



COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

**Bilan de l'équité en
matière d'emploi en**

2002

Canada

Bureau national

Commission canadienne des droits de la personne

344, rue Slater, 8^e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (613) 996-9661
Courriel : info.com@chrc-ccdp.ca
Site Web : www.chrc-ccdp.ca

Bureaux régionaux

Atlantique

504 - 5475, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3T2
Téléphone : (902) 426-8380
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (902) 426-2685

Québec

470 - 1253, avenue McGill College
Montréal (Québec)
H3B 2Y5
Téléphone : (514) 283-5218
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (514) 283-5084

Ontario

Tour Sud
1002 - 175, rue Bloor Est
Toronto (Ontario)
M4W 3R8
Téléphone : (416) 973-5527
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (416) 973-6184

Prairies et Nunavut

(Manitoba, Saskatchewan, Nord-Ouest de l'Ontario et Nunavut)
750 - 175, rue Hargrave
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3R8
Téléphone : (204) 983-2189
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (204) 983-6132

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

308 - 10010 106 Street
Edmonton (Alberta)
T5J 3L8
Téléphone : (780) 495-4040
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (780) 495-4044

Colombie-Britannique et Yukon

420 - 757, rue Hastings Ouest
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 1A1
Téléphone : (604) 666-2251
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (604) 666-2386



COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

**Bilan de l'équité en
matière d'emploi en**

2002

Canada

- Le présent *Bilan de l'équité en matière d'emploi* complète le *Rapport annuel 2002* au Parlement de la Commission et examine plus en détail les questions liées à l'équité en matière d'emploi. Il est recommandé aux lecteurs de consulter le *Rapport annuel 2002* pour un aperçu des activités menées par la Commission en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
- Il est possible de commander des exemplaires des deux rapports en écrivant à **publications@chrc-ccdp.ca**.

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2003
N° de catalogue : HR1-3/2002F-PDF
ISBN : 0-662-89500-2

Le présent rapport est également publié en médias substituts
et dans le site Web de la Commission
à l'adresse **www.chrc-ccdp.ca**

Table des matières



1. Introduction : Le point sur la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	1
2. Évaluation du Programme et consultations auprès des intervenants	3
3. Définir l'avenir de l'équité en matière d'emploi au Canada : Examen de la <i>Loi</i>	6
4. État d'avancement des vérifications	11
5. Franchir une nouvelle étape	18
6. Progrès réalisés par les groupes désignés	22
7. Questions clés liées à l'équité en matière d'emploi en 2002	35
8. Viser juste : Nouvelles orientations et pratiques exemplaires	40
9. Liens utiles.....	48
 Annexe 1 – Tableaux sur les employeurs et les employés visés par la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> et en cours de vérification.....	49
 Annexe 2 – Listes des employeurs vérifiés conformément à la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	53
 Annexe 3 – La <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> et les vérifications de conformité de la Commission : Aperçu	61



Introduction : Le point sur la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

L'année 2002 s'est révélée cruciale dans l'histoire de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de sa mise en œuvre puisqu'un examen de la *Loi* a été mené, de même qu'une évaluation indépendante visant à mesurer l'efficacité du programme. Le présent bilan examine les conclusions de ces travaux et les progrès réalisés par les groupes désignés et les employeurs de même que les vérifications de la Commission.

Parmi les principaux éléments du présent bilan, mentionnons les faits saillants suivants :

- La *Loi* fonctionne bien et est toujours nécessaire, mais des améliorations sont recommandées.
- Les recommandations de la Commission relatives à l'examen de la *Loi* portaient sur trois priorités clés : des mesures d'exécution améliorées; une stratégie d'emploi concertée pour les personnes handicapées; et la clarification des obligations des employeurs.
- Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi*, en 1986, tous les groupes désignés ont réalisé des progrès. Les personnes handicapées, cependant, sont toujours fortement sous-représentées dans le secteur privé et, malgré des progrès récents, les minorités visibles restent sous-représentées dans la fonction publique.
- En cinq ans, la Commission a mené des vérifications auprès de 51,1 % des employeurs assujettis à la *Loi*, ce qui représente 75,4 % de la main-d'œuvre. La Commission a mis au point une méthode de vérification simplifiée pour terminer la vérification des petits employeurs, lesquels représentent le dernier quart de la main-d'œuvre.
- Si la plupart des employeurs ne se conforment à la *Loi* que lorsqu'ils sont l'objet d'une vérification, ils le font néanmoins volontairement, sans y être contraints.
- Les vérifications de la Commission assurent le respect de la *Loi* par les employeurs, certes, mais garantissent également une meilleure représentation des groupes désignés.
- Selon une évaluation indépendante menée à l'égard du programme d'équité en matière d'emploi de la Commission, celle-ci s'acquitte de sa mission avec efficacité.





- Les principales préoccupations au cours des prochaines années concerneront la nature démographique changeante du Canada, la nécessité de veiller à ce que les minorités visibles dans le secteur public et les personnes handicapées dans le secteur privé aient un accès égal aux emplois, l'avenir de l'initiative *Faire place au changement dans la fonction publique*, la recommandation concernant l'inclusion des employés du Parlement dans la *Loi* et l'évolution des pratiques de gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

Évaluation du Programme et consultations auprès des intervenants

Parallèlement à l'examen aux cinq ans de la *Loi*, la Commission a mené une évaluation indépendante du programme de vérification, dont un sondage auprès des employeurs.

Sondage auprès des employeurs

En octobre 2001, la Commission a chargé Conseils et Vérification Canada d'examiner son Programme de vérification de la conformité à l'équité en matière d'emploi et de mener un sondage postal auprès de 177 employeurs ayant fait ou faisant l'objet d'une vérification.

Parmi les principaux résultats, mentionnons :

- De 90 % à 100 % des employeurs estiment que la Commission fournit des renseignements utiles sur les exigences de la *Loi*, selon le type de renseignements.
- Tous les répondants trouvent utiles les rapports de conformité fournis par la Commission, et 78 % ne les trouvent pas trop complexes. Dans le même ordre d'idées, 98 % trouvent les rapports provisoires utiles et 84 % ne les trouvent pas trop complexes.
- Soixante pour cent (60 %) trouvent que la Commission utilise un bon « dosage » de persuasion et de mesures d'exécution.
- Quatre-vingt-onze pour cent (91 %) des employeurs connaissent le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi de la Commission et 78 % le trouvent utile.
- Quatre-vingt-un pour cent (81 %) des employeurs estiment que les mesures prises à la suite des vérifications conduiront à des niveaux de représentation plus élevés, 76 % croient qu'elles se solderont par l'élimination des obstacles et 56 % pensent qu'elles conduiront à une pleine représentation des groupes désignés.

Ces résultats ont contribué à la définition de la position de la Commission, position que celle-ci a présentée au Comité de la Chambre des communes chargé de l'examen de la *Loi* et voulant que la *Loi* en vigueur fonctionne bien et que des améliorations devraient y être apportées par l'affinement et une meilleure énonciation de ses exigences.





Les répondants ont également proposé des améliorations au programme d'application de la *Loi*.

- Seulement 57 % estiment que l'information sur la *Loi* que donnent la Commission, Développement des ressources humaines Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor est cohérente.
- Cinquante-huit pour cent (58 %) des employeurs croient que le processus de vérification pourrait être plus souple, tandis que les trois quarts voudraient qu'il soit simplifié.

Par conséquent, à la fin de 2002, des pourparlers allaient bon train en vue de l'élaboration d'un protocole d'entente avec Développement des ressources humaines Canada, le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique. Celui-ci prévoirait une répartition plus claire des rôles et des responsabilités et des consultations accrues sur l'information fournie aux employeurs. La Commission a aussi élaboré une approche simplifiée à l'égard des vérifications menées chez les petits employeurs.

De façon générale, cette première évaluation indépendante du travail mené par la Commission auprès des employeurs visés par la *Loi* confirme que la Commission est sur la bonne voie.

Résultats de l'évaluation

Outre le sondage auprès des employeurs, Conseils et Vérification Canada a mené son évaluation en examinant des documents, des guides et des dossiers de vérification et en interviewant 29 personnes clés de la Commission et de ministères fédéraux ainsi que du secteur privé, soit dans ce dernier cas des consultants en équité en matière d'emploi.

Parmi les principales constatations, mentionnons :

- Les employeurs devraient recevoir une formation plus poussée sur la façon de respecter la *Loi*, et le rôle de la Commission en matière d'éducation et de promotion devrait être clarifié. La Commission a fait une recommandation analogue au Comité de la Chambre des communes chargé de l'examen de la *Loi*.
- La plupart des employeurs ne respectent la *Loi* que lorsqu'ils font l'objet d'une vérification.



-
- Les employeurs comptent dans une grande mesure sur la Commission quand il s'agit d'obtenir de l'information sur les exigences applicables aux vérifications et trouvent utiles les rapports de vérification de la Commission quand ils s'emploient à respecter les dispositions de la *Loi*.
 - La plupart des intervenants souscrivent à l'idée que la Commission concentre ses vérifications sur les gros employeurs afin d'optimiser les retombées de ces démarches.
 - La plupart des employeurs jugent suffisants les efforts déployés par la Commission pour faire respecter la *Loi*.

Globalement, l'évaluation de Conseils et Vérification Canada a révélé que la Commission s'acquitte avec efficacité de son mandat, et la majorité des recommandations appuient les pratiques de la Commission.



Définir l'avenir de l'équité en matière d'emploi au Canada : Examen de la *Loi*

Examen parlementaire

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* existe depuis plus de 15 ans et doit être revue par un comité parlementaire tous les cinq ans. Le 31 décembre 2001, la Chambre des communes chargeait le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées de mener le plus récent examen.

Consultations des intervenants

En prévision de l'examen par le Comité, la Commission a d'abord pris part aux consultations menées à l'échelle nationale par Développement des ressources humaines Canada à l'automne 2001.

En janvier 2002, la Commission publiait un document de travail comportant 15 propositions de changements à la *Loi*. Le document jetait les bases des consultations menées auprès de 32 organisations représentant les employeurs, les syndicats, les groupes désignés et les groupes de défense des droits.

Le Comité est d'avis que le succès de l'équité en emploi repose sur une plus grande collaboration entre les partenaires. Les employeurs ont intérêt à établir des partenariats plus solides tout comme les syndicats et les autres groupes de revendication de l'équité en emploi. Une plus grande ouverture et un partage de l'information constituent le contexte le plus propice à ces partenariats.

Rapport sur l'examen de la *Loi* par le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées, juin 2002

Toutes les organisations souscrivent à la loi en vigueur. Les groupes de défense des droits et les syndicats, toutefois, ont fréquemment exprimé des réserves à l'égard du faible degré de conformité initiale et du temps qu'il faut à un bon nombre d'employeurs faisant l'objet d'une vérification pour respecter la *Loi*. Un grand nombre d'intervenants ont réclamé la clarification des exigences de la *Loi*. La nécessité d'une promotion plus intensive du programme d'équité en matière d'emploi et de ses avantages ainsi que d'une formation plus poussée à l'égard de la façon dont les employeurs peuvent se conformer à la *Loi* est aussi revenue souvent dans les interventions.

La Commission a présenté au Comité de la Chambre des communes un rapport sur la *Loi* reposant sur le sondage mené auprès des employeurs et les consultations menées auprès des intervenants en avril 2002. Le rapport contenait 20 recommandations portant essentiellement sur trois grandes priorités, soit :

- des mesures d'exécution améliorées;
- une stratégie d'emploi concertée pour les personnes handicapées;
- la clarification des exigences de la *Loi* par une meilleure énonciation des obligations des employeurs.

D'autres recommandations prévoyaient une approche plus soutenue à l'égard de l'éducation et de la formation, un rôle plus important pour les syndicats et un cadre renforcé applicable au Programme de contrats fédéraux.


Rapport du Comité de la Chambre des communes

Le Comité a tenu ses audiences dans le cadre de l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* entre décembre 2001 et avril 2002. Pendant cette période, il a pris connaissance des vues de près de cent témoins représentant les groupes désignés et les employeurs couverts par la *Loi*, des entrepreneurs fédéraux, des spécialistes, des praticiens de l'équité en matière d'emploi, des porte-parole syndicaux ainsi que des ministères et organismes ayant part à l'application de la *Loi*. La Commission a comparu deux fois devant le Comité pour exposer son mandat et ses vues et pour répondre aux questions de ses membres.

Le Comité a remis son rapport en juin 2002 et résumé ainsi ses constatations :

Presque tous les témoins qui ont comparu devant le Comité dans le cadre de son examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont dit croire qu'elle demeure nécessaire. Outre qu'elle favorise l'impartialité en milieu de travail, l'équité en emploi est bonne pour les affaires et constitue un précieux outil pour les employeurs en les aidant à se préparer à répondre à leurs besoins futurs en main-d'œuvre qualifiée à un moment où la population active vieillit et où un pourcentage grandissant de membres de minorités visibles et de travailleurs autochtones contribuent à sa croissance. [...]

Nous ne préconisons pas pour le moment une modification en profondeur de la Loi, à l'instar de la plupart des témoins qui n'ont pas hésité à nous faire profiter de leurs vues, de leur expertise et de leur expérience au sujet de cette très importante question. Les recommandations de notre rapport se veulent



plutôt des directives pour mettre au point les processus administratifs, faire cesser l'ambiguïté de la Loi, mieux sensibiliser tous et chacun et aider les travailleurs défavorisés à acquérir les compétences dont ils ont besoin. Nous reconnaissons que plus de ressources s'imposent dans des secteurs particuliers, surtout pour faciliter un plus grand accès à l'emploi des personnes handicapées et des Autochtones. Nous reconnaissons que de plus grands efforts de promotion de l'équité en emploi, de sensibilisation et d'information s'imposent. Nous croyons qu'il serait possible d'apporter des améliorations administratives et de clarifier les exigences de la Loi. À notre avis, la réussite de l'équité en emploi repose sur l'adoption d'une politique qui tient compte à la fois de l'offre et de la demande sur le marché du travail et, dans ce contexte, nous maintenons qu'il faut faire une plus large place aux initiatives d'acquisition de compétences pour les membres des groupes désignés, lesquelles relèvent des provinces.

Le Comité a fait 29 recommandations et adopté une résolution invitant le gouvernement à répondre au rapport au plus tard en novembre 2002.

Les conclusions du Comité allaient dans le sens de celles de la Commission, soit que la *Loi* jouit d'un vaste appui et qu'elle devrait être maintenue. Figurait en bonne place la proposition d'élaboration d'une stratégie concertée pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées et des Autochtones. Le Comité a constaté que ces deux groupes n'avaient pas réalisé les progrès espérés depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en 1986. Dans son rapport au Comité, la Commission a signalé que, pour que les personnes handicapées occupent la place qui leur revient dans la population active canadienne, une stratégie concertée s'imposait, en plus des dispositions prévues dans la *Loi*.

Comme l'indiquait le Comité, la Loi a permis de réaliser des progrès certains. Initialement réticents à s'engager dans le processus, les employeurs ont affirmé au Comité chargé de l'examen de la Loi en 2002 qu'ils souscrivaient aux principes d'équité en matière d'emploi et soutenaient ses objectifs.

Réponse du gouvernement au Rapport sur l'examen de la Loi par le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées, novembre 2002

Le Comité s'est également dit d'accord avec la Commission quant à la nécessité d'éduquer davantage les employeurs et de leur fournir une aide à l'égard du recrutement de membres des groupes désignés.

D'autres recommandations faites par la Commission, et appuyées par le Comité, comprenaient la refonte du Programme des contrats fédéraux, l'inclusion du Parlement

dans le champ d'application de la *Loi*, la nécessité de normes uniformes pour la communication de données par les employeurs des secteurs public et privé, l'inclusion de l'obligation d'adaptation et la clarification des exigences de la *Loi*.

Le Comité a également examiné le travail de la Commission, qui avait reçu la mission d'assurer le respect de la *Loi* au moment de la dernière révision de celle-ci, en 1995. Approuvant le travail réalisé par la Commission, le Comité a recommandé ce qui suit :

Le Comité recommande que la Commission canadienne des droits de la personne dispose de ressources suffisantes pour effectuer des vérifications de conformité et de suivi plus rapidement, et pour aider les employeurs à remplir leurs obligations aux termes de la Loi.

Bien que le Comité souscrive à la plupart des recommandations de la Commission, il n'a pas donné son appui aux propositions visant l'inclusion dans la *Loi* de dispositions relatives à une plus grande accessibilité pour les personnes handicapées, la reddition de comptes par la direction et l'examen de la question de savoir si les groupes désignés sont concentrés aux échelons inférieurs de l'organisation. Tant la Commission que Développement des ressources humaines Canada estiment que ces dispositions sont implicites dans la *Loi*, et la Commission continuera à les inclure dans les facteurs d'évaluation applicables aux vérifications.

La Commission a fait bon accueil au rapport et, en septembre 2002, la présidente écrivait aux ministres clés et au greffier du Conseil privé pour recommander aux ministères de mettre en application les recommandations du Comité.

La réponse du gouvernement

Le 8 novembre 2002, la ministre du Travail déposait la réponse du gouvernement au rapport du Comité permanent. Globalement, le gouvernement a fait peu de propositions concrètes et s'est engagé à étudier plus à fond la plupart des recommandations du Comité. Le gouvernement s'est notamment engagé à élaborer une stratégie d'emploi pour les personnes handicapées et les Autochtones, à accroître l'éducation et l'aide destinées aux employeurs et à éliminer les obstacles à la reconnaissance des titres de compétences obtenus à l'étranger. La Commission œuvrera avec les divers ministères fédéraux visés par les engagements du gouvernement.





Comme le mentionnait le discours du Trône de 2002, nous pouvons maintenant compter sur une génération de Canadiens ouverte sur le monde, optimiste, que n'effraient ni le changement ni la diversité, et qui est désireuse de créer, d'innover et d'exceller. Le gouvernement croit que les politiques qui promeuvent l'inclusion, y compris l'équité en matière d'emploi, peuvent être d'importants outils pour faire du Canada un chef de file mondial en matière d'innovation et d'apprentissage, et y attirer talents et investissements.

Réponse du gouvernement au Rapport sur l'examen de la Loi par le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées, novembre 2002

État d'avancement des vérifications

Définition de la conformité

Les employeurs peuvent se conformer à la *Loi* de deux façons :

- en ayant un effectif qui reflète pleinement la disponibilité des membres des groupes désignés dans la population active et en instaurant les mécanismes voulus pour leur permettre d'atteindre ce niveau de représentation; ou
- si l'effectif n'est pas pleinement représentatif, en instaurant les mesures prévues par la *Loi* pour atteindre une pleine représentation; ces mécanismes comprennent l'examen des pratiques d'emploi, l'élaboration d'un plan d'équité en matière d'emploi et l'établissement d'objectifs en la matière.

Le rôle de la Commission

Le rôle de la Commission comporte trois grands éléments :

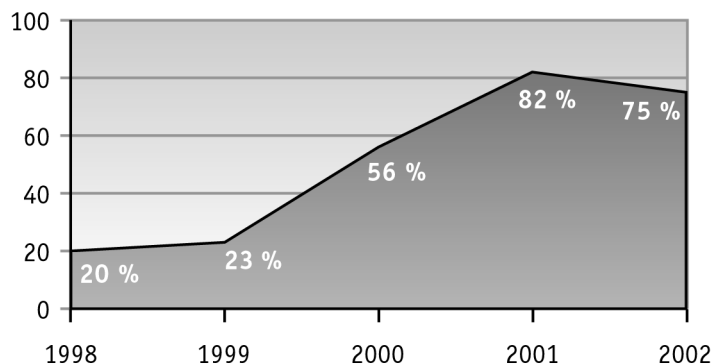
- La Commission mène des vérifications auprès des employeurs visant à déterminer si ces derniers se conforment à la *Loi* et œuvre avec eux afin de remédier aux aspects qui contreviennent à la *Loi*.
- La Commission suit la mise en œuvre des plans d'équité en matière d'emploi et mène des vérifications lorsque les employeurs ne réalisent pas des progrès raisonnables.
- Si un employeur ne coopère pas avec la Commission ou ne se conforme pas à la *Loi*, la Commission peut, en dernier recours, établir une directive ordonnant à l'employeur de mettre en œuvre les mesures requises par la *Loi*. Si l'employeur ne respecte pas l'ordre reçu, la Commission peut déférer son cas au Tribunal d'examen de l'équité en matière d'emploi.

Employeurs en cours de vérification

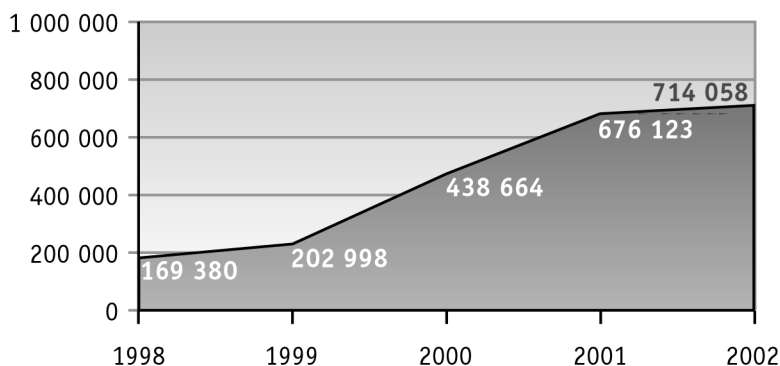
Afin d'atteindre le plus d'employés possible, la Commission a commencé, dès 2000, à concentrer ses efforts sur les gros employeurs (graphiques 1 à 4). Ainsi, bien que seulement 51,1 % des employeurs (253) soient en cours de vérification, leurs effectifs représentent 75,4 % de l'ensemble des travailleurs visés par la *Loi* (714 058 employés). Une liste des employeurs qui font actuellement l'objet d'une vérification figure à la fin du présent rapport.



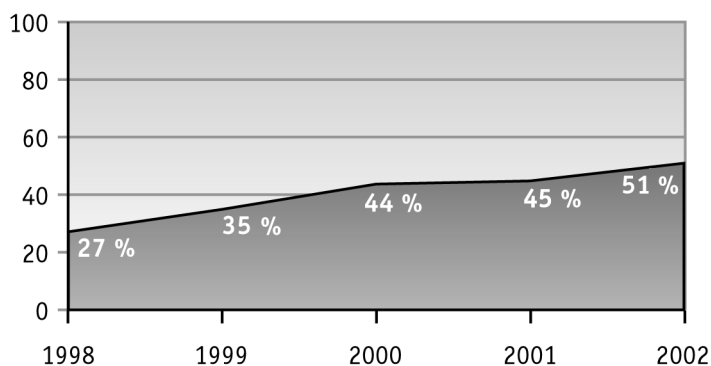
Graphique 1 Pourcentage des employés visés par la *Loi* et les vérifications de la Commission



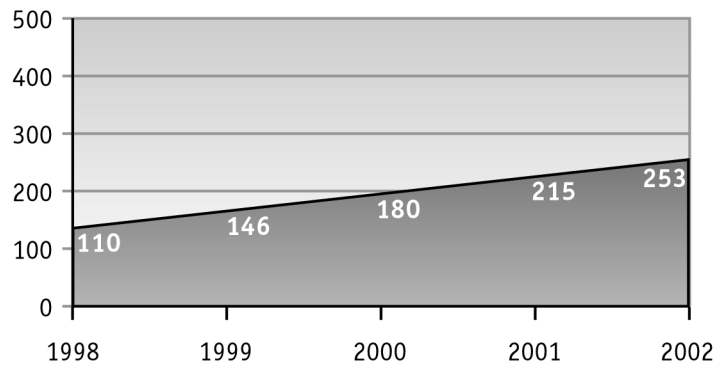
Graphique 2 Nombre d'employés visés par la *Loi* et les vérifications de la Commission



Graphique 3 Pourcentage des employeurs visés par la *Loi* et les vérifications de la Commission



Graphique 4 Nombre d'employeurs visés par la Loi et les vérifications de la Commission



Le pourcentage de travailleurs touchés actuellement par une vérification est passé de 82 % en 2001 à 75 % l'année suivante. Cette faible diminution est attribuable à la décision, prise par décret, voulant que les employés des Forces canadiennes, de la Gendarmerie royale du Canada et du Service canadien du renseignement de sécurité soient visés par la *Loi* à partir de cette année. Lorsque le Parlement a adopté la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1995, il y a inclus des dispositions prévoyant son application aux Forces canadiennes et à la Gendarmerie royale du Canada à une date ultérieure, fixée par règlement. En outre, il a aussi prescrit que le Service canadien du renseignement de sécurité ne pourrait faire l'objet d'une vérification tant qu'un règlement spécial le concernant ne serait pas établi. La Commission, qui avait signalé dans certains rapports que le gouvernement tardait à adopter ce règlement, se réjouit que la *Loi* s'applique maintenant à ces organismes. En outre, d'autres employeurs du secteur privé sont maintenant assujettis à la *Loi* depuis cette année. En tout, le nombre d'employés visés par la *Loi* est passé de 824 130 à 947 079, et le nombre d'employeurs, de 476 à 495.

Depuis 1997, année où elle a commencé à exécuter son mandat d'équité en matière d'emploi, la Commission a entrepris des vérifications auprès de 253 employeurs, soit 51,1 % de ceux actuellement visés par la *Loi*. Il a fallu faire au moins une vérification de suivi chez la plupart avant qu'il ne soit possible de les déclarer en conformité. Par conséquent, comme le montre le Tableau 1, ces employeurs ont nécessité en tout 416 vérifications, ce qui représente approximativement le nombre de vérifications que la Commission avait prévu qu'elle effectuerait dans les cinq premières années de son mandat.



Tableau 1 - Vérifications commencées et terminées, 1997-2002

	2002		Total cumulatif, 1997-2002	
	Commencées	Terminées	Commencées	Terminées
Vérifications initiales	38	27	253	180
Suivi de vérifications initiales	17	29	144	121
Suivi d'ordres	5	6	19	10
Vérifications annulées	-	5	-	25
Nombre total de vérifications	60	67	416	336

En 2002, la Commission a entrepris 60 vérifications, soit 38 vérifications initiales, 17 vérifications de suivi et 5 vérifications après qu'un ordre eut été notifié afin de s'assurer que l'employeur s'y était conformé (troisième vérification).

Cinq vérifications ont été annulées en 2002, ce qui fait un total de 25 depuis 1997. Une vérification peut être annulée pour diverses raisons, notamment la fermeture d'une entreprise ou sa fusion à une autre entreprise, ou encore la diminution de son effectif en deçà de 100 employés, seuil minimal prévu par la *Loi* pour les vérifications auprès d'entreprises du secteur privé.

Employeurs en conformité

Depuis 1997, la Commission a déclaré 105 employeurs en conformité avec la *Loi* (tableau 2). De ce nombre, un seul (Condition féminine Canada) était doté d'un effectif pleinement représentatif de l'ensemble des groupes désignés. Dix autres employeurs, c'est-à-dire 9,5 %, ne respectaient pas pleinement les exigences relatives à la représentation des groupes désignés, mais ont quand même été déclarés en conformité dès la vérification initiale, sans avoir à signer des engagements à respecter la *Loi*. Quant aux 94 autres employeurs, ou 89,5 %, ils ont dû signer des engagements et se soumettre à une vérification de suivi destinée à évaluer les progrès accomplis. On trouve à la fin du présent rapport une liste des 105 employeurs en conformité au terme de 2002.

Tableau 2 - Employeurs en conformité

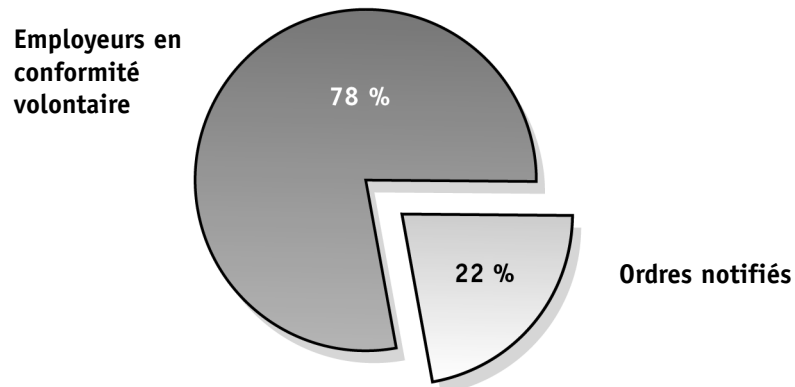
SITUATION	2002	Total cumulatif, 1997-2002
Effectif pleinement représentatif, employeur en conformité dès la vérification initiale	0	1
Effectif comportant un ou des secteurs de sous-représentation, employeur en conformité dès la vérification initiale (sans engagement signé)	3	10
Effectif comportant un ou des secteurs de sous-représentation, employeur en conformité au moment de la vérification de suivi (à la suite de la signature d'engagements)	29	94
Nombre total d'employeurs en conformité	32	105
Nombre d'employeurs à qui la Commission a notifié un ordre	3	23
Renvoi à un tribunal (à la demande de la Commission ou de l'employeur)	1	8

Employeurs s'étant vu imposer des mesures d'exécution

Le Parlement a confié à la Commission la responsabilité de faire appliquer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans un esprit de persuasion et de coopération, toute mesure d'exécution ne devant être prise qu'en dernier recours. Le dernier examen parlementaire de la *Loi* se dit favorable à cette approche. En cinq années de vérifications, la Commission n'a eu à notifier des ordres qu'à 23 employeurs, et 10 d'entre eux sont maintenant en conformité avec la *Loi*.



Graphique 5 Employeurs en conformité volontaire et ordres notifiés (1997-2002)

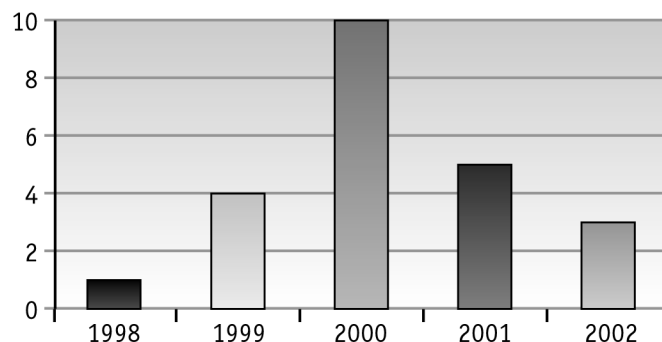


En 2002, la Commission a notifié un ordre aux trois employeurs suivants : Bradley Air Services Ltd. (First Air), la Commission canadienne des grains et Allied Systems (Canada) Company. On trouve à la fin du présent rapport une liste de tous les employeurs à qui la Commission a notifié un ordre.

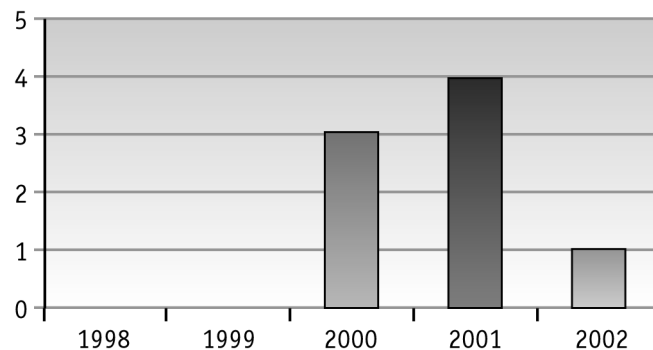
Par ailleurs, en 2002, la Commission a renvoyé une cause au Tribunal de l'équité en matière d'emploi. N. M. Paterson & Sons (Grain) n'a pas respecté les engagements qu'il avait signés en 1999 et n'a pas suivi l'ordre reçu de la Commission en 2000. La date de l'audience reste à déterminer. Une liste de tous les employeurs renvoyés au Tribunal figure à la fin du présent rapport.

Le nombre d'ordres notifiés par la Commission a culminé à 10 en 2000, puis il a diminué considérablement et est passé à 3 en 2002 (graphique 6). De même, le nombre de causes renvoyées au Tribunal par la Commission ou un employeur a culminé à 4 en 2001, puis il est passé à 1 en 2002. Ces chiffres sont attribuables au fait qu'un grand nombre de vérifications (110) ont été entreprises en 1998 et que ces dernières ont donné lieu à des ordres ou des renvois au Tribunal deux ou trois ans plus tard.

Graphique 6 Nombre d'ordres notifiés (1998-2002)



**Graphique 7 Nombre de renvois au Tribunal
par la Commission ou les employeurs
(1998-2002)**



Formation et promotion

En plus de se charger du processus de vérification, la Direction générale de l'équité en matière d'emploi de la Commission offre des séances de formation, des conférences et des ateliers au moyen desquels elle explique la *Loi*, fait la lumière sur certains mythes et aide les employeurs à mieux comprendre leurs obligations. Ces activités permettent aussi à la Commission d'avoir une idée plus exacte des préoccupations des employeurs, des syndicats, des intervenants et des membres des groupes désignés.

En 2002, la Commission a organisé 57 séances de formation, conférences et ateliers dans l'ensemble du pays.

Presque tous les témoins que nous avons entendus ont fait remarquer que la réalisation de l'équité en matière d'emploi dépendait de nombreuses activités qui débordent du cadre de la loi et visent à faire connaître les principes de l'équité tant dans la population en général qu'en milieu de travail. À cet égard, les activités les plus importantes sont les activités d'éducation et de promotion à l'appui des objectifs exprimés dans la Loi elle-même.

Rapport sur l'examen de la *Loi* par le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées, juin 2002



Franchir une nouvelle étape

En vertu de la *Loi*, les employeurs doivent non seulement cerner les obstacles et élaborer un plan d'équité en matière d'emploi pour remédier à la sous-représentation, mais aussi déployer des efforts raisonnables afin de mettre en œuvre leurs plans et de réaliser des progrès vers l'élimination des écarts entre la représentation et la disponibilité sur le marché du travail. Comme le dit la *Loi* :

11. *L'employeur est tenu de veiller à ce que la mise en œuvre de son plan d'équité en matière d'emploi se traduise par des progrès raisonnables dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi visée par la présente loi.*
 12. *Il incombe à l'employeur de prendre toutes les mesures raisonnables en vue de la mise en œuvre de son plan et d'assurer le suivi régulier de celle-ci pour contrôler si des progrès raisonnables sont réalisés.*
- [...]
22. (1) *La Commission est responsable de la détermination de l'observation par les employeurs des articles 5, 9 à 15 et 17.*

En 2002, la Commission a entrepris un suivi auprès des employeurs déclarés conformes afin de s'assurer qu'ils donnent suite à leurs plans et qu'ils atteignent leurs objectifs en matière d'équité.

D'après mon expérience, le processus de vérification s'est avéré l'outil le plus utile (j'irais jusqu'à dire le seul outil efficace) pour la promotion de l'équité en matière d'emploi que j'aie vu dans ma carrière. Ma seule exhortation serait que la Commission montre aux employeurs le plus tôt possible qu'elle fera preuve de la même diligence dans les vérifications de seconde étape – c'est-à-dire que les organisations donnent suite à leurs plans et atteignent leurs objectifs numériques. J'ai l'impression que bien des employeurs établissent leurs plans et les classent dans le tiroir du bas, estimant en avoir fini avec l'équité en matière d'emploi. Il suffirait de fixer les dates de quelques vérifications de suivi, et de les faire connaître, pour dissiper cette idée. [traduction]

Un membre de la Toronto Employment Equity Practitioners Association

Chaque année, chaque employeur du secteur privé assujéti à la *Loi* et le Secrétariat du Conseil du Trésor, pour l'administration fédérale, présentent à Développement des ressources humaines Canada un rapport statistique sur les progrès réalisés au chapitre de l'équité en matière d'emploi.

Dans le cadre de ce processus, la Commission compare les résultats atteints par les employeurs avec les objectifs établis dans leur plan d'équité en matière d'emploi. Si les objectifs sont atteints, on en conclut que les employeurs ont bien cerné les obstacles à l'emploi des groupes désignés, que les mesures prévues dans le plan pour supprimer les obstacles et améliorer la représentation sont efficaces et que les employeurs déploient des efforts raisonnables afin de mettre en œuvre leurs plans.

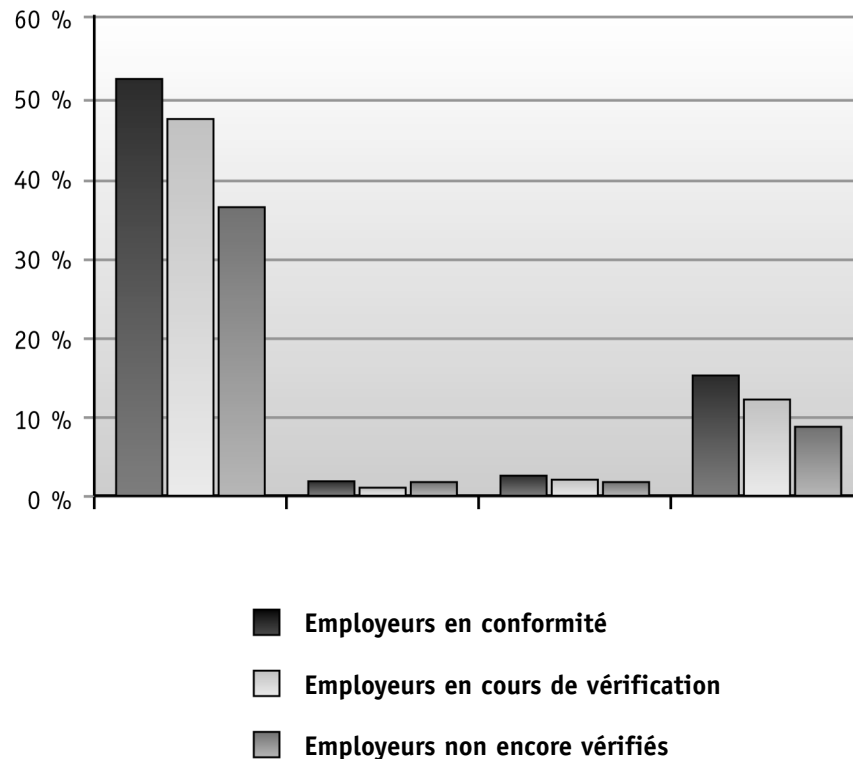
Si, au contraire, les employeurs n'ont pas atteint leurs objectifs, la *Loi* permet à la Commission de procéder à une nouvelle vérification afin de déterminer les causes de cet état de fait, puis, s'il y a lieu, d'établir de nouveaux engagements que l'employeur devra respecter afin de corriger les lacunes. Les premiers résultats de ce processus de suivi, axé sur un petit échantillon d'employeurs en conformité, ont été rendus publics en 2002.

La représentation est-elle plus adéquate chez les employeurs en conformité?

Il y a de plus en plus de raisons de penser que les vérifications contribuent à accroître la représentation des quatre groupes désignés dans les secteurs privé et public. Ainsi, l'effectif combiné des employeurs du secteur privé déclarés en conformité avec la *Loi* est plus représentatif que celui des employeurs du secteur privé qui n'ont pas fait l'objet d'une vérification ou dont la vérification est en cours.



Graphique 8 Employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale



Dans le secteur public, la représentation des groupes désignés est plus élevée au sein des ministères en conformité que dans les ministères qui n'ont pas fait l'objet d'une vérification ou dont la vérification est en cours. Aucun exemple n'illustre mieux cette réalité que celui des personnes handicapées; leur taux de représentation s'élève à 6 % chez les employeurs du secteur public en conformité, mais il n'est que de 4,6 % chez ceux dont la conformité n'a pas encore été vérifiée. Cet écart, bien qu'il soit en partie attribuable à une augmentation du nombre d'employés qui se déclarent handicapés, montre qu'il est possible d'atteindre un niveau de représentation près du taux de disponibilité de ce groupe sur le marché du travail (6,5 %).

Les employeurs en conformité atteignent-ils leurs objectifs?

Une fois leur conformité à la *Loi* attestée, les employeurs établissent dans leur plan d'équité en matière d'emploi des objectifs triennaux concernant l'embauche et l'avancement des membres des groupes désignés.

À la fin de 2001, 25 employeurs du secteur privé avaient terminé deux des trois années de leur plan et avaient atteint approximativement 30 % de leurs objectifs. Ce taux variait selon le groupe désigné : il s'élevait à 50 % pour les femmes, à 31 % pour les

membres des minorités visibles, à 27 % pour les Autochtones et à seulement 16 % pour les personnes handicapées. La Commission termine actuellement le suivi du rendement de ces employeurs et d'autres employeurs et elle entreprendra de nouvelles vérifications auprès de ceux qui n'auront pas fait de progrès raisonnables vers l'atteinte de leurs objectifs triennaux. D'ici les prochaines années, elle s'attend à être en mesure de déterminer si les employeurs qui se conforment à la *Loi* réalisent des progrès raisonnables dans l'atteinte de leurs objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi.

Ces résultats sont encore provisoires, puisqu'ils portent uniquement sur un petit nombre d'employeurs et se limitent à une période de deux ans. Cependant, bien qu'il soit trop tôt pour tirer des conclusions définitives, ces résultats semblent indiquer que :

- les employeurs en conformité continuent d'afficher de meilleurs résultats sur le plan de la représentation que ceux n'ayant pas été déclarés en conformité;
- de nombreux employeurs auront de la difficulté à atteindre complètement leurs objectifs. Par conséquent, la Commission aura peut-être, au cours des prochaines années, à soumettre bon nombre d'entre eux à de nouvelles vérifications. Cette tâche pourra être difficile à accomplir si la Commission n'obtient pas de nouvelles ressources : il lui faut encore vérifier 242 employeurs dont la conformité initiale à la *Loi* n'a pas encore été attestée;
- le processus de vérification même contribue à l'atteinte du but ultime de la *Loi* : éliminer les obstacles à l'emploi et parvenir à la pleine représentation des groupes désignés.



Progrès réalisés par les groupes désignés

La présente section décrit et interprète des données statistiques sur la représentation, le recrutement, la promotion et les cessations d'emploi des membres des groupes désignés dans les lieux de travail assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les données sont tirées de rapports annuels sur l'équité en matière d'emploi rédigés par les employeurs des secteurs public et privé.

Les employeurs du secteur privé présentent depuis 15 ans des rapports sur l'équité en matière d'emploi à Développement des ressources humaines Canada.

En tout, 408 employeurs des secteurs des banques, des communications et des transports, ainsi que des employeurs du secteur « Autres », qui comprend des organisations comme les sociétés céréalieres, les mines d'uranium, les centrales nucléaires, les sociétés d'épargne et de crédit et les musées, ont présenté des données sur leurs effectifs combinés (environ 635 000 employés) à la fin de 2001.

Dans le secteur privé, la main-d'œuvre a augmenté de 5 % globalement, comparativement à l'an 2000, qui avait vu l'augmentation la plus élevée de la main-d'œuvre dans le secteur des banques, soit une augmentation de 14 %. Toujours dans le secteur privé, presque 6 000 employés de plus ont été recrutés en 2001 par rapport à 2000, ce qui se traduit par plus de 109 000 possibilités de recrutement de membres des quatre groupes désignés. Ces possibilités accrues provenaient essentiellement des secteurs des banques et des transports.

Dans le secteur public, plus de 17 000 emplois ont été comblés, soit quelque 14 000 de plus que l'année précédente. De ce nombre, près de 5 000 étaient des emplois permanents. De plus, le Conseil du Trésor a livré un rapport sur l'équité en matière d'emploi dans 68 ministères et organismes fédéraux représentant une main-d'œuvre de quelque 157 500 employés au 31 mars 2002.

Comme l'indiquent les données du Conseil du Trésor, les possibilités de recruter des membres des groupes désignés ne manquaient pas dans la fonction publique fédérale. On a noté une augmentation du recrutement des membres des minorités visibles, tandis que le recrutement des femmes et des Autochtones était à peu près au même niveau que l'année précédente. Seul le recrutement des personnes handicapées a accusé une baisse considérable par rapport à l'année précédente.

Il convient toutefois de prendre note des éléments suivants :

- La comparaison des données sur l'effectif dans les secteurs privé et public repose sur les données du Recensement de 1996 sur la disponibilité

applicables aux femmes, aux minorités visibles et aux Autochtones, puisque les données du Recensement de 2001 ne sont pas encore disponibles. Les graphiques s'y rattachant comparent les progrès réalisés par les quatre groupes désignés pendant la période de 15 ans s'étalant de 1987 à 2001.

- Les prévisions relatives à la disponibilité des personnes handicapées sont extraites de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) de 1991, étant donné qu'une enquête de ce genre n'a pas été menée parallèlement au Recensement de 1996. Les résultats de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA), qui a été menée en 2001, ne sont pas encore disponibles.
- Les prévisions sur la disponibilité que le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) avait établies pour tous les groupes désignés au moyen des données du Recensement de 1996 se limitent aux citoyens canadiens, ce qui réduit le pourcentage de disponibilité des membres des minorités visibles, de 10,3 % à 8,7 %, en raison de l'exclusion des résidents permanents. Le SCT justifie l'exclusion des résidents permanents par le fait que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* accorde la préférence absolue pour ce qui est du recrutement dans la fonction publique aux citoyens canadiens.
- Les *parts* des recrutements ou des cessations d'emploi dans les sommaires qui suivent concernent le pourcentage de personnes recrutées ou mises à pied qui font partie d'un groupe désigné. Normalement, s'il n'y avait pas d'obstacles à l'emploi, un groupe désigné recevrait la même part des recrutements que son pourcentage de disponibilité dans la population active canadienne. Pour les cessations d'emploi, toutefois, la part du groupe devrait correspondre à la représentation de celui-ci dans l'organisation.

Les femmes

Dans le secteur privé : En 1987, les femmes représentaient 40,1 % de l'effectif du secteur privé. En 2001, leur représentation était passée à 44,9 %, chiffre conforme à leur taux de disponibilité, qui est de 46,4 %. Leur part des recrutements est passée de 38,7 % en 2000 à 41,3 % en 2001.

Le taux de représentation des femmes variait considérablement d'un secteur d'activité à un autre. C'est dans le secteur bancaire que les femmes étaient le plus représentées (71,0 %); elles y occupaient la plupart des emplois de bureau disponibles, nombreux dans ce secteur, bien qu'elles obtiennent de plus en plus de postes de cadres et de professionnels. Leur taux de représentation était à son plus bas dans le secteur des transports (24,6 %), milieu caractérisé par un grand nombre d'emplois traditionnellement réservés aux hommes.

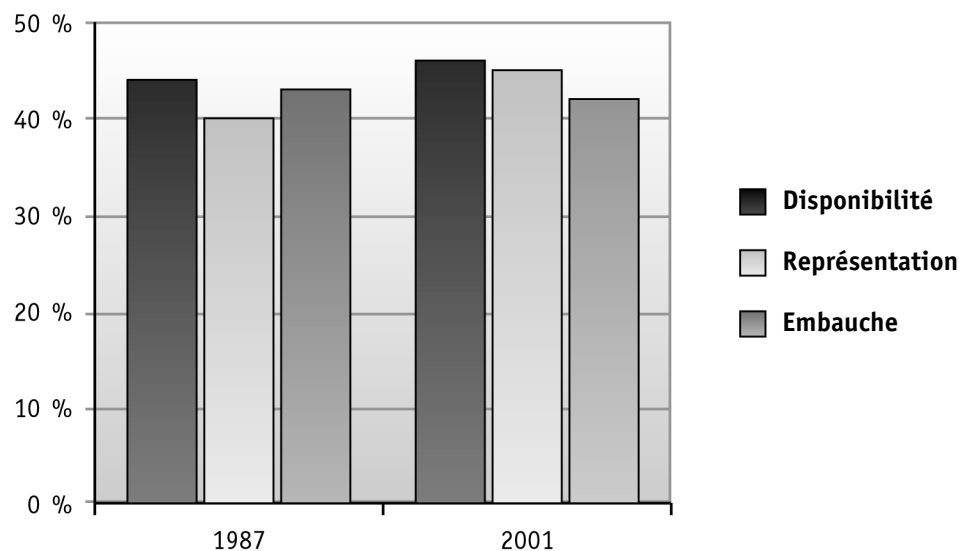


En 2001, la proportion des postes de cadres supérieurs occupés par des femmes a atteint 19,6 %, une légère augmentation par rapport à l'année précédente. Les femmes ont réalisé des progrès particulièrement importants dans le secteur bancaire, où elles occupaient 25,4 % des postes de cadres supérieurs en 2001, en hausse par rapport à 23,7 % en 2000 et bien au-delà du taux repère de 20,8 % enregistré lors du Recensement de 1996.

Dans le secteur des transports, le pourcentage d'emplois détenus par les femmes n'a guère varié entre 2001 (24,6 %) et 2000 (24,2 %), mais était considérablement plus élevé que les 16 % dont il a été fait état en 1987. Les femmes sont progressivement recrutées à un taux supérieur à leur représentation si bien qu'en 2001 elles constituaient 30,5 % de toutes les personnes recrutées. Les femmes détiennent désormais 25,3 % de tous les emplois professionnels et de gestion dans ce secteur. Le groupe d'emplois le plus important dans le secteur des transports (près de 31 %) est celui des travailleurs manuels spécialisés, lequel comprend divers types de conducteurs, et les femmes occupent 11,7 % de ces emplois, près de la moitié étant des chauffeurs d'autobus scolaires à temps partiel.

En 2001, environ 22 % des femmes dans le secteur privé, comparativement à 9 % des hommes, occupaient des emplois à temps partiel ou temporaires. Cette tendance se vérifie pour les femmes appartenant à une minorité visible et les femmes handicapées et se révèle encore plus patente pour les femmes autochtones, dont 25 % travaillent à temps partiel ou occupent un emploi temporaire. Cette concentration dans les emplois à temps partiel et temporaires et dans les secteurs moins rémunérateurs des écritures et des ventes et services contribue à faire que les femmes reçoivent 81 % du salaire perçu par les hommes.

Graphique 9 Femmes
Employeurs privés et sociétés d'État



Dans le secteur public : Au 31 mars 2002, le taux de représentation des femmes dans le secteur public fédéral s'établissait à 52,5 %, pourcentage légèrement supérieur à celui de l'année précédente et conforme au taux repère de 46,4 % relevé lors du recensement. Il s'agit d'une amélioration considérable de la situation des femmes, compte tenu du fait qu'elles ne formaient que 42 % des fonctionnaires fédéraux en 1987. Leur part des recrutements est demeurée pratiquement identique (56,8 %) par rapport à l'année précédente.

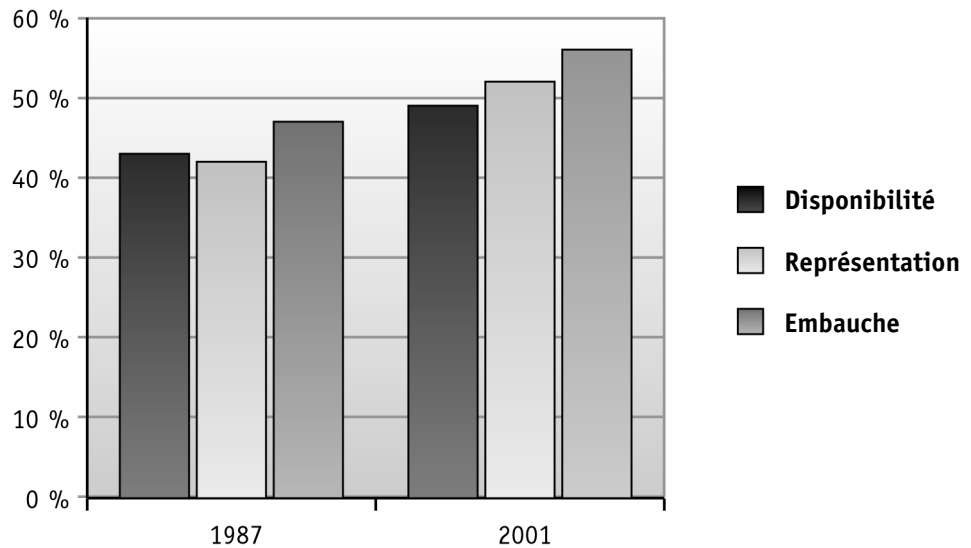
Le pourcentage des postes de direction occupés par des femmes est passé de 23 % en 1997 à 32 % au 31 mars 2002. En 2001, 42,5 % des postes de direction à pourvoir ont été attribués à des femmes, une augmentation par rapport à l'année précédente, où ce pourcentage s'établissait à 34,1 %. Par ailleurs, leur part des recrutements dans la catégorie Scientifique et professionnelle a atteint près de 50 %, et elles occupent maintenant 38,9 % de tous ces postes.

Bien qu'il s'agisse là de signes de progrès encourageants, il y a encore place à l'amélioration. Ainsi, les femmes continuent d'être nommées plus souvent à des postes temporaires. En 2001, 25 % des femmes ont décroché des emplois permanents par rapport à 32 % des hommes. En outre, 43 % des femmes ont obtenu des postes de soutien administratif par rapport à 16 % des hommes.

Comme dans les années antérieures, la représentation des femmes dans les organisations du secteur public comptant au moins 200 employés était plus élevée dans les organisations comptant un haut pourcentage d'emplois de préposés aux écritures : le personnel civil de la Gendarmerie royale du Canada, à 77,6 %, et la Commission nationale des libérations conditionnelles, à 77,5 %. Elle était à son plus bas, à 29,8 %, au ministère des Pêches et Océans, à cause du nombre élevé d'emplois dans les catégories Scientifique, Technique et de l'Exploitation que compte ce ministère.



**Graphique 10 Femmes
Fonction publique fédérale**



Les membres des minorités visibles

Dans le secteur privé : Le taux de représentation des membres des minorités visibles a augmenté régulièrement depuis 1987, année où il s'élevait à 4,9 %. Au 31 décembre 2001, il s'établissait à 11,7 %. Cette proportion est conforme au taux repère de 10,3 % du Recensement de 1996, mais on s'attend à ce que les nouvelles données du Recensement de 2001 reflètent une plus grande disponibilité de ce groupe sur le marché du travail. En 2001, les membres des minorités visibles représentaient 12,6 % de toutes les personnes recrutées, une hausse comparativement à 12,0 % l'année précédente. Ce pourcentage est supérieur au taux repère de 1996 depuis maintenant trois ans.

La représentation des membres des minorités visibles s'est accrue dans les quatre segments du secteur privé. Ainsi, dans le secteur des banques, leur représentation est passée, de 16,6 % en 2000, à 17,1 % en 2001. Cette forte représentation tient au fait que les membres des minorités visibles sont recrutés dans une proportion largement supérieure à leur taux de disponibilité depuis 1988. Les minorités visibles détiennent 20,6 % de tous les emplois professionnels dans les banques et elles ont aussi enregistré une augmentation dans les postes de cadres supérieurs, passant, de 5,2 % en 2000, à 6,1 % en 2001.

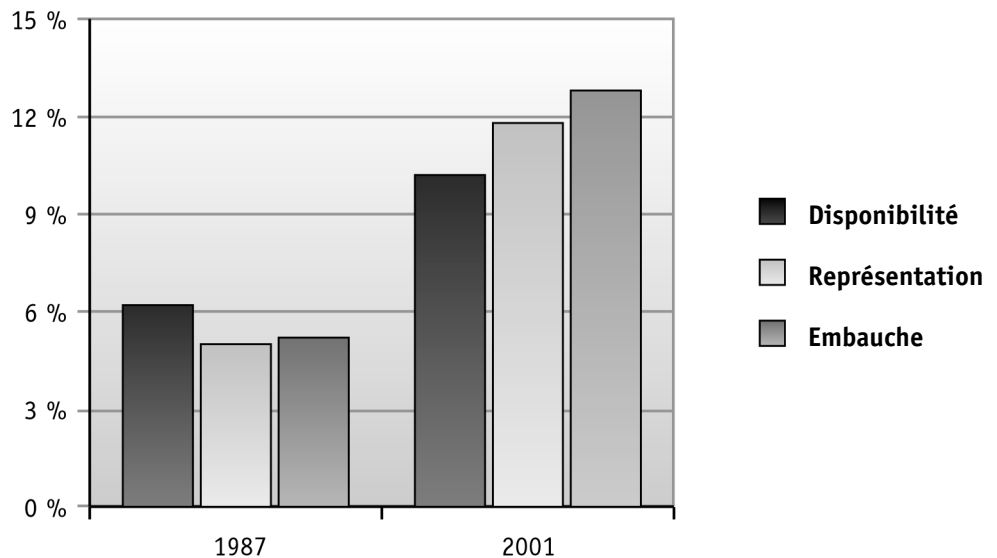
Dans le secteur des communications, la représentation des membres des minorités visibles a atteint 10,8 % en 2001, ce qui est pour la première fois supérieur au seuil établi dans le recensement de 1996. Leur part des personnes recrutées en 2001 s'établissait à 15,5 %, ce qui est légèrement supérieur au 12,5 % atteint en 2000.

Dans le secteur « Autres », la représentation des membres des minorités visibles est passée à 7,9 % en 2001, par rapport à 6,8 % pour l'année précédente. Bien que le nombre de membres des minorités visibles soit passé, de 7,1 % en 2000, à 8,1 % en 2001, ce résultat est considérablement inférieur à leur taux de disponibilité en 1996.

Le taux de représentation des minorités visibles était plus faible dans le secteur des transports, mais est passé à 7,6 % en 2001, comparativement à 6,9 % en 2000, et constitue le triple du 2,5 % atteint en 1987. Leur part des recrutements a légèrement augmenté, atteignant 10,0 %, par rapport à 9,6 % pour l'année précédente.


Bien que des progrès soient réalisés par ce groupe, sa représentation reste inférieure au seuil établi dans le Recensement de 1996 pour le secteur des transports et le secteur « Autres ». Le Recensement de 2001 est censé établir un seuil plus élevé, et des efforts considérables s'imposent si l'on veut que les membres des minorités visibles atteignent une pleine représentation dans ces secteurs.

**Graphique 11 Minorités visibles
Employeurs privés et sociétés d'État**



Dans le secteur public : En 1987, les membres des minorités visibles formaient 2,7 % de l'ensemble des fonctionnaires fédéraux. Au 31 mars 2002, ce taux s'établissait à 6,8 %. Selon les données du Conseil du Trésor, la part des recrutements des membres des minorités visibles a augmenté considérablement : de 5,7 % en 1999, et de 8,1 % l'année suivante, elle est passée à 10,0 % en 2001. Fait encore plus important, entre 2000 et 2001, leur part des recrutements est passée de 11,5 % à 12,3 % pour des postes permanents et de 7,3 % à 9,1 % pour des postes temporaires, ce qui, dans ce dernier cas, constitue une hausse substantielle.



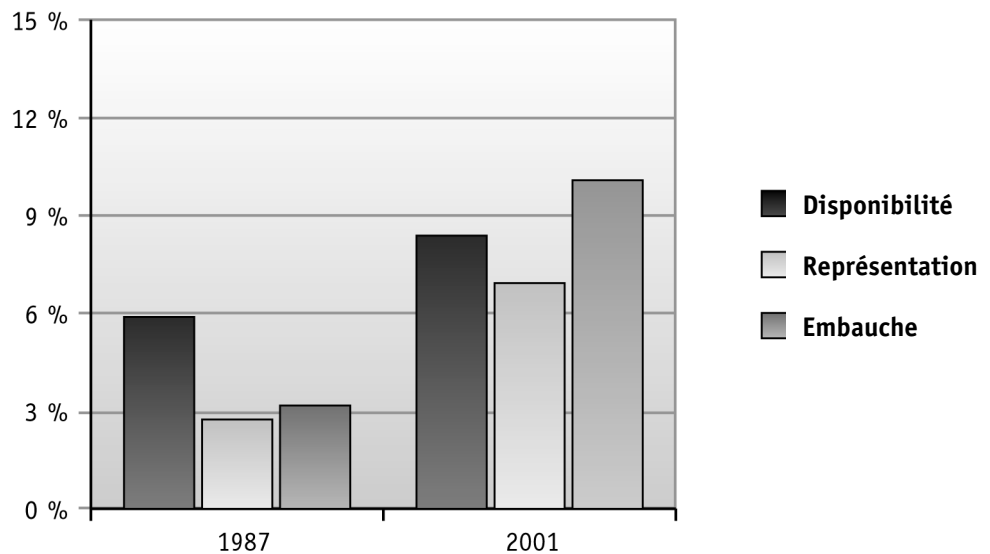


Ces progrès sont attribuables en grande partie à l'initiative *Faire place au changement*, qui était la réponse du gouvernement au plan d'action proposé par le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. En vertu de l'initiative, des objectifs ont été fixés afin de remédier à l'exclusion, par le passé, des minorités visibles de la fonction publique, y compris l'objectif d'un recrutement sur cinq destiné aux minorités visibles d'ici la fin de l'exercice 2002-2003.

Il semble cependant improbable, à ce stade, que l'objectif soit atteint. Bien que la représentation accrue des membres des minorités visibles soit encourageante, des efforts continus restent nécessaires. L'augmentation constatée peut être attribuée aux 33 des 41 ministères ou organismes comptant au moins 200 employés, mais seulement 11 de ceux-ci atteignent le taux de disponibilité de 8,7 % fixé par le Conseil du Trésor, et seulement 6 ont atteint le seuil de 10,3 % établi dans le Recensement de 1996. Les deux normes sont censées augmenter lorsque les données du Recensement de 2001 sur l'équité en matière d'emploi seront disponibles. De la même façon, dans la catégorie de la Direction, où le même objectif d'une nomination sur cinq s'applique, les minorités visibles détenaient 3,8 % des postes en mars 2002 et 3 des 73 recrutements réalisés en 2001-2002 dans cette catégorie, soit 4,1 %, visaient des membres des minorités visibles. Par conséquent, la Commission recommande que le gouvernement maintienne et renforce l'initiative *Faire place au changement*.

Pendant les vérifications, les ministères doivent se fixer des objectifs de recrutement et de promotion afin de remédier à la sous-représentation. Une fois que seront connues les données du Recensement de 2001 sur l'équité en matière d'emploi, les ministères devront revoir leurs objectifs afin de tenir compte des seuils plus élevés. La Commission suivra attentivement la situation pour voir si les ministères et organismes atteignent leurs objectifs, faute de quoi elle pourrait lancer des vérifications destinées à voir si les ministères ont bien mis en application leurs plans d'équité en matière d'emploi et prendre d'autres mesures d'exécution, si nécessaire.

**Graphique 12 Minorités visibles
Fonction publique fédérale**



Les Autochtones

Dans le secteur privé : En 1987, les Autochtones représentaient 0,6 % des employés du secteur privé. En 2001, ce pourcentage atteignait 1,6 %, un taux légèrement plus élevé qu'en 2000 (1,5 %), mais encore en deçà du taux repère du Recensement de 1996 (2,1 %). Leur part des recrutements a augmenté légèrement, passant de 1,6 % en 2000 à 1,7 % en 2001. De façon générale, le maintien en poste des employés autochtones ne semble pas poser problème; ceux-ci n'ont pas été plus nombreux que prévu à quitter leur emploi. Enfin, pour une deuxième année consécutive, le nombre d'Autochtones embauchés a dépassé substantiellement le nombre d'Autochtones ayant quitté leur emploi.

Des quatre secteurs privés couverts par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le secteur « Autres » comprend l'exploitation minière, la commercialisation du poisson et les sociétés céréalières dans les régions du nord et de l'ouest du pays qui emploient un grand nombre d'Autochtones. En 2001, la représentation des Autochtones dans ce secteur a atteint un sommet de 2,7 %, soit le triple du 0,9 % réalisé en 1987 et une augmentation par rapport au 2,4 % atteint l'année précédente. La part des recrutements qui est revenue aux Autochtones est passée, de 2,3 % en 2000, à 2,9 % en 2001. Il convient de noter que leur part de cessations d'emploi a diminué pour une quatrième année consécutive (2,1 %) en 2001.

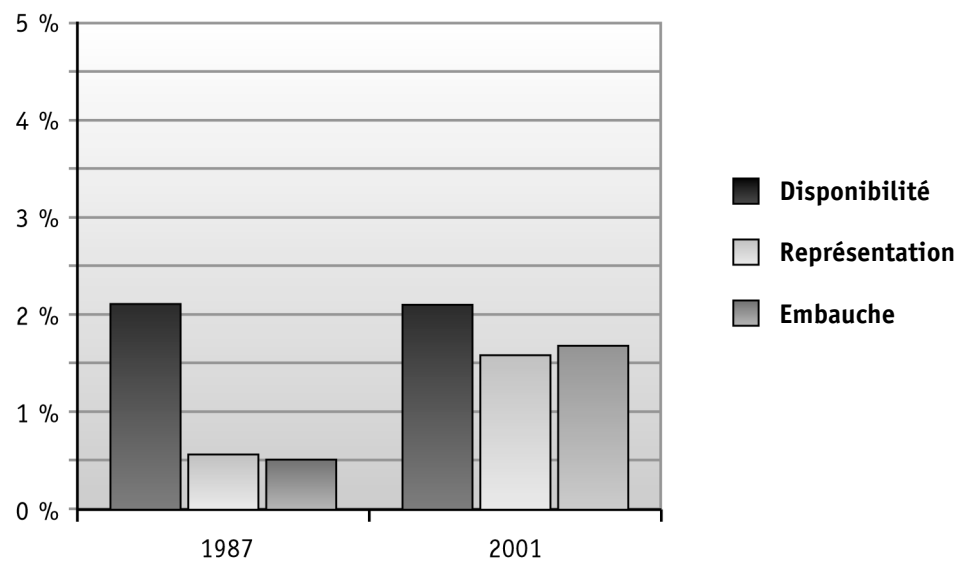
Dans le secteur des transports, la représentation des Autochtones est passée, de 1,8 % en 2000, à 2,0 % en 2001, ce qui se rapproche du seuil établi dans le



Recensement, et dans le secteur des communications, elle a augmenté légèrement, de 1,3 % à 1,4 %. Dans ces deux secteurs, le nombre d'Autochtones recrutés a dépassé le nombre de ceux qui ont quitté leur emploi.

Comparativement aux augmentations relevées dans les trois secteurs industriels mentionnés plus haut, la part des recrutements revenant aux Autochtones dans le secteur des banques a chuté pour la deuxième année consécutive, passant de 1,2 %, en 2000, à 1,1 % en 2001. Cette diminution est attribuable au fait que les Autochtones bénéficient de 0,9 % de tous les recrutements. Le nombre d'Autochtones quittant leur emploi dans ce secteur a constamment été supérieur à celui des autres employés, et le nombre qui ont quitté leur emploi a dépassé le nombre des Autochtones recrutés. Faute de mesures à cet égard, les Autochtones ne sauront progresser dans ce secteur.

**Graphique 13 Autochtones
Employeurs privés et sociétés d'État**



Dans le secteur public : La part des emplois détenus par les Autochtones dans la fonction publique fédérale augmente chaque année depuis 1994. Au 31 mars 2002, ce pourcentage atteignait 3,8 %, en hausse par rapport à 3,6 % l'année précédente. En 2001, 4,5 % des postes à pourvoir ont été attribués à des Autochtones, soit plus du double du taux repère établi lors du Recensement de 1996 (2,1 %).

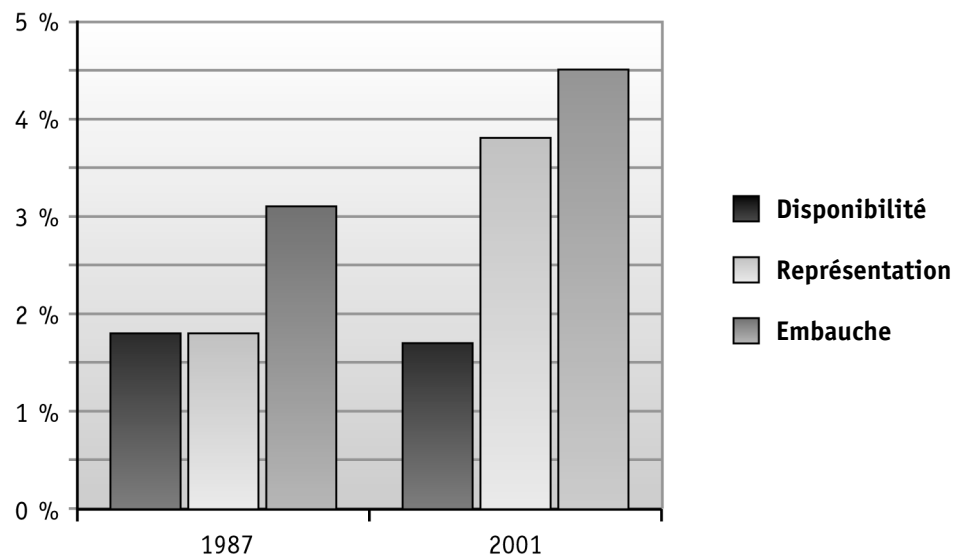
Des 41 ministères et organismes fédéraux de 200 employés ou plus, Affaires indiennes et du Nord Canada compte dans ses rangs près d'un fonctionnaire fédéral autochtone sur cinq; les Autochtones y occupent 29,9 % des postes. Même quand on fait abstraction de ce ministère, le taux de représentation des Autochtones au sein de la fonction publique fédérale s'établit à 3,2 %, proportion considérablement plus

élevée que le taux repère du Recensement de 1996 (2,1 %). Au 31 mars 2002, 34 de ces 41 ministères ou organismes (83 %) avaient atteint le taux repère de 1996, en hausse de 8 par rapport à l'année précédente.

C'est dans la seule catégorie de la Direction, dans laquelle aucun Autochtone n'a été recruté, que les chiffres du recensement n'ont pas été atteints.

Pendant les vérifications, la Commission accorde une attention soutenue aux objectifs de recrutement de sorte que les Autochtones reçoivent un traitement équitable dans toutes les catégories professionnelles et dans tous les ministères et organismes fédéraux.

**Graphique 14 Autochtones
Fonction publique fédérale**



Les personnes handicapées

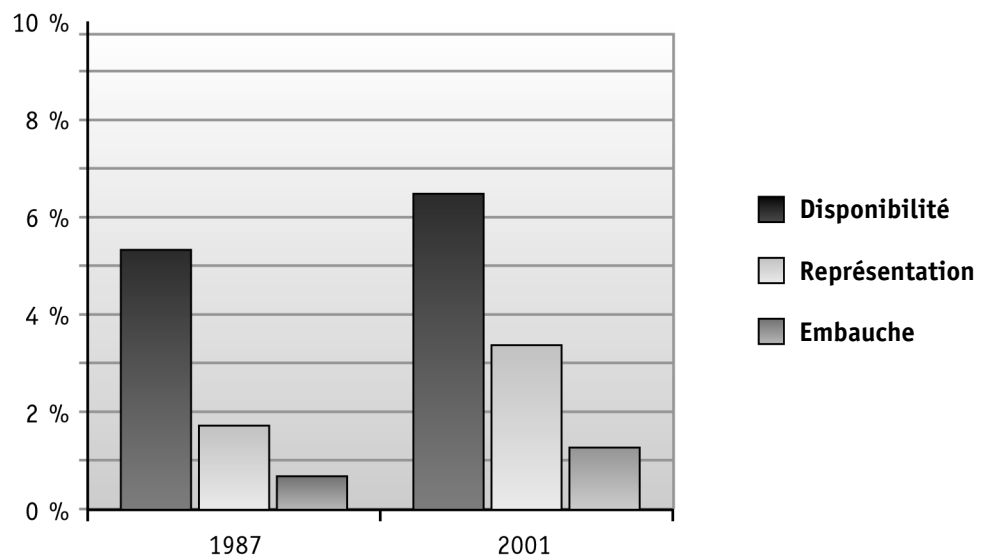
Dans le secteur privé : De tous les groupes désignés, ce sont les personnes handicapées au sein du secteur privé qui ont le moins bénéficié de la mise en œuvre de la *Loi*. Les personnes handicapées ne représentent que 2,3 % de l'effectif du secteur privé, un taux à peine plus élevé qu'en 1987 (1,6 %) et bien en deçà du taux de disponibilité de ce groupe sur le marché du travail (6,5 %). La part des recrutements des personnes handicapées a augmenté légèrement, passant de 1,0 % en 2000 à 1,2 % en 2001. Par ailleurs, le nombre de personnes handicapées ayant quitté leur emploi a été considérablement plus élevé que le nombre ayant été embauchées, une différence marquée par rapport aux trois autres groupes désignés.



En 2001, les personnes handicapées étaient sous-représentées dans tous les secteurs industriels. Il n'y avait que dans le secteur des transports que la représentation des personnes handicapées est passée, de 2,2 % en 2000, à 2,5 % en 2001. Et seulement dans le secteur des transports, pour la première fois, le nombre des personnes handicapées qui ont été recrutées a dépassé le nombre de celles qui ont été visées par une cessation d'emploi.

Dans le secteur « Autres », les personnes handicapées détenaient 2,7 % de tous les emplois, pourcentage resté relativement constant depuis 1989. Dans les communications, leur représentation s'élevait à 2,3 %, soit une légère diminution par rapport à l'année précédente, et dans le secteur bancaire, la représentation des personnes handicapées était la plus faible, avec une baisse, de 2,3 % en 2000, à 2,0 % en 2001. Le secteur des banques compte le nombre le plus faible de personnes handicapées (0,8 %) au sein du secteur privé.

**Graphique 15 Personnes handicapées
Employeurs privés et sociétés d'État**



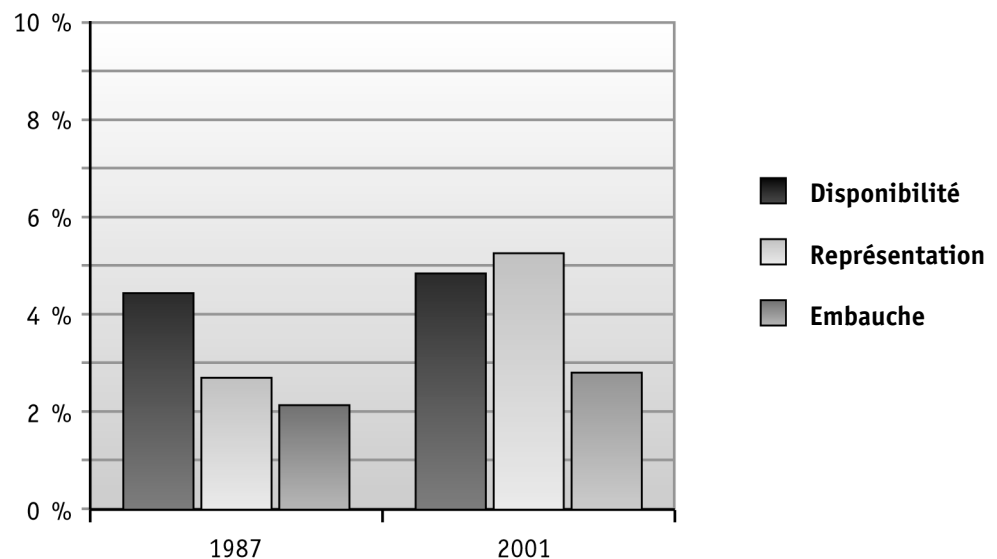
Dans le secteur public : Le taux de représentation des personnes handicapées dans le secteur public fédéral a augmenté, passant de 5,1 % en 2001 à 5,3 % au 31 mars 2002. Ce pourcentage est supérieur au taux repère de 4,8 % du Conseil du Trésor, mais il reste en deçà du taux de disponibilité de ce groupe sur le marché du travail, estimé à 6,5 % selon l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991 (ESLA).

Au 31 mars 2002, sur les 41 ministères et organismes comptant plus de 200 employés, 8 atteignaient le repère de 6,5 % fixé dans l'ESLA, comparativement à 7 l'année précédente, et 26 atteignaient le repère établi par le Conseil du Trésor (4,8 %), par rapport à 22 l'année précédente. Comparativement à l'année précédente,

les personnes handicapées ont accru leur part des emplois dans 14 ministères, ont perdu du terrain dans 20 et sont restées au même point dans sept.

L'augmentation du nombre de personnes handicapées au sein de la fonction publique fédérale est principalement attribuable à un accroissement non pas du nombre d'embauches, mais de déclarations volontaires. En fait, en 2001-2002, les personnes handicapées ont été plus nombreuses à quitter la fonction publique qu'à y entrer. Cette année-là, seulement 2,8 % des postes à pourvoir ont été attribués à des personnes handicapées, comparativement à 3,1 % l'année précédente. De plus, une seule personne handicapée a été nommée à un poste de direction, et la part des recrutements des personnes handicapées dans toutes les autres catégories professionnelles a été substantiellement inférieure au taux repère du Conseil du Trésor (4,8 %) et au taux de disponibilité sur le marché du travail (6,5 %). Dans le cadre de ses vérifications, la Commission évalue attentivement les objectifs de recrutement concernant ce groupe désigné et elle continuera d'en surveiller l'atteinte, comme elle le fait pour les autres objectifs d'équité en matière d'emploi.


**Graphique 16 Personnes handicapées
Fonction publique fédérale**



Aperçu

Dans le secteur privé, les femmes ont réalisé des gains dans les postes de cadres et les emplois professionnels, et les minorités visibles ont progressé à tous les niveaux, avec toutefois des écarts considérables parmi les secteurs industriels. Les Autochtones ont enregistré des hausses dans tous les secteurs, à l'exception de celui des banques. Les personnes handicapées ont bénéficié de bien moins





d'embauches que prévu selon leur disponibilité et restent grandement sous-représentées dans tous les secteurs.

Dans le secteur public fédéral, les femmes ont reçu une part importante des emplois de cadres, et les Autochtones et les personnes handicapées ont également accompli des progrès. Bien qu'il soit encourageant de constater la part accrue des recrutements qui revient aux membres des minorités visibles, il reste à ce groupe un écart considérable à combler avant qu'il soit pleinement représenté dans la fonction publique.

Une fois que les ministères se conforment à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission continue de surveiller la mesure dans laquelle ils atteignent leurs objectifs de recrutement et d'avancement. Si les employeurs n'enregistrent pas de progrès raisonnables, elle prendra des mesures supplémentaires pour s'assurer que les quatre groupes désignés bénéficient d'une représentation équitable en vertu de la *Loi*.

Questions clés liées à l'équité en matière d'emploi en 2002

Diverses questions et préoccupations ont dominé la scène de l'équité en matière d'emploi cette année.


Faire place au changement

- L'initiative *Faire place au changement* s'est soldée par des progrès pour les minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Les objectifs qui ont été établis en vertu de l'initiative représentent un bon exemple du genre d'objectifs proactifs qui sont nécessaires pour remédier à l'exclusion qui a caractérisé par le passé la situation des minorités visibles dans la fonction publique. Au rythme où vont les choses, toutefois, la Commission craint que le gouvernement n'atteigne pas ses objectifs. Bien que la part des embauches des minorités visibles ait pratiquement doublé, passant de 5,7 à 10,0 %, elle n'en est pas moins très inférieure à l'objectif de 20 % de recrutement que voulait atteindre le gouvernement d'ici mars 2003. Le même objectif de 20 % s'applique à la catégorie de la Direction où, en mars 2002, les minorités visibles détenaient 3,8 % des postes et où 3 des 73 personnes recrutées dans cette catégorie en 2001-2002, soit 4,1 %, appartenaient à une minorité visible. Compte tenu de ce manque à gagner et de l'augmentation probable de la disponibilité qui découlera des données du Recensement de 2001, la Commission recommande que le gouvernement maintienne cette initiative et renforce son approche au moyen de mesures supplémentaires et des crédits budgétaires qui s'imposent.

Personnes handicapées

- De tous les groupes désignés, les personnes handicapées continuent de réaliser les progrès les plus lents et d'être grandement défavorisées dans le marché du travail, particulièrement dans le secteur privé. Dans sa réponse au Comité de la Chambre des communes chargé de l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le gouvernement s'est engagé à œuvrer avec provinces et les territoires à l'élaboration d'une stratégie en vue de l'augmentation du nombre de personnes handicapées dans les effectifs de tous les employeurs assujettis à la *Loi*. La Commission attend avec intérêt le résultat des discussions et des travaux menés en faveur de ce groupe désigné et continuera de lancer des appels en faveur de l'adoption de





mesures vigoureuses jusqu'à ce que les personnes handicapées reçoivent la part des emplois qui leur revient.

Données du dernier recensement

- Les données du Recensement de 2001 confirment la diversité croissante de la population au Canada.
 - Les Canadiens membres d'une minorité visible représentent maintenant 13,4 % de la population du pays, une hausse comparativement à 11,2 % en 1996, et constituent pas moins de 37 % de la population de certaines villes canadiennes.
 - Les Autochtones forment maintenant 3,3 % de la population, une hausse comparativement à 2,8 % il y a cinq ans. Les enfants autochtones représentent 5,6 % de tous les enfants âgés de 14 ans et moins au Canada; leur entrée dans la population active aura une incidence importante sur le marché du travail canadien.

Étant donné ces changements, les employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* présenteront probablement des résultats plus élevés en ce qui a trait à la disponibilité. En conséquence, ils devront réviser leur analyse de l'effectif et leurs objectifs de recrutement afin de tenir compte de ces augmentations.

La mondialisation de l'économie valorise l'utilisation de toutes les ressources stratégiques de la manière la plus efficace et efficiente possible, et de plus en plus, les ressources humaines occupent le premier rang à cet égard. Ces changements démographiques indiquent que l'équité en emploi est un élément essentiel pour aider le milieu canadien au moment où il s'adapte aux nouvelles réalités d'une économie axée sur les valeurs.

Il faudra plus que du temps pour éliminer la discrimination

- D'après une étude intitulée *Le travail en vaut-il la peine pour les travailleurs et travailleuses de couleur?* que le Congrès du travail du Canada rendait publique en novembre 2002, « la discrimination raciale joue un rôle critique dans la création et le maintien de grandes disparités des points de vue de la qualité de l'emploi et de la sécurité économique » des minorités visibles du Canada. Après une analyse des écarts marqués entre les salaires des travailleurs et travailleuses de couleur et de tous les autres travailleurs et travailleuses, sans égard au degré d'instruction et à l'âge, l'étude remet en

doute la théorie du « rattrapage » voulant que les différences économiques découlant de la race s'estompent à mesure que les immigrants et immigrantes acquièrent l'expérience du travail au Canada et s'intègrent au courant majoritaire de la société, comme l'ont fait avant eux les immigrants de race blanche originaires de pays d'Europe. En fait, les tendances relevées depuis 1980 viennent contredire la théorie. L'étude souligne la nécessité d'adopter des politiques sociales, comme l'équité en matière d'emploi, visant l'aplanissement des injustices que le temps et les conditions du marché du travail seuls ne parviendront pas à réparer.


Accorder la préférence dans l'emploi aux citoyens canadiens

- Le 8 mars 2002, la Cour suprême du Canada rendait sa décision dans l'affaire *Bailey c. le Canada* et *Lavoie c. le Canada* et jugeait que la disposition de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* accordant aux citoyens canadiens la préférence en ce qui concerne les emplois de la fonction publique fédérale qui sont ouverts au public, sans égard au mérite, constituait de la discrimination à l'égard des résidents permanents, certes, mais n'en est pas moins constitutionnelle. La Cour a en effet jugé que, pour motiver les immigrants et immigrantes à acquérir la citoyenneté canadienne, la politique représente une infraction justifiable aux garanties de l'égalité prévues dans la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le jugement indiquait aussi qu'il revenait au Parlement de promulguer des dispositions législatives non discriminatoires. La Commission recommande que la présidente du Conseil du Trésor exclut cette disposition ayant trait à la préférence de la loi proposée visant la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique fédérale.

Inclure le Parlement dans le champ d'application de la *Loi*

- Lorsque la Commission a déposé son rapport sur l'examen de la *Loi*, en avril 2002, elle avait recommandé que les employés de la Chambre des communes, du Sénat et de la Bibliothèque du Parlement soient aussi visés par la *Loi*. Dans sa comparution devant le comité de la Chambre des communes chargé de l'examen de la *Loi*, le greffier de la Chambre des communes a signalé que les employés du Parlement n'étaient pas assujettis à la *Loi* à cause du principe du privilège parlementaire. Le Comité a recommandé que la *Loi* s'applique pleinement à la Bibliothèque du Parlement et que la Commission canadienne des droits de la personne soit autorisée à mener des vérifications relatives à la mise en application de la *Loi* en faveur





des employés de la Chambre des communes et du Sénat, sans pouvoir prendre de mesures d'exécution, ce qui préserverait le privilège parlementaire.

Dans sa réponse de novembre 2002, le gouvernement a exprimé son désaccord avec cette recommandation, pour des raisons ayant trait au privilège parlementaire. Il s'est engagé à aider le Parlement à atteindre les objectifs de la *Loi*, sans que celui-ci y soit toutefois assujéti.

La Commission recommande que le gouvernement revienne sur sa position et adopte le compromis avancé dans le rapport du Comité à la Chambre des communes. Ainsi, le gouvernement offrirait la même protection relative aux droits de la personne dont bénéficient les autres travailleurs et travailleuses relevant de la compétence fédérale, tout en préservant le privilège parlementaire.

Harcèlement dans la fonction publique

- Selon les résultats du sondage mené auprès des fonctionnaires fédéraux, en 2002, 21 % des employés se sont dits victimes de harcèlement et 17 % ont déclaré qu'ils avaient été victimes de discrimination au travail au cours des deux années précédentes. Dans le cadre de son processus de vérification, la Commission exige l'instauration de politiques permettant la prévention des cas de harcèlement et de discrimination. La Commission continuera de faire valoir cet aspect de ses efforts en vue de faire respecter la *Loi* et, avec presque tous les ministères et organismes fédéraux sous vérification, cherchera des moyens de réduire le nombre de ces incidents au cours des prochaines années.

Parts décroissantes des membres des groupes désignés dans le processus de recrutement de la fonction publique

- Les résultats d'une récente étude menée par la Commission de la fonction publique montrent que la proportion de chacun des quatre groupes désignés décroît à mesure du déroulement du processus de recrutement, de la demande d'emploi jusqu'au parachèvement total. L'étude attribue cela aux *exigences professionnelles justifiées* comme la citoyenneté, le niveau d'instruction, l'expérience ou les compétences linguistiques. Des vérifications menées par la Commission ont révélé que certaines de ces exigences sont parfois établies à la lumière d'éléments autres que les tâches à accomplir. Les gestionnaires exigent souvent une vaste expérience afin de réduire le

nombre de demandeurs et demandeuses potentiel, parfois parce qu'ils ont un candidat ou une candidate donné en tête ou parfois simplement pour garder la tâche de la sélection dans des proportions raisonnables. La Commission espère que cette étude conduira à un examen des exigences professionnelles établies par les gestionnaires et que les résultats continueront d'être suivis jusqu'à ce que tous les demandeurs et demandeuses aient les mêmes chances d'être retenus.



Viser juste : Nouvelles orientations et pratiques exemplaires

Le discours du Trône de 2002

Le discours du Trône de 2002 énonçait un programme d'action en faveur de l'égalité pour les prochaines années. Il comportait des initiatives visant l'amélioration de la vie des Autochtones et l'élimination des obstacles à la reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger, facteur qui empêche souvent les membres des minorités visibles d'apporter une contribution pleine et entière au marché du travail. La Commission suivra avec intérêt la mise en œuvre de ces engagements.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi témoigne de l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de l'inclusion, de l'équité et de la justice sociale. Dans sa forme actuelle, cette loi vise à faire en sorte que tous les employeurs auxquels elle s'applique offrent à tous les Canadiens des possibilités d'emploi et d'avancement qui soient justes. Malgré le solide fondement juridique que constitue la Loi, le gouvernement reconnaît qu'il doit continuer à déployer des efforts pour assurer l'équité et la justice sociale pour les membres des groupes désignés.

Réponse du gouvernement au Rapport sur l'examen de la Loi par le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées, novembre 2002

Améliorer la responsabilité pour l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique

Dans des rapports annuels antérieurs sur l'équité en matière d'emploi, la Commission avait souligné l'absence de normes de rendement relatives à l'équité en matière d'emploi dans les contrats de responsabilisation des cadres supérieurs de la fonction publique. Pour 2002-2003, le greffier du Conseil privé a inclus un objectif à cet effet dans les accords de rendement des sous-ministres. Il est maintenant essentiel que les sous-ministres inscrivent des obligations analogues dans les ententes de rendement de leurs collaborateurs principaux.

L'équité en matière d'emploi et le principe du mérite

Les détracteurs de l'équité en matière d'emploi continuent de soutenir que la *Loi* exige le recrutement de membres des groupes désignés sans égard au mérite. Cet argument néglige le fait qu'il ne peut y avoir de mérite lorsque des groupes entiers sont systématiquement exclus de la population active pour des raisons qui n'ont rien à voir avec la compétence. En février 2002, la Commission de la fonction publique réfutait de tels arguments dans un document intitulé *Le mérite – une fonction publique compétente, impartiale et représentative*. « Certaines personnes semblent croire que les programmes d'équité en matière d'emploi n'exigent pas la sélection de la personne la mieux qualifiée pour le poste à pourvoir et ne reposent donc pas sur une sélection au mérite », peut-on lire dans le document, mais « toutes les nominations dans le cadre des programmes d'équité en matière d'emploi [...] sont fondées sur le mérite individuel ou relatif. » Cette intervention opportune de la Commission de la fonction publique devrait établir les règles de base dans les débats futurs sur l'équité en matière d'emploi.

Initiatives en matière d'équité au ministère des Affaires indiennes et du Nord du Canada (MAINC)

La vérification qu'a menée la Commission auprès du ministère des Affaires indiennes et du Nord du Canada a révélé l'existence de nombreux programmes visant à aider les membres des groupes désignés, particulièrement les Autochtones, à se tailler une place égale à celle des autres groupes de la société canadienne au sein du Ministère. Parmi ceux-ci, mentionnons :

- Le Ministère a élaboré un programme destiné aux Autochtones contenant de nombreuses mesures positives. Il a obtenu des pouvoirs en matière de dotation de la Commission de la fonction publique et a l'intention de maintenir le programme ainsi mis sur pied jusqu'à ce que la moitié de ses employés soient des Autochtones.
- Le Programme de recrutement de diplômés universitaires autochtones, comme son nom l'indique, vise le recrutement d'étudiants détenteurs de diplômes de premier ou deuxième cycle pour la dotation de postes, essentiellement dans les groupes professionnels et de services au Ministère, ainsi que dans d'autres ministères et organismes fédéraux et organisations autochtones.
- Un *Kumik*, ou lieu de réunion, est établi dans le hall d'entrée de l'administration centrale du ministère des Affaires indiennes. Il offre aux

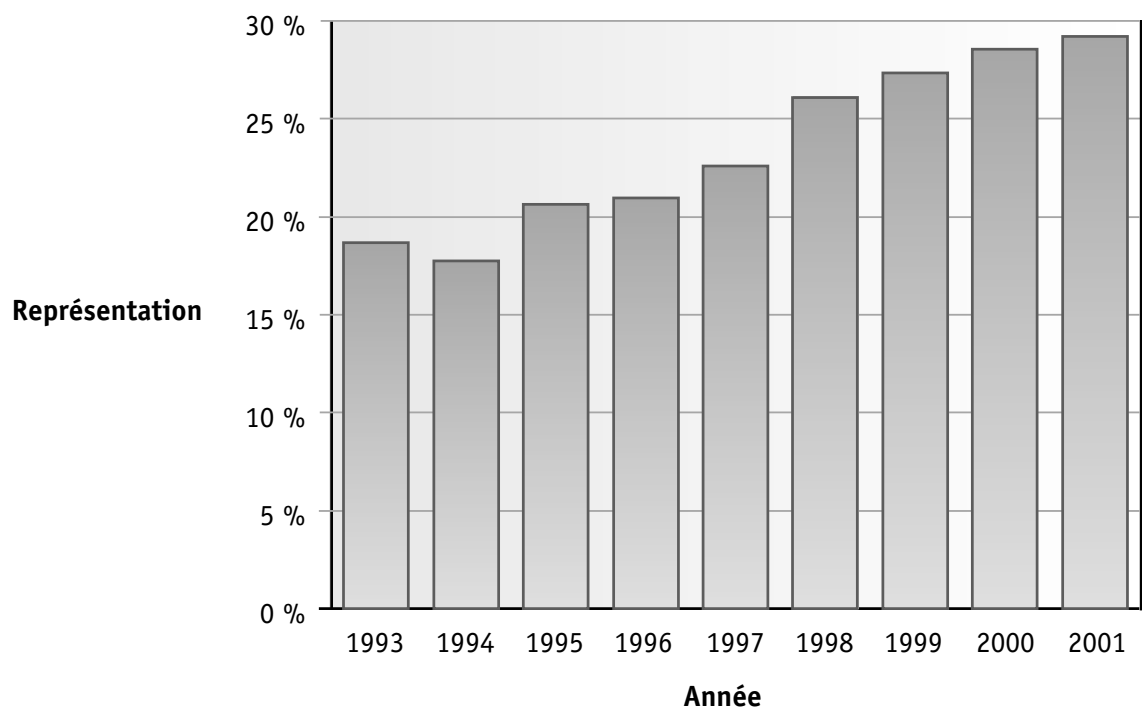


employés autochtones un espace respectant et reconnaissant leur culture. Le *Kumik* exécute également un programme en vertu duquel des aînés des Premières nations viennent au Ministère pour rencontrer et conseiller les employés. Cette initiative a permis au Ministère d'attirer et de conserver des employés autochtones à tous les niveaux de ses effectifs. Le *Kumik* est géré par un comité conjoint composé d'employés autochtones et de responsables du Ministère.

- Le Salon national des carrières pour Autochtones offre à plus d'un millier de jeunes Autochtones de tous les coins du pays l'occasion d'explorer des possibilités de carrière.
- Nouveaux horizons, une série d'ateliers de planification de carrière, cible les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

La vérification a confirmé que le MAINC se conformait désormais à toutes les exigences de la *Loi* et que les mesures spéciales qui avaient été prises donnaient des résultats. En 1993, les Autochtones constituaient 18,7 % des employés du Ministère; en 2001, leur proportion atteignait 29,2 % – soit une augmentation de 64 % en neuf ans (graphique 17).

Graphique 17 Représentation des Autochtones au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien



Rapport sur le secteur des banques


Entre 1997 et 2002, la Commission a vérifié 16 des 22 banques assujetties à la *Loi* ou lancé des vérifications auprès de celles-ci; six se conforment désormais à la *Loi*. Les banques représentent l'un des secteurs les plus importants de l'économie canadienne. Elles constituent 20,7 % des employés couverts par la *Loi*, avec 22 employeurs représentant 195 870 employés. Les six plus grandes banques emploient 91,7 % de tous les employés du secteur.

La *Loi* a commencé à s'appliquer aux banques en 1986 et, depuis, la représentation des groupes désignés dans cette industrie a évolué de la façon suivante :

- La représentation globale des femmes dans le secteur bancaire a diminué, passant de 76,3 % en 1987, à 71,0 % en 2001, essentiellement en raison de la part inférieure d'emplois de préposés aux écritures qui leur revient, mais leur représentation dans les rangs des cadres supérieurs est passée de 2,9 % en 1987, à 25,4 % en 2001, ce qui est supérieur au taux de disponibilité de 20,8 % dans le Recensement de 1996. La place des femmes au sein des postes de cadres supérieurs et des emplois professionnels s'établissait à plus de 50 % en 2001.
- Les minorités visibles ont augmenté leur représentation dans le secteur bancaire, de 9,5 % en 1987, à 17,1 % en 2001. Elles détiennent 20,6 % de tous les emplois professionnels et ont augmenté leur part des postes de cadres supérieurs à 6,1 %.
- En 1987, les Autochtones détenaient 0,6 % de tous les postes dans le secteur bancaire. Leur part est passée à 1,1 % en 2001. Comme leur taux de disponibilité s'établit à 2,1 %, ils sont encore grandement sous-représentés.
- La représentation des personnes handicapées s'établissait à 1,8 % en 1987 et est passée à 2,0 % en 2001, ce qui constitue une sous-représentation marquée, vu que leur taux de disponibilité s'établit à 6,5 %. Les augmentations enregistrées par les personnes handicapées au cours des quinze dernières années sont largement attribuables à une augmentation de l'auto-identification, puisque les personnes handicapées bénéficient d'une très faible part des recrutements.

En résumé, les femmes et les membres des minorités visibles ont enregistré des progrès considérables, tandis que les Autochtones sont encore très sous-représentés et que les personnes handicapées n'ont pour ainsi dire pas vu d'améliorations. Les vérifications de la Commission portent essentiellement sur le recensement et l'élimination par les banques des obstacles à l'emploi des Autochtones et des





personnes handicapées et sur l'établissement d'objectifs satisfaisants de recrutement et d'avancement.

En 2002, la Commission a constaté que BMO Groupe financier et la Banque Scotia se conformaient à la *Loi*.

BMO Groupe financier est devenu conforme à la *Loi* pendant la première phase de la vérification, sans avoir à fournir d'engagements écrits. Parmi ses initiatives relatives à l'équité en matière d'emploi, mentionnons celles-ci :

- BMO Groupe financier a institué un système de reddition des comptes. En vertu du système, les progrès enregistrés en vue des objectifs sont suivis aux trois mois par le président et tous les cadres de l'organisation au moyen de rapports d'information de gestion. En l'an 2000, le Comité sur l'égalité en milieu de travail avait établi un lien entre l'atteinte des résultats et la rémunération des cadres. BMO Groupe financier a indiqué que, dès 2001, le boni versé à tous les cadres sera rajusté à la hausse ou à la baisse de 10 % selon les progrès réalisés en vue de l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs liés à l'équité en matière d'emploi. La vérification a confirmé que les cadres sont responsables de l'atteinte des objectifs par le biais des évaluations annuelles du rendement.
- L'analyse des effectifs du groupe BMO a montré une sous-représentation considérable des personnes handicapées, le manque le plus grand étant parmi les préposés aux écritures. Par conséquent, BMO a créé des postes de coordonnateurs et coordonnatrices chargés de contribuer au recrutement de personnes handicapées en Ontario et au Québec, ses deux plus grandes régions, et de tisser des liens avec des organisations de l'extérieur spécialisées dans le placement des membres des groupes désignés.
- BMO a des comités d'examen des curriculum vitae relevant des conseils de la diversité dans ses plus grandes divisions des services bancaires. Ces comités sensibilisent les préposés au recrutement et autres employés du Groupe aux obstacles systémiques qui se dressent devant les personnes handicapées en milieu de travail et facilitent l'inclusion des candidats et candidates ayant une déficience dans le processus d'examen des curriculum vitae.
- En 2002, BMO a jugé nécessaire la mise sur pied d'une équipe des services de technologie adaptée, chargée de tenir compte des besoins techniques des employés et de veiller à ce que l'infrastructure technique du Groupe soit accessible à tous ses employés. Ce nouveau service offre des activités de recherche et développement, de mise à l'essai et de mise en œuvre de technologies adaptées pour les employés comme pour les clients.

-
- BMO compte aussi plusieurs groupes d'affinités entre employés, particulièrement pour les personnes aveugles et ayant une déficience visuelle et pour les personnes sourdes et malentendantes, groupes qui prennent part aux initiatives visant la prise en compte des besoins spéciaux des employés.
 - La représentation des personnes handicapées à la BMO a augmenté au fil des ans, et l'organisation est désormais l'une des deux grandes banques comptant plus de 3,0 % de personnes handicapées dans leurs effectifs, l'autre étant la Banque Hong Kong du Canada.


La vérification qu'a menée la Commission auprès de la Banque Scotia a révélé que celle-ci avait aussi pris des mesures pour se conformer aux exigences de la *Loi* :

- La Banque Scotia a un réseau autochtone et des pratiques de recrutement ciblant les Autochtones. Elle a dans ses rangs une personne affectée au recrutement des Autochtones, et, une fois que les membres de ce groupe figurent dans ses effectifs, ils bénéficient de programmes de prise de contact avec les communautés et de mécanismes de soutien, comme le programme de mentorat destiné aux Autochtones. Les résultats fructueux des efforts déployés par la banque se reflètent dans la représentation pratiquement idéale des Autochtones dans tous les groupes professionnels.
- À l'automne 2002, la Banque Scotia tenait son premier forum sur l'employabilité. Cette rencontre d'une journée offrait aux recruteurs de la Banque l'occasion d'apprendre diverses façons d'attirer des personnes handicapées et de les maintenir dans l'effectif.
- La Banque a récemment reçu une récompense du ministère de la Défense nationale et du ministère des Affaires des anciens combattants pour avoir parrainé le Programme d'aide à la transition. Le Programme offre des possibilités d'emploi aux membres des Forces canadiennes qui ont été libérés pour des raisons médicales. Parce qu'elle parraine le Programme, la Banque Scotia peut lier son site Internet de recrutement à celui du Programme.

Accessibilité à Agriculture et Agroalimentaire Canada

Le ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire, qui fait l'objet d'une vérification, a des employés dans 2 459 immeubles dans tous les coins du pays, pour une valeur estimative de deux milliards de dollars. Il y a dix ans, il a mené une vérification de ses sites et a constaté qu'un bon nombre d'entre eux n'étaient pas accessibles à tous. En 2002, le Ministère instaurait un programme d'accès universel, en





vertu duquel il entend, au cours des trois prochaines années, examiner à nouveau tous ses sites, évaluer leur accessibilité et investir trois millions de dollars dans des modifications visant à remédier aux problèmes relevés. Les sites qui devront être rénovés seront placés en ordre de priorité, à la lumière des besoins des employés et des clients.

Le Portail des Autochtones au Canada : une porte d'accès à l'emploi

Les employeurs, souvent, ne savent pas comment recruter des membres des groupes désignés. Lancé en 2001, le Portail des Autochtones au Canada, à l'adresse www.aboriginalcanada.gc.ca, vise à fournir un moyen de recruter des Autochtones. Il a été créé grâce à un partenariat entre six organisations nationales autochtones et huit ministères fédéraux et offre aux Autochtones des ressources, des contacts et de l'information en direct ainsi qu'un accès aux programmes et services gouvernementaux au Canada. En tout, le Portail compte plus de 7 500 liens et de 15 000 pages d'information pour et sur les Autochtones du Canada. Une partie du site est consacrée à l'emploi, avec des liens menant à des programmes de recrutement, des programmes d'apprentissage et des possibilités de formation offertes par des employeurs, dont un bon nombre sont assujettis à la *Loi*.

Adaptations pour les Autochtones à Ressources naturelles Canada

Le ministère des Ressources naturelles du Canada a financé la mise sur pied d'un centre d'apprentissage du Cercle des nations à son administration centrale, à Ottawa. Le Centre a été mis sur pied afin d'offrir aux employés autochtones un lieu d'apprentissage leur permettant de renouer avec leur culture et leur patrimoine. Un aîné autochtone est présent chaque semaine pour offrir ses conseils. Le Centre est un lieu d'apprentissage et d'échanges, et son aménagement reflète la paix, la sérénité et l'harmonie, qui sont au cœur des traditions autochtones.

Formation sur la diversité à l'Agence spatiale canadienne

L'Agence spatiale canadienne a fourni une formation à son personnel sur la diversité. Elle a organisé des cours de formation d'une journée portant sur les fondements déontologiques et les obligations juridiques entourant l'équité en matière d'emploi. Tous les gestionnaires ont dû assister à cette formation, à laquelle s'est également présenté M. Marc Garneau, premier astronaute canadien et président de l'Agence. Des séances d'une demi-journée ont été dispensées aux employés, et la Commission a fourni une partie de la formation.

La compagnie Provincial Airlines établit un partenariat avec les Innu et encourage les femmes à occuper des emplois dans les métiers et la technologie

La compagnie aérienne Provincial Airlines, qui a son siège à St. John's (Terre-Neuve), compte quelque 230 employés. L'une des destinations qu'elle dessert est le Labrador, où sont établies plusieurs collectivités innu. L'entreprise a récemment conclu un partenariat limité avec la nation innu pour former la compagnie aérienne *Innu Mikun*. Dans le cadre de l'entente, Provincial Airlines s'engage à recruter le plus grand nombre possible d'Innu à tous les niveaux de ses effectifs, des manœuvres jusqu'aux cadres. Le partenariat entre Provincial Airlines et la nation innu a permis la création de cinq postes permanents pour Autochtones en 2001.

L'entreprise participe également à un programme d'orientation destiné aux femmes se destinant à un métier ou un emploi dans la technologie. Le programme, d'une durée de six mois, vise à faire connaître aux femmes les emplois non traditionnels. En 2001, Provincial Airlines invitait trois femmes à travailler avec des techniciens d'entretien d'aéronefs pour leur permettre d'acquérir une expérience pratique des emplois que l'entreprise offre.

Conclusion

Ces pratiques exemplaires montrent la façon dont les employeurs peuvent mettre au point des mesures visant à remplir leurs obligations en vertu de la *Loi* et, dans bien des cas, à augmenter la représentation des membres des groupes désignés au sein de leurs effectifs.



Liens utiles

Commission canadienne des droits de la personne

Renseignements généraux

www.chrc-ccdp.ca

Renseignements sur l'équité en matière d'emploi

www.chrc-ccdp.ca/ee/Francais/Java_file_F/index.htm

Rapports annuels et autres publications

<http://www.chrc-ccdp.ca/publications/index.asp?l=f>

Autres sources de renseignements concernant la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Secrétariat du Conseil du Trésor

http://www.tbs-sct.gc.ca/ee/index_f.asp

Développement des ressources humaines Canada

http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/equite_milieutrav/accueil.shtml

Commission de la fonction publique

http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/staff-ee_f.htm

Centre canadien de gestion

http://www.ccmd-ccg.gc.ca/diversity/vision_action/index_f.html

Liens vers d'autres sites

Le Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne de l'Université d'Ottawa offre des liens Internet avec près d'une centaine d'organisations œuvrant dans le domaine des droits de la personne au Canada, à l'adresse :

<http://www.uottawa.ca/hrrec/>

Développement des ressources humaines Canada offre un répertoire des pratiques exemplaires d'employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* à l'adresse :

http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/equite_milieutrav/outils_eme/

Annexe 1 — Tableaux sur les employeurs et les employés visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification

Tableau 3 Nombre total d'employeurs et d'employés visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification, selon le secteur

Secteur	Sous-secteur	Visés par la <i>Loi</i>		En cours de vérification	
		Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Secteur privé (au 31 décembre 2001)	Banques	22	195 870	16	171 876
	Communications	88	215 330	47	176 128
	Transports	246	178 121	90	104 726
	Autres*	52	45 438	26	40 570
Fonction publique fédérale (au 31 mars 2002)		68	157 511	65	156 070
Employeurs distincts fédéraux (au 31 mars 2002)		19	154 809	9	64 688
TOTAL		495	947 079	253	714 058

* Comprend diverses entreprises dont les sociétés céréalières, les mines d'uranium, les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.



Tableau 4 Organismes du secteur public visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification, selon la taille de l'employeur

Effectif	Fonction publique (en mars 2002)				Employeurs distincts (en mars 2002)			
	Visés par la <i>Loi</i>		En cours de vérification		Visés par la <i>Loi</i>		En cours de vérification	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
10 000 et plus	4	67 889	4	67 889	3	126 285	1	47 083
De 2 000 à 9 999	14	72 759	14	72 759	6	24 350	4	15 924
De 1 000 à 1 999	5	6 807	3	4 076	1	1 148	0	0
De 500 à 999*	6	4 379	7	5 639	1	627	1	627
De 100 à 499	20	5 138	20	5 138	8	2 399	3	1 054
Moins de 100	19	539	17	569	0	0	0	0
TOTAL	68	157 511	65	156 070	19	154 809	9	64 688

* Le nombre d'employeurs visés par la *Loi* et en cours de vérification tient compte des changements à la taille de certains organismes du secteur public depuis le début des vérifications.

Tableau 5 Organisations du secteur privé visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en cours de vérification, selon la taille de l'employeur

Effectif	Visés par la <i>Loi</i> (au 31 décembre 2001)		En cours de vérification	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
10 000 et plus*	14	366 110	14	323 041
De 2 000 à 9 999	32	116 431	27	91 549
De 1 000 à 1 999	37	51 472	28	39 748
De 500 à 999	54	38 488	25	18 096
De 100 à 499	262	61 565	83	20 768
Moins de 100	9	693	2	98
TOTAL	408	634 759	179	493 300

* Le nombre d'employeurs visés par la *Loi* englobe tous les employeurs assujettis à la *Loi* au 31 décembre 2001.

Tableau 6 Organisations et employés du secteur privé visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, selon la province ou le territoire et le secteur d'activité (au 31 décembre 2001)

Province ou territoire	SECTEUR D'ACTIVITÉ									
	Banques		Communications		Transports		Autres*		TOTAL	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Terre-Neuve	5	1 466	6	3 060	8	2 175	1	113	20	6 814
Île-du-Prince-Édouard	3	311	2	501	2	322	0	0	7	1 134
Nouvelle-Écosse	6	4 913	6	5 199	13	3 997	2	254	27	14 363
Nouveau-Brunswick	6	3 418	9	6 055	12	3 616	2	223	29	13 312
Québec	11	31 064	40	47 695	61	29 907	12	4 011	124	112 677
Ontario	16	106 563	48	88 855	104	61 033	32	26 877	200	283 328
Manitoba	6	5 152	11	7 210	19	11 286	12	3 933	48	27 581
Saskatchewan	5	4 102	7	3 049	12	3 430	8	3 905	32	14 486
Alberta	8	15 507	27	21 684	55	24 042	10	1 687	100	62 920
Colombie-Britannique	9	21 200	25	27 208	47	26 968	7	1 177	88	76 553
Territoires du Nord-Ouest	2	71	1	351	0	0	0	0	3	422
Yukon	2	80	1	214	2	506	0	0	5	800
Reste**		2 023		4 249		10 839		3 258		20 369
Canada***	22	195 870	88	215 330	246	178 121	52	45 438	408	634 759

* Comprend diverses entreprises dont les sociétés céréalières, les mines d'uranium, les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.

** Employés pour qui aucun rapport détaillé n'a été préparé parce que les employeurs ne sont tenus de faire rapport que dans les régions où ils comptent au moins 100 employés.

*** Le nombre d'employés par province ou territoire englobe l'effectif des bureaux régionaux, qui n'est toutefois pas compris dans la catégorie « Canada ».



Tableau 7 Organisations et employés du secteur privé en cours de vérification, selon la province ou le territoire et le secteur d'activité (au 31 décembre 2001)

Province ou territoire	SECTEUR D'ACTIVITÉ									
	Banques		Communications		Transports		Autres*		TOTAL	
	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés	Employeurs	Employés
Terre-Neuve	5	1 433	3	1 332	4	1 274	0	0	12	4 039
Île-du-Prince-Édouard	3	293	1	185	1	190	0	0	5	668
Nouvelle-Écosse	6	4 994	6	2 791	9	1 763	2	1 888	23	11 436
Nouveau-Brunswick	6	2 798	8	6 528	9	2 964	0	0	23	12 290
Québec	12	30 793	22	38 811	29	15 195	5	1 885	68	86 684
Ontario	12	87 691	29	75 873	42	31 494	12	23 303	95	218 361
Manitoba	6	5 059	8	6 446	11	7 765	7	4 138	32	23 408
Saskatchewan	5	4 003	3	2 441	7	2 846	4	4 307	19	13 597
Alberta	8	13 960	16	16 314	23	13 965	4	1 982	51	46 221
Colombie-Britannique	10	19 754	16	22 276	22	20 201	6	1 677	54	63 908
Territoires du Nord-Ouest	1	17	1	329	2	591	0	0	4	937
Yukon	1	6	1	195	0	0	0	0	2	201
Reste**		1 075		2 607		6 128		1 740		11 550
Canada***	16	171 876	47	176 128	90	104 726	26	40 570	179	493 300

* Comprend diverses entreprises dont les sociétés céréalières, les mines d'uranium, les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées.

** Employés pour qui aucun rapport détaillé n'a été préparé parce que les employeurs ne sont tenus de faire rapport que dans les régions où ils comptent au moins 100 employés.

*** Le nombre d'employés par province ou territoire englobe l'effectif des bureaux régionaux, qui n'est toutefois pas compris dans la catégorie « Canada ».

Annexe 2 — Listes des employeurs vérifiés conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Liste des employeurs vérifiés ou en cours de vérification (253), 1997-2002

* Les vérifications marquées d'un astérisque ont été annulées parce que les employeurs ne sont plus assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Banques (16)

Bank of America Canada
Banque canadienne de l'Ouest
Banque Canadienne Impériale de Commerce
Banque Citizens du Canada
Banque Hongkong du Canada
Banque Laurentienne du Canada
Banque Nationale du Canada
Banque Scotia
BMO Groupe financier
BNP Paribas
Citibanque Canada Ltée
Groupe financier Banque TD
IntesaBci (Banque Commerciale Italienne du Canada)
RBC Groupe financier
Société Générale (Canada)
Symcor Services Inc.

Communications (47)

Amtelecom Group Inc.
AT&T Canada
*BC Tel.**
Bell Canada
Bell Mobilité Radio Inc.
Bell Mobilité Cellulaire Inc.
Bell Mobilité Pagette
Cal-Net Enterprises (Sprint Canada)
CHUM Ltd.
Communications par satellite canadien Inc., Les
Craig Broadcast Systems Inc.
Expertech Network Installation Inc.
Fédéral Express Canada Ltée
*Fundy Cablevision Ltée**
Global Communications Ltd.

Manitoba Telecom Services
Maritime Broadcasting Systems Inc.
Mayne Nickless Transport Inc.
*Monarch Broadcasting Ltd.**
*New Brunswick Telephone Co. Ltd.**
Newcap Broadcasting
Norouestel Inc.
Nortel Networks Ltd.
Pelmorex Inc./The Weather Network
*Pelmorex Radio Inc.**
Purolator Courrier Ltée
Rogers Broadcasting Ltd.
Rogers Cable TV Ltd.
Rogers Communications Inc.
Rogers Wireless Inc.
Société canadienne des postes
Société Radio-Canada
Standard Radio Inc.
*Swift Sure Courier Service Ltd.**
Téléglobe Canada Inc.
Téléphone du Nord Ltée
Telus Communications (Edmonton) Inc.
Telus Communications Inc.
Telus Mobility Inc.
Telus Québec
Transport Canpar Ltée
Transport rapide et international DHL Ltée
United Parcel Service Canada Ltd.
Videon CableSystems Inc.
Vidéotron Ltée
*WIC Radio Ltd.**
*WIC Television Ltd.**



Transports (90)

A.J. Bus Lines Ltd.
Adby Transport Ltée
Administration de l'aéroport international
de Vancouver
Agences Canada Maritime Ltée
Air BC Ltd.
Air France
Air Inuit (1985) Ltée
Air Transat AT Inc.
Algoma Central Corporation
Allied Systems (Canada) Company
American Airlines Inc.
Armour Transport Inc.
*Arrow Transportation Systems**
Atlantic Turbines International Inc.
Bearskin Lake Air Service Ltd.
Bison Transport Inc.
*Blanchard Transport Ltd.**
Bradley Air Services Ltd. (First Air)
British Columbia Maritime Employers
Association
Byers Transport Ltd.
Calgary Airport Authority, The
*Canada 3000 Airport Services Ltd.**
Canadian Freightways Eastern Ltd.
Canadian Freightways Ltd.
Canadien Pacifique Ltée
Cascade Aerospace Inc.
(auparavant intégré à Conair Aviation)
Compagnie des chemins de fer nationaux
du Canada
Conair Aviation
Corporation de gestion de la voie maritime
du Saint-Laurent
Day & Ross Inc.
Delta Airlines Inc.
Duke Energy Inc. (anc. Westcoast Energy Inc.)
Edmonton Regional Airports Authority
Emery Air Freights Corporation
Entreprise de déménagement et
d'entrepôt Williams (CB) Ltée
ERB Entreprises Inc.
Excaire Inc.
Fednav Ltd.
Frères Arnold Transport Ltée
Greyhound Canada Transportation Corp.
Hélicoptères canadiens Ltée
Helijet Airways Inc.
*Household Movers & Shippers Ltd.**
*Imperial Oil Ltd.**
Innotech Aviation Ltée
*KLM Royal Dutch Airlines**
Laidlaw Carriers Inc.
*Laidlaw Transit Ltd.**
*Lignes aériennes Canada 3000 Airlines Ltée**
*Lignes aériennes Canadien International**
*Lignes aériennes Inter-Canadien (1991) Inc., Les**
Marine Atlantique SCC
Meyers Transport Ltd.
Municipal Tank Lines Ltd.
N.M. Paterson & Sons Ltd. (Marine Division)
N. Yanke Transfer Ltd.
Nav Canada
Nesel Fast Freight Inc.
Ocean Services Ltd.
Ottawa-Carleton Regional Transit Commission
Peace Bridge Brokerage Ltd.
Pole Star Transport Inc.
Provincial Airlines Ltd.
Reimer Express Lines Ltd.
Royal Aviation Inc.
Saskatchewan Transportation Company
Seaspan International Ltd.
Services d'aviation général Hudson Inc.
*Sharp Bus Lines Ltd.**
SLH Transport Inc.
Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée
Société des Transports du Nord Ltée
Société de transport de l'Outaouais
*Société maritime CSL**
Tippet-Richardson Ltd.
TNT Canada Inc.
Trans Canada Pipelines Ltée
Trans Mountain Pipe Line Company Ltd.
Transport Cabano Kingsway Inc.
Transport Midland Ltée
Transport Robert (1973) Ltd.

Transport Thibodeau Inc.
TransX Ltd.
Trimac Transportation Management Ltd.
TST Solutions Inc.
Upper Lakes Group Inc.
Van-Kam Freightways Ltd.
Via Rail Canada Inc.
Westcan Bulk Transport Ltd.
Worldwide Flight Services Ltd.

Autres (26)

ADM Agri-Industries Ltd.
Agpro Grain Ltd. Partnership
Agricore United
Blindés Loomis Ltée
Banque de développement du Canada
Brinks Canada Ltd.
Cameco Corporation
Cargill Ltd.
Commission canadienne du blé
Compagnie minière et métallurgique
de la Baie d'Hudson
Conseil des arts du Canada
Énergie atomique du Canada Ltée
N.M. Paterson & Sons Ltd. (Grain)
Ontario Power Generation
Pacific Elevators Ltd.
Presse canadienne, La
Robin Hood Multifoods Inc.
Saskatchewan Wheat Pool
*Société de développement du Cap-Breton**
Société du crédit agricole
Société du Musée canadien des civilisations
Société du Musée des sciences et de la
technologie du Canada
Société pour l'expansion des exportations
Telus Management Services Inc.
*Union des producteurs de grain Ltée**
Verreault Navigation Inc.

Ministères et organismes fédéraux (65)

Affaires étrangères et Commerce
international
Agence canadienne de développement
international

Agence de promotion économique
du Canada atlantique
Agence spatiale canadienne
Agriculture et Agroalimentaire Canada
Anciens combattants Canada
Archives nationales du Canada
Bibliothèque nationale du Canada
Bureau de la sécurité des transports
du Canada
Bureau des passeports
Bureau du chef de cabinet du
Gouverneur général
Bureau du Commissaire à la magistrature
fédérale
Bureau du Conseil privé
Bureau du Directeur général des élections
Bureau du greffe de la Cour fédérale
Bureau du registraire de la Cour suprême
du Canada
Centre canadien de gestion
Citoyenneté et Immigration Canada
Commissaire à la protection de la
vie privée du Canada
Commissariat à l'information du Canada
Commissariat aux langues officielles
Commission canadienne des droits
de la personne
Commission canadienne des grains
Commission canadienne du lait
Commission de la fonction publique
du Canada
Commission de l'immigration
et du statut de réfugié
Commission du droit d'auteur Canada
Commission du droit du Canada
Commission mixte internationale
Commission nationale des
libérations conditionnelles
Communication Canada
Condition féminine Canada
Conseil canadien des relations industrielles
Conseil de contrôle des renseignements
relatifs aux matières dangereuses
Conseil de la radiodiffusion et des
télécommunications canadiennes



Conseil d'examen des prix des médicaments brevetés
 Conseil national des produits agricoles
 Cour canadienne de l'impôt
 Défense nationale (personnel civil)
 Développement économique Canada pour les régions du Québec
 Développement des ressources humaines Canada
 Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
 Environnement Canada
 Gendarmerie royale du Canada (personnel civil)
 Industrie Canada
 Ministère de la Justice Canada
 Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
 Ministère des Finances Canada
 Office des transports du Canada
 Patrimoine canadien
 Pêches et Océans
 Ressources naturelles Canada
 Santé Canada
 Secrétariat de l'ALÉNA, section canadienne

Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
 Secrétariat du Conseil du trésor
 Service correctionnel Canada
 Solliciteur général du Canada
 Statistique Canada
 Transports Canada
 Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
 Tribunal de l'aviation civile du Canada
 Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs
 Tribunal canadien du commerce extérieur
 Tribunal de la concurrence

Employeurs distincts du secteur public (9)

Agence des douanes et du revenu du Canada
 Agence canadienne d'inspection des aliments
 Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes
 Agence Parcs Canada
 Bureau du vérificateur général du Canada
 Commission canadienne de sûreté nucléaire
 Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
 Conseil national de recherches Canada
 Office national du film du Canada

Secteur	Total
Banques	16
Communications	47
Transports	90
Autres	26
Ministères et organismes fédéraux	65
Employeurs distincts du secteur public	9
Total des vérifications	253

Liste des employeurs jugés conformes (104), 1997-2002

Les employeurs en caractères gras sont ceux qui ont été jugés conformes lors de la vérification initiale.

Banques (6)

Banques (6)
Banque Hongkong du Canada
Banque Scotia
BMO Groupe financier
Citibanque Canada Ltée
IntesaBci (Banque Commerciale Italienne
du Canada)
Société Générale (Canada)

Communications (16)

Bell Mobilité Cellulaire Inc.
Bell Mobilité Pagette
Bell Mobilité Radio Inc.
Call Net Enterprises (Sprint Canada)
Communications par satellite canadien
Craig Broadcast Systems Inc.
Global Communications Ltd.
Newcap Broadcasting
Nortel Networks
Pelmorex Inc./The Weather Network
Standard Radio Inc.
Téléphone du Nord Ltée
Telus Corporation
Telus Québec
Transport rapide international DHL Ltée
Videon CableSystems Inc.

Transports (43)

A.J. Bus Lines Ltd.
Administration de l'aéroport international
de Vancouver
Agences Canada Maritime Ltée
Air France
Air Inuit (1985) Ltd.
Algoma Central Corporation
American Airlines Inc.
Bearskin Lake Air Services Ltd.
Calgary Airport Authority
Canadian Freightways Ltd.

Canadian Freightways Eastern Ltd.
Cascade Aerospace
Conair Aviation
Day & Ross Inc.
Edmonton Regional Airports Authority
Emery Air Freight Corporation
Entreprise de déménagement et
d'entreposage Williams (C.B.) Ltée
Execaire Inc.
Fednav Ltd.
Frères Arnold Transport Ltée
Hélicoptères canadiens Ltée
Helijet Airways Inc.
Innotech Aviation Ltée
Meyers Transport Ltd.
N.M. Paterson and Sons Ltd.
(Marine Division)
N. Yanke Transfer Ltd.
Nesel Fast Freight Inc.
Ocean Services Ltd.
Peace Bridge Brokerage Ltd
Provincial Airlines Ltd.
Seaspan International Ltd.
Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée
Société des Transports du Nord Ltée
Tippet-Richardson Ltd.
TNT Canada Inc.
Trans Mountain Pipeline Company Ltd.
Transport Cabano Kingsway Inc.
Transport Midland Ltée
Transport Robert Ltd.
Transport Thibodeau Inc.
TransX Ltd.
Trimac Transportation Management Ltd.
Van-Kam Freightways Ltd.





Autres (10)

Blindés Loomis Ltée
Cameco Corporation
Compagnie minière et métallurgique
de la Baie d'Hudson
Conseil des arts du Canada
Énergie atomique du Canada Ltée
Pacific Elevators Ltd.
Presse canadienne, La
Saskatchewan Wheat Pool
Société pour l'expansion des exportations
Verreault Navigation Inc.

Ministères et organismes fédéraux (28)

Affaires étrangères et Commerce international
Ministère des Affaires indiennes
et du Nord canadien
Agence canadienne de développement
international
Agence de promotion économique
du Canada atlantique
Agence spatiale canadienne
Archives nationales du Canada
Bureau de la sécurité des transports du Canada
Bureau du chef de cabinet du Gouverneur général
Bureau du Conseil privé
Bureau du Directeur général des élections

Bureau du registraire de la Cour suprême du Canada

Commissariat aux langues officielles
Commission canadienne des droits de la personne
Commission de l'immigration et du statut
de réfugié

Commission nationale des libérations conditionnelles

Condition féminine Canada

Conseil de la radiodiffusion et des
télécommunications canadiennes
Développement des ressources humaines Canada
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
Ministère de la Justice Canada
Ministère des Finances Canada

Office des transports du Canada

Patrimoine canadien

Ressources naturelles Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux
Canada
Secrétariat du Conseil du Trésor
Service correctionnel Canada
Statistique Canada

Employeurs distincts du secteur public (2)

Conseil de recherches en sciences naturelles
et en génie du Canada
Office national du film du Canada

Liste des ordres notifiés et des affaires renvoyées au Tribunal, 1997-2002

Ordres notifiés (23)

Banques (2)

Banque Laurentienne du Canada
IntesaBci (Banque Commerciale Italienne
du Canada) (*employeur maintenant déclaré
en conformité*)

Communications (3)

AT&T Canada
Fundy Cable Ltée (*ordre annulé parce que
l'employeur n'est plus assujéti à la Loi*)
Transport rapide international DHL Ltée
(*employeur maintenant déclaré
en conformité*)

Transports (13)

Adby Transport Ltd.
Air France (*employeur maintenant déclaré
en conformité*)
Allied Systems (Canada) Company
American Airlines Inc. (*employeur
maintenant déclaré en conformité*)
Bradley Air Services (First Air)
Byers Transport Ltd. (*vérification mise
en suspens*)
Conair Aviation (*employeur maintenant
déclaré en conformité*)
Greyhound Canada Transportation Corp.
Municipal Tank Lines Ltd.
Nesel Fast Freight Inc (*employeur maintenant
déclaré en conformité*)
Trimac Transportation Management Ltd.
(*employeur maintenant déclaré
en conformité*)
Van-Kam Freightways Ltd. (*employeur
maintenant déclaré en conformité*)
Westcan Bulk Transport Ltd.

Autres (1)

N.M. Paterson & Sons Ltd. (Grain)

Ministères et organismes fédéraux (4)

Archives nationales du Canada
(*employeur maintenant déclaré
en conformité*)
Commission canadienne des grains
Environnement Canada
Ressources naturelles Canada
(*employeur maintenant déclaré
en conformité*)

Employeurs ayant demandé au Tribunal une révision de l'ordre notifié par la Commission (4)

Banques (1)

Banque Laurentienne du Canada
(*la Commission a retiré son ordre,
et le tribunal a rejeté la demande
de l'employeur*)

Communications (1)

Transport rapide international DHL Ltée
(*renvoi annulé par l'employeur, puisque
celui-ci est maintenant déclaré en
conformité*)

Ministères et organismes fédéraux (2)

Environnement Canada
(*renvoi annulé par l'employeur*)
Ressources naturelles Canada
(*renvoi annulé par l'employeur, puisque
celui-ci est maintenant déclaré en
conformité*)



Affaires renvoyées au Tribunal pour défaut de l'employeur de se conformer à l'ordre notifié par la Commission (4)

Transports (2)

Conair Aviation (*renvoi annulé, puisque l'employeur est maintenant déclaré en conformité*)

Nesel Fast Freight (*renvoi annulé, puisque l'employeur est maintenant déclaré en conformité*)

Autres (1)

N.M. Paterson & Sons Ltd. (Grain)

Ministères et organismes fédéraux (1)

Ressources naturelles Canada
(*renvoi annulé, puisque l'employeur est maintenant déclaré en conformité*)

Annexe 3 — La Loi sur l'équité en matière d'emploi et les vérifications de conformité de la Commission : Aperçu


Qu'est-ce que la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

- L'équité en matière d'emploi est synonyme d'égalité au travail. Nul ne devrait affronter des obstacles à l'emploi du simple fait d'être une femme, d'être une personne handicapée, d'être un ou une Autochtone ou d'appartenir à une minorité visible. Pourtant, il appert que les personnes qualifiées de ces groupes sont traditionnellement recrutées, employées et promues à des taux bien en deçà de leur disponibilité dans la population active. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* vise à assurer un traitement équitable aux membres de ces quatre groupes désignés.
- La *Loi* s'applique à la fonction publique fédérale ainsi qu'aux sociétés d'État fédérales et entreprises assujetties aux dispositions législatives fédérales comptant au moins cent employés. Ce sont la Société canadienne des postes, les compagnies aériennes, les chemins de fer, les entreprises de camionnage et de transport par autobus interprovinciaux, les banques et les entreprises de téléphonie et de radiodiffusion.
- La Commission canadienne des droits de la personne voit à ce que les employeurs se conforment à la *Loi*, en procédant à des vérifications de conformité.

Que signifie le fait d'être conforme?

- D'abord, les employeurs peuvent être réputés « conformes à la *Loi* » si leurs effectifs sont pleinement représentatifs de la société canadienne. Dans ces cas — et ils sont rares —, la Commission veille à ce que les employeurs instaurent quelques mesures simples requises par la *Loi*, essentiellement de sorte que leurs effectifs restent pleinement représentatifs.
- Ensuite, les employeurs qui n'ont pas des effectifs pleinement représentatifs de la diversité de la société — et ils sont la majorité — peuvent devenir conformes s'ils mettent en œuvre avec succès les mesures prévues par la *Loi* pour relever les causes de la sous-représentation et s'ils établissent un plan d'équité en matière d'emploi destiné à remédier aux pratiques d'emploi, à offrir des adaptations, à prendre des mesures positives, à établir des objectifs et à informer et consulter les employés et les représentants





syndicaux. La *Loi* prévoit aussi qu'ils déploient des efforts raisonnables afin de mettre en œuvre leur plan, suivre son efficacité et revoir celui-ci régulièrement.

Les étapes de la vérification initiale

- L'employeur reçoit une lettre l'avisant de la tenue de la vérification, puis l'agent de vérification de la conformité entre en contact avec lui. L'agent propose ensuite un plan de vérification et transmet un questionnaire à l'employeur.
- En se servant des résultats du questionnaire, l'agent procède à une évaluation des documents pour déterminer la conformité aux douze exigences figurant dans la *Loi*. L'agent effectue ensuite une visite sur place pour confirmer les conclusions et passer en revue les résultats préliminaires avec l'employeur.
- Si l'employeur est en conformité, l'agent rédige un rapport final de vérification. S'il ne l'est pas, l'agent établit un rapport provisoire faisant état des engagements nécessaires pour atteindre la conformité et fixant un délai d'au plus douze mois pour respecter chaque engagement.
- L'agent et l'employeur négocient ensuite les engagements et les délais figurant dans le rapport. Lorsqu'il y a entente, l'employeur signe le rapport.

Les étapes de la vérification de suivi

- L'employeur soumet un rapport d'étape et est ensuite assujéti à une vérification de suivi pour vérifier s'il a satisfait aux engagements.
- Si l'employeur est en conformité, l'agent rédige un rapport final de vérification.

Qu'arrive-t-il après que l'employeur est en conformité?

- Une fois que l'employeur est jugé en conformité, la Commission suit les progrès réalisés aux plans du recrutement, de la promotion et de la représentation. Si l'employeur ne réalise pas des progrès suffisants, la *Loi* autorise la Commission à mener une autre vérification — ou *vérification de mise en œuvre* — et à exiger de nouveaux engagements. La *Loi* autorise également la Commission à prendre des mesures d'exécution si les employeurs ne donnent pas suite à leurs engagements.

Quand la Commission donne-t-elle un ordre?

- Si l'employeur refuse de souscrire aux engagements, n'a pas mené à bien toutes les tâches prévues à ces engagements, ou ne collabore pas avec le vérificateur, la Commission peut lui notifier un « ordre ». Cet ordre énonce le travail à faire et dresse un échéancier pour l'achèvement des travaux. L'employeur peut passer en revue la demande d'ordre et soumettre ses observations aux commissaires avant leur prise de décision. Une vérification de suivi a lieu après l'expiration du délai afin de s'assurer de l'exécution par l'employeur de l'ordre reçu.

Quel est le rôle du Tribunal de l'équité en matière d'emploi?

- Une fois que la Commission a notifié l'ordre, l'employeur peut demander une révision de cet ordre par le Tribunal. La Commission peut, quant à celle, demander à celui-ci de rendre une ordonnance en cas de non-exécution de l'ordre.

Quel est le rôle de la Cour fédérale du Canada?

- La Cour peut procéder à la révision judiciaire de la décision de la Commission ou du Tribunal.
- L'ordonnance du Tribunal peut être enregistrée auprès de la Cour fédérale, ce qui lui donne la même force qu'une ordonnance de la Cour.
- La Commission peut procéder à une vérification de la conformité à la suite de la délivrance d'une ordonnance par le Tribunal ou de sa confirmation par la Cour fédérale.

