visibles en 1992 (13,2 %), est aussi celui au sein duquel cette augmentation a été la plus marquée. En 2008, le taux de représentation était passé à 25,5%, soit une augmentation de 12,3 points de pourcentage.
- Le secteur d'activité possédant le second plus haut taux de représentation des membres des minorités visibles était celui des communications. Au cours de la même période de 16 ans, le taux de représentation est passé de 6,7 % à 15,3 %, ce qui représente une croissance totale de 8,6 points de pourcentage.
- Le taux de représentation des membres des minorités visibles au sein du secteur des transports est passé de 4,2 % en 1992 à 10,2 % en 2008. Dans les autres secteurs d'activité du secteur privé, ce taux est passé de 5,5 % à 13,5 % pendant la même période.

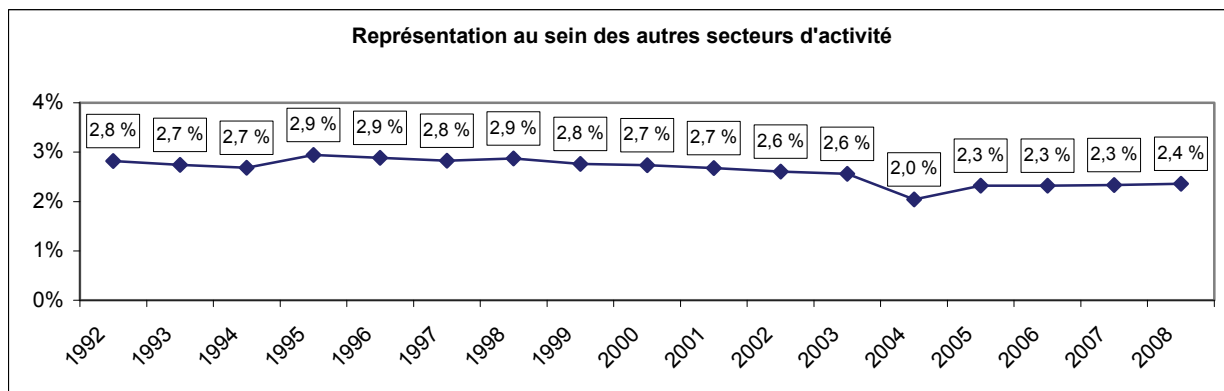
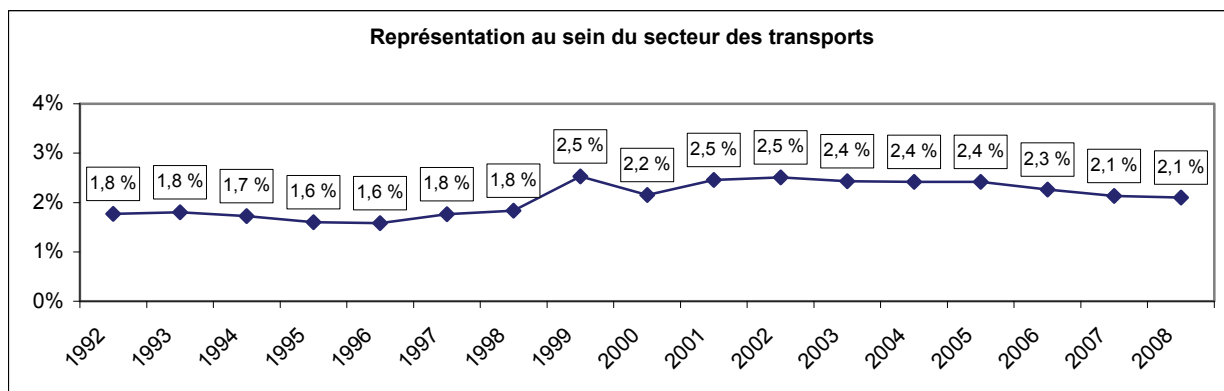
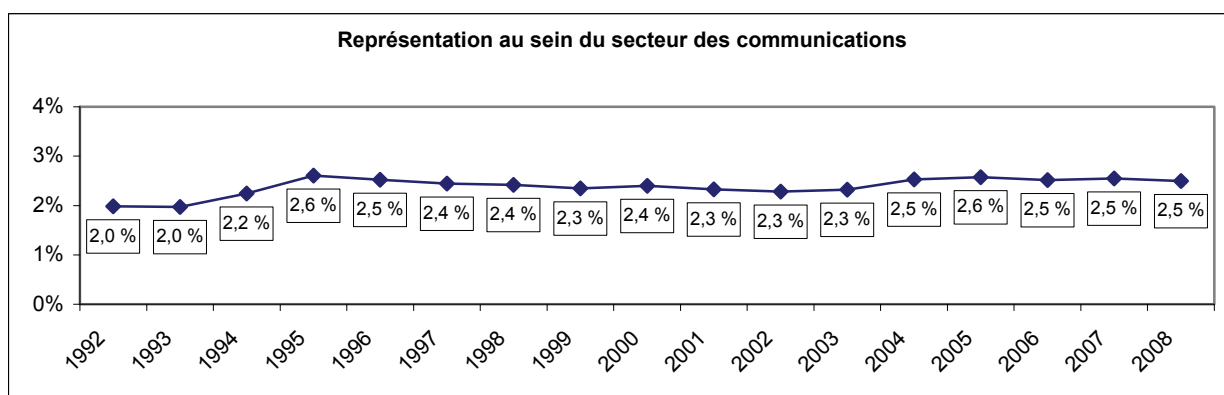
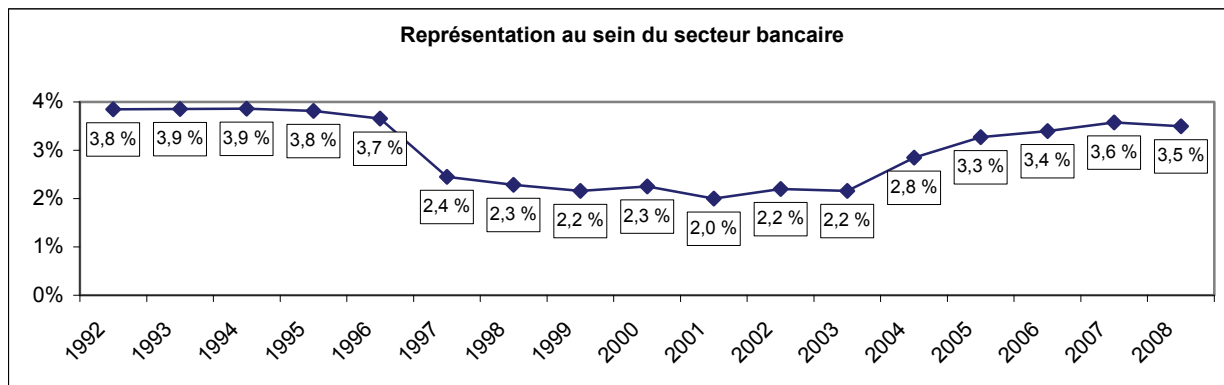
## Annexe 1 : Représentation des femmes par type d'organisation du secteur privé



## Annexe 2 : Représentation des Autochtones par type d'organisation du secteur privé



### Annexe 3 : Représentation des personnes handicapées par type d'organisation du secteur privé



## Annexe 4 : Représentation des membres des minorités visibles par type d'organisation du secteur privé

