ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

RAPPORT D'UNE COMMISSION ROYALE

JUGE ROSALIE SILBERMAN ABELLA
COMMISSAIRE

Property of
Privy Council Office
Information Systems and Services
Propriété du
Bureau du Conseil privé
Systèmes et services d'information

HD4903.5
.C2
C314

c. 1 aa

Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi

Juge Rosalie Silberman Abella
Commissaire

Octobre 1984

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984

En vente au Canada par l'entremise de nos

agents libraires agréés
et autres librairies

ou par la poste au:

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

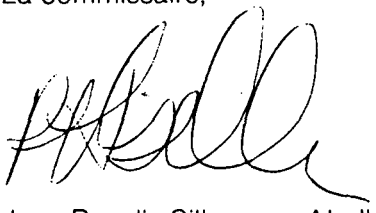
N° de catalogue MP43-157/1-1984F au Canada: $18.00
ISBN 0-660-91388-7 à l'étranger: $21.60

Prix sujet à changement sans avis préalable.
Ce rapport est également disponible sous forme de cassettes.

Son Excellence
Le Gouverneur général en conseil

En vertu du mandat qui m'a été confié par une commission royale, conformément à un décret en conseil en date du 24 juin 1983, C.P. 1983-1924, à savoir enquêter sur les moyens les plus efficaces et équitables de promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi, j'ai l'honneur de soumettre à Son Excellence le présent rapport.

La commissaire,



Juge Rosalie Silberman Abella

Octobre 1984

MANDAT

C.P. 1983-1924

Copie certifiée conforme au procès-verbal d'une réunion du Comité du Conseil privé, approuvé par Son Excellence le Gouverneur général le 24 juin 1983.*

Le Comité du Conseil privé ayant été saisi d'un rapport du ministre de l'Emploi et de l'Immigration qui énonce que:

> Attendu que le gouvernement du Canada souscrit au principe de l'égalité au travail et que, en vertu notamment de ce principe, le Parlement a promulgué en 1977 la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;
>
> Attendu que les tendances démographiques laissent prévoir que les femmes constitueront la majorité des nouveaux arrivants sur le marché du travail canadien dans les années 1980 et qu'il est par conséquent impératif, du point de vue économique, de faire en sorte que les femmes puissent mettre à contribution, dans une pleine mesure, leur potentiel productif et, du point de vue social, de veiller à ce que les femmes retirent une part équitable des bénéfices du travail productif;
>
> Attendu que les analyses contenues dans les rapports du Comité parlementaire spécial concernant les invalides et les handicapés, du Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 1980 et du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail créé par le ministre de l'Emploi et de l'Immigration font ressortir la nécessité de mettre en œuvre d'autres programmes gouvernementaux visant à favoriser, dans tous les secteurs d'activité économique, l'emploi, la formation et l'avancement des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles;
>
> Attendu que les mesures prises par les employeurs canadiens pour accroître l'embauche et la productivité des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et

* Comme modifié par les décrets en conseil C.P. 1983-4048 (le 22 décembre 1983), C.P. 1984-1390 (le 18 avril 1984) et C.P. 1984-2882 (le 23 août 1984).

des minorités visibles n'ont pas encore entraîné de changements sensibles dans les méthodes d'emploi qui ont pour effet involontaire d'écarter un nombre démesuré de ces personnes des possibilités d'embauche et d'avancement;

Et attendu que le gouvernement du Canada reconnaît qu'il lui incombe au premier chef d'assurer la gestion équitable et rationnelle des ressources humaines au sein de ses organismes;

il est souhaitable qu'une enquête soit menée sur les possibilités d'emploi qui existent pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles au sein de certaines sociétés de la Couronne et de certaines sociétés qui sont la propriété exclusive du gouvernement du Canada.

En foi de quoi, sur avis conforme du ministre de l'Emploi et de l'Immigration, le Comité recommande que, en vertu de la Partie I de la *Loi sur les enquêtes*, soit délivrée une commission nommant le juge Rosalie S. Abella, de la Cour provinciale de l'Ontario (Division de la famille), commissaire chargé d'enquêter sur les moyens les plus efficaces et équitables de promouvoir les chances d'emploi, d'éliminer la discrimination systémique et d'assurer à tous les mêmes possibilités de prétendre à un emploi, en:

a) examinant les méthodes d'emploi en usage à la Société Petro-Canada, à Air Canada, aux Chemins de fer Nationaux du Canada, à la Société canadienne d'hypothèques et de logement, à la Société canadienne des postes, à la Société Radio-Canada, à l'Énergie Atomique du Canada Limitée, à la Société pour l'expansion des exportations, à Téléglobe Canada, à la de Havilland Aviation du Canada Limitée et à la Banque fédérale de développement; et en

b) enquêtant sur les moyens de remédier aux lacunes de certaines méthodes d'emploi, y compris, sans que cela limite la généralité des moyens susmentionnés, un programme volontaire intensifié, comportant peut-être l'obligation de présenter des rapports, et un programme obligatoire d'action positive;

et de faire rapport des conclusions de l'enquête.

Dans l'exécution de ses tâches, le commissaire portera une attention particulière:

i) aux effets et aux conséquences possibles des diverses solutions qui s'offrent au gouvernement, y compris les avantages socio-économiques et les dépenses liées à la mise en œuvre de chaque solution;

ii) aux vues sur ces solutions des dirigeants des sociétés mentionnées en a);

iii) aux vues sur ces solutions des employés et des associations représentant les employés de ces sociétés;

iv) aux vues sur ces solutions des associations représentant les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles;

v) aux vues de tout autre groupe ou personne intéressés, y compris les dirigeants, les employés et les associations d'employés d'autres sociétés de la Couronne fédérale.

Le Comité recommande en outre que le commissaire:

1. soit autorisé à adopter les règles et méthodes qu'il jugera indiquées pour procéder à l'enquête;

2. soit autorisé à tenir séance au Canada aux moments et aux endroits qu'il jugera nécessaires aux fins de l'enquête;

3. soit autorisé à retenir les services des comptables, techniciens, conseillers techniques ou autres spécialistes, commis, sténographes et adjoints dont il aura besoin, ainsi que les services d'un avocat pour l'aider à procéder à l'enquête, aux taux de rémunération et de remboursement approuvés par le Conseil du Trésor;

4. soit autorisé à solliciter, de quelque façon qu'il jugera nécessaire pour mener l'enquête, l'aide de tout membre du conseil d'administration, de tout agent et employé d'une des sociétés mentionnées en a) ainsi que de tout agent et employé d'un ministère ou d'un organisme du gouvernement du Canada;

5. soit autorisé, avec l'aide du ministère des Travaux publics, à louer les locaux et les installations qu'il jugera nécessaires pour la tenue des audiences publiques, aux taux de location conformes aux politiques du ministère des Travaux publics;

6. soit tenu de présenter un rapport au Gouverneur en conseil au plus tard le 31 octobre 1984; et,

7. soit tenu de déposer au bureau de l'Archiviste fédéral les dossiers de la Commission le plus tôt possible après la conclusion de l'enquête.

Le greffier du Conseil privé,
Gordon F. Osbaldeston

MÉTHODE

La présente Commission a été nommée par le gouvernement fédéral et annoncée le 27 juin 1983[1].

La Commission avait pour mandat d'analyser les moyens les plus efficaces, productifs et équitables de favoriser l'égalité en matière d'emploi des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles. Parallèlement, elle devait enquêter sur les pratiques d'emploi de onze sociétés d'État et d'entreprises appartenant au gouvernement.

Il était clair dès le début que seule une approche générale conviendrait. La Commission a, par conséquent, considéré la situation dans les onze sociétés à l'étude comme exemple illustratif de la situation générale. Il est impossible d'évaluer honnêtement les pratiques d'emploi d'une société sans tenir compte de ce qui se fait ailleurs. Au mieux, il serait difficile de formuler des jugements sur la mesure dans laquelle les pratiques des sociétés d'État et des entreprises appartenant au gouvernement sont adéquates sans tenir compte de la situation des autres Canadiens, de leurs opinions et de leurs attentes.

Qui plus est, sans une analyse générale des obstacles complexes auxquels sont confrontés les quatre groupes à l'étude, il est impossible de brosser un tableau fidèle de la situation. L'ambiance d'une entreprise, quelle qu'elle soit, reflète le milieu social, culturel, économique et politique dans lequel elle évolue. Aussi, pour examiner les pratiques d'emploi d'une entreprise, il faut également se pencher sur la collectivité en général. Pour recommander des mesures efficaces visant à aplanir les obstacles à l'égalité, il faut examiner la façon dont le problème se traduit au sein de la société en général avec au moins autant d'attention que dans les entreprises.

La Commission s'est attardée sur les questions relevant de la compétence fédérale. Toutefois, les domaines ne pouvaient être ainsi limités et les organismes et particuliers qui ont rencontré la Commission et soumis des mémoires ont traité d'une multitude de questions. Il a inévitablement fallu, à un moment donné, aborder les questions relevant à la fois du fédéral et des provinces. C'est pourquoi, même si la plupart des recommandations de la Commission s'adressent au gouvernement fédéral, il y en a qui visent d'autres paliers de gouvernement.

---

1. À la conférence de presse organisée pour annoncer la nomination de la Commission, l'honorable Lloyd Axworthy, ministre ayant recommandé la désignation de la Commission, a déclaré que les recommandations de celle-ci «pourraient servir de modèle au secteur privé». *Globe and Mail*, 28 juin 1983.

L'enquête de la Commission a emprunté plusieurs voies simultanément.

Moins d'une semaine après la nomination de la Commission, des lettres, avec une copie du mandat, ont été envoyées à près de 1 000 particuliers et organismes pour leur annoncer la création de la Commission. Un mois plus tard, une autre lettre a été envoyée à ces mêmes destinataires et à 2 000 autres, pour leur expliquer les questions sur lesquelles la Commission se pencherait et les inviter à soumettre des mémoires dont la présentation était laissée à leur discrétion. En outre, des annonces ont été insérées dans 60 quotidiens, revues spécialisées et magazines de 23 villes du Canada pour inviter le public à présenter des mémoires. Un exemple de ces lettres et de l'annonce se trouve à l'annexe A.

Par la suite, la Commission a reçu 274 mémoires ainsi que des centaines de lettres et de documents. Une liste des particuliers et des organismes qui ont envoyé des mémoires figure à l'annexe B. Ces mémoires, lettres et documents, dont bon nombre ont exigé beaucoup de recherche, ont été un précieux atout.

La Commission a rencontré séparément des groupes de femmes, d'autochtones, de personnes handicapées, de minorités visibles, des fonctionnaires, des agents d'organismes des droits de la personne ainsi que des représentants du monde des affaires et des syndicats, notamment des représentants syndicaux des onze sociétés d'État et entreprises appartenant au gouvernement. Celle-ci a également organisé 137 réunions officieuses sur une période de sept mois, y compris une tournée de six semaines durant laquelle 92 réunions ont eu lieu dans 17 villes du Canada. Plus de 1 000 particuliers ont assisté à ces réunions. Une liste des dates des réunions, des participants et de leurs organisations se trouve à l'annexe C.

Il a été décidé d'ôter aux réunions tout caractère officiel pour favoriser un dialogue aussi ouvert que possible. Les participants ont été informés que les notes qui étaient prises ne serviraient qu'à des fins de recherche ou comme rappel et qu'aucun commentaire ne serait attribué à qui que ce soit sans sa permission. Les participants ont également été informés qu'ils pouvaient rendre leur position aussi publique qu'ils le voulaient. Cette approche s'est avérée efficace et les réunions se sont transformées en petits groupes de travail où les revendications de chacun ont été débattues avec beaucoup d'enthousiasme.

En plus des réunions, la Commission a consulté environ 160 spécialistes du domaine universitaire, du monde des affaires, des syndicats, du gouvernement et du public en général pour des questions précises. La liste des personnes consultées figure à l'annexe C.

Dans tous les cas, ceux qui ont rencontré la Commission l'ont fait de leur plein gré. Celle-ci n'a jamais eu à les convoquer en vertu de la première partie de la *Loi sur les enquêtes*.

Dans les deux semaines qui ont suivi la désignation de la Commission, la commissaire a rencontré brièvement chacun des dirigeants des onze sociétés d'État et des entreprises appartenant au gouvernement pour expliquer les objectifs de la Commission et les modalités qu'elle avait établies. Un questionnaire détaillé a été rédigé par la Commission durant le premier mois et envoyé aux sociétés, qui avaient six semaines pour le remplir. Chacune a collaboré de son mieux. En novembre et décembre, la commmissaire a rencontré de nouveau les dirigeants pour analyser les réponses aux questions et obtenir leur point de vue sur les solutions possibles aux points soulevés dans le mandat. Une liste des dirigeants qui ont rencontré la Commission figure à l'annexe D, de même que le questionnaire.

En même temps que les consultations avait lieu un programme de recherche et d'analyse important. En supposant que le mandat rendait nécessaire l'examen d'un grand nombre de questions connexes, le calendrier des recherches a été établi et des contrats accordés en conséquence. C'est la commissaire qui a choisi les sujets et les contractants. Les études, dont bon nombre figureront dans un deuxième volume du rapport, portent sur des questions historiques, sociologiques, économiques, de relations de travail, juridiques, démographiques, philosophiques et pédagogiques. Les noms des contractants de l'extérieur à qui des travaux de recherche ont été confiés sont donnés à l'annexe E et leurs travaux y sont décrits. Plusieurs contractants ont travaillé dans les bureaux de la Commission et des réunions hebdomadaires sur l'établissement de la politique ont eu lieu. Les noms de ces recherchistes-analystes sont donnés à l'annexe F. Le coordonnateur exécutif de la Commission a suivi les travaux de tous ces contractants. Une bibliothécaire travaillant à temps plein a établi la bibliothèque de la Commission, a catalogué les documents aux fins de recherche et a obtenu ainsi qu'organisé d'autres documents pertinents. Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration a généreusement fourni les services de traduction et certains services administratifs à la Commission quant celle-ci les lui a demandés.

Le rapport est divisé en deux parties. La première, intitulée «Définition de l'égalité», examine ce qui constitue l'égalité en matière d'emploi (Chapitre 1), analyse les besoins précis des quatre groupes à l'étude et formule des observations à cet égard (Chapitre 2), donne un aperçu des réponses recueillies sur les questionnaires remplis par les cadres des onze sociétés et présente le point de vue

des présidents-directeurs généraux sur les solutions possibles aux inégalités en matière d'emploi (Chapitre 3).

La deuxième partie du rapport, intitulée «Mise en œuvre de l'égalité», examine les propositions visant à aplanir les obstacles préalables à l'emploi et ceux auxquels sont confrontés les quatre groupes à l'étude dans le milieu de travail. L'enseignement et la formation sont étudiés, non seulement comme moyen d'action pour démythifier la discrimination, mais aussi comme moyen de permettre aux membres de ces groupes de se qualifier et par conséquent de faire face à la concurrence pour les débouchés (Chapitre 4). Le soin des enfants est présenté comme un service indispensable pour les parents qui cherchent du travail, suivent des cours de formation en vue d'obtenir un emploi ou qui occupent actuellement un emploi (Chapitre 5). Le dernier chapitre porte sur l'élimination des obstacles au travail et examine les raisons pour lesquelles l'adoption de mesures obligatoires est nécessaire et en quoi ces mesures devraient consister. Il examine également le respect des contrats et les questions pertinentes aux relations de travail, notamment l'ancienneté et l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale (Chapitre 6).

Quatre formules de réglementation sont proposées au gouvernement s'il donne son aval à la conclusion de la Commission, à savoir que les mesures volontaires sont insatisfaisantes vu l'ampleur et la persistance de la discrimination systémique dans les milieux de travail au Canada.

Une liste des principales recommandations de la Commission suit le Chapitre 6.

Le présent rapport est l'œuvre des travaux de recherche et des consultations. Ni les uns ni les autres séparément n'auraient suffi pour que la Commission puisse exécuter ses attributions. Toutefois, sans la précieuse contribution des milliers de personnes qui ont présenté leurs points de vue, ce rapport aurait une tout autre saveur. C'est à toutes ces personnes que le présent rapport est dédié.

* * *

Pendant plus d'une année, les membres de notre groupe ont canalisé toutes leurs énergies dans la mise en œuvre du mandat de la Commission et ont travaillé avec ardeur à la production de ce rapport. Même si force nous était de consacrer moins de temps aux nôtres, nos familles se sont montrées compréhensives et nous ont encouragés à atteindre les objectifs que nous poursuivions. Pour cela et pour beaucoup d'autres raisons, nous leur sommes profondément reconnaissants.

PREMIÈRE PARTIE

ARGUMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ

Chapitre 1

DÉFINITION DE L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

> «La majestueuse égalité des lois interdit autant au riche qu'au pauvre de dormir sous les ponts, de mendier dans les rues et de voler du pain.»[1]

L'égalité signifie, tout au moins, l'absence de discrimination dommageable. Toutefois, ce que chacun entend par discrimination dommageable change selon les époques, les données en main, l'expérience et la perspicacité. Ce qui était tolérable voilà cent, cinquante ou même dix ans ne l'est plus nécessairement. L'égalité évolue donc et suppose une analyse soutenue selon les besoins, un examen de conscience sincère, de l'objectivité et une grande ouverture d'esprit.

Il y a un siècle, les femmes n'avait pour ainsi dire aucun rôle à jouer en dehors du foyer; cinquante ans après, certaines minorités étaient toujours privées de droits civiques; il y a vingt-cinq ans, les autochtones ne pouvaient encore faire valoir leurs revendications politiques, et, dix ans passés, les personnes handicapées étaient gardées dans un constant état de dépendance. Aujourd'hui, aucune de ces exclusions arbitraires n'est acceptable.

Cependant, la lente évolution des attitudes face à la discrimination ne garantit pas à elle seule l'égalité. En effet, viser l'égalité consiste également à débarrasser l'appareil social des résidus des attitudes préjudiciables du passé.

Au cours de ce processus, le sens précis du terme «égalité» peut parfois nous échapper, mais pour la plupart nous savons bien ce qui est «juste». Or, au Canada, la situation des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles ne l'est pas.

---

1. France, Anatole, *Le Lys rouge*, Coll. La Belle Édition, Paris, éd. Calmann-Levy, 1923, p. 75.

Il est injuste que bien des membres de ces groupes aient moins de possibilités d'emploi, qu'ils ne puissent influer sur les décisions qui les touchent directement, que leur contribution à la société canadienne soit si méconnue, et, en général, qu'ils n'aient pas les mêmes choix que les autres. Cette situation peut s'expliquer du point de vue historique, culturel, économique et même humain, mais elle n'est certes pas juste pour autant.

Il serait peut-être vain de tenter d'expliquer les nombreuses raisons complexes à l'origine de la discrimination. Il est sans aucun doute intéressant de savoir pourquoi certaines attitudes ou pratiques ont pris racine, mais lorsqu'il s'agit d'adopter des mesures pour rectifier une situation manifestement injuste, peu importe que les causes à l'origine aient été bienveillantes, malveillantes ou dogmatiques. On peut présumer que si le milieu ne s'y était pas prêté, les intéressés n'auraient subi aucun préjudice. Il s'agit maintenant, au fur et à mesure que la population est sensibilisée, de s'intéresser non pas aux motifs pour lesquels il y a eu discrimination, mais à la meilleure façon de redresser la situation. L'un des moyens d'y arriver, c'est de faire appel à notre sens collectif de l'équité.

L'égalité en matière d'emploi signifie que nul ne doit se voir refuser un débouché pour des raisons qui n'ont rien à voir avec sa compétence. Elle signifie le libre accès sans barrières arbitraires. La discrimination fait qu'un obstacle arbitraire vient souvent s'interposer entre la compétence d'une personne et sa possibilité d'en faire la preuve. Si quiconque désirant se réaliser a véritablement la possibilité d'accéder à l'emploi qui l'intéresse, on atteint alors une certaine égalité, c'est-à-dire le droit à l'égalité sans aucune discrimination.

Dans ce contexte, la discrimination s'entend des pratiques ou des attitudes qui, de par leur conception ou par voie de conséquence, gênent l'accès des particuliers ou des groupes à des possibilités d'emplois, en raison de caractéristiques qui leur sont prêtées à tort. L'intéressé n'est pas limité par ses capacités, mais par des barrières artificielles qui l'empêchent de mettre à profit son potentiel.

La question n'est pas de savoir si la discrimination est intentionnelle ou si elle est simplement involontaire, c'est-à-dire découlant du système lui-même. Si des pratiques occasionnent des répercussions néfastes pour certains groupes, c'est une indication qu'elles sont peut-être discriminatoires. Voilà pourquoi il est important d'analyser les conséquences des pratiques et des systèmes d'emploi. On pourra alors constater que des obstacles injustes fer-

ment les portes à certains. Ces conséquences ne sont pas nécessairement la preuve d'inégalités, mais elles indiquent qu'il y a lieu d'examiner la situation de plus près pour déterminer si cette grave incidence résulte effectivement de pratiques injustes et nécessite l'adoption de mesures correctives, ou si elle découle d'une situation non discriminatoire.

La recherche de l'égalité en matière d'emploi ne signifie pas nécessairement appliquer les mêmes mesures pour tout le monde. Elle doit servir à déterminer et à éliminer, un par un, les obstacles discriminatoires. Ce que l'égalité en matière d'emploi préconise c'est l'accès à une gamme de possibilités pour permettre à chacun et chacune de réaliser pleinement son potentiel.

L'égalité peut parfois signifier traiter tous les individus de la même façon, malgré les différences qui les caractérisent, mais elle peut également signifier les traiter en égaux en tenant compte de leurs différences.

Auparavant, la notion d'égalité s'associait uniquement à celle d'identité, et mettre tout le monde sur un pied d'égalité voulait dire traiter tout le monde de la même manière. Nous savons maintenant que cette façon de voir va peut-être à l'encontre de la notion d'égalité. À faire fi des différences, il arrive qu'on ne tienne plus compte des besoins légitimes. Il est injuste de se servir des différences entre individus pour les empêcher d'accéder à une participation équitable. L'égalité n'a aucun sens si elle ne signifie pas que nous sommes d'égale valeur malgré des différences de genre, de race, d'ethnie ou un handicap. Le sens qu'on donne à ces différences ne doit pas sanctionner la discrimination.

Ne pas vouloir reconnaître les différences et refuser de les accommoder nie l'égalité d'accès et des chances, et constitue un comportement discriminatoire. Pour atténuer la discrimination, nous devons créer une ambiance qui donne véritablement à tous la chance de réaliser leur potentiel et de faire preuve de leurs compétences. À cette fin, il peut être nécessaire de traiter différemment certaines personnes en aplanissant les obstacles à l'emploi auxquels elles seules sont confrontées pour une raison qui ne saurait se justifier.

Les gens sont défavorisés pour bien des raisons et de multiples façons: économiquement, socialement, politiquement ou du point de vue de l'enseignement. La discrimination n'est pas responsable

de toute condition désavantageuse, mais lorsqu'elle l'est, il faut adopter des mesures spéciales.

Actuellement, les quatre groupes à l'étude sont démesurément désavantagés. Manifestement, il y a des distinctions qui ont été faites par le passé ou des facteurs qui n'ont pas été pris en considération et qui font que les autochtones, les minorités visibles, les personnes handicapées et les femmes ne jouissent pas d'une part équitable des bienfaits de l'économie et se retrouvent en nombre disproportionné au bas de l'échelle par rapport à l'ensemble de la société. En adoptant une tout autre approche et en se servant de ces distinctions pour cerner et extirper les obstacles qu'elles ont créés, nous pouvons renverser les tendances actuelles et favoriser l'égalité d'accès des groupes concernés.

Pour offrir d'égales possibilités, il faut inévitablement tenir compte des besoins de divers groupes. Nous devons supprimer systématiquement ce qui empêche les membres de ces groupes de donner suite à leurs aspirations, en tenant compte de leurs besoins réels et non des besoins que nous leur prêtons. Qui plus est, il nous faut donner à ces personnes l'occasion d'utiliser leurs capacités à la mesure de leur potentiel et non à ce que nous croyons être leur potentiel. Autrement dit, commencer à faire preuve de justice à leur égard en supprimant les distinctions qui ne sont pas fondées. Si nous n'agissons pas, ces quatre groupes seront injustement pénalisés et n'évolueront que très lentement.

Il faut donner un nouveau souffle de vie à l'égalité. Le principe d'égalité doit avoir pour objet de corriger le plus rapidement possible une situation engendrée par un état d'esprit et un mode de pensée qui limitent de façon arbitraire les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

Pour les femmes, l'égalité en matière d'emploi signifie d'abord l'adoption par la société d'une nouvelle attitude envers leur rôle sur le marché du travail. Elle signifie prendre au sérieux les femmes qui travaillent, reconnaître leurs qualités professionnelles et non supposer que leur place et leurs intérêts sont en dehors du milieu de travail. Dans cette même veine, elle signifie apprécier et faciliter l'évolution du rôle de la femme pour ce qui concerne le soin de la famille en l'aidant, ainsi que son conjoint, à concilier les responsabilités professionnelles et celles de parents. Elle signifie aussi assurer aux femmes l'enseignement et la formation qui leur permettent de se qualifier pour le plus d'emplois possibles. En pratique, l'égalité se

traduit par le recrutement actif de femmes pour tout un éventail d'emplois, un salaire égal pour un travail de valeur égale, la prise en considération de femmes pour les postes comportant de plus grandes responsabilités, leur participation à la prise des décisions par leur inclusion dans les groupes d'études et les comités, la création de services de soins des enfants abordables et de qualité, des congés parentaux payés pour l'un ou l'autre des conjoints et les mêmes avantages que les hommes en matière de pension et autres.

Pour favoriser l'égalité des autochtones en matière d'emploi, il faut leur dispenser l'enseignement et la formation nécessaires, s'adapter à leur culture et à leur milieu, prendre en compte leur point de vue au moment d'établir les systèmes d'enseignement et de formation et les programmes de financement à leur intention, mettre au point une infrastructure efficace et leur offrir des services par l'intermédiaire d'établissements gérés par les autochtones.

Quant aux minorités visibles, nous devons commencer à nous en prendre d'abord au racisme qui, bien qu'il soit parfois involontaire, est quand même persistant. Il y a lieu d'offrir une formation linguistique adéquate aux immigrants, d'établir un moyen d'évaluer honnêtement les qualifications de ceux et celles qui ont acquis de l'expérience ou étudié à l'extérieur du Canada et d'établir un programme d'information et de counselling pour les aider à s'adapter à leur nouvelle vie. Lorsque c'est possible, il faut trouver le moyen de respecter leur culture et leur religion tout en les incitant à s'intégrer sans pour autant se laisser assimiler.

Pour ce qui est des personnes handicapées, il faut tout mettre en œuvre pour leur offrir des services de soutien technique et personnel. Les lieux de travail doivent être rendus accessibles du point de vue physique; des horaires souples doivent être aménagés pour ceux qui ne peuvent travailler de longues heures; des employés et un équipement spécial doivent être mis à la disposition de ceux qui en ont besoin et les rajustements d'impôt nécessaires devront être faits à l'intention des employeurs et des employé(e)s handicapé(e)s. Les régimes de pension et d'avantages doivent être modifiés pour inciter les personnes handicapées à se joindre à la population active, et il faut faire en sorte que les services de transport soient adéquats pour leur permettre de se rendre au travail.

Pour tous les groupes, l'égalité signifie l'adoption d'un réseau de communication efficace qui permettra à l'employeur et à l'employé de prendre contact, l'engagement des enseignants, des employeurs et du gouvernement à modifier les pratiques qui défavorisent les

femmes, les autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées et la fin d'une attitude condescendante et de la stéréotypie abrutissante. Elle signifie la fin de la ségrégation des emplois et l'introduction d'un système nouveau selon lequel les personnes peuvent viser tous les débouchés en fonction de leurs compétences. Autrement dit, tenir compte des différences.

Par ailleurs, il faudra continuer de sensibiliser les membres de ces groupes à l'égard de leurs propres inhibitions et les encourager à aller de l'avant. Toutefois, les possibilités de réussite sont bien meilleures si les personnes concernées savent d'emblée qu'elles ont des chances égales d'atteindre leur but.

De deux choses l'une: ou bien on planifie la suppression des obstacles, ou bien on attend indéfiniment qu'ils disparaissent, ce qui veut dire qu'entre temps on tolère la discrimination et les préjugés. En n'agissant pas, nous fermons les yeux sur le caractère intrinsèquement injuste de ces distinctions qui servent à exclure un groupe ou un autre. De ce fait, nous approuvons en tant que société les stéréotypes et les manifestations opiniâtres de discrimination et légitimons le traitement qui est réservé à ces quatre groupes.

Si leur traitement n'est pas justifiable, comme c'est le cas, nous avons l'obligation en tant que société de remédier à cette injustice. Ainsi, nous témoignons notre engagement envers le principe d'égalité. En ce sens, l'inaction, quels que soient les propos avancés par le secteur public ou privé pour justifier la situation actuelle, constitue une acceptation de l'inégalité. Rien ne saurait justifier, du point de vue économique ou politique, la perpétuation de pratiques discriminatoires au Canada. N'agissons pas et ces pratiques continueront.

La parfaite égalité est probablement utopique[2]. Quoi qu'il en soit, une société supposément civilisée ne peut se permettre de ne pas tendre vers sa réalisation. Si nous ne pouvons atteindre la parfaite égalité, nous pouvons certainement réduire l'inégalité[3].

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI VERSUS ACTION POSITIVE

La réalisation de l'égalité en matière d'emploi tient à une approche double. Le premier volet de cette approche porte sur la discri-

2. Bentham, Jeremy, «Absolute Equality is Absolutely Impossible», Bowring, John, éd., *The Works of Jeremy Bentham*, Edinborough, William Tate, 1843, p.361.

3. *Ibid*, p. 311.

mination avant l'accès à un emploi et le deuxième sur les conditions du milieu du travail qui militent contre une participation équitable à l'emploi.

Les mesures adoptées en Amérique du Nord pour faire contrepoids à la discrimination dans le domaine de l'emploi ont été baptisées action positive. Il s'agit de mesures visant à rendre le recrutement, l'embauchage, les promotions et les revenus plus équitables. Ces mesures consistent à modifier les pratiques du milieu de travail afin d'absorber un effectif plus hétérogène.

La Commission s'est fait dire maintes fois que l'expression «action positive» était ambiguë et obscure. Ceux qui approuvaient l'intervention du gouvernement pour favoriser l'égalité des chances s'opposaient évidemment moins à l'expression, même s'ils n'étaient pas certains quant à son sens exact. En revanche, ceux qui rejetaient toute forme d'intervention s'opposaient à cette expression, quelle que soit sa définition.

Les propos qui sont tenus à l'égard de l'égalité donnent souvent lieu à des réactions très vives. On prend fréquemment position sans réfléchir suffisamment, quel que soit le point de vue, et malgré tout on s'entête dans ses opinions, si bien qu'il devient pratiquement impossible d'avoir une discussion constructive. À la longue, les paroles elles-mêmes l'emportent sur le débat et engendrent une espèce de résistance excluant le bon sens. Dans pareils cas, il peut être utile de modifier le vocabulaire de manière à rendre le débat plus raisonnable. Il faut opposer des principes et non des émotions.

Pour bien des gens, l'expression «action positive» évoque des politiques interventionnistes du gouvernement, et cela suffit pour qu'ils réagissent très mal. Pour d'autres, tout dépend du genre d'intervention. Même s'ils rejettent l'idée d'action positive, quelles que soient les preuves à l'appui, il sera au moins possible de parler des questions en cause, car l'expression elle-même ne les effraie pas. Autrement dit, il n'y a pas trop de réticence à discuter de l'élimination des obstacles discriminatoires en matière d'emploi, mais on se refuse à discuter «d'action positive» comme on l'entend actuellement.

Aussi, la Commission propose l'adoption d'une nouvelle expression, soit «équité en matière d'emploi», pour décrire les programmes canadiens visant à résorber la discrimination au travail. On espère par ce moyen favoriser un débat plus constructif.

Les Américains, eux, ont adopté l'expression action positive. Toutefois, aux États-Unis, elle est maintenant synonyme de quotas. Comme il n'est pas certain que nous, au Canada, voulions en faire autant, il serait peut-être préférable de lui donner un autre nom pour éviter la confusion et l'opposition. Ce n'est pas obligatoire, mais il convient d'y songer.

Entre temps, lorsque, dans le présent rapport, nous parlons d'action positive dans un contexte canadien, ce n'est qu'une solution de facilité, faute d'une meilleure expression pour décrire les mesures adoptées afin d'éliminer la discrimination au travail. En définitive, peu importe si au Canada nous parlons d'équité en matière d'emploi ou d'action positive pourvu que nous nous entendions sur le sens de l'expression, à savoir qu'il s'agit de pratiques d'emploi visant à supprimer les barrières discriminatoires et à offrir à tous et à toutes les mêmes occasions de se réaliser du point de vue professionnel.

OBJECTIF DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

On a tenté, du point de vue juridique, de supprimer la discrimination et de corriger ses effets. Les lois sur les droits de la personne, les codes du travail et la *Charte des droits et libertés* renferment des dispositions à ce sujet[4]. Règle générale, elles présentent deux inconvénients: elles sont limitées aux allégations individuelles de discrimination et, sauf en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario[5] et de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*[6],

4. Voir, par exemple, les lois suivantes: Charte canadienne des droits et libertés, *Loi constitutionnelle de 1982*, c. 11 (R.-U.), *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-1977 c. 33 modifié, S.C. 1977-1978, c. 22; S.C. 1980-1981, c. 54; S.C. 1980-1981-1982, c. 111; S.C. 1980-1981-1982, c. 143; *Individual Rights Protection Act* de l'Alberta, R.S.A. 1980, c. I-2; *British Columbia Human Rights Act*, S.B.C. 1984, c. 22; *Loi sur les normes d'emploi* du Manitoba, R.M.S. 1970, c. E- 110 modifié 1975, c. 20, partie IV; *Loi sur les droits de la personne* du Manitoba, S.M. 1974, c. 65; *Loi sur les droits de l'Homme* du Nouveau-Brunswick, L.R.N.B. 1973, c. H-11; *Newfoundland Human Rights Act*, R.S.N. 1970, c. 262 modifié, S.N. 1974, n° 114; *Nova Scotia Human Rights Act*, S.N.S. 1969, c. 11; *Labour Standards Code* de la Nouvelle-Écosse, S.N.S. 1972, c. 10 modifié, S.N.S. 1976, c. 41; S.N.S. 1977, c. 68; *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario, L.R.O. 1980, c. 137 modifié; *Code des droits de la personne* de l'Ontario, L.O. 1981, c. 53; *Prince Edward Island Human Rights Act*, S.P.E.I. 1975, c. 72; *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, L.R.Q. 1977, c. C-12; *Saskatchewan Human Rights Code*, S.S. 1979, c. S-24.1; *Labour Standards Act* de la Saskatchewan, R.S.S. 1978, c. L-1; *Fair Practices Ordinance* des Territoires du Nord-Ouest, R.O.N.W.T. 1974, c. F-2; *Labour Standards Ordinances* du Yukon, R.O.Y.T. 1971, c. L-1 modifié, O.Y.T. 1973 (1st), c. 13.

5. *Code des droits de la personne* de l'Ontario, L.O. 1981, art. 10, c. 53.

6. *Loi canadienne sur les droits de la personne*, S.C. 1976-1977, c. 33 modifié, art. 10. Voir *C.N.R. c. K.S. Bhinder* (1983), 4 C.H.R.R., D/1404.

elles sont virtuellement limitées aux seuls cas de discrimination intentionnelle.

Cette façon de faire respecter les droits de la personne, fondée sur des solutions individuelles plutôt que d'ensemble et qui ne s'applique que dans les cas de discrimination intentionnelle, est insuffisante pour enrayer la discrimination subtile, persistante et répandue.

L'enseignement ne peut suffire à lui seul non plus. Il a été jusqu'ici le moyen de prédilection pour débarrasser la société de ses préjugés. On se rend compte, toutefois, que ce n'est pas le meilleur, car il est désespérément lent à produire des résultats et souvent inefficace lorsqu'il s'agit de préjugés enracinés. C'est un moyen d'autant plus lent que les besoins sont impérieux.

La formule classique d'une commission des droits de la personne, qui peut servir de recours aux individus faisant l'objet d'actes délibérés de discrimination, est maintenant remise en cause du fait qu'une commission ne possède pas les pouvoirs juridiques nécessaires pour résoudre le problème dans son ensemble. En réglant les cas de discrimination intentionnelle un par un, les commissions des droits de la personne adoptent une solution de cataplasme alors que le mal est déjà très répandu.

Il est parfois extrêmement difficile de déterminer s'il y a discrimination intentionnelle. Il n'est cependant pas superflu de proposer des solutions qui permettent à ceux qui font l'objet de discrimination intentionnelle prouvable d'obtenir réparation. Bien au contraire, des solutions sont manifestement nécessaires, car celles qui existent ne font qu'effleurer un problème qui est complexe. Certains sont pleins de préjugés mais ne les manifestent pas et d'autres font preuve d'une discrimination flagrante par ignorance ou bienveillance mal placée. Nos intentions sont parfois bien moins évidentes pour les autres que les conséquences de notre comportement.

Ce sont les conséquences qui constituent l'essentiel de la «discrimination systémique». Cette dernière suggère qu'il est plus important de se pencher sur l'incidence inexorable de la discrimination sur les particuliers ou les groupes que de chercher à savoir s'il s'agit de discrimination insouciante ou intentionnelle. Cette approche a d'abord été décrite en 1972 dans l'affaire *Griggs* contre *Duke Power Co.*[7], jugée par la Cour suprême des États-Unis. La cour a

7. *Griggs* v. *Duke Power Co.* 401 U.S. 424 (1971).

posé en principe qu'il fallait tenir compte des conséquences plutôt que des mobiles en déterminant s'il y avait discrimination ou non. C'est le raisonnement dont s'inspirent maintenant les cours des États-Unis et nous devrions le retenir.

La discrimination systémique rend nécessaire l'adoption de mesures systémiques. Plutôt que de voir en la discrimination une seule victime et un seul coupable, l'explication systémique reconnaît qu'en gros ce sont les systèmes et les pratiques que nous avons adoptés, parfois à notre insu, qui préjudicient à certains groupes de la société. Ce sont les répercussions du système, plutôt que les attitudes qui sont à la source, qui justifient l'adoption de mesures correctives.

L'action positive et l'équité en matière d'emploi préconisent l'adoption de mesures systémiques et systématiques pour faire contrepoids à la discrimination systémique. Elles visent à améliorer la situation de ceux qui, parce qu'ils font partie d'un certain groupe et sont reconnus en tant que tels, doivent subir les effets néfastes et injustes de systèmes ou de pratiques discriminatoires.

Ces mesures systémiques doivent résorber la discrimination qui découlent des deux situations classiques suivantes:

a) des systèmes conçus pour un milieu homogène et ayant des répercussions néfastes et disparates;

b) des pratiques s'inspirant des caractéristiques stéréotypées attribuées à une personne en raison du groupe auquel elle appartient et qui entraînent aussi des effets néfastes et disparates.

Dans le premier cas, la discrimination provient de systèmes principalement destinés à une population mâle de race blanche apte au travail; dans le deuxième cas, il s'agit de pratiques fondées sur l'idée des autres que se font les mâles de race blanche apte au travail.

Dans l'un et l'autre cas, les systèmes et pratiques institutionnalisés ont pour conséquence d'exclure en grand nombre et de façon arbitraire ceux et celles qui, du fait qu'ils appartiennent à un groupe donné, se voient carrément priver de l'occasion de faire preuve de leurs capacités.

L'adoption de mesures pour corriger cette situation est donc justifiée, voire essentielle. Peu importe, que nous les nommions équité

en matière d'emploi ou action positive, ces mesures ont le même objectif: permettre à ceux qui n'en auraient pas eu l'occasion par suite de discrimination, de postuler les emplois disponibles. Ainsi, l'emprise d'un groupe sur les avantages économiques prendra peut-être fin; et mettre fin à l'hégémonie d'un groupe n'est pas une forme de discrimination à rebours, mais plutôt le début de l'égalité. Améliorer la situation économique des femmes et des minorités n'est pas un privilège ou un avantage qu'on leur accorde, c'est plutôt la suppression des préjugés qui jouent en faveur des hommes de race blanche et qui ont eu cours trop longtemps aux dépens des autres groupes[8].

Nous ne devrions pas non plus avoir la naïveté de croire qu'une fois l'accès facilité, les groupes concernés seront automatiquement traités de façon juste. Il ne s'agit pas de faire miroiter aux groupes exclus l'idée que l'instruction et la formation nécessaires garantiront des possibilités d'emploi. Ils doivent être assurés que le changement implique l'égalité d'accès non seulement aux possibilités d'emploi en général, mais également aux possibilités auxquelles les aptitudes de chacun et chacune donnent droit. L'égalité en matière d'emploi prend alors tout son sens.

Pour assurer l'égalité, il faut bien s'armer. Il ne suffit pas de vouloir revendiquer les mêmes droits à moins de disposer des moyens de les faire respecter. Pour que l'égalité d'accès ne soit pas qu'une simple façade, il faut se doter des mécanismes nécessaires.

C'est pourquoi nous comptons sur l'équité en matière d'emploi pour assurer non seulement l'accès sans discrimination aux possibilités existantes, mais également la réalisation de ces possibilités.

L'ÉGALITÉ DANS LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS

La recherche véritable de l'égalité est un test permettant d'évaluer notre réussite en tant que démocratie libérale. Le Canada a affirmé son engagement à cet égard dans l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*[9].

---

8. Belton, Robert, «Discrimination and Affirmative Action: An Analysis of Competing Theories of Equality and *Weber*», *North Carolina Law Review* (1981), vol. 59, p. 537, note 28. M. Belton affirme que la «discrimination à rebours» est une fiction sur le plan juridique.

9. *Loi constitutionnelle de 1982*, c. 11 (R.-U.). L'article 15 n'entrera en vigueur que le 17 avril 1985.

L'article 15 protège le droit à l'égalité de chaque individu, sans discrimination:

> (1) La loi ne fait exception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.
>
> (2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

Bien que le contenu du paragraphe 15(2) fasse mention de mesures destinées «à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés», la note en marge du paragraphe utilise l'expression «promotion sociale».*

En vertu de la *Déclaration canadienne des droits de l'Homme* qui a précédé la Charte, la Cour suprême du Canada avait limité la définition d'égalité à «l'égalité d'application régulière la loi»[10]. Le texte du paragraphe 15(1) de la Charte permet une interprétation plus large, puisqu'il dispose que le droit à l'égalité n'est pas uniquement une garantie légale (égalité devant la loi) mais également un droit fondamental (même bénéfice et même protection de la loi). La loi doit être non seulement accessible à tous, mais aussi être appliquée uniformément.

En attendant qu'un tribunal juge raisonnables et démontrables des limites à l'égalité, on présume que l'égalité, telle que garantie par le paragraphe 15(1), est un droit absolu[11]. Il est difficile en tout

---

*Expression utilisée dans la Charte pour rendre «affirmative action», i.e. action positive.

10. S.R.C. 1970, appendice III. Voir *Procureur général du Canada* c. *Lavell* [1974] R.C.S. 1349; *Bliss* c. *Procureur général du Canada* [1979] 1 R.C.S. 183.

11. Rien n'indique que les tribunaux canadiens voudront ou devront appliquer le test du «strict examen» à un groupe quelconque, comme les tribunaux américains l'ont fait pour les minorités. Certains prétendent toutefois que l'existence de l'art. 28, ainsi que les raisons qui ont conduit à son inclusion dans la loi, garantit l'égalité aux hommes et aux femmes sans les assujettir au «test des limites raisonnables» prévues à l'art. 1, réservant ainsi le test du «strict examen» aux cas d'inégalités entre les deux sexes. L'art. 28 dispose:

> Indépendamment des autres dispositions de la présente charte, les droits et libertés qui y sont mentionnés sont garantis également aux personnes des deux sexes.

cas de voir comment, sur le plan de la forme et du fond, il serait possible de se prononcer contre le droit à l'égalité sans aucune discrimination en invoquant des limites dont la justification puisse se démontrer dans une société libre et démocratique[12]. L'article 15, qui contient ses propres limites raisonnables, énonce le droit de toute personne à l'égalité, sans discrimination aucune.

Toutefois, comme l'indiquent clairement d'autres parties de la Charte, cela ne signifie pas que des distinctions entre individus et groupes ne soient pas reconnues, ni que tout le monde doive nécessairement être traité de manière identique. Valoriser et protéger la diversité est également l'un des idéaux de notre démocratie libérale.

C'est pourquoi certaines sections de la Charte renforcent la protection contre l'assimilation imposée, et prévoient des règles d'interprétation exigeant que la diversité soit respectée dans toute définition de l'égalité. L'article 23[13] protège les droits et libertés à l'égard de la langue, l'article 25[14] les droits et libertés des autochtones et l'article 27[15] la diversité du patrimoine culturel. L'article 28[16]

---

12. La charge de la preuve revient à la partie qui soutient que les limites sont raisonnables. L'art. 1 de la charte stipule:

> La Charte canadienne des droits et libertés garantit les droits et libertés qui y sont énoncés. Ils ne peuvent être restreints que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.

Voir également *Quebec Association of Protestant School Boards et al.* c. *Procureur général du Québec et al.* (nº 2), (1982), 140 D.L.R. (3d) 33 (Cour suprême du Québec); *Re Federal Republic of Germany and Rauca* (1983), 145 D.L.R. (3d) 638 (Ont. C.A.).

13. Le paragraphe 23(1) dispose:

> Les citoyens canadiens:
>
> a) dont la première langue apprise et encore comprise est celle de la minorité francophone ou anglophone de la province où ils résident,
>
> b) qui ont reçu leur instruction, au niveau primaire, en français ou en anglais au Canada et qui résident dans une province où la langue dans laquelle ils ont reçu cette instruction est celle de la minorité francophone ou anglophone de la province,
>
> ont, dans l'un ou l'autre cas, le droit d'y faire instruire leurs enfants, aux niveaux primaire et secondaire, dans cette langue.

14. L'article 25 stipule:

> Le fait que la présente charte garantit certains droits et libertés ne porte pas atteinte aux droits ou libertés — ancestraux, issus de traités ou autres — des peuples autochtones du Canada, notamment:
>
> a) aux droits ou libertés reconnus par la Proclamation royale du 7 octobre 1763;
>
> b) aux droits ou libertés acquis par règlement de revendications territoriales.

15. L'article 27 stipule:

> Toute interprétation de la présente charte doit concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens.

16. *Supra*, note 11.

garantit l'égalité des droits pour les deux sexes. L'article 36[17] réaffirme l'engagement du Canada à promouvoir l'égalité des chances et à réduire les disparités économiques. L'égalité, au sens de la Charte, est par conséquent le droit de s'intégrer à l'ensemble de la société canadienne compte tenu des différences. Il s'agit de reconnaître et d'accepter les différences, et non de les ignorer et de les rejeter.

Il s'agit là d'un paradoxe qui est au cœur de toute recherche de l'égalité en matière d'emploi: parce que des différences existent et doivent être respectées, l'égalité en milieu de travail ne signifie pas, et ne doit pas signifier, le même traitement pour tous.

En tenant compte du chemin que beaucoup doivent encore parcourir avant de parvenir à l'égalité, et en reconnaissant que des obstacles arbitraires n'ont fait, jusqu'ici, que reculer davantage l'objectif à atteindre, le paragraphe 15(2) autorise maintenant les lois, programmes ou activités destinés à éliminer les contraintes à l'égalité. Tandis que le paragraphe 15(1) garantit aux individus le droit d'être traités en égaux sans discrimination aucune, le paragraphe 15(2), bien qu'il ne rende pas obligatoire l'application de mesures, prévoit que le fait de tenter d'améliorer la condition des individus ou groupes défavorisés ne constitue ni une pratique discriminatoire ni une violation du droit à l'égalité garanti par le paragraphe 15(1), même si cela signifie les traiter de façon différente[18].

---

17. Le paragraphe 36(1) stipule:

> Sous réserve des compétences législatives du Parlement et des législatures et de leur droit de les exercer, le Parlement et les législatures, ainsi que les gouvernements fédéral et provinciaux, s'engagent à:
>
> a) promouvoir l'égalité des chances de tous les Canadiens dans la recherche de leur bien-être;
>
> b) favoriser le développement économique pour réduire l'inégalité des chances;
>
> c) fournir à tous les Canadiens, à un niveau de qualité acceptable, les services publics essentiels.

18. Seules la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (S.C. 1976-1977, c. 33, modifié, par. 41(2)) et le *Saskatchewan Human rights Code* (S.S. 1979, c. S-24.1, par. 31(7)) autorisent spécifiquement la commission d'enquête ou tout organisme analogue à ordonner la mise en œuvre d'un programme d'action positive dans les cas où la discrimination a été prouvée.

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (L.R.O. 1981, c. 53, par. 13(1)), la *Loi sur les droits de l'Homme du Nouveau-Brunswick* (L.R.N.B. 1973, c. H-11, art. 13), la *Prince Edward Island Human Rights Act* (S.P.E.I. 1975, c. 72, art. 19), la *Human Rights Act* de la Colombie-Britannique (S.B.C. 1984, c. 22, par. 19(2), et la *Individual Rights Protection Act* de l'Alberta (R.S.A. 1980, c. I-2, par. 13(1)b)) la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec (L.R.Q. 1977, c. C-12, al. 86.1-86.7 et S.Q. 1982, c. 61), la *Nova Scotia Human Rights Act* (S.N.S. 1969, c.11, art. 19), la *Fair Practices Ordinance* des Territoires du Nord-Ouest (R.O. N.W.T. 1974, c. F-2, et 1981 (3rd) c.12, art. 27) et la *Loi sur les droits de la personne* du Manitoba (S.M. 1974, c. 65, art. 9) autorisent tous des programmes d'action positive et contiennent à cette fin des dispositions de protection ou d'approbation.

Le paragraphe 15(2) ouvre la voie en permettant l'application de mesures correctives à un groupe. L'article 15 favorise une approche globale ou systémique plutôt qu'individuelle en vue d'éliminer les obstacles discriminatoires.

Le paragraphe 15(2) n'exige pas l'adoption de lois ou la création de programmes et d'activités pour parvenir plus vite à l'égalité, corriger les inégalités ou éliminer la discrimination. Mais il sanctionne de telles mesures, leur accordant une reconnaissance légale. De la même façon, le paragraphe 6(4) de la Charte autorise, sans l'imposer, l'adoption de lois ou de programmes destinés à améliorer la situation d'individus défavorisés dans les provinces où le taux d'emploi est inférieur à la moyenne nationale[19].

Il est difficile de dire si, en matière d'action positive, les tribunaux accorderont réparation de façon à appliquer les garanties énoncées aux paragraphes 15(1), 6(2) et 6(3) en exigeant des programmes du genre de ceux envisagés par les paragraphes 15(2) et 6(4), comme les tribunaux américains l'ont fait en vertu du *Title 7* de la *Civil Rights Act* (Loi sur les droit civiques)[20]. Bien que, dans une

---

19. L'article 6 dispose:

    (1) Tout citoyen canadien a le droit de demeurer au Canada, d'y entrer ou d'en sortir.

    (2) Tout citoyen canadien et toute personne ayant le statut de résident permanent au Canada ont le droit:

        a) de se déplacer dans tout le pays et d'établir leur résidence dans toute province;

        b) de gagner leur vie dans toute province.

    (3) Les droits mentionnés au paragraphe (2) sont subordonnés:

        a) aux lois et usages d'application générale en vigueur dans une province donnée, s'ils n'établissent entre les personnes aucune distinction fondée principalement sur la province de résidence antérieure ou actuelle;

        b) aux lois prévoyant de justes conditions de résidence en vue de l'obtention des services sociaux publics.

    (4) Les paragraphes (2) et (3) n'ont pas pour objet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer, dans une province, la situation d'individus défavorisés socialement ou économiquement, si le taux d'emploi dans la province est inférieur à la moyenne nationale.

20. *Civil Rights Act of 1964*, Pub.L. No.88-352, 78 Stat.253 (codifié dans 42 U.S.C. par. 2000e (1976)).

interprétation large de l'article 24[21], ils puissent ordonner de telles mesures, les juges canadiens peuvent se montrer hésitants à explorer cette nouvelle voie judiciaire. Le plus souvent, les décisions judiciaires consisteront probablement à déterminer ce qui constitue un degré suffisant de la condition de «défavorisé» pour justifier la création d'un programme correctif.

Contrairement au système américain, la constatation d'une discrimination n'est pas une condition préalable à l'approbation d'un plan d'action positive en vertu de la Charte. Une enquête judiciaire, s'il y a lieu, consisterait à déterminer si un groupe est ou non défavorisé. Une telle enquête, dans le contexte de l'emploi, chercherait probablement à prouver que les membres d'un groupe particulier connaissent un taux de chômage plus élevé, perçoivent des salaires plus bas et ont tendance à être confinés à des emplois jouissant d'une moins grande considération sociale. C'est ce qu'on a appelé les «indicateurs sociaux» de la discrimination en matière d'emploi[22]. On peut également les qualifier de discrimination systémique.

Dans la seule cause[23] de «promotion sociale» sur laquelle la Cour suprême du Canada a dû se prononcer avant l'adoption de la Charte, le tribunal a jugé nécessaire un programme destiné aux autochtones pour «améliorer le sort des Indiens de façon à ce qu'ils puissent être en position concurrentielle pour obtenir des emplois, quelles que soient les différences qui les caractérisent»[24] [*traduction libre*] . La cour n'a exigé aucune preuve matérielle. Elle s'en est tenue au constat d'un désavantage et a confirmé la validité de ce programme particulier.

Les tribunaux peuvent se sentir mal à l'aise dans le rôle d'arbitre des inégalités, puisqu'il les oblige à porter un jugement d'ordre statistique et économique qui, selon eux, serait davantage du ressort des instances gouvernementales qui décident des politiques et des

---

21. L'article 24 dispose:

    > *Toute personne*, victime de violation ou de négation des droits ou libertés qui lui sont garantis par la présente charte, peut s'adresser à un tribunal compétent pour obtenir la réparation que le tribunal estime convenable et juste eu égard aux circonstances.

22. Blumrosen, Alfred W., «The Law Transmission System and the Southern Jurisprudence of Employment Discrimination», *Industrial Relations Law Journal*, vol. 6, 1984, p. 333-335.

23. *Conseil de la tribu Athabasca* c. *Amoco Canada Petroleum Co. Ltd.*, (1981), 124 D.L.R. (3rd) 1 (S.C.C.).

24. *Ibid.*, p. 10.

programmes à suivre[25]. Toutefois, si on laisse finalement aux tribunaux le soin de décider ce que signifie le terme «défavorisé», il serait conforme à l'esprit de l'article 15, qui fait clairement allusion à la discrimination systémique et au recours à des mesures systémiques, de considérer comme «défavorisés» les individus qui sont membres d'un groupe jugé défavorisé.

Ainsi, le tribunal n'aurait pas à évaluer la situation de chaque personne visée par un programme correctif pour déterminer si elle a le droit d'être incluse dans la catégorie des groupes défavorisés. Tout membre d'un groupe défavorisé serait censé avoir été défavorisé et par conséquent aurait droit aux avantages de ce programme.

Un certain nombre d'autres questions pertinentes posées par la Charte restent à éclaircir du point de vue judiciaire: la Charte s'applique-t-elle également, non seulement au gouvernement, mais aux sociétés d'État ou aux organismes privés et non gouvernementaux[26]? Dans quelle mesure les recours légaux seront-ils autorisés et quelles seront les parties habilitées à les demander[27]? L'article 28 protège-t-il contre les limites qui peuvent être imposées en vertu des articles 1 et 33[28]? Dans quelle mesure retiendra-t-on les obliga-

---

25. Le juge Powell, dans *Regents of the University of California* c. *Bakke* 438 U.S. 265 (1978), a exprimé ce sentiment lorsqu'il a dit ce qui suit: «Ce genre d'analyse des variantes politiques et sociales, qui est nécessaire pour l'établissement de tels classements, ne relève tout simplement pas de la compétence judiciaire—même s'il est réalisable politiquement et souhaitable socialement» (p. 297).

26. Le paragraphe 32(1) stipule:

    La présente charte s'applique:

    a) au Parlement et au gouvernement du Canada, pour tous les domaines relevant du Parlement, y compris ceux qui concernent le territoire du Yukon et les territoires du Nord-Ouest;

    b) à la législature et au gouvernement de chaque province, pour tous les domaines relevant de cette législature.

27. Dans *Ontario Film and Video Appreciation Society and Ontario Board of Censors* (1983), 41 O.R. (2d) 583 (Ont. H.C.), confirmé, (1984), 45 O.R. (2d) 80 (Ont. C.A.). Voir également *Thorson* c. *Procureur général du Canada* (n° 2), [1975] 1, R.C.S. 138; *Nova Scotia Board of Censors* v. *McNeil* [1976] 2, R.C.S. 265 (1975), 55 D.L.R. (3d) 632; *Quebec Association of Protestant School Boards et al.* c. *Procureur général du Québec et al.* (n° 2), (1982), 140 D.L.R. (3d) 33 (Cour suprême du Québec).

28. Le paragraphe 33(1) stipule:

    Le Parlement ou la législature d'une province peut adopter une loi où il est expressément déclaré que celle-ci ou une de ses dispositions a effet indépendamment d'une disposition donnée de l'art. 2 ou des art. 7 à 15 de la présente charte.

    Walter Tarnopolsky affirme de façon convaincante que l'art. 28 n'a pas pour effet de priver les femmes des mesures d'action positive, mais plutôt d'éviter que les dispositions de l'art. 1 ou de l'art. 33 l'emportent sur celles garantissant l'égalité entre les deux sexes. («The Equality Rights», in *Canadian Charter of Rights and Freedoms: Commentary*, éd. Walter S. Tarnopolsky and Gerald-A. Beaudoin, Toronto, Carswell, 1982, p. 436, 437).

tions juridiques du Canada découlant du droit international pour évaluer l'application de la Charte et en particulier, pour définir les «limites raisonnables»? Quels sont les rapports entre les recours prévus par la Charte et d'autres recours légaux tels que ceux figurant dans les lois sur les droits de la personne[29]? Quelle est l'étendue du recours prévu par l'article 24 en cas de violation du paragraphe 15(1) ? Comment s'appliqueront rétrospectivement les dispositions de la Charte?

CONSIDÉRATIONS ÉCONOMIQUES

L'économie du Canada est chancelante depuis un certain temps. Le taux de chômage au pays, qui était de 11,2 % en août 1984, devrait se maintenir aux alentours de ce chiffre jusqu'à la fin de la décennie[30].

Le plein emploi est souhaitable à tous les points de vue[31]. La Commission, en particulier, est consciente des avantages qu'il apporterait à la réalisation de ses objectifs. De toute évidence, moins les emplois sont nombreux, plus la concurrence est vive, et moins il est probable que des propositions visant à changer les règles de la concurrence reçoivent un accueil favorable. La Commission doit prendre l'économie comme elle est. Mais le fait que cette dernière soit anémique ne justifie pas une attitude indifférente à l'égard de la discrimination.

Les membres des quatre groupes à l'étude représentent environ 60 % de la population totale du Canada[32]. Ils ont le droit, quelle que soit la conjoncture économique, de prétendre à leur juste part des possibilités d'emploi. Quelle que soit son ampleur, la récession

---

29. *Board of Governors of the Seneca College of Applied Arts and Technology* c. *Pushpa Bhadauria* [1981] 2 R.C.S. 181, (1981) 124 D.L.R. (3d) 193; *Re Ontario Film and Video Appreciation Society and Ontario Board of Censors*, *supra*, note 27.

30. Conference Board du Canada, *Quarterly Canadian Forecast*, vol. 10, nº 3 (Octobre 1983).

31. Bellemare, Diane; Dussault, Ginette et Poulin-Simon, Lise, *Les femmes et l'économie*, février 1984. Document rédigé pour la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi.

32. Les femmes, les hommes autochtones et les hommes des minorités visibles constituent 57 % de la population canadienne. (Statistique Canada, *Recensement du Canada de 1981*, vol. 1—série nationale (population) cat. 92-911.) Bien qu'il n'existe aucune donnée précise sur le nombre d'hommes handicapés au Canada, on évalue généralement à 10 % le nombre de personnes handicapées dans la population canadienne.

n'a fait qu'accentuer les inégalités qu'ils subissent depuis longtemps et qui leur ont valu d'être mal formés, mal employés[33], mal payés et carrément exclus de la population active.

La concurrence dans la recherche d'un emploi doit être impartiale, ouverte à tous ceux et celles qui ont ou pourraient avoir les compétences, indépendamment de leur sexe, de leur origine ethnique, de leur race ou de leur handicap. Il est difficile d'imaginer une excuse valable pour retarder encore le moment d'intervenir, compte tenu de nos idéaux déclarés et des engagements inscrits dans la *Charte canadienne des droits et libertés.* Pour ce qui est d'attendre une conjoncture plus favorable, l'âge d'or économique est sans doute encore plus éloigné que ne le prévoient les plus optimistes.

La mise en œuvre de politiques permettant à qui le désire de pouvoir exploiter pleinement son aptitude à occuper un emploi ne devrait pas être rattachée aux aléas de l'économie. Le moyen le plus efficace d'éviter que ces quatre groupes ne subissent de nouveau de façon irréversible le contrecoup humain et financier d'une situation économique est d'imposer l'équité en matière d'emploi. C'est maintenant permis en vertu de l'article 15 de la Charte, et si celle-ci n'est pas la solution à tous les problèmes, c'est une étape importante.

Il a été démontré que les États-Unis ont retiré un profit de 50 % de leurs investissements dans les programmes d'action positive[34]. Ces bénéfices auraient sans doute été supérieurs si ce n'était du coût de certains «détails de conception des premiers programmes»[35] que le Canada n'est pas tenu d'imiter.

En ce qui a trait à la planification globale, l'un des avantages pour les entreprises, mis en lumière par les mesures d'action positive, est l'importance de l'intégration de la gestion des ressources

---

33. Conformément à la théorie d'une économie double ou fragmentée, certains emplois sont souhaitables dans les secteurs économiques centraux et d'autres le sont moins dans les secteurs marginaux. Permettre d'accéder des secteurs marginaux aux secteurs centraux est l'un des défis que pose l'égalité en matière d'emploi.

34. Cruz, Nestor, «Is Equal Employment Opportunity Cost Effective?», *Labour Law Journal*, vol. 31, nº 5, mai 1980, p. 295.

35. Emploi et Immigration Canada, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980.* Rapport du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, Ottawa, juillet 1981, p. 118.

humaines avec les autres activités de l'entreprise[36]. Pour les individus, les avantages consistent notamment à faire valoir leur dignité et leur capacité à contribuer à l'économie. Pour la société, les avantages sont inestimables.

L'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* met un terme aux débats sur la question de savoir si l'on devrait permettre que la situation économique du pays détermine le moment propice pour appliquer l'égalité. Le moment est maintenant venu de passer aux actes et de concrétiser l'égalité.

---

36. Luce, Sally R., *Retrenchment and Beyond: The Acid Test of Human Resource Management*. Rapport du Conversation Research Centre du Conference Board du Canada, Ottawa, mai 1983; Shaeffer, Ruth, *Nondiscrimination in Employment and Beyond*, New York, Conference Board, 1980, p. 43, 44; Townson, Monica, *The Socio-Economic Costs and Benefits of Affirmative Action for Canada*. Document rédigé pour la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, décembre 1983.

Chapitre 2

LES GROUPES À L'ÉTUDE

> «À l'origine de la discrimination, on peut retracer le fait que la plupart des entreprises ont dans le passé considéré l'homme, non handicapé, et de race blanche comme le travailleur idéal pour la plupart des postes, exception faite des emplois qui avaient toujours été considérés comme typiquement féminins. Certaines pratiques d'emploi se sont par conséquent développées en fonction des caractéristiques physiques et culturelles de ce travailleur type, défavorisant ainsi les autres travailleurs, quelles que soient leurs aptitudes et leurs qualités. Avec le temps, ces pratiques sont devenues si généralement acceptées et si profondément enracinées dans les usages de l'entreprise qu'elles ont rarement été remises en question ou modifiées.»[1]

Problèmes et observations

Indépendamment de la gamme de différences propres aux quatre groupes à l'étude et les distinguant les uns des autres, on s'entendait, lors de presque toutes les réunions que la Commission a tenues à travers le Canada avec les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles, pour reconnaître le besoin d'une intervention gouvernementale visant à augmenter leur participation à la population active. Leurs taux d'activité et de chômage, leurs niveaux de salaire et la ségrégation professionnelle dont ils sont victimes, les ont acculés à chercher une telle intervention.

Leurs revendications ont pris diverses formes. Ces groupes étaient généralement convaincus que les lois et les approches traditionnelles pour lutter contre la discrimination n'étaient pas de taille vu l'immensité du problème, et que la myriade de mesures et de programmes établis pour inciter une société réticente à changer était insuffisante. Ces groupes prônaient l'adoption d'une approche globale qui mettrait fin à une ère caractérisée par la discrimination systémique qui céderait la place à la saine confrontation du problème.

Ils étaient nombreux à préconiser un mécanisme rigoureux de contrôle et d'application, indépendant du gouvernement. La plupart était d'avis que l'élimination des obstacles discriminatoires sur le lieu du travail devrait être stipulée par la loi et non laissée aux déci-

---

1. Emploi et Immigration Canada, *Action positive: Manuel de formation technique*, Ottawa, 1982, p. 38.

sionnaires de l'heure, prolifiques en directives. Las de sans cesse reformuler leurs revendications, ils cherchaient des solutions qui contreraient de façon définitive le processus de discrimination.

Dans l'ensemble, on retrouve beaucoup de cynisme et de frustration chez les membres des groupes à l'étude. Plusieurs de ceux avec lesquels la Commission s'est entretenue présentent les mêmes arguments au gouvernement depuis des années. Ils disent que leurs points de vue sont souvent sollicités mais rarement pris en compte. Ces personnes ont dit qu'au cours des mois et parfois des jours suivant ou précédant leur rencontre avec la Commission, elles avaient présenté ou elles présenteraient les mêmes faits et positions à un Groupe de travail parlementaire sur la participation des minorités visibles au sein de la société canadienne, à une Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement pour le Canada, à un Groupe de travail parlementaire sur la réforme des pensions, à une Commission d'enquête sur le travail à temps partiel et à un Groupe de travail parlementaire sur l'autonomie politique des Indiens.

De plus, les femmes ont fait remarquer que depuis les travaux de la Commission royale d'enquête sur le statut de la femme en 1970, très peu d'améliorations concrètes ont été apportées. Les autochtones ont signalé la publication, au cours des derniers dix ans, d'une gamme d'études qui n'ont toutefois pas porté fruit. Les personnes handicapées ont rappelé les progrès très lents de la mise en œuvre de certaines des recommandations clés de *Obstacles*[2], un rapport du Comité spécial concernant les invalides et les handicapés. Enfin, les minorités visibles ont souligné qu'on avait financé le multiculturalisme plutôt que de s'attaquer aux problèmes de la discrimination raciale.

L'absence de suivi suscitait plus de frustration que la prolifération des travaux de recherche. Personne n'a contesté le besoin de soigneusement passer en revue les répercussions des diverses options mises de l'avant. Or, lorsqu'il y a, comme en l'occurrence, conformité des conclusions des multiples travaux de recherche et du message véhiculé par ces groupes, il y a tout lieu de s'interroger sur l'absence de réactions au niveau politique.

La Commission avait pour mandat d'examiner les moyens les plus efficaces «de remédier aux lacunes de certaines méthodes

2. Canada, Chambre des communes, *Obstacles*, Rapport du Comité spécial concernant les invalides et les handicapés, février 1981.

d'emploi» puisque «les mesures prises par les employeurs canadiens pour accroître l'embauche et la productivité des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles n'ont pas encore entraîné de changements sensibles dans les méthodes d'emploi qui ont pour effet involontaire d'écarter un nombre démesuré de ces personnes des possibilités d'embauche et d'avancement».

Le mandat de la Commission mentionne également «que le gouvernement reconnaît qu'il lui incombe au premier chef d'assurer la gestion équitable et rationnelle des ressources humaines au sein de ses organismes». Onze sociétés d'État ont été choisies pour faire partie d'une étude spéciale.

Au cours des réunions que la Commission a tenues d'un bout à l'autre du Canada, les groupes à l'étude se sont montrés très préoccupés par le fait que le mandat se restreignait pratiquement aux sociétés de la Couronne. D'autres études ont démontré que les problèmes étaient nettement plus généralisés et qu'ils ne se limitaient pas seulement aux sociétés d'État, organismes et ministères gouvernementaux. Compte tenu des obstacles infranchissables dont est parsemé le marché du travail, les groupes ont clairement exprimé leur grande déception devant le manque apparent de volonté du gouvernement d'affronter vraiment les problèmes dans le secteur privé. Ils étaient d'avis que l'on croyait peu à l'engagement du gouvernement en matière d'égalité à cause de sa façon timide d'aborder la question plutôt que de foncer pour répondre aux besoins mis en lumière.

Deux faits en particulier alimentent cette déception et ce scepticisme. Le premier a trait aux francophones: le gouvernement fédéral est intervenu avec fougue pour répondre à leurs besoins d'emploi. Les groupes qui ont rencontré la Commission citaient cet exemple d'une volonté politique forte et tenace. Le gouvernement ne s'est pas trompé en concluant que les francophones avaient été exclus injustement et souvent arbitrairement des possibilités d'emploi au Canada et il a pris des mesures correctrices radicales. Quinze ans plus tard, on constate les résultats positifs de cette intervention politique[3], vibrant témoignage de la volonté du gouver-

3. En 1982, il y avait 26,8 % de francophones dans la Fonction publique fédérale; ce chiffre fait état de la proportion dans laquelle ils se trouvent au sein de la population canadienne. Canada, Commission de la Fonction publique du Canada, *Rapport annuel 1981*, Ottawa, 1982, p. 30; Statistique Canada, Recensement du Canada de 1981, *Population: langue maternelle*, Cat. N° 92-902 (Volume 1 — Série nationale), Ottawa, 1982, tableau 1.

nement à prendre les mesures législatives pour remédier à la situation et pour assurer l'accès équitable aux débouchés que notre pays crée.

Il semble aux groupes cibles qui ont comparu devant la Commission que l'absence d'une volonté politique semblable et d'initiatives relativement à leur exclusion des débouchés ait déjà fait l'objet de bien des pourparlers. Le fait qu'un groupe ait été capable de se prévaloir d'actions politiques efficaces alors que d'autres n'ont réussi qu'à obtenir des travaux de recherche redondants s'avère à la fois une source de frustration et d'inspiration de même qu'un exemple concret de l'art du possible en politique. Leur espoir était de passer, le plus vite possible, de l'état de cobayes du laboratoire politique à celui de bénéficiaires de la volonté politique.

L'autre fait pertinent signalé par ces groupes était l'existence, depuis deux décennies déjà, d'un programme intensif d'action positive chez notre voisin du Sud, pays avec lequel le Canada partage un continent et se rapproche le plus par ses caractéristiques culturelles. Il leur apparaissait évident que le gouvernement américain avait, depuis 20 ans, déployé des efforts véritables pour rectifier les disparités d'emploi dans le secteur privé alors que les Canadiens en étaient encore à se demander s'il fallait prendre des mesures en ce sens. Bon nombre d'entre eux se disaient attristés par cette incapacité, ou ce refus, du Canada d'admettre l'existence du problème. D'autres manifestaient leur colère. Bien sûr, c'est une chose de tirer des enseignements de l'expérience américaine et c'en est une tout autre de ne pas en tenir compte du tout.

Ces groupes cherchent autre chose que l'éducation du public pour solutionner leurs problèmes d'emploi. Ils croient que la meilleure façon d'éduquer le public, c'est de lui donner l'occasion de travailler avec des membres qualifiés de ces groupes, plutôt que de seulement les écouter ou de lire à leur propos. Bien que les groupes reconnaissent que l'éducation et l'information vont de pair avec l'élimination de stéréotypes péjoratifs et qu'ils s'inquiètent particulièrement de l'image parcellaire que les médias présentent, ils ne sont pas contents d'avoir à encaisser des difficultés économiques personnelles en attendant que le public saisisse le message et agisse en conséquence. L'éducation prend du temps à pénétrer une culture et, parfois, elle ne réussit jamais à instiller une volonté de passer aux actes et de concrétiser les attentes. Les besoins économiques des membres de ces groupes sont urgents. Les mesures visant à les satisfaire doivent aussi tenir compte de ce facteur.

De toutes les généralités que l'on peut énoncer sur la similitude de leurs préoccupations d'un bout à l'autre du Canada, il est important d'insister sur le fait que l'unanimité des groupes sur toutes les questions n'existe pas. Ceci est particulièrement crucial du point de vue de la ligne de conduite à adopter. Si l'on cherche des solutions basées sur une idéologie homogène que l'on attribuerait à des groupes particuliers, on impose alors à ces groupes une obligation à laquelle échappent tous les hommes de race blanche apte au travail. On n'a jamais sérieusement suggéré, et il est certain qu'on ne le fera jamais, que tous les hommes blancs aient ou devraient avoir la même opinion sur un problème social donné.

Dans la même veine, il est injuste et peu réaliste de s'attendre que toutes les femmes, tous les autochtones, toutes les personnes handicapées et toutes les minorités visibles adoptent une position qui fait l'unanimité de tous les groupes. Bien sûr, il y a dans chaque groupe des questions que certains membres défendent avec véhémence et d'autres sur lesquelles on peut dire qu'il y a consensus. Toutefois, un gouvernement qui refuse d'agir selon une ligne de conduite proposée parce qu'il n'a pas le consensus d'un groupe donné ou du public en général, ne fait que fuir une de ces principales responsabilités, c'est-à-dire de prendre l'initiative de réparer les torts. Certaines questions ne feront simplement jamais l'unanimité.

On compte sur le gouvernement pour brosser un tableau de la situation, pour décider ou non d'intervenir et, le cas échéant, qu'il précise la nature et la portée de l'intervention.

Indépendamment de toutes leurs différences, les groupes se sont entendus sur un point: le besoin de mesures gouvernementales énergiques pour assurer l'égalité d'emploi.

À bien des réunions, on a exprimé des préoccupations quant aux quatre groupes choisis par le gouvernement pour fin d'étude. Quelques personnes ont dit que ce regroupement était insultant; d'autres, même après avoir reconnu la justification politique sous-jacente, l'ont trouvé néanmoins inapproprié. Les antécédents économiques de chacun des groupes diffèrent, leurs contextes social et culturel aussi, et leurs préoccupations ainsi que les solutions proposées varient énormément. Certains ont déclaré que le fait de combiner les préoccupations propres à un groupe à celles des trois autres en minimisait l'importance.

Cette inquiétude traduisait aussi l'impression qu'ils avaient de rivaliser pour les débouchés avec les autres groupes plutôt qu'avec l'ensemble de la collectivité. Certaines personnes étaient d'avis que la proposition voulant qu'on examine les quatre groupes comme s'ils ne formaient qu'un, tenait pour acquis qu'ils avaient droit d'avoir accès à une part seulement du gâteau plutôt qu'à son ensemble. Ils s'opposaient avec vigueur à la notion voulant qu'ils soient en marge de la collectivité plutôt qu'un élément à part entière de celle-ci. Chaque groupe revendiquait le droit d'accès à toute la gamme des débouchés offerts à la collectivité.

On trouvera dans les sections qui suivent une analyse des questions soulevées à la suite des observations faites par les divers groupes. Ces questions se rattachent surtout aux observations que les membres de ces groupes ont formulé sur la manière dont ils sont perçus par les autres. On était d'avis que les perceptions de la société entravaient la façon dont les groupes envisageaient la maximisation de leurs possibilités d'emploi.

Ces groupes ont reconnu que leur façon de se percevoir constituait en soi un obstacle. Toutefois, ils étaient aussi d'avis qu'une grande partie de ce manque d'estime de soi était directement liée à des antécédents d'exclusion et de sous-estimation et qu'on ne devrait pas retenir contre eux ce facteur pour justifier l'existence de la discrimination.

Tous les groupes faisaient face, en matière d'emploi, à un certain nombre d'obstacles imbriqués: cours et installations de formation insuffisants ou inadéquats; systèmes d'information déficients sur les possibilités de formation et d'emploi; systèmes d'appui financier et personnel limités; conseillers gouvernementaux en emploi bornés ou indifférents; pratiques restrictives des employeurs en matière de recrutement, d'embauche et d'avancement; et suppositions discriminatoires à leur sujet.

Toutes les études menées au cours des cinq dernières années ont vivement recommandé l'adoption de mesures interventionnistes pour aider ces groupes à faire une véritable concurrence pour les débouchés, mais en guise de réponse, on n'a apporté que des modifications périphériques au système. L'échelle des progrès enregistrés pour ces groupes varie de négligeables à lents, et on constate dans les faits une réticence inexpliquable de la part des gouvernements à accepter les conclusions de leurs propres travaux de recherche.

Les femmes

D'après les données de 1982, 52 % des femmes canadiennes occupent un emploi rémunéré; elles constituent 41 % de la population active. D'une année à l'autre, les femmes réclament de meilleures installations pour le soin des enfants, une rémunération égale pour un travail d'égale valeur, des avantages équitables, des chances égales en matière d'emploi, la désexualisation des choix de carrière et la déségrégation des professions. D'année en année, les gouvernements leur répètent qu'on examine ces mesures et qu'on élabore des solutions. Chaque année, les progrès enregistrés tiennent du rêve plutôt que de la réalité. Faute de progrès, on accumule des pertes qu'il est de plus en plus difficile de récupérer.

La Commission a entendu bien des femmes qui n'en revenaient pas encore de s'être vu priver de l'accès à tant de débouchés pendant si longtemps. De plus, elles protestent contre la caricature criarde qu'on fait d'elles lorsque, impuissantes, elles réitèrent avec fougue l'échec inadmissible de la société dans son ensemble, des gouvernements en général et des établissements et des individus en particulier à traiter les femmes comme des égales.

L'un des principaux facteurs qui empêche les femmes d'accéder à des débouchés d'emploi adéquats, selon les femmes et les employeurs, est lié aux choix de carrière que font les femmes. Si les femmes choisissent une carrière en partant de l'hypothèse qu'elles n'ont pas à chercher d'emploi rémunérateur et que leur sécurité économique est assurée par le mariage, il est alors évident qu'elles ne s'interrogeront pas sur le type d'éducation qui leur permettra de mieux développer leurs compétences monnayables. Lorsqu'elles s'intéressent au marché du travail, et la plupart sont intéressées à trouver un emploi, elles doivent pouvoir tirer parti de toute la gamme des débouchés éducatifs qui s'offrent. Pour ce faire, il faudra apporter des modifications radicales au système d'éducation.

Quant aux femmes qui veulent intégrer la population active ou retourner sur le marché du travail à un âge plus avancé, les possibilités de formation et d'éducation doivent être mises à leur disposition pour qu'elles aient l'occasion de travailler dans le plus grand éventail d'emplois qui soit. Les bouleversements technologiques ne devraient pas les laisser pour compte. Tous les efforts doivent être déployés pour briser le moule qui entraîne la ségrégation professionnelle et la disparité des salaires.

Les circonstances qui précèdent l'embauche peuvent s'avérer aussi importantes que celles qui existent une fois l'emploi obtenu. Le contexte culturel dont sont issus les hommes et les femmes influe sur le milieu du travail. La façon dont les conjoints se perçoivent, ça et la façon dont les enfants perçoivent leurs parents déterminent le sort des femmes en milieu de travail. Si, au foyer, les femmes sont considérées comme des êtres dépendants du point de vue économique et social, elles continueront à être traitées comme des êtres subalternes au travail. Si, par contre, elles sont vues comme des partenaires égaux sur le plan social et économique au foyer, cela se reflétera positivement dans le milieu de travail. On doit donc aborder deux points simultanément: la façon dont on perçoit les femmes en général dans la société, et les pratiques d'emploi qui touchent les femmes dans quelque organisation que ce soit.

Le problème tient aux hypothèses, avancées et défendues presque religieusement, sur le rôle et les aptitudes des femmes au Canada. Les femmes semblent incapables d'éviter l'écueil perpétuel d'une tradition qui veut qu'elles soient à la remorque des hommes, tout en étant leur source de réconfort.

L'histoire et la tradition juridique ont sanctionné le rôle des femmes au Canada en tant que ménagères. Pour plus d'un siècle, dans chaque province, la doctrine juridique régissant le mariage stipulait que les personnes légales de mari et de femme convergaient en une seule, celle de l'époux. Ceci niait totalement l'identité de la femme comme personne légale indépendante et imposait à l'époux, plutôt que de le lui permettre, de se transformer en gagne-pain, les femmes ayant pour tout dévolu les tâches domestiques.

Ce n'est que tout récemment que les provinces ont commencé à imposer tant au mari qu'à la femme l'obligation d'assumer la responsabilité de sa subsistance. Le droit d'assurer la subsistance d'un conjoint découle maintenant surtout des impératifs créés par la relation entre conjoints et de la répartition des tâches entre eux plutôt que du sexe des conjoints. Le mariage doit être considéré comme une association d'égaux du point de vue social et économique, et la division des tâches au sein du mariage entre la personne qui gagne le pain et celle qui assume les tâches domestiques doit être considérée comme la répartition de deux contributions également valables dans le cadre de cette association.

Indépendamment de l'existence de cette exigence juridique voulant qu'aucun des sexes ne s'attende à ce que l'autre veille auto-

matiquement au soutien financier, au soin des enfants ou aux tâches domestiques, il est probable que des générations passeront avant que les conséquences de cette nouvelle façon juridique d'aborder le mariage se reflètent dans les autres institutions sociales. Néanmoins, il est urgent que les tribunaux reconnaissent que même si un des conjoints, habituellement la femme, demeure à la maison, sa contribution au foyer doit être considérée de valeur égale dans la relation entre conjoints, que ce travail rapporte ou non un revenu. Il n'existe plus, au regard de la loi, de division automatique des responsabilités au foyer qui soient fondées sur le sexe. Les responsabilités associées à l'autonomie économique et à l'éducation des enfants sont celles des deux partenaires.

De même, il serait erroné de sous-évaluer le rôle de la personne qui assume les tâches domestiques et de nier sa contribution économique simplement parce que ce n'est pas un «emploi», tel qu'on le définit traditionnellement. Les ménagères qui ont fait des choix légitimes et justifiés par leurs propres relations avec leur conjoint ne devraient pas être pénalisées du point de vue économique parce que la majorité des femmes font maintenant des choix différents.

L'égalité des femmes, maintenant et à l'avenir, c'est essentiellement la possibilité de choisir, et l'assurance qu'elles ne soient pas plus désavantagées que les hommes par leur choix (qui peut ou non être «traditionnel») et qu'elles touchent pour leur contribution les mêmes avantages que les hommes, indépendamment du contexte «d'emploi» choisi. Des efforts particuliers doivent être déployés pour fournir l'appui humain et financier nécessaire à ces femmes dont le conjoint n'aide pas aux travaux domestiques et qui occupent ainsi deux emplois à plein temps: l'un rémunéré au sein de la population active, l'autre non rémunéré à titre de conjointe dont la principale responsabilité est d'assumer des fonctions ménagères.

Il faut examiner certaines des conséquences néfastes pour les femmes de l'utilisation de modèles et de stéréotypes traditionnels. La première est la façon de percevoir la famille comme une seule unité indivisible à des fins administratives[4]. La famille prise comme

---

4. On suggère que «l'invisibilité du travail non payé effectué à la maison repose sur le modèle des familles patriarcales qui, jusqu'à ces derniers temps, était le principal modèle actif aux fins de la politique sociale du Canada» [*traduction libre*]. Eichler, Margrit, "The connection Between Paid and Unpaid Labour and Its Implication For Creating Equality for Women in Employment", document rédigé pour la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, mars 1984.

unité joue un rôle personnel pour chacun de ses membres en lui assurant des services à la fois affectifs, sociaux et souvent financiers. Elle fait aussi fonction de carapace protectrice et de source de réconfort. Mais au-delà de cette généralisation hâtive et idéalisée, il est erroné de tenir pour acquis qu'il existe une formule sociale ou économique standardisée qui puisse régir la façon dont les familles fonctionnent. Cette erreur tend à jouer en défaveur tant des hommes que des femmes, lesquels sont confinés dans certains rôles.

Même si l'on reconnaît aux femmes comme aux hommes le droit de travailler à l'extérieur ou de rester à la maison, les femmes continueront d'être le sexe qui assume les responsabilités domestiques jusqu'à ce que des dispositions légales du droit moderne de la famille rendant chaque conjoint responsable de sa subsistance prennent racine et inspirent systématiquement les jeunes filles et les femmes à se percevoir comme financièrement indépendantes, futures conjointes ou non.

En 1982, on enregistrait plus de 70 000 divorces au Canada: environ un mariage sur trois se solde maintenant par un divorce[5]. Les données du recensement montrent que le nombre de familles monoparentales est passé de 477 525 en 1971 à 714 005 en 1981. En 1981, 85 % de toutes les familles monoparentales avaient une femme à leur tête, et les données de Statistique Canada indiquent que trois sur cinq des familles dirigées par une femme vivent sous le seuil de la pauvreté[6]. Les femmes qui ont avant tout été ménagères peuvent souffrir d'énormes et lourdes difficultés financières quand leur union se rompt, et elles devraient bénéficier d'une aide sous forme de mesures fiscales et de pensions de même que de mécanismes exécutoires de soutien et d'allocation pour faire face à la menace de pauvreté et assurer la viabilité financière de leur famille. Leurs tâches domestiques et leurs fonctions bénévoles devraient être considérées par les employeurs comme des expériences de travail réelles. Si elles travaillent à temps partiel, elles ne devraient pas avoir à porter l'injuste fardeau financier d'un préjugé selon lequel le travail à temps partiel n'est pas sérieux. Elles devraient

---

5. Statistique Canada, *La statistique de l'état civil, Volume II, Mariages et divorces*, Cat. N° 84-205 Annuel, Ottawa, 1982; Conseil économique du Canada, *L'amorce d'un redressement*, Vingtième exposé annuel, 1983, Ottawa, 1983, p. 102, 103.

6. Dulude, Louise, *Pour le meilleur et pour le pire...Une étude des rapports financiers entre les époux*, Ottawa, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1984, p. 32, 33; Conseil économique du Canada, *L'amorce d'un redressement, ibid.*

toucher une rémunération et des avantages au prorata de la rémunération des employés à temps complet[7].

Néanmoins, qu'elles travaillent à la maison ou qu'elles aient joint les rangs de la population active rémunérée, il est impérieux pour toutes les femmes qu'elles soient considérées, par les gouvernements, autrement que comme le satellite économique de leur conjoint. La loi de l'impôt, les régimes de pension, la perception qu'a le public des responsabilités des parents sont autant d'éléments qui doivent être examinés et dans certains cas, révisés sérieusement, afin de confirmer l'indépendance des femmes à leurs propres yeux, d'effacer la perception de leur dépendance et d'abolir l'hypothèse gratuite selon laquelle les femmes ont une gamme d'options différentes de celles des hommes.

En tout état de cause, le droit égal d'occuper un emploi ne s'exerce pas en niant certains impératifs biologiques: les femmes sont celles qui deviennent enceintes et non les hommes. Les enfants ont besoin de soins. Il faut donc créer un milieu où le soin des enfants et la réalisation de soi (hommes et femmes) au travail vont de pair, ce qui ne saurait être possible si le public continue de croire que la responsabilité principale du soin des enfants revient aux femmes. Il n'y a aucune alchimie qui confère à un sexe plutôt qu'à l'autre plus d'aptitudes, soit pour élever des enfants, soit pour occuper un emploi rémunérateur.

Le soin des enfants doit être perçu comme une responsabilité des parents plutôt que de la mère seule. Nous imposons un fardeau injuste aux femmes et nous les restreignons si nous ne fondons pas les pratiques d'emploi, et autres, sur une ligne de conduite favorisant le partage, entre les hommes et les femmes, des responsabilités associées au soin des enfants. Comme la responsabilité du soin des enfants était traditionnellement celle de la mère exclusivement, les femmes ressentent encore aujourd'hui le plus de pression à cet égard. Le soin des enfants à l'extérieur du foyer est donc une voie d'accès critique au monde du travail. Le débat autour du droit à

7. La Commission d'enquête sur le travail à temps partiel a recommandé au gouvernement fédéral d'amender le Code canadien du travail, partie III (Normes de travail) «afin de garantir aux travailleurs à temps partiel une protection, des droits et des avantages sociaux (sur une base proportionnelle) identiques à ceux dont bénéficient les travailleurs à temps plein». Soixante-douze pour cent de tous les travailleurs à temps partiel étaient des femmes en 1981. Travail Canada, *Le travail à temps partiel au Canada*, Rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, Ottawa, 1983, p. 151, 152.

l'égalité des chances d'emploi demeure théorique pour la plupart des femmes, si l'on ne fait rien pour assurer que les soins offerts sont suffisants et de qualité.

Les femmes sont très inquiètes de ce que les entreprises ne cherchent nullement à trouver un moyen de tenir vraiment compte du fait que les femmes deviennent enceintes et qu'elles ont des enfants. Les employés des deux sexes quittent leurs emplois pour une foule de raisons et pour des périodes de durée variable. De jeunes hommes passent allègrement d'un emploi à un autre en quête du prochain échelon dans leur carrière et de meilleurs débouchés. Il s'agit là d'une pratique si fréquente au sein des entreprises qu'on ne mentionne à peu près jamais l'investissement de l'entreprise en temps et en ressources, ni la possibilité de gaspillage. Par contre, bien des commentaires hargneux sont formulés par les gens d'affaires au sujet de la perte, habituellement temporaire et d'une durée inférieure à quatre mois, d'une employée en congé de maternité[8].

Beaucoup de femmes constatent que leur situation actuelle ou future de mère est un facteur puissant mais jamais mentionné qui influence les pratiques d'embauche et d'avancement. Certaines

---

8. Les dispositions relatives au congé de maternité varient d'un bout à l'autre du Canada. En vertu de la plupart des lois provinciales et fédérales, les femmes ont droit à 17 ou 18 semaines de congé de maternité. La plupart des compétences stipulent également une période d'admissibilité. Prenons, par exemple, les lois suivantes:
   Code canadien du travail, S.R.C. 1970, c. L-1 modifié, par 59.2-59.4;
   Employment Standards Act de l'Alberta, R.S.A. 1980, c. E-10.1, par. 59-67;
   Employment Standards Act de la Colombie-Britannique, R.S.B.C. 1980, c. 10, par. 51-56;
   Loi sur les normes d'emploi du Manitoba, R.S.M. 1970, c. E-10, art. 31.1;
   Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick, N.B.A. 1982, c. E-7.2, par. 9-11;
   Labour Standards Act de Terre-Neuve, N.S. 1977, c. 52, par. 38-42;
   Labour Standards Code de la Nouvelle-Écosse, S.N.S. 1972, c. 10 modifié, art. 56, 57;
   Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario, L.R.O. 1980, c. 137 modifié, partie XI, par. 35-39;
   Labour Act de l'Île-du-Prince-Édouard, S.P.E.I. 1974, c. L-4 modifié, art. 67.1, 67.2, 67.3, 67.4;
   Règlement concernant les normes du travail du Québec, R.R.Q. 1981, c. N-1.1, R.3, par. 15-35;
   Labour Standards Act de la Saskatchewan, R.S.S. 1978, c. L-1, partie IV, par. 23-29.
   Les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon n'ont aucune loi relative au congé de maternité.
   Aussi: Travail Canada, *Congés de maternité et de soins aux enfants au Canada*, Ottawa, 1983. Un tableau détaillé des dispositions des lois relatives aux congés de maternité figure à la p. 43 et 44 de la publication susmentionnée.

entreprises craignent d'embaucher des jeunes femmes qui, malgré leurs compétences, demeurent d'éventuelles génitrices. La perspective d'un congé de maternité semble créer une angoisse qui n'existe pas face aux congés pour fin de formation, de vacances prolongées ou même de maladie très longue. Cette angoisse se transmet à tout le bassin de candidats féminins et entraîne une forme de chantage psychologique incitant à la contraception. On fait souvent sentir aux femmes qu'elles ne devraient pas avoir d'enfants ou, si elles en ont et qu'elles désirent toujours faire primer leur carrière, qu'elles devraient faire comme si elles n'en avaient pas.

Les employeurs ne devraient pas faire plus de spéculations sur ce que peut faire, devrait faire ou non une mère pas plus qu'ils ne le font dans le cas d'un père. Les employeurs doivent apprendre à considérer que leurs employés, d'un sexe ou de l'autre, ont les mêmes responsabilités familiales et à agir en conséquence. L'exigence classique de la mobilité géographique, par exemple, peut se révéler un véritable obstacle pour les mères qui désirent de l'avancement, mais il peut aussi peser lourd pour les pères qui sont invités par leurs entreprises, avec une régularité toute indifférente, à déménager d'une ville à l'autre. L'ironie du sort veut que les entreprises commencent à passer en revue ce plan de carrière traditionnel, non parce qu'elles ont conclu qu'il pouvait être néfaste pour la famille de leurs employés, mais parce que les hommes à qui elles offrent ces promotions moyennant l'éloignement les déclinent de plus en plus pour tenir davantage compte des intérêts de carrière de leur partenaire.

Une majorité de femmes travaille dans les services de bureau, de vente et de soutien de toute entreprise. Ce ne sont pas seulement les emplois les moins bien payés, mais encore ceux qui comportent les occasions d'avancement les plus limitées. Même lorsque la femme remplit des fonctions de gestion, comme c'est le cas de plusieurs secrétaires, on n'en tient aucunement compte lors de la recherche de candidats prometteurs à des postes de responsabilités. En outre, les femmes n'ont pas droit aux mêmes congés pour fin d'éducation ou de formation que leurs homologues masculins dans les entreprises. Elles sont rarement choisies par les entreprises pour faire partie de comités ou groupes d'étude dotés d'un mandat important. Pour arriver à briser l'actuelle ségrégation économique qui existe en matière d'emploi, les femmes doivent recevoir la formation voulue, être embauchées et se voir offrir des débouchés dans toute la gamme des catégories professionnelles. Il s'agit de

tout autre chose qu'une nomination bidon occasionnelle d'une femme à un poste de gestion: il faut systématiser l'embauchage de femmes qualifiées dans toutes les couches professionnelles de la population active.

La travail des femmes, indépendamment du lieu où elles l'exécutent, devrait être valorisé et rémunéré comme celui des hommes. Rien ne justifie que les travailleuses domestiques salariées soient exclues de la protection garantie en vertu de la législation sur les droits de la personne et les normes de travail[9]. Les femmes ne devraient pas avoir à faire face au harcèlement sexuel en milieu de

---

9. Les compétences suivantes excluent les travailleurs domestiques de l'application de cette protection:

Alberta: *Individual Rights Protection Act*, R.S.A. 1980, c. I-2, art. 9. Les articles 7 et 8 (traitant des pratiques d'emploi, des demandes d'emploi et de la publicité relative à l'emploi) ne s'appliquent pas à un domestique travaillant dans une maison privée; *Labour Act*, R.S.A. 1980, c. L-1, alinéa 2(2)d). Cette loi ne s'applique pas aux employés effectuant des tâches ménagères dans une résidence privée;

Colombie-Britannique: Règlement de la C.-B. nº 37/81, alinéa 58(1)d). La *Employment Standards Act* ne s'applique pas aux gardiens qui ne sont pas des travailleurs domestiques. La partie 3 de la Loi (traitant des heures de travail et des heures supplémentaires) ne s'applique pas aux domestiques;

Manitoba: *Employment Standards Act*, R.S.M. 1970, c. E-110, sous-alinéas 2(1)g)(iii) et (iii.1). Cette loi ne s'applique pas à une personne employée pour offrir une aide familiale dans une maison privée et payée par un membre de la famille, si elle n'est pas employée pour au moins 24 heures par semaine chez le même employeur ou qu'elle est employée comme gardienne pour s'occuper principalement des soins des enfants ou comme personne de compagnie d'une personne âgée, d'un handicapé ou d'un membre malade de la famille;

Nouveau-Brunswick: *Loi sur les normes d'emploi*, N.B.A. 1982, c. E-7.2, par. 5(b). Sauf aux articles 39, 40 et 41, traitant de l'emploi des enfants, cette loi ne s'applique pas aux contrats de travail relatifs aux services d'aide familiale;

Terre-Neuve: *Human Rights Act*, R.S.N. 1970, c. 262 modifié, alinéa 9(6)b). L'article portant sur les pratiques d'emploi équitables ne s'applique pas à l'employeur qui loge son domestique; Règlement de Terre-Neuve nº 303/82, par 8(2). Le salaire minimum d'un domestique travaillant dans une maison privée est inférieur à celui d'autres travailleurs;

Nouvelle-Écosse: *Human Rights Act*, S.N.S. 1969, c. 11, alinéa 8(4)1). L'article portant sur la discrimination en matière d'emploi ne s'applique pas à un domestique habitant chez l'employeur; Règlement de la N.-É. nº 84-/77, par. 1(a). La disposition relative au salaire minimum ne s'applique pas aux domestiques travaillant dans une maison privée;

Ontario: *Loi sur les droits de la personne*, S.O. 1981, c. 53, par. 23(c). Le droit stipulé en vertu de l'article 4 (au traitement égal en ce qui a trait à l'emploi) ne s'applique pas si la tâche principale du domestique est de veiller à satisfaire aux besoins médicaux ou personnels de l'employeur ou de son enfant, son conjoint ou un membre de sa famille malade ou handicapé; le Règlement de l'Ontario nº 283/80 prescrit, pour un domestique ou une bonne, des exigences relatives au salaire minimum différentes des autres travailleurs;

Île-du-Prince-Édouard: *Human Rights Act* S.P.E.I. 1975, c. 72, alinéa 6(4)a). L'article portant sur la discrimination en matière d'emploi ne s'applique pas à un domestique résidant chez l'employeur;

travail. Lorsqu'on démontre qu'il y a effectivement harcèlement sexuel, les femmes devraient pouvoir compter sur une solution efficace et immédiate[10]. On devrait les inciter à se perfectionner et à présenter leur candidature à un vaste éventail d'emplois et de carrières, mais si elles décident d'opter pour des emplois traditionnels, elles ne devraient pas, du seul fait qu'elles occupent un poste où prédomine la présence des femmes, toucher une rémunération inférieure à celle qui est versée pour un travail pas davantage valable mais effectué surtout par des hommes.

On devrait aussi encourager les femmes à se lancer en affaires, et les banques et autres établissements de crédit devraient les aider avec la même attention qu'ils accordent aux hommes, sans exiger plus de preuves de leur potentiel en affaires qu'ils n'en exigent des hommes.

Au cœur du problème, on retrouve la perception de ce que les mères et les femmes font normalement — c'est-à-dire ce que la majorité d'entre elles avaient l'habitude de faire, mais qu'elles ne font plus aujourd'hui. Il est temps que les employeurs cessent de

---

Québec: *Loi sur le salaire minimum*, L.R.Q. 1977, c. S-1, par. 2(b). La loi traitant des salaires, des heures supplémentaires, des vacances et des conflits entre employeur et employé ne s'applique pas aux travailleurs domestiques;

Saskatchewan: *Human Rights Code*, S.S. 1979, c. S-24.1, par. 2(3). Le terme «employé» ne comprend pas un employé travaillant dans une maison privée ou résidant dans la maison de son employeur; Règlement de la Sask. n° 317/77. L'article 17 du règlement stipule que:

> (1) sous réserve de (2), les parties I et II (portant sur les heures de travail et le salaire minimum) et les paragraphes 42 à 48 (portant sur le licenciement des employés et le mode de paiement des salaires) de la loi ne s'appliquent pas aux domestiques travaillant dans des maison privées [*traduction libre*].

10. En 1984, le *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, c. L-1 modifié, a été de nouveau modifié pour interdire le harcèlement sexuel:

> Division V.9 Harcèlement sexuel
> 61.7 La définition qui suit s'applique à la présente Division.
> «harcèlement sexuel» [s'entend de tout] Comportement, propos, geste ou contact d'ordre sexuel:
>
> a) ou bien qui soit de nature à choquer ou à humilier un employé;
>
> b) ou bien cet employé aurait des motifs raisonnables d'interpréter comme l'assujettissement d'un emploi ou de chances de formation ou d'avancement à des conditions d'ordre sexuel.
>
> 61.8 Tout employé a droit à un emploi exempt de harcèlement sexuel.
>
> 61.9 L'employeur veille, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucun employé ne soit l'objet de harcèlement sexuel.

La modification susmentionnée a reçu l'assentiment royal le 29 juin 1984. Voir aussi *Anna Belle and Cherie Korczak* c. *Ernest Ladas and The Flaming Steer Steak House Tavern Inc.*, 1980 C.H.R.R. D/155, Commission d'enquête de l'Ontario.

douter de la détermination des femmes au travail, ou de craindre qu'elles n'en aient aucune. Elles en ont. Une fois cela compris et assumé, au-delà de l'étonnement devant une femme au rendement exceptionnel ou de la satisfaction de dire qu'on s'attendait bien à un rendement médiocre, une fois évanouie l'inquiétude de savoir si oui ou non la femme qui vient d'être nommée est qualifiée, quand la nomination d'une femme sera si facilement acceptée que le sexe du candidat ne sera pas mentionné, une fois reconnu le fait que les aptitudes sont le propre des individus plutôt que d'un sexe, alors, et seulement alors, nous aurons accédé à une forme d'égalité des sexes. Les femmes ont les mêmes genres de tempéraments, de caractéristiques et d'aptitudes que les hommes et la société devrait cesser de prétendre qu'il en est autrement.

Sans une volonté soutenue d'agir sur tous ces points, les progrès seront minimes. Les commissions des droits de la personne doivent disposer des ressources nécessaires pour accomplir leur mandat. Tous les partis politiques doivent encourager les femmes à jouer un rôle égal et efficace tant comme candidates que conseillères en matière de politique[11]; les médias doivent davantage prendre conscience de la manière dont ils présentent les «questions féminines» qu'ils considèrent le «lot» des femmes. On doit inciter les entreprises à passer en revue leurs pratiques d'emploi et à dépister et à éliminer les obstacles auxquels les femmes sont confrontées. Enfin, le public doit apprendre à cesser de penser en fonction du comportement que devrait avoir un sexe en particulier et commencer à penser en termes d'égalité. Tant et aussi longtemps que l'on remettra à plus tard ces initiatives, les hommes et les femmes n'atteindront pas à leur plein potentiel.

Les autochtones

Les autochtones du Canada comprennent les Indiens inscrits et non inscrits, les Métis et les Inuit.

On n'ajoute rien de nouveau en disant que leurs conditions économiques sont mauvaises. D'une étude à l'autre, on a mis en lumière les faits. Le taux de chômage des autochtones est plus du double de celui des autres Canadiens[12]. Ceux qui sont dans la

11. Les trois principaux partis politiques avaient au total 129 candidates aux élections fédérales de septembre 1984, soit plus que jamais auparavant. Le Nouveau Parti démocratique avait 65 candidates (comparativement à 33 en 1980); le Parti libéral, 43 (comparativement à 23 en 1980); et le Parti conservateur, 21 (comparativement à 14 en 1980). Goar, Carol, «Women and the Election», *Maclean's*, 20 août 1984, p. 20.

12. Statistique Canada, données non publiées du recensement de 1981.

population active se retrouvent surtout dans des emplois mal rémunérés et peu spécialisés. En 1980, le revenu moyen provenant d'un emploi pour les hommes autochtones était 60,2 % du revenu moyen des hommes non autochtones. Quant aux femmes autochtones, il correspondait à 71,7 % du revenu moyen des femmes non autochtones[13].

Les difficultés économiques auxquelles ils font face ont eu des répercussions sociales inévitables. Les autochtones s'insurgent contre le nombre démesuré d'autochtones qui quittent les rangs de l'école, qui se retrouvent en prison, qui ont un piètre état de santé, qui meurent jeunes, qui se suicident. Ils s'attristent devant l'éclatement de leur culture, tant chez les individus que dans leur communauté.

En voyageant d'un bout à l'autre du Canada et en prêtant l'oreille à leurs préoccupations, on peut facilement comprendre pourquoi ils veulent s'autodéterminer. Ils ont la ferme conviction que s'ils avaient en main la situation, elle ne saurait être pire. Indépendamment des efforts déployés par les divers niveaux de gouvernement, les autochtones n'ont toujours pas accès à même un faible reflet de l'égalité, dans un pays dont ils sont les premiers habitants. Ils sont d'avis que les sommes affectées au financement d'une bureaucratie complexe, supposément conçue dans leur intérêt, seraient dépensées à meilleur escient si elles étaient administrées directement par leurs propres organismes. Plusieurs considèrent le règlement des revendications foncières comme un moyen de les libérer de la dépendance économique.

Essentiellement, les autochtones veulent participer à la prise de décision dans les domaines qui les touchent. Ils s'inquiètent du fait qu'on les consulte à l'occasion sur les aspects des programmes, mais qu'ils n'aient pas leur mot à dire sur la nature des sytèmes ou des institutions conçus à leur intention en matière d'éducation, de formation et de services sociaux.

Une autre des principales frustrations est la fragmentation du système de prestation des services qui leur sont adressés. Non seulement il existe trois paliers de gouvernement qui leur fournissent une aide économique et sociale en vertu de diverses lois, mais encore chaque palier comporte un certain nombre d'organismes gouvernementaux. Il en résulte que les autochtones ne sont parfois pas au courant de l'existence de programmes ou encore passent

13. *Ibid.*

beaucoup de temps à essayer de trouver les services qui leur sont offerts, n'employant pas, par conséquent, leur énergie à des besoins plus urgents.

Bon nombre des discussions avec la Commission ont porté sur le temps considérable que l'on passe à préparer les demandes de subventions plutôt qu'à assurer le service pour lequel on demande les fonds. Les autochtones se sont aussi plaints que les programmes ou projets tendent à être à court terme ou d'une durée incertaine. Le fait d'avoir à refaire annuellement ou régulièrement la demande pour obtenir d'autres fonds les maintiennent dans une situation de constante dépendance, les empêchant de faire une planification à long terme pour leurs communautés.

De façon générale, on sent chez eux une forme de résistance au paternalisme dont ont fait preuve les gouvernements au cours des ans. Les autochtones veulent faire reconnaître l'intégrité de leur culture et réclament le droit d'obtenir des services dans leur propre langue, par des gens qui comprennent les préoccupations qui sont les leurs.

Bien des autochtones ont l'impression que leur manque d'influence, l'instabilité du financement, la fragmentation des services gouvernementaux et l'absence d'autonomie sapent l'élaboration d'une stratégie utile à partir de laquelle on pourrait créer des conditions propices à l'égalité. On souhaiterait que cette stratégie permette d'abord l'obtention de plus de fonds et d'aide à l'autodéveloppement économique. Même si les autochtones ont passé des heures avec la Commission pour discuter des pratiques d'emploi qui tendent à les exclure, ils ont insisté qu'en fin de compte c'est l'autonomie économique qui leur permettrait d'offrir de meilleurs débouchés aux autochtones et de les doter de la capacité de négociation nécessaire à la réalisation des objectifs de leurs communautés. Ils ont mentionné qu'il leur était difficile d'obtenir du crédit auprès des établissements financiers traditionnels comme les banques. Par conséquent, ils se retrouvent dans une position telle qu'ils ne sont pas en mesure, mise à part l'aide gouvernementale, de développer les structures économiques voulues pour accéder à la sécurité financière.

On remet fortement en question le système d'éducation qui, à leur avis, ne prend pas ses responsabilités à l'égard de ceux qu'il dessert. Il n'y a pas suffisamment d'enseignants autochtones, d'où l'absence de modèles de comportement pour les jeunes enfants. Les programmes de cours des écoles publiques et secondaires ne

reflètent pas les différences culturelles des autochtones, ce qui entraînent un sentiment d'aliénation et d'irréalité et empêche l'épanouissement des enfants à qui l'on enseigne tout d'un monde qui souvent leur apparaît hostile et sans intérêt.

De plus, il n'y a pas suffisamment de programmes pertinents de formation. Lorsque l'on conçoit des programmes de formation sans tenir compte de l'apport des autochtones, on obtient souvent des programmes qui favorisent l'acquisition de compétences pour des emplois inexistants ou mal rémunérés. Les listes d'attente s'échelonnent souvent sur deux ans. La demande pour de la formation dans les métiers et les techniques est beaucoup plus forte que l'offre, de même que celle de cours d'alphabétisation, de recyclage et de préparation comme la formation préparatoire à l'emploi. Le manque de programmes de formation spécialement conçus pour les autochtones traduit l'inefficacité de bien des programmes en place. On est d'avis que les exigences d'un bon nombre de ces programmes de formation sont peu réalistes et nettement trop élevées et par conséquent, qu'elles empêchent arbitrairement les autochtones qui ont un faible niveau de scolarité d'y participer. Les autochtones se demandent avec inquiétude s'ils ne sont pas acheminés vers une formation menant à des emplois mal payés et exigeant peu de compétences.

Ils constatent que les subventions offertes pour financer les programmes de formation en emploi ne produisent pas les résultats escomptés, car souvent lorsqu'elles prennent fin, l'emploi aussi disparaît. La formation subventionnée n'est pas liée de façon adéquate à des emplois permanents.

Pour les autochtones qui vivent sur des réserves ou dans des zones rurales et éloignées, le lieu où se donnent les programmes de formation et où se trouvent les possibilités d'emploi s'avère un problème. Les autochtones trouvent que les cours de formation sont souvent trop courts pour leur permettre d'acquérir les compétences offertes, mais trop longs pour ne pas leur faire ressentir l'éloignement de leurs familles et de leurs communautés. Si la possibilité d'emploi ou de formation est éloignée de la communauté, ils ne peuvent pas se permettre de téléphoner à leur famille ou de la visiter en raison des frais élevés de transports et de communications.

Les femmes autochtones se disent doublement défavorisées, d'une part parce qu'elles sont femmes et d'autre part parce qu'elles sont autochtones. Elles disent être constamment dirigées vers des emplois mal rémunérés ou des débouchés inadéquats.

Pour les femmes autochtones, particulièrement celles qui vivent sur les réserves et dans des zones rurales et éloignées, l'absence de services pour assurer le soin des enfants fait obstacle aux possibilités de formation et d'emploi. Ces femmes sont aussi préoccupées par le fait que là où existe de tels services, ils ne sont pas souvent dirigés par des autochtones, lesquels pourraient mettre en valeur le contexte culturel que l'on retrouve au foyer de l'enfant.

La plupart des femmes indiennes inscrites que la Commission a rencontrées se plaignent amèrement de l'alinéa 12(1)*b*) de la *Loi sur les Indiens*[14], qui leur fait perdre leur statut si elles épousent un non-Indien, alors qu'il ne pénalise pas les Indiens qui épousent des non-Indiennes. Le Comité des droits de la personne des Nations Unies a déclaré cet article discriminatoire, mais jusqu'à présent, rien n'a été fait pour l'abroger[15].

Les autochtones sont d'avis que les gouvernements n'ont pas fait appel aux membres des communautés autochtones pour assurer la formation, le counselling et les services de soutien. Les organisations autochtones déclarent avoir de la difficulté à obtenir du financement pour les programmes conçus pour les autochtones et dirigés par ceux-ci.

De plus, les organismes du gouvernement qui offrent des services aux autochtones adultes sont généralement dotés d'un personnel non autochtone qui n'est souvent pas en mesure de comprendre les besoins des autochtones. Les autochtones s'adressent le plus souvent aux projets Extension dont les travailleurs assurent plusieurs des fonctions de leurs homologues fonctionnaires réguliers, mais à la différence qu'ils sont embauchés à contrat d'une année à l'autre, qu'ils ne touchent pas d'avantages sociaux et n'ont pas de

---

14. *Loi sur les Indiens*, S.R.C. 1970, c. I-6 modifié, (2e suppl.), c. 10; S.C. 1974-75-76, c. 48; S.C. 1978-79, c. 11; S.C. 1980-81-82-83, 47, 110.

15. Aux termes de l'article 28 du *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, un Comité des droits de la personne composé de 18 membres a été institué. Selon le Protocole facultatif de ce pacte, le Comité sur les droits de la personne «a compétence pour recevoir et examiner des communications émanant de particuliers relevant de sa juridiction qui prétendent être victimes d'une violation, par cet État parti, de l'un quelconque des droits énoncés dans le Pacte.»

    Le 30 juillet 1981, le Comité des droits de la personne s'est prononcé sur l'affaire *Sandra Lovelace* c. *le Canada* en vertu de l'article 5(4) du protocole facultatif concernant la communication nº R.6/24. Le Comité a conclu que «les faits du cas en question, soit que Sandra Lovelace s'était vu refuser le droit légal d'habiter sur la réserve Tobique, révélaient que le Canada avait enfreint l'article 27 du pacte» [*traduction libre*]. *Annuaire canadien des droits de la personne, 1983*, Toronto, Carswell, 1983, p. 305-314.

sécurité d'emploi. Les autochtones les considèrent néanmoins comme des éléments indispensables de la prestation des services gouvernementaux à l'intention des autochtones. On s'indigne que les employés autochtones des projets Extension soient moins payés que les fonctionnaires dont la plupart ne sont pas autochtones.

Les autochtones vivant dans des centres urbains sont eux aussi confrontés à de nombreux problèmes. Dans le cas des Indiens inscrits, certaines des difficultés proviennent du fait qu'ils n'ont pas droit aux avantages qui leur reviendraient s'ils vivaient sur les réserves. Ceci limite leur marge de manœuvre et les dissuade de saisir les possibilités offertes en dehors des réserves, même si les possibilités d'emploi sont extrêmement limitées sur les réserves. Les Indiens inscrits ont demandé que l'on modifie le système fiscal de telle façon qu'il leur soit plus aisé de vivre à l'extérieur des réserves.

Les autochtones ont besoin de systèmes de soutien qui leur offrent aide et conseils. Les programmes de formation et le milieu de travail en sont dénués.

Certains autochtones ont révélé qu'après avoir été engagés par des sociétés, on leur avait refusé des promotions. Ils se sentent obligés de fournir un rendement supérieur à celui des travailleurs non autochtones, ce qui constitue un fardeau psychologique. Ils craignent qu'un rendement moins élevé soit perçu comme «typique» des autochtones.

D'autres autochtones déplorent le fait que les sociétés préfèrent souvent installer des travailleurs non autochtones du Sud dans des localités du Nord et dans des zones isolées plutôt que d'engager des autochtones de la région. Les autochtones estiment qu'ils constituent une source de main-d'œuvre sous-utilisée dans le Nord et qu'on ne les engage que pour les emplois les moins rémunérés et les moins prestigieux. Ils ont indiqué que plusieurs des sociétés ayant eu recours à un horaire de travail souple pour tenir compte des différences et des besoins culturels des autochtones ont été très satisfaites de l'expérience[16].

---

16. Un accord de concession du sol passé entre le gouvernement de la Saskatchewan et la firme Amok/Cluff Mining stipulait que 50 % de tous les employés devaient être des «gens du Nord». Le programme a contribué de façon très efficace à augmenter le taux d'activité des autochtones en s'ajustant à leur style de vie, en leur offrant une formation sur le tas et en leur permettant de travailler toutes les deux semaines chez les entreprises qui fournissaient le transport par avion.

Les autochtones admettent qu'il existe à leur intention des programmes de formation et de recrutement au sein de la fonction publique, mais les résultats ne sont pas très concluants. À leur avis, les exigences de ces programmes en matière de scolarité sont beaucoup trop ambitieuses et les débouchés auxquels ces programmes mènent sont beaucoup trop rares.

De façon à contrôler l'efficacité des pratiques d'emploi permettant d'éliminer les obstacles discriminatoires à l'emploi des autochtones, les employeurs devraient recueillir des données pour chacune des quatre catégories d'autochtones, soit les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits, les Métis et les Inuit. L'obligation de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi serait fonction de la région du Canada et du secteur d'activité.

Les autochtones ont besoin de meilleurs services et de logements et de soins médicaux adéquats. Les Indiens veulent l'abolition de la paternaliste *Loi sur les Indiens*. Cette loi dicte qui peut appartenir aux bandes indiennes et contrôle l'administration des réserves, des terres et des ressources, le droit de propriété des terres de la réserve de même que l'enseignement. Bien qu'il ne s'agisse pas en soi de problèmes d'emploi, les autochtones pensent que ces questions sont vitales à leur bien-être général. Les conditions socio-économiques désavantageuses dans lesquelles ils vivent et l'absence de contrôle ou de participation aux processus de prise de décisions fondamentales ont miné leurs chances de se prévaloir des possibilités d'emploi et de formation. En général, ils se sont déclarés extrêmement frustrés. Ce sentiment se retrouve dans le rapport du Comité parlementaire spécial sur l'autonomie politique des Indiens[17].

Les principaux problèmes sont l'exclusion des autochtones du processus de prise de décisions, la fragmentation et la disparité des programmes, des méthodes d'élaboration de la politique qui ne sont pas concertées, l'absence de coordination fédérale-provinciale-municipale concernant la prestation des services et le fait que les autochtones se sentent constamment à la merci de personnes qui ne comprennent pas leur culture. Comme tous les autres groupes, ils protestent contre la prolifération des discussions et des recherches et l'absence d'action politique. Pour eux, le temps presse, car le coût humain de leur situation politique et économique est injustement exorbitant.

---

17. Canada, Chambre des communes, *L'Autonomie politique des Indiens au Canada*, rapport du Comité spécial sur l'autonomie politique des Indiens, Ottawa, 1983.

Les personnes handicapées

Comme les préoccupations des personnes handicapées varient en fonction de la nature du handicap, il est impossible d'énumérer toutes les mesures que l'on devrait prendre pour éliminer les obstacles auxquels ces personnes font face[18].

Cependant, il est possible de proposer une approche globale de laquelle découleraient inévitablement certaines mesures cohérentes. Il est aussi possible d'établir des paramètres que l'on devrait pouvoir adapter à la gamme complète des incapacités.

L'Organisation mondiale de la santé fait une distinction entre les termes «infirmité», «incapacité», et «handicap». Par «infirmité», elle entend «tout dérangement ou interférence de la structure et du fonctionnement normaux de l'organisme, y compris les fonctions mentales.»[19] D'après les statistiques de Santé et Bien-être social Canada, 5,5 millions de Canadiens souffrent d'une infirmité mentale ou physique[20].

Pour l'OMS, «l'incapacité est la perte ou la réduction d'une capacité fonctionnelle et d'une activité par suite d'une infirmité.»[21] Mais l'infirmité n'est pas automatiquement source d'incapacité, ce qui a été attesté par les statistiques de Santé et Bien-être social Canada. En effet, on estime que moins de la moitié (2,3 millions) des Canadiens souffrant d'une infirmité peuvent être qualifiés de personnes souffrant d'une invalidité[22].

Quant au «handicap», l'OMS le définit comme étant le désavantage qui suit l'infirmité et l'incapacité[23].

La façon dont on parle des handicapés préoccupe beaucoup les personnes handicapées au Canada. Nombreuses sont celles qui pensent que la manière dont on parle d'elles met souvent l'accent sur leur incapacité plutôt que sur leurs capacités.

---

18. *Supra*, note 2. Le rapport *Obstacles* résume les mesures précises qui s'imposent.
19. Organisation mondiale de la santé, Philip H. N. Wood, OMS/CIM9/REV. CONF/75.15.
20. Santé et Bien-être social Canada, *Les personnes handicapées au Canada*, Ottawa, 1981, p. 7.
21. *Supra*, note 19.
22. *Supra*, note 20, p. 7.
23. *Supra*, note 19.

Les personnes handicapées peuvent être limitées dans leur milieu de travail en raison d'une infirmité physique ou mentale. Cependant, c'est très souvent l'attitude de la société face à leur infirmité qui handicape ces personnes et qui détermine dans quelle mesure l'infirmité influera sur leur existence quotidienne. Une personne ayant une infirmité n'est pas une personne incapable[24].

Ces distinctions sont très importantes, car nous avons eu tendance à mettre toutes les personnes handicapées dans le même panier. Une infirmité peut entraîner ou non un handicap qui influe sur le travail.

Il est donc primordial de trouver une méthode qui permette de résoudre les problèmes d'emploi des personnes handicapées et qui considère l'infirmité ou le handicap comme un facteur accessoire.

Il faut étudier le problème du point de vue du particulier qui a une infirmité et non pas en fonction des suppositions de l'employeur. Ceci ne veut pas dire que les besoins et les préoccupations de l'employeur sont sans importance; en fait, ils peuvent jouer un rôle crucial. On veut simplement dire que pour résoudre le problème il faut premièrement déterminer si la personne handicapée est qualifiée ou peut le devenir, et deuxièmement définir les mesures que l'on doit prendre pour maximiser l'aptitude d'une personne handicapée qualifiée à accomplir le travail pour lequel on l'a engagée. Cette approche doit être utilisée pour chaque personne handicapée. Les personnes handicapées ne s'attendent pas à ce qu'on les embauche pour effectuer un travail qu'elles ne peuvent pas exécuter ou pour lequel elles ne peuvent pas être formées. Cependant, elles ont le droit de s'attendre, lorsque cela est raisonnablement possible, à ce que les employeurs modifient le lieu de travail pour que les personnes handicapées ne soient pas désavantagées outre mesure dans l'accomplissement de leur travail.

Ce qu'elles veulent c'est avoir le droit de s'intégrer à l'activité économique. Elles veulent que l'on réétudie les systèmes et les programmes d'emploi qui vont à l'encontre de la réalisation de cet objectif.

Plusieurs éléments des systèmes et des programmes conçus à l'intention des personnes handicapées n'ont pas bien été pensés.

---

24. Rioux, Marcia, *Labelled Disabled and Wanting to Work*, document rédigé pour la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, septembre 1983.

En général, les problèmes soulevés sont la fragmentation des lignes directrices, la nature temporaire de nombreux programmes, l'absence de continuité au sein des programmes créés, le manque de coordination entre les divers paliers de gouvernement et à chaque palier, et l'absence de renseignements sur les programmes qui existent.

La Commission a appris que dans plusieurs régions du pays il était difficile d'obtenir des renseignements auprès des Centres d'emploi du Canada, car on n'avait pas désigné de responsable des programmes ou des projets créés pour les personnes handicapées. Les membres d'autres groupes cibles se sont aussi plaints du fait que les conseillers de ces centres n'étaient pas sensibilisés à leurs problèmes et qu'on les dirigeait vers des emplois peu rémunérés dans lesquels il n'y avait pas d'avenir.

Lorsque des programmes de formation sont offerts, la période d'attente est trop longue, les programmes sont inappropriés et mènent rarement à un emploi. Nombre de personnes handicapées croient qu'elles gagneraient à participer davantage à la formation en cours d'emploi.

Le fonctionnement des régimes de pension d'invalidité et d'aide sociale constituent un problème d'envergure pour les personnes handicapées. En effet, ces régimes découragent plutôt qu'ils n'encouragent l'intégration à la population active. La plupart des programmes d'aide sociale et des régimes de pension d'invalidité, en vertu desquels les personnes handicapées touchent un revenu, exigent qu'elles choisissent entre le revenu tiré de ces programmes et celui tiré d'un emploi. Par exemple, en devenant inadmissible à une pension, on perd souvent aussi le droit à des soins médicaux et à l'aide sociale. Une fois employées, les personnes handicapées ne peuvent pas se permettre ces services, car les emplois qu'elles trouvent sont souvent des emplois à temps partiel, d'habitude mal rémunérés. Le salaire qu'elles touchent ne leur permet que rarement de payer pour les services qu'elles recevaient auparavant dans le cadre des régimes de pension et d'aide sociale. Ceci signifie aussi que ces personnes ont rarement assez d'argent pour payer les dépenses liées à un emploi, tels les frais de transport.

De plus, les régimes d'aide sociale et de pension d'invalidité sont normalement organisés de telle façon que le particulier qui cesse de toucher des prestations devient inadmissible pendant une longue période avant d'y avoir droit de nouveau. Si un emploi ne convient pas à une personne handicapée et si elle repasse au chômage, de quelle source retirera-t-elle un revenu?

À moins qu'on ne repense les régimes de revenu et qu'on ne tienne compte de la réalité financière des personnes handicapées, il est irréaliste de s'attendre que de nombreuses personnes handicapées mettent en jeu leur sécurité économique en se cherchant un emploi. Lorsqu'une personne vit depuis des années avec l'idée du public qu'elle est incapable de bien s'adapter à un milieu de travail, il est probable que cette personne doute de sa capacité à le faire. Par conséquent les programmes doivent combattre ce sentiment d'insécurité, encourager les personnes handicapées à avoir confiance en elles-mêmes et faire, du rêve que constitue un emploi viable sur le plan économique et social, une réalité.

De toute évidence, il existe un lien étroit entre l'opinion publique qui perçoit les personnes handicapées comme des êtres aux capacités limitées et le fait que bien des personnes handicapées se demande si en fait elles seront bien accueillies et capables de donner le rendement maximal au travail. Pour permettre aux personnes handicapées de s'épanouir au travail, il faut leur offrir davantage de formation en cours d'emploi et leur fournir des services de soutien en milieu de travail sous la forme d'aides techniques, d'aide personnelle et d'une plus grande sensibilisation de la main-d'œuvre. Il reste, en outre, à repenser les systèmes de transport pour que les personnes handicapées se rendent au travail, et à construire ou à réaménager les édifices pour les rendre accessibles à tous les égards aux personnes handicapées.

On a signalé que certaines exigences professionnelles n'avaient rien à voir avec le poste, et avaient pour effet d'écarter les personnes handicapées de certains débouchés. Ce problème touche les quatre groupes à l'étude. Les exigences d'un poste qui défavorisent certains groupes doivent être analysées afin que l'on détermine si elles sont justifiées ou non. Les pratiques d'emploi à la source sont justifiées seulement s'il n'existe aucune autre option raisonnable ou si la pratique est dictée par les impératifs du service.

À ce point se greffe la question de savoir quand un employeur est tenu d'accéder raisonnablement aux besoins d'un employé handicapé. On devrait offrir des mesures incitatives aux employeurs pour qu'ils puissent assumer les coûts associés aux modifications dictées par la nécessité de répondre aux besoins des personnes handicapées à leur service. On devrait aussi modifier la *Loi de l'impôt sur le revenu* pour permettre aux employeurs de déduire la totalité de ces coûts.

Bien qu'on se soit généralement entendu sur le fait qu'il y avait lieu d'assurer aux employeurs, dans la mesure du possible, une aide sous forme de dégrèvements fiscaux pour modifier les locaux, embaucher le personnel de soutien et offrir des aides techniques, on reconnaissait que les subventions salariales étaient avilissantes[25]. De plus, la majorité de ces emplois semblent prendre fin avec la subvention salariale.

Indépendamment du fait que l'employeur garde à son service une personne embauchée grâce à une subvention salariale, les personnes handicapées sont convaincues qu'aucun employeur ne devrait toucher de subventions pour embaucher du personnel qualifié. Elles considèrent généralement que cette pratique est démoralisante et qu'elle mine leur confiance dans leurs aptitudes. Elles sont d'avis qu'il existe d'autres manières d'aider les employeurs à créer des débouchés qui ne soient pas si apparentées à une forme de charité.

Certaines personnes handicapées étaient d'avis qu'on devrait redéfinir la notion traditionnelle d'emploi pour tenir compte de la qualification distincte de chacun. La semaine de 40 heures de travail sur cinq jours, selon elles, pourrait facilement être réexaminée et aménagée de façon à élargir l'éventail de possibilités d'emploi des personnes handicapées. Elles ont souligné par exemple, que même si elles étaient qualifiées pour un emploi en particulier, leur handicap pouvait faire qu'une journée de 8 heures s'avérait physiquement impossible. Par conséquent, elles sont des plus intéressées à voir se concrétiser de telles options comme le travail à temps partiel et le partage des tâches, pourvu que ces options n'entraînent pas une forme de ségrégation professionnelle des personnes handicapées.

La plupart des personnes handicapées ont exprimé leur inquiétude au sujet des ateliers protégés, un lieu de travail et de formation à l'intention des personnes souffrant de handicaps plus graves[26].

---

25. En octobre 1982, l'organisme Saskatchewan Voice of the Handicapped a évalué le programme de la CEIC concernant les personnes handicapées, qui favorise l'emploi de ces personnes. Cette analyse a été publiée dans Fudge, Derek et Holmes, Patty, *Together for Social Change: Employing Disabled Canadians*, Ottawa, Syndicat national de la Fonction publique provinciale et la Coalition des organisations provinciales des handicapés, 1983, p. 31.

26. En septembre 1983, environ 25 000 personnes au Canada étaient engagées dans des activités de formation, des ateliers protégés, ou des services dispensés sous forme d'ateliers dans des centres d'activité. Conseil canadien de la réadaptation et du travail, mémoire présenté à la Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi, décembre 1983, annexe B.

Même si on ne s'attend pas à ce que certaines personnes souffrant de handicaps graves puissent travailler hors d'un cadre protégé spécialement conçu pour elles, il n'y a pas de raison pour que ces personnes touchent une rémunération inférieure au salaire minimum.

En outre, on s'inquiète du fait qu'on n'insiste pas assez sur la préparation de ces travailleurs et sur les mesures facilitant leur insertion au marché du travail. Les ateliers protégés, lorsqu'ils existent, devraient offrir des services de placement afin qu'un plus grand nombre de personnes handicapées formées dans ces ateliers puissent accéder à un emploi. On doit favoriser la création de ces ateliers comme tremplin de recherche d'un travail significatif à plus long terme. On devrait élaborer des lignes directrices précises qui régiraient la durée, la qualité et l'évaluation de la formation dispensée dans le cadre des programmes d'ateliers protégés, afin de pouvoir déterminer si un individu a réussi avec succès le programme.

De plus, les personnes handicapées ont fait valoir que tout système obligatoire visant à augmenter le nombre de travailleurs handicapés ne devrait pas seulement exiger que les employeurs embauchent des personnes avec des handicaps permanents, mais que des efforts additionnels soient déployés pour trouver des emplois aux personnes souffrant de handicaps graves.

C'est pourquoi, même si la législation des droits de la personne doit continuer de protéger le plus grand nombre de personnes souffrant d'une vaste gamme de handicaps contre des actes ou des systèmes discriminatoires, les programmes d'équité en matière d'emploi devraient davantage viser à augmenter les possibilités d'emploi des personnes dont l'invalidité permanente ou à long terme est un obstacle de taille qui les empêche d'accéder au marché du travail. Pour les employeurs qui sont tenus de recueillir des données en vertu de la législation sur l'équité en matière d'emploi, les personnes handicapées devraient être définies comme celles dont l'accès général aux possibilités d'emploi a été ou semble avoir été limité par l'existence d'une invalidité permanente ou à long terme. Compte tenu de l'approche individualisée que doivent adopter les employeurs vis-à-vis les divers handicaps qu'un employé pourra avoir, on insistera davantage sur l'aspect qualitatif du succès des programmes d'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées que sur l'aspect quantitatif. Les personnes handicapées forment un groupe si hétérogène que pour faire face à chaque handicap, il faut adopter autant de mesures correctives différentes. C'est pourquoi mettre l'accent sur un objectif numérique

est virtuellement injuste tant pour les personnes handicapées que pour les employeurs.

Presque toutes les personnes handicapées ont insisté pour qu'il incombe à chaque candidat à un poste, plutôt qu'à l'employeur, de signaler ses limites. Elles tiennent mordicus à ce que tout système de collecte de données soit fondé sur ce principe. Les personnes handicapées veulent éviter d'être catégorisées par l'employeur selon ce que ce dernier croit être leur potentiel. Certaines craignent que les attitudes de beaucoup d'employeurs face à certains handicaps, apparents ou non, soient si arrêtées que le seul fait de révéler l'existence d'une infirmité quelconque puisse jouer un rôle déterminant dans l'embauchage ou l'avancement d'une personne handicapée qualifiée. Les personnes handicapées peuvent, au même titre que n'importe quel autre candidat apte au travail, éliminer elles-mêmes les perspectives d'emploi qui ne leur conviennent pas.

Les examens médicaux menés au moment de la présélection devraient être restreints aux cas où il s'agit bien d'une exigence authentique et ils ne devraient pas servir à exclure arbitrairement certains candidats.

Un des principaux problèmes abordés par les employeurs et les éventuels employés était l'absence d'un réseau d'information qui permettrait aux personnes handicapées d'être au courant des possibilités d'emploi et qui informerait aussi les employeurs de la disponibilité de candidats handicapés qualifiés ou pouvant se qualifier. Il serait peu avantageux pour les groupes de personnes handicapées de penser à des mesures obligatoires, en l'absence d'un réseau établi qui permette de communiquer aux employés virtuels l'existence de débouchés. Tant les employés que les employeurs jugent que la méthode et le système actuellement en place dans les Centres d'emplois du Canada (CEC) ne servent pas ces fins. Il faut repenser le système pour tenir compte du fait que certaines personnes handicapées ne peuvent facilement accomplir les formalités d'inscription ni se présenter au CEC. On devrait faire davantage appel aux organismes locaux de bénévoles et de consommateurs comme intermédiaires pour les personnes handicapées, et leur affecter les fonds nécessaires.

Comme les autres groupes, les personnes handicapées se préoccupent du fait qu'elles ne participent pas beaucoup à la prise de décision. Ceci revient à dire que les programmes sont conçus, les systèmes éducatifs élaborés, les débouchés créés et les questions d'accessibilité débattues sans qu'une voix ait été accordée aux

principaux intéressés. Selon elles, cela a causé un certain double emploi et du gaspillage de même que la création de systèmes et de méthodes inadéquats.

Le partage des pouvoirs entre les diverses juridictions gouvernementales concernant la prestation des services est également source de problèmes. Il est difficile à l'heure actuelle d'isoler et d'identifier les points de pression et de contrôler la constance de la qualité. Cette situation sème d'ailleurs la confusion. Une approche mieux intégrée et une stratégie efficace visant à informer les personnes handicapées des services qui sont à leur disposition doivent être élaborées.

On a fait valoir d'un bout à l'autre du Canada, que dans les rouages de la machine gouvernementale, les seuls éléments sensibles du système sont ceux qui sont en contact avec les organismes bénévoles. On a insisté sur l'importance du programme Extension et des organismes bénévoles plaidant en faveur des personnes handicapées. On a d'autant plus fait valoir la nécessité que ces organismes bénévoles reçoivent les ressources nécessaires pour assumer leurs fonctions complémentaires de conseillers et de personnes ressources auprès des personnes handicapées de même que d'agents de communication des lignes de conduite et programmes gouvernementaux.

L'égalité d'emploi des personnes handicapées et de beaucoup d'autres personnes requiert deux étapes. La première est de préparer les éventuels candidats pour qu'ils puissent faire concurrence sur un même pied d'égalité, c'est-à-dire leur donner les compétences et le bagage dont ils ont besoin pour accéder à un emploi. Par exemple, on devrait amener l'enfant handicapé à sentir qu'il est un élément à part entière de la société et qu'il a droit d'avoir accès à n'importe quel système ou service offert au grand public.

La deuxième étape consiste à préparer le milieu de travail comme tel, là où le rendement de la personne handicapée pourrait être déterminé par le fait que l'on ignore complètement son handicap, qu'on apporte les modifications nécessaires au milieu de travail ou qu'on insiste exagérément sur son handicap.

Pour vraiment assurer l'intégration des personnes handicapées, ne faudrait-il pas, par surcroît, déterminer quelles sont les institutions qui répondent de façon adéquate aux besoins des personnes handicapées et quelles sont celles qui les isolent de façon injuste en les empêchant d'avoir accès aux occasions offertes à tous? De

plus, le public devrait être mis en garde contre des préjugés basés sur des stéréotypes qui briment les droits des personnes handicapées. La meilleure façon d'éduquer les gens est d'embaucher une personne handicapée qualifiée qui peut, en s'acquittant de ses tâches, montrer à ses collègues aptes au travail et aux employeurs que ce qu'ils croyaient impossible n'est pas seulement possible mais tout à fait normal.

Les personnes handicapées ne remettent pas seulement en cause la possibilité de décrocher un emploi, mais encore la chance, une fois embauchées, d'accéder à d'autres postes au sein de l'entreprise avec la même facilité que n'importe quel autre employé, indépendamment de leur handicap. Le risque, pour tout membre des groupes cibles une fois embauché, est que l'employeur considère s'être acquitté de son obligation et que la promotion, la formation et les autres occasions d'avancement au sein de l'entreprise soient refusées pour les mêmes motifs qu'on aurait pu invoquer au moment de l'embauche. Les stéréotypes doivent être combattus non seulement à l'entrée dans l'entreprise, mais dans toutes ses structures et ses pratiques. Les employeurs devrait tout au moins avoir l'obligation morale d'apporter des changements raisonnables pour éliminer les obstacles à l'emploi et donner accès à toute la gamme des débouchés d'emploi.

Les minorités visibles

Dans le questionnaire envoyé aux sociétés d'État à l'étude, la Commission définissait les minorités visibles comme étant «non blanches». Il va sans dire qu'il est possible de définir cette catégorie par pays d'origine, par race ou selon d'autres critères, mais d'autre part il est raisonnable d'envisager cette catégorisation ambiguë en fonction des problèmes que l'on cherche à résoudre. Or, on cherchait à déterminer dans quelle mesure les personnes qui sont visiblement non blanches sont exclues des possibilités d'emploi offertes aux Blancs.

Il ne s'agit aucunement de la seule façon d'aborder le problème. Certains non-blancs font face à des obstacles en matière d'emploi plus graves que d'autres. Bien que de toute évidence un grand nombre de non-blancs aient à faire face à la discrimination en matière d'emploi, les différentes minorités éprouvent des difficultés financières et professionnelles dont le degré varie grandement selon le groupe et la région. Concevoir des systèmes visant à accroître la participation des minorités visibles, sans faire de distinction pour aider les groupes qui ont des besoins particuliers, ne fait que

détourner l'attention de là où se trouvent les problèmes les plus épineux. Au moment d'élaborer de meilleurs programmes, il y aura alors lieu de concentrer les efforts sur les minorités qui habitent dans les régions où les besoins ont été mis en évidence. À l'heure actuelle, les données de Statistique Canada ne sont pas suffisamment ventilées par race ou par région pour déterminer la ségrégation par profession, les taux de salaire, l'avancement, ou autre indicateur de désavantage et permettre de décider lesquelles des minorités visées ne semblent pas avoir besoin des programmes d'équité en matière d'emploi. De telles décisions devraient non seulement être faites à la lumière de meilleures données, mais encore à la suite de consultations auprès des minorités visées.

Le recensement devrait recueillir le plus de détails possibles sur l'appartenance à un groupe, y compris des données sur la race, afin de suivre le progrès des groupes les plus grandement désavantagés.

Le fait que les programmes d'équité en matière d'emploi s'attachent plus particulièrement aux minorités visibles ne décharge pas pour autant la société de la responsabilité d'éliminer à la source la discrimination envers tous les groupes minoritaires. Cela ne lui enlève pas non plus l'obligation de fournir aux immigrants une formation linguistique et professionnelle adéquate, d'instaurer des mécanismes impartiaux pour déterminer la validité des diplômes étrangers et des antécédents professionnels, tout en assurant un contrôle vigilant auprès des employeurs qui exigent de façon déraisonnable des antécédents de travail au Canada comme critère d'embauchage. Ces programmes ne soustraient pas les systèmes d'éducation de leur responsabilité de veiller à ce que les minorités, visibles ou non, ne soient pas constamment orientées vers certains types de carrière. Ce sont là des mesures qui devraient être prises, en tout temps, pour protéger les minorités du Canada de systèmes créant arbitrairement une forme d'exclusion.

D'un bout à l'autre du Canada, les personnes qui ne sont pas de race blanche se sont plaintes du racisme. De toute évidence, ils font face à une discrimination à la fois ouverte et indirecte[27].

Ceux qui sont au Canada depuis plusieurs années attribuent particulièrement leur manque de possibilités d'emploi sur le marché du

27. Canada, Chambre des communes, *L'égalité ça presse!*, rapport du Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne, Ottawa, 1984. Ce rapport fait également mention de ces inquiétudes.

travail à la discrimination. Il s'agit de travailleurs aux qualités reconnues et aux aptitudes avérées qui ont constaté néanmoins qu'ils n'avaient pas accès à des promotions ni aux mêmes occasions d'avancement que les Blancs dotés des mêmes qualités.

Quant aux immigrants de plus récente date, ils n'ont pas identifié le problème comme en étant un de préjugé. Ils concentrent davantage leur attention sur les faiblesses des services établis pour les intégrer à la vie canadienne.

Les membres de ces deux groupes ont l'impression que les cultures étrangères sont bien peu comprises au Canada, qu'on se montre à peine tolérant envers celles-ci, et que les nouveaux arrivants ont de la difficulté à saisir la culture canadienne.

Les problèmes auxquels font face les nouveaux arrivants prennent des proportions énormes. On leur offre peu d'information avant leur départ pour le Canada pour les préparer à la vie qui les attend et souvent, à leur arrivée, ils ne connaissent rien de la vie ni des institutions du pays.

Ce fait a de graves répercussions sur le contexte de l'emploi. Au cours d'une entrevue, par exemple, l'interviewer décidera souvent d'embaucher un candidat en fonction, entre autres choses, de l'impression qu'il ou elle a des aptitudes du candidat à s'intégrer facilement à un marché du travail donné. Cet élément peut fort bien ne rien avoir à faire avec l'aptitude réelle du candidat à s'intégrer ni à ses compétences.

De façon constante partout au Canada, la Commission a entendu que la formation linguistique que reçoit un immigrant à son arrivée est inadéquate. La période de formation tend à être trop courte. Elle prend souvent la forme de cours d'immersion en anglais qui, pour bien des immigrants, est une méthode pédagogique inconcevable. L'enseignant(e), bien souvent, ne parle pas leur langue et les connaissances transmises ne permettent pas le moindrement aux immigrants de parler la langue de façon courante. De plus, l'étudiant(e) ne reçoit presque jamais la formation linguistique propre à sa profession ou à son domaine de spécialisation. Sans vocabulaire technique, l'immigrant verra ses perspectives énormément réduites et ses compétences resteront inutilisées.

Non seulement l'enseignement des langues comme tel s'avère un problème, mais encore le fait que les programmes à temps plein soient surtout offerts aux personnes destinées au marché du travail

signifie que certaines immigrantes apprennent peu ou pas le français ou l'anglais. Si, par la suite, elles désirent intégrer la population active rémunérée, leurs lacunes linguistiques les forceront à solliciter des emplois mal payés, dans des ghettos professionnels qui semblent leur être réservés. Elles se transforment en parfaites victimes de l'exploitation.

Les immigrantes sont aussi défavorisées par l'absence de bons services de soins aux enfants. Sans cela, les immigrantes qui veulent travailler ne peuvent le faire et beaucoup d'entre elles sont incapables d'entreprendre des cours de formation ou d'apprentissage des langues, même lorsque ces cours leur sont offerts.

À ce problème s'ajoute l'absence de cours de langue jumelés à un emploi ou encore menant à des débouchés. Il est difficile d'apprendre une langue tout en travaillant. Une fois que l'immigrant a intégré la population active, il ne dispose d'aucune aide financière lui permettant d'arrêter de travailler temporairement, soit pour compléter sa formation linguistique, soit pour apprendre le language propre à sa profession ou à son métier. Il n'existe virtuellement aucune formation linguistique en cours d'emploi, un système qui serait particulièrement utile aux personnes qui désirent s'intégrer et contribuer à l'économie du pays le plus tôt possible. Ainsi, bien des immigrants se retrouvent coincés dans le premier emploi qu'ils obtiennent à leur arrivée.

Les immigrants «parrainés» ont exprimé de vives préoccupations face aux systèmes de parrainage qui les empêchent de se prévaloir de certains programmes d'assistance. Pour bon nombre, ceci les empêche de tirer parti des programmes de formation ou d'apprentissage linguistique, les privant ainsi de bien des possibilités offertes à d'autres immigrants.

Bien des immigrants constatent aussi, en présentant une demande d'emploi, que les conditions de candidature comprennent des antécédents de travail au Canada, une exigence que ne saurait satisfaire un immigrant récemment arrivé. Dans bien des cas, cette exigence ne se rapporte pas directement à l'exécution même du travail.

Le problème que pose la reconnaissance des diplômes professionnels et des antécédents de travail étrangers est cruel pour ceux qui essaient, sans succès, de convaincre un employeur que leur scolarité répond aux critères du poste.

Plusieurs immigrants qualifiés et professionnels se trouvent frustrés par l'absence d'un mécanisme qui détermine si leurs qualités professionnelles leur permettent d'exercer leur profession au Canada ou s'ils doivent prendre des cours de recyclage. Les coûts associés aux examens et à l'octroi de licences d'exercice, pour bien des métiers et professions au Canada, sont énormément élevés. En outre, s'ajoute le problème de transférabilité d'une province à l'autre des compétences professionnelles[28]. On devrait mettre sur pied un système d'évaluation des qualités et des diplômes qui permette aux immigrants récemment arrivés ou à ceux qui veulent venir au Canada d'être conseillés adéquatement quant aux critères qu'il leur faudra satisfaire pour pouvoir exercer leurs professions au Canada. On gaspille des ressources humaines et intellectuelles en sous-employant constamment ces personnes pour des motifs qui n'ont rien à voir avec leurs compétences professionnelles ou leur admissibilité, mais davantage avec le sectarisme de certaines organisations professionnelles. Comme beaucoup de ces immigrants au Canada ont été choisis à la lumière de leurs compétences, il est injuste de dresser des obstacles insurmontables pour les empêcher d'exercer une profession pour lesquelles ils sont compétents. Nombre de ces obstacles pourraient disparaître si l'on mettait au point des épreuves normalisées et qu'on éliminait, dans la plupart des emplois et des professions, l'exigence voulant que le titulaire ait la citoyenneté canadienne.

De façon générale, on déplore tant la qualité que la quantité des programmes de formation. On était d'avis que certains programmes avaient des exigences scolaires déraisonnablement élevées. Plusieurs personnes étaient d'avis qu'on les dirigeait vers une formation qui ne répondait pas à leurs aspirations ou qui s'avérait inadéquate, ou encore vers des emplois mal rémunérés, malgré leurs compétences ou leurs intérêts.

Plusieurs membres des minorités visibles se sont plaints à la Commission du manque de compréhension des conseillers gouvernementaux, la plupart d'entre eux ne possédant pas les connais-

28. Les critères d'accrédiation professionnelle varient beaucoup d'une province à l'autre et selon l'organisme qui délivre les permis. En règle générale, l'accréditation suppose l'évaluation du bagage d'études, de la formation, des antécédents professionnels, en plus d'un examen par l'organisme qui délivre le permis. L'étendue des données à évaluer complique, tant pour le requérant que pour l'organisme délivrant le permis, l'établissement des équivalences et du droit à l'accréditation. Les préoccupations soulevées par le mécanisme d'accréditation sont passées en revue dans le document intitulé *Report of the Ontario Professional Organizations Committee*, 1980.

sances linguistiques qui leur permettent de communiquer avec les immigrants.

On a proposé que le gouvernement fédéral déploie des efforts pour imposer une certaine constance dans la qualité et la disponibilité des programmes par l'entremise des ententes de partage des coûts avec les provinces, en établissant des lignes directrices qui régiraient les programmes fédéraux en matière d'éducation et de formation, à la lumière des consultations avec les homoloques provinciaux et les représentants des groupes minoritaires.

De façon générale, les minorités visibles sont d'avis qu'elles ont un accès limité à la vie de la société canadienne, que leurs différences culturelles et linguistiques tendent à les exclure des débouchés d'emploi, que les seuls vrais débouchés qui leur restent sont d'être employés à leur compte, mais qu'il leur est particulièrement difficile d'obtenir du crédit auprès des institutions financières.

On a aussi fait valoir que la mobilité de carrière posait un problème. Même après avoir été embauché, plusieurs membres des minorités visibles constatent qu'au-delà d'une certaine étape, ils sont incapables d'accéder à des postes supérieurs au sein de l'entreprise au même rythme que les Blancs.

Ils déplorent l'absence de membres des minorités visibles dans des postes clés où se prennent les décisions ayant trait à leurs besoins. On retrouve un nombre insuffisant de représentants des minorités dans des postes de counselling et de prestation de services. On note aussi l'absence de projets Extension pour venir en aide aux minorités.

Les travailleurs domestiques rémunérés, secteur où les minorités visibles sont largement représentées, sont exclus sans raison de la législation régissant l'emploi et les droits de la personne[29].

Même si les membres des minorités visibles reconnaissent l'aide apportée par le gouvernement dans le secteur du multiculturalisme, ils ont tendance à percevoir ce phénomène comme étant une manière adoptée par le gouvernement pour favoriser des modèles culturels sans avoir à s'attaquer au problème crucial de la pluralité raciale ou de la discrimination. Ils souhaitent que le gouvernement prenne des mesures énergiques pour mettre en valeur non seule-

29. *Supra*, note 9.

ment leurs origines culturelles mais aussi leur aptitude à s'intégrer économiquement à la société, malgré ces origines culturelles. Les programmes de multiculturalisme aident bien peu à l'intégration économique et ils n'abordent pas le problème du racisme.

Les minorités visibles retrouvent bien peu de modèles de rôle dans des postes clés publics et les médias ne les présentent pas comme un élément à part entière de notre communauté.

Au cœur du problème est la question du racisme. Par conséquent, des mesures énergiques s'imposent pour résorber les effets des attitudes et des comportements discriminatoires qui découlent du racisme.

Il est évident que plusieurs groupes qui vivent au Canada désespèrent de ne pouvoir jamais accéder aux possibilités économiques, politiques ou sociales que l'on retrouve au pays. Il y a un nombre croissant de ces personnes qui finissent par trouver la vie bien futile. Seules des mesures législatives énergiques pourront renverser la vapeur et accroître les chances des membres des minorités visibles de faire concurrence sur un même pied d'égalité.

Profil de la population active*

Les renseignements les plus récents et les plus complets sur les femmes, les autochtones et les minorités visibles sont obtenus grâce aux données recueillies au Recensement du Canada de 1981. D'autres informations concernant les femmes sont également recueillies au moyen de l'Enquête mensuelle sur la population active (EPA) et à ses suppléments. Cependant, il n'existe que peu de données nationales sur les personnes handicapées. Les données sur les personnes handicapées figurant dans un supplément spécial à l'Enquête sur la population active de novembre 1983 ne sont pas disponibles.

Les données du Recensement et de l'Enquête permettent d'analyser les caractéristiques suivantes des groupes à l'étude: taux d'activité, répartition par profession et par secteur d'activité et rémunération. En gros, ces données décrivent la situation au

---

* La recherche et l'analyse des données statistiques de cette section, à l'exception de celles qui traitent des personnes handicapées, ont été effectuées pour la Commission par Jenny Podoluk, ex-directrice générale de la Direction générale du contenu et de la recherche, Statistique Canada.

moment de l'enquête ou du recensement. Elles confirment que la structure professionnelle de la population active féminine est différente de celle de la population active masculine, que les autochtones sont défavorisés par rapport aux non autochtones et que les divers groupes ethniques se sont intégrés de différentes façons à l'économie canadienne. Cependant, les données n'expliquent pas pourquoi ces divergences existent.

Par population active, on entend, officiellement, les personnes qui ne sont pas pensionnaires d'institution, qui ont au moins 15 ans, et qui sont, soit employées, soit au chômage et cherchent activement du travail. Les données officielles ne tiennent pas compte des personnes qui veulent travailler mais, croyant qu'il n'y a pas de travail, n'effectuent pas de recherche active d'emploi.

L'Enquête mensuelle sur la population active portant sur 55 000 ménages canadiens fournit une estimation courante du nombre d'actifs en fonction des critères suivants: sexe, âge et état civil; taux de chômage et taux d'activité; répartition par profession et secteur d'activité par catégories générales, y inclus les heures travaillées, le niveau de scolarité et d'autres caractéristiques. Cependant dans le cadre de l'Enquête sur la population active, on ne recueille pas de données sur le statut d'immigrant ni sur les origines ethniques.

Le Recensement de 1981 indique qu'à compter de juin 1981, la population active canadienne était légèrement supérieure à 12 millions de personnes et composée d'environ 7 millions (59 %) d'hommes et d'environ 5 millions (41 %) de femmes. Le Recensement de 1971 révélait que la population active se chiffrait à presque 9 millions de personnes: quelque 6 millions (65 %) d'hommes et quelque 3 millions (35 %) de femmes. Par conséquent, au cours des dernières années, le taux de croissance de la population active féminine a été supérieur à celui de la population active masculine.

Le recensement fournit aussi des données sur la composition ethnique de la population et de la population active. On a cherché à savoir, au moyen du Recensement de 1981, à quel groupe ethnique ou culturel appartenait le recensé ou ses ancêtres à leur première arrivée sur le continent. Les principaux groupes ethniques, comme les Français, les Anglais et les Italiens, étaient indiqués de même que quatre catégories d'autochtones, soit les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits, les Inuit et les Métis. On a demandé aux particuliers appartenant à des groupes ethniques moins importants de décrire leur origine ethnique ou culturelle. Par exemple, 78 000

actifs ont indiqué «Noir», nombre qui en fait ne représentent peut-être qu'un pourcentage de la population noire du Canada. On a ajouté le terme «Noir» à la liste des groupes ethniques du Recensement de 1986 pour obtenir des renseignements plus précis sur le taux d'activité de ce groupe.

Statistique Canada a ensuite classé dans environ 100 catégories les origines ethniques déclarées au Recensement de 1981.

En 1981, on a accepté pour la première fois que le recensé mentionne des origines ethniques multiples. Il a donc été possible aux personnes dont l'origine du côté maternel et du côté paternel différait de faire part de ces renseignements. Malgré les instructions, les données recueillies sur quelques groupes minoritaires laissent penser que certains recensés n'ont pas bien indiqué leur origine ethnique. De plus, bien que l'on ait accepté des réponses multiples quant à l'origine ethnique, environ 93 % de la population n'a indiqué qu'une seule origine. Ces observations s'appliquent aussi à la population en âge de travailler. Si l'on examine les réponses, on se rend compte que 95 % des personnes qui ont déclaré avoir des origines multiples étaient en partie ou entièrement d'origine britannique, française ou européenne (environ 83 % ont indiqué qu'elles étaient d'origine ethnique française ou anglaise). La majeure partie de l'analyse de la présente section porte sur les personnes qui n'ont indiqué qu'une seule origine ethnique.

Le tableau 1 offre une ventilation de la population active par sexe et par groupe ethnique qui vise à donner autant de renseignements que possible sur les minorités visibles. Bien que la population active canadienne en 1981 fût encore en grande partie d'origine britannique, française ou européenne, les groupes non européens prenaient de plus en plus d'importance. Environ 5,7 % des travailleurs qui n'ont mentionné qu'une seule origine ethnique n'étaient pas d'origine européenne.

Environ 413 000 personnes se sont déclarées autochtones. De ce chiffre, 123 000 faisaient partie de la population active, et 78 000 autres ont mentionné qu'elles étaient d'ascendance autochtone mixte et diverse. Statistique Canada classe ces personnes comme autochtones à des fins statistiques.

Ni l'Enquête sur la population active ni le Recensement de 1981 ne comportaient de données permettant de savoir combien d'actifs étaient handicapés. Par conséquent, on ne peut pas déterminer avec précision la taille ou les caractéristiques de ce groupe.

Tableau 1

Population active en juin 1981, par sexe et par grand groupe ethnique* (en milliers)

Groupes ethniques	Hommes	Femmes	Total**
Îles britanniques	2 867	2 007	4 874
Français	1 874	1 237	3 112
Autres pays européens	1 642	1 057	2 699
Indo-Pakistanais	61	39	100
Indochinois	16	10	26
Japonais	14	10	24
Coréens	6	5	11
Chinois	88	68	155
Îles du Pacifique, y compris les Philippines	20	25	45
Noirs	39	39	78
Autochtones	75	48	123
Amérique centrale et Amérique du Sud	5	6	10
Autres	46	23	71
Total, une seule origine**	6 755	4 574	11 329
Total, plusieurs origines	400	325	725
Population active totale**	7 155	4 899	12 054

*Les membres de la population active qui ont signalé une seule origine ethnique.
**Les totaux ont été arrondis de façon indépendante et ils ne correspondent pas nécessairement à la somme de chacune des données arrondies.
Sources: Statistique Canada. Données non publiées tirées du Recensement de 1981.

C'est l'Enquête Santé Canada, effectuée en 1978 et en 1979 par Statistique Canada pour Santé et Bien-être social Canada, qui offre les données nationales les plus récentes sur les personnes handicapées[30]. Elle nous apprend qu'il y avait 2,6 millions de personnes handicapées qui n'étaient pas pensionnaires d'institution et qui résidaient au Canada en 1978 et en 1979. De ce nombre, environ

30. Santé et Bien-être social Canada, *La santé des Canadiens*, rapport de l'Enquête Santé Canada, Ottawa, 1981.

1,7 million étaient d'âge actif[31]. On ne sait pas avec certitude combien travaillent; cependant, on estime que le taux de chômage des personnes handicapées aptes au travail se situe peut-être à 50 % ou plus[32].

On espère pouvoir obtenir, à la fin de 1984, les résultats de l'Enquête sur la population active de novembre 1983 au moyen de laquelle des données nationales détaillées sur les personnes handicapées ont été recueillies.

CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION ACTIVE MASCULINE ET FÉMININE

On peut résumer de la façon suivante l'analyse des tendances principales qui avaient cours au sein de la population active canadienne ces récentes décennies:

a) De tous les pays industriels occidentaux, c'est le Canada qui a connu le taux de croissance le plus rapide de sa population active.

b) Dans les années d'après-guerre, il est possible que l'immigration ait joué un rôle important. Mais au cours de la dernière décennie, ce sont les jeunes issus de la poussée démographique et l'augmentation du taux d'activité des femmes adultes qui ont été les facteurs de croissance de la population active. Plus précisément, ce sont les femmes de tous âges qui ont le plus accéléré cette croissance.

c) Avant les années 1970, le taux de chômage des femmes était inférieur à celui des hommes. Entre 1969 et 1981 inclusivement les taux de chômage des femmes ont été supérieurs à ceux des hommes.

---

31. Fedyk, F.C., «Disabled Persons: The Health Characteristics of Persons with an Activity Limitation», Enquête Santé Canada 1978-1979, Ottawa, Santé et Bien-être social Canada, 1982, p. 1. L'Enquête Santé Canada a porté sur la population canadienne qui n'est pas pensionnaire d'institutions, excluant les habitants des Territoires, des réserves indiennes et des régions isolées telles que décrites dans l'Enquête sur la population active.

    On estime à environ 247 000 le nombre de personnes handicapées qui vivent dans des institutions au Canada. Medicus Canada, *Data Handbook on Disabled Persons in Canada*, Ottawa, Société canadienne d'hypothèques et de logement, 1981, p. 17. Pour obtenir des données récentes de l'Ontario, voir Ontario Manpower Commission, *Employment and the Physically Handicapped in Ontario*, Toronto, ministère du Travail de l'Ontario, 1982.

32. *Supra*, note 2, p. 33.

d) La composition par profession et par secteur d'activité de la population active a beaucoup évolué. On prévoit, pour les décennies à venir, une restructuration encore plus poussée. Cependant, on constate toujours une concentration élevée de femmes dans les secteurs «féminins» traditionnels, soit les emplois de cols blancs et les professions liées aux services.

e) La croissance de la population active, due à l'afflux de femmes et de jeunes, a été en partie contrebalancée par le fait que davantage de travailleurs ont tendance à prendre une retraite anticipée et par une diminution du taux d'activité chez les hommes âgés de 55 ans et plus.

f) Bien qu'au sein de certaines professions, le fossé qui s'était creusé entre le salaire des hommes et celui des femmes se soit rétréci, le Recensement de 1981 révélait que les femmes étaient extrêmement sous-représentées au sein des professions bien rémunérées et qu'en général leur rémunération était bien inférieure à celle de leurs homologues masculins.

CROISSANCE DE LA POPULATION ACTIVE SELON LE SEXE, L'ÂGE ET L'ÉTAT CIVIL

Entre 1966 et 1982, la population active masculine a augmenté de 35,6 %, et la population active féminine de 119,4 %. Par conséquent, la population active masculine a augmenté de plus d'un tiers au cours de cette période de seize ans et la population active féminine a plus que doublé. Au cours de cette période, environ 1 835 000 hommes et 2 658 000 femmes se sont intégrés au marché du travail.

Les sources de cette croissance totale de la population active par âge et par sexe sont les suivantes: 12,8 % d'hommes de moins de 25 ans; 14,3 % de femmes de moins de 25 ans; 28 % d'hommes de 25 ans et plus; et 44,9 % de femmes de 25 ans et plus. Comme cette ventilation le montre, c'est l'augmentation du nombre de femmes de 25 ans et plus faisant partie de la population active qui a le plus contribué à l'accroissement de cette dernière au cours des seize dernières années.

Les tableaux 2 et 3 résument ces tendances.

La situation des hommes âgés de 25 à 54 ans est restée relativement stable. Plus de 90 % faisaient partie de la population active; ce taux d'activité est proche de 100 % dans le cas des hommes

mariés. Cependant, il y avait diminution du taux d'activité chez les hommes célibataires, divorcés et veufs. Une plus grande proportion de ces hommes n'appartiennent pas à la population active et ce, dans toutes les catégories d'âges. De plus, ils quittent les rangs de la population active avant les hommes mariés.

Un pourcentage important et croissant d'hommes âgés de 55 à 64 ans, y compris des hommes mariés, ne travaillent pas. Le pourcentage d'hommes âgés de 65 ans et plus qui travaillent est à la baisse, et ces derniers, en grande partie, travaillent à leur compte. Le taux d'activité de la population active masculine augmente lorsque les hommes terminent leurs études, il atteint son apogée lorsqu'ils sont âgés de 35 à 44 ans, puis il diminue.

Tableau 2

Nombre d'actifs selon le sexe et l'âge et taux d'activité pour des années choisies

	Âge	1966	1971	1976	1981	1982
				Nombre (en milliers)		
Hommes	15-24	1 010	1 222	1 498	1 673	1 586
	25-54	3 341	3 629	4 035	4 457	4 514
	55-64	629	701	703	755	759
	65+	179	150	133	134	136
Total		5 159	5 701	6 369	7 019	6 994
Femmes	15-24	737	931	1 244	1 421	1 380
	25-54	1 235	1 553	2 233	2 960	3 064
	55-64	207	269	316	375	386
	65+	46	47	44	55	54
Total*		2 226	2 800	3 837	4 811	4 884
				Taux d'activité (%)		
Hommes	15-24	64,1	62,7	67,9	72,5	69,5
	25-54	96,5	95,2	94,8	94,9	93,9
	55-64	86,1	83,3	76,7	75,1	73,7
	65+	26,2	20,0	16,0	14,0	13,8
Total		79,8	77,3	77,6	78,3	76,9
Femmes	15-24	48,4	50,8	56,8	63,2	62,3
	25-54	36,9	43,1	52,1	62,7	63,5
	55-64	28,5	30,9	32,0	33,7	34,0
	65+	5,9	5,1	4,2	4,4	4,2
Total		35,4	39,4	45,2	51,6	51,6

*Les totaux ont été arrondis de façon indépendante et ne correspondent pas nécessairement à la somme de chacune des données arrondies.
Sources: Statistique Canada. Enquêtes sur la population active.

Tableau 3

Taux d'activité selon le sexe, l'âge et l'état civil pour des années choisies*

HOMMES	1966	1971	1976	1981	1982
Tous les états civils					
Total	79,9 %	77,8 %	77,6 %	78,3 %	76,9 %
15-19	44,5	43,7	52,6	58,2	53,7
20-24	87,4	83,5	85,1	86,3	84,3
25-34	97,4	96,3	95,4	95,3	94,1
35-44	97,8	97,0	96,0	96,1	95,2
45-54	95,9	95,1	92,5	92,8	91,9
55-64	86,1	83,3	76,7	75,1	73,7
65+	26,2	20,0	16,0	14,0	13,8
Marié(e)s					
Total	88,7	86,8	84,4	83,3	82,1
15-19	78,2	87,0	70,1	79,1	80,7
20-24	96,9	93,7	93,7	94,6	93,0
25-34	98,6	97,6	97,2	97,1	96,0
35-44	98,5	98,1	97,1	97,3	96,6
45-54	96,9	96,5	94,4	94,8	93,7
55-64	88,4	85,6	79,3	77,9	76,4
65+	29,7	22,0	17,5	15,2	15,2
Célibataires					
Total	64,0	61,9	66,1	71,3	69,0
15-19	44,0	43,2	52,0	57,8	53,2
20-24	82,7	78,3	80,6	83,0	80,9
25-34	91,8	90,8	88,4	89,8	88,3
35-44	91,1	87,7	84,9	85,8	84,1
45-54	86,8	81,6	75,5	75,1	74,1
55-64	70,8	66,9	57,8	56,0	53,4
65+	23,6	19,7	14,9	14,7	13,1
Autres					
Total	43,6	48,3	54,4	59,3	59,1
15-19	—	—	—	—	—
20-24	96,3	87,4	88,4	91,0	93,4
25-34	96,6	95,7	93,8	94,4	93,8
35-44	94,7	93,0	90,5	91,2	91,9
45-54	90,8	88,7	84,6	85,4	86,1
55-64	72,6	70,2	63,0	59,6	61,2
65+	13,8	12,1	9,9	8,2	7,8

*On a apporté des révisions de fond à l'Enquête sur la population active en 1976. Pour assurer une continuité chronologique, quelques séries tirées d'enquêtes précédentes sur la population active ont été révisées pour la période de 1966 à 1975. Toutefois, les données pour 1966 et 1971 qui apparaissent dans ce tableau n'ont pas été révisées.

—Il y a eu trop peu de répondants pour procéder à une analyse précise.

Source: Statistique Canada. Enquêtes sur la population active, moyennes annuelles.

Tableau 3 (suite)

Taux d'activité selon le sexe, l'âge et l'état civil pour des années choisies*

FEMMES	1966	1971	1976	1981	1982
Tous les états civils					
Total	33,6 %	37,1 %	45,2 %	51,6 %	51,6 %
15-19	37,0	35,9	47,0	53,1	50,4
20-24	55,8	60,2	67,4	73,0	73,1
25-34	32,8	40,7	53,8	65,5	65,8
35-44	35,6	40,9	53,3	64,5	66,0
45-54	37,8	41,0	48,3	55,7	56,5
55-64	28,5	30,9	32,0	33,7	34,0
65+	5,9	5,1	4,2	4,4	4,2
Marié(e)s					
Total	26,8	32,9	42,9	50,5	51,2
15-19	30,0	34,2	53,3	61,7	56,3
20-24	34,6	47,2	59,0	65,4	66,3
25-34	25,9	34,4	48,5	60,9	61,0
35-44	30,5	36,8	49,9	61,6	63,5
45-54	31,5	36,0	44,4	52,9	53,5
55-64	20,6	23,3	26,7	29,3	30,0
65+	3,6	3,8	3,3	3,6	4,2
Célibataires					
Total	55,4	53,1	58,8	64,6	63,3
15-19	37,6	36,1	46,4	52,5	50,0
20-24	84,4	78,7	78,7	80,3	79,4
25-34	85,8	84,5	85,0	86,4	86,2
35-44	82,6	79,6	83,6	86,0	82,3
45-54	77,0	79,2	75,5	76,5	77,4
55-64	61,9	64,7	57,2	60,5	54,4
65+	17,8	14,5	10,9	12,3	10,3
Autres					
Total	27,9	27,7	31,6	35,1	34,8
15-19	—	—	—	—	—
20-24	59,5	48,1	56,4	64,7	65,8
25-34	60,2	56,1	64,8	73,6	72,9
35-44	66,2	60,4	67,2	74,4	74,4
45-54	60,3	58,6	61,0	64,7	65,4
55-64	39,7	43,1	40,2	40,7	41,5
65+	5,7	4,4	3,6	3,7	3,1

*On a apporté des révisions de fond à l'Enquête sur la population active en 1976. Pour assurer une continuité chronologique, quelques séries tirées d'enquêtes précédentes sur la population active ont été révisées pour la période de 1966 à 1975. Toutefois, les données pour 1966 et 1971 qui apparaissent dans ce tableau n'ont pas été révisées.

—Il y a eu trop peu de répondants pour procéder à une analyse précise.

Source: Statistique Canada. Enquêtes sur la population active, moyennes annuelles.

Traditionnellement, la situation est différente chez les femmes. Le taux d'activité est à son apogée au moment où les femmes terminent leurs études, puis il baisse lorsqu'elles se marient et quittent leur emploi pour élever les enfants. Leur taux d'activité augmente lorsque les enfants commencent à aller à l'école, mais il ne se rétablit pas à son niveau antérieur[33]. Cette tendance a été en grande partie renversée. En effet, le profil d'activité des femmes est aujourd'hui presque identique à celui des hommes. La seule différence est que le taux d'activité de la population active féminine dans la force de l'âge est encore inférieur à celui des hommes. Parmi le groupe d'âge des 15 à 24 ans, le taux d'activité des femmes en 1966 était d'environ 75 % de celui des hommes; en 1982, il était de 90 %. De plus, bien que le taux d'activité de la population active féminine baisse quelque peu lorsqu'elles sont âgées de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans, il ne s'agit pas de déclins importants. En 1966, le taux d'activité des femmes mariées âgées de 20 à 24 ans était d'un tier supérieur à celui des femmes mariées âgées de 25 à 34 ans. En 1982, il n'était supérieur que de 9 %.

Plus de la moitié des femmes mariées âgées de moins de 55 ans travaillent. Ce n'est qu'au sein du groupe des femmes âgées de 55 à 64 ans que la majorité n'appartient pas à la population active, mais plus de la moitié des femmes célibataires de ce groupe d'âge en font partie.

TENDANCES DE LA POPULATION ACTIVE

Le tableau 4 résume les tendances de la population active féminine au Canada au cours des années, comparées à celles d'autres pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques. On s'attend à ce qu'au Canada le taux d'activité des hommes reste stable et que celui des femmes continue à augmenter.

Le Canada a dû absorber une population active caractérisée par une croissance plus rapide que celle des autres pays de l'OCDE. En 1960, le taux d'activité des femmes au Canada était bas relativement à celui de pays comme les États-Unis, le Japon et la Suède. En 1982, ce taux était pratiquement identique à celui des États-Unis. Seule la Suède affichait un taux bien supérieur à celui du Canada et des États-Unis.

---

33. Ostry, Sylvia, *The Female Worker in Canada*, Ottawa, Bureau fédéral de la statistique, 1968, p. 19.

Tableau 4

Taux d'activité de la population active féminine dans certains pays de l'OCDE — 1960-1982

Année	États-Unis	Canada	Australie	Japon	France	Allemagne	Grande-Bretagne	Italie	Pays-Bas	Suède
1960	37,7	(1)30,1	(2)	52,7	(3)41,6	41,2	39,5	32,2	(2)	(2)
1961	38,1	(1)31,0	(2)	52,4	(2)	41,0	40,0	32,3	(2)	46,1
1962	37,9	(1)31,3	(2)	51,3	(3)41,3	40,7	40,3	31,4	(2)	47,1
1963	38,3	(1)31,9	(2)	50,0	39,5	40,7	40,7	29,6	(2)	47,5
1964	38,7	(1)32,9	33,8	49,3	(3)40,1	40,3	41,0	28,6	(2)	46,8
1965	39,3	(1)33,8	34,8	48,8	39,3	40,0	41,6	27,6	(2)	46,6
1966	40,3	35,4	36,3	49,2	(3)40,0	39,4	42,0	26,3	(2)	47,3
1967	41,1	36,5	37,8	49,6	39,5	38,4	41,8	26,4	(2)	46,8
1968	41,6	37,1	38,3	49,2	39,8	38,5	41,7	26,3	(2)	48,0
1969	42,7	38,0	39,0	48,8	39,9	38,5	41,8	26,4	(2)	48,8
1970	43,3	38,3	40,4	49,3	40,1	38,4	42,0	26,2	(2)	50,0
1971	43,4	39,4	41,0	47,7	39,8	38,5	42,5	26,1	(2)	50,9
1972	43,9	40,2	41,2	46,8	40,5	38,6	43,3	25,4	(2)	51,5
1973	44,7	41,9	42,4	47,3	41,0	38,9	45,0	25,9	27,4	51,7
1974	45,7	43,0	43,5	45,7	41,6	38,8	46,2	26,3	(2)	53,3
1975	46,3	44,4	44,5	44,8	42,5	38,4	46,7	26,6	28,0	55,2
1976	47,3	45,2	44,3	44,8	42,9	38,2	47,1	27,5	(2)	55,8
1977	48,4	46,0	44,8	45,7	44,2	37,8	47,5	28,6	28,8	56,7
1978	50,0	47,8	44,5	46,4	43,3	37,8	48,1	28,6	(2)	57,5
1979	50,9	48,9	44,3	46,6	44,3	37,9	48,4	29,2	30,2	58,5
1980	51,5	50,3	45,5	46,6	42,7	38,1	48,3	29,9	(2)	59,3
1981	52,1	51,6	45,5	46,7	43,1	(4)38,6	(4)48,1	(4)30,1	(2)	(4)60,3
1982	52,6	51,6	(4)45,4	47,0				(2)	(2)	(4)60,9

(1) Les prévisions faites par le *U.S. Bureau of Labor Statistics* sont fondées sur les définitions de la nouvelle enquête. Statistique Canada a passé en revue les données à partir de 1966 à la lumière de la nouvelle enquête.
(2) Non disponibles.
(3) Les données pour octobre 1960, 1962, 1964 et 1966. Les données pour toutes les autres années sont celles de mars.
(4) Prévisions préliminaires.
Nota: Les données ont trait à la population active civile et se rapprochent du concept américain voulant qu'elles soient l'expression d'un pourcentage de la population civile, en âge de travailler et non pensionnaire d'institutions. On entend par l'expression «en âge de travailler» toute personne de 16 ans et plus au États-Unis, en France et en Suède; toutes celles qui ont 15 ans et plus en Australie, au Canada, en Allemagne et au Japon; et de 14 ans et plus en Italie. La Grande-Bretagne a fait passer l'âge limite de 15 à 16 ans en 1973. Quant aux Pays-Bas, l'âge limite a été porté de 14 à 15 ans en 1975. Les données du Japon et de l'Allemagne englobent la population en âge de travailler qui est pensionnaire d'institutions.

Si l'on compare par groupe d'âge le taux d'activité de la population féminine canadienne à celui des États-Unis, on se rend compte que celui des États-Unis est supérieur lorsque les groupes d'âges sont plus vieux. Par exemple, 61,6 % des femmes âgées de 45 à 54 ans travaillaient aux États-Unis en 1982, comparé à 56,5 % au Canada. Cependant, le Canada avait une population active féminine proportionnellement plus jeune que celle des États-Unis et les taux d'activité des groupes plus jeunes augmentent constamment. Au fur et à mesure que les jeunes travailleuses vieilliront, il est probable que d'ici à la fin de la présente décennie, le taux d'activité des Canadiennes soit le plus élevé de tous les pays industrialisés, à l'exception éventuelle de la Suède.

En 1982, 51,6 % des femmes canadiennes faisaient partie de la population active. Elles représentaient alors 41 % des actifs, proportion qui pourrait grimper à presque 50 % d'ici à la fin de la décennie.

TENDANCES PAR PROFESSION

Le tableau 5 offre une ventilation par sexe des principales professions en 1981. Le tableau 6 indique les tendances professionnelles de la population active féminine et masculine au Canada entre les années 1971 et 1981. Environ 8 % des personnes qui ont répondu aux questions sur la population active figurant dans le Recensement de 1971 n'ont pas indiqué de profession. En 1981, la situation s'est améliorée: seulement un peu plus de 3 % des répondants n'ont pas déclaré de profession. Il n'en demeure pas moins que le fait que certains répondants du Recensement de 1971 n'aient pas indiqué de profession influera sur la comparaison des données de 1971 et de 1981.

La population active masculine est caractérisée par une structure professionnelle hétérogène; aucun grand groupe professionnel ne prédomine. Chez les hommes, l'importance des professions libérales et de celles de gestion s'est accrue entre 1971 et 1981 tant en termes absolus que relatifs. Les catégories d'enseignants, de professionnels des domaines artistique et littéraire et les professions de cols bleus comme celles du secteur de la fabrication et de la construction ont crû à un rythme plus rapide que la moyenne.

En 1981, comme en 1971, on a relevé une proportion élevée de femmes dans les catégories professionnelles du travail administratif, de la vente et des services. Bien que le nombre des femmes au sein

Tableau 5

Composition procentuelle des grands groupes de professions, selon le sexe — 1981

	Hommes	Femmes
1. Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	75,1 %	24,9 %
2. Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	85,9	14,1
3. Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	47,5	52,5
4. Membres du clergé et assimilés	73,5	26,5
5. Enseignants et personnel assimilé	40,5	59,5
6. Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	22,4	77,6
7. Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	60,2	39,8
8. Personnel administratif et travailleurs assimilés	22,3	77,7
9. Travailleurs spécialisés dans la vente	59,2	40,8
10. Travailleurs spécialisés dans les services	47,7	52,3
11. Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	78,9	21,1
12. Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	94,4	5,6
13. Travailleurs forestiers et bûcherons	93,7	6,3
14. Mineurs et carriers	97,8	2,2
15. Travailleurs des industries de transformation	77,8	22,2
16. Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	93,2	6,8
17. Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	75,6	24,4
18. Travailleurs de la construction	98,0	2,0
19. Personnel d'exploitation des transports	93,5	6,5
20. Manutentionnaires et travailleurs assimilés	77,4	22,6
21. Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	78,9	21,1
22. Travailleurs non classés ailleurs	82,6	17,4
23. Travailleurs non mentionnés	57,4	42,6

Source: Statistique Canada. Recensement de 1981. *Population active — Tendances historiques des professions.* Catalogue nº 92-920.

Tableau 6

Population active, par sexe et par grands groupes de professions — 1971 et 1981

	Nombre		Répartition en pourcentage	
HOMMES	1971	1981	1971	1981
1. Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	313 935	611 740	5,5 %	8,7 %
2. Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	217 025	346 085	3,8	4,8
3. Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	49 525	89 565	0,9	1,3
4. Membres du clergé et assimilés	19 880	23 730	0,4	0,3
5. Enseignants et personnel assimilé	138 175	198 235	2,4	2,8
6. Personnel médical, techniciens de de la santé et travailleurs assimilés	83 865	116 125	1,5	1,6
7. Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	58 585	99 645	1,0	1,4
8. Personnel administratif et travailleurs assimilés	433 385	488 075	7,6	6,8
9. Travailleurs spécialisés dans la vente	567 985	678 860	10,0	9,5
10. Travailleurs spécialisés dans les services	521 935	682 785	9,2	9,5
11. Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	405 305	401 130	7,1	5,6
12. Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	25 655	37 590	0,5	0,5
13. Travailleurs forestiers et bûcherons	65 850	76 430	1,2	1,1
14. Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés	58 780	73 640	1,0	1,0
15. Travailleurs des industries de transformation	275 175	367 385	4,9	5,1
16. Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	227 260	286 165	4,0	4,0
17. Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	484 140	703 590	8,5	9,8
18. Travailleurs de la construction	563 435	754 280	9,9	10,5
19. Personnel d'exploitation des transports	330 245	427 685	5,8	6,0
20. Manutentionnaires et travailleurs assimilés, n.c.a.	165 385	188 100	2,9	2,6
21. Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	95 300	113 240	1,7	1,6
22. Travailleurs non classés ailleurs	145 905	147 710	2,5	2,1
23. Travailleurs non mentionnés	417 995	240 415	7,4	3,4
TOTAL*	1 665 720	7 152 205	100,0	100,0

*Les totaux ont été arrondis de façon indépendante et ils ne correspondent pas nécessairement à la somme de chacune des données arrondies.
—Correspond à moins de un dixième de un pour cent.

Tableau 6 (suite)

Population active, par sexe et par grands groupes de professions — 1971 et 1981

FEMMES	Nombre		Répartition en pourcentage	
	1971	1981	1971	1981
1. Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	58 310	202 295	2,0 %	4,2 %
2. Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	17 105	56 880	0,6	1,2
3. Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	29 525	99 050	1,0	2,0
4. Membre du clergé et assimilés	3 710	8 545	0,1	0,2
5. Enseignants et personnel assimilé	211 125	290 940	7,1	6,0
6. Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	242 685	403 055	8,2	8,3
7. Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	21 895	65 815	0,7	1,4
8. Personnel administratif et travailleurs assimilés	940 180	1 702 515	31,8	35,1
9. Travailleurs spécialisés dans la vente	247 765	467 395	8,4	9,6
10. Travailleurs spécialisés dans les services	447 985	748 260	15,2	15,4
11. Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	106 845	107 565	3,6	2,2
12. Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	520	2 235	—	—
13. Travailleurs forestiers et bûcherons	1 410	5 105	—	0,1
14. Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés	375	1 625	—	—
15. Travailleurs des industries de transformation	59 560	104 610	2,0	2,2
16. Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	13 675	20 900	0,5	0,4
17. Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	150 205	226 720	5,1	4,7
18. Travailleurs de la construction	5 125	15 350	0,2	0,3
19. Personnel d'exploitation des transports	8 190	29 650	0,3	0,6
20. Manutentionnaires et travailleurs assimilés, n.c.a.	40 455	55 040	1,4	1,1
21. Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	13 545	30 240	0,5	0,6
22. Travailleurs non classés ailleurs	21 730	31 050	0,7	0,6
23. Travailleurs non mentionnés	319 270	178 275	10,8	3,7
TOTAL*	2 961 210	4 853 120	100,0	100,0

Source: Statistique Canada. Recensement de 1981. *Population active — Tendances historiques des professions.* Catalogue nº 92-920. Les données du tableau 5 ont été tirées d'une pré-publication, d'où les écarts minimes entre ces données et celles qui sont publiés.

des professions libérales et des professions de gestion semble augmenter en 1981, cette croissance est contrebalancée par une baisse relative du taux d'activité au sein des professions spécialisées et de celles liées à la production.

L'étude de la structure professionnelle détaillée de la population active fournit des renseignements intéressants sur les professions libérales et celles de la gestion. En effet, c'est au sein de ces dernières que l'emploi des femmes a le plus progressé. Les directrices et administratrices ont tendance à se retrouver dans des secteurs d'emploi où les femmes prédominent. Elles occupent des postes d'administratrices dans l'enseignement et de directrices dans le domaine de la gestion financière, du personnel et des ventes. C'est dans les domaines de la comptabilité, de la vérification et de la gestion financière en général que l'on trouve le plus grand nombre de femmes cadres (environ 20 %). Cependant, elles sont grandement sous-représentées dans les postes de cadres dans les domaines des sciences naturelles et des techniques, de l'achat et de la production, et de la construction, des transports et des communications. Au sein de toutes les professions de direction, les femmes employées à plein temps ont déclaré un revenu d'emploi bien inférieur à celui de leurs homologues masculins.

Bien qu'il y ait eu une augmentation notable du nombre de femmes dans les groupes de professions où il y a des professionnels, l'analyse des données révèle que, dans une large mesure, cette tendance est due à un accroissement du nombre de femmes dans des professions auxiliaires comme celles de techniciennes de laboratoires. Seulement 15 % des professionnels dans le domaine des sciences physiques étaient des femmes. Plus de la moitié des femmes occupant des postes dans ce domaine étaient des techniciennes et environ la moitié des femmes occupant des postes dans le domaine des sciences naturelles étaient également des techniciennes. En revanche, il faut remarquer que seulement un tiers des hommes dans ces domaines étaient dans la catégorie des techniciens.

Dans le domaine du génie et de l'architecture, la présence des femmes était à peine visible, c'est-à-dire un peu moins de 6 % des travailleurs du domaine (8 000 femmes comparé à 135 000 hommes). La seule spécialité dans le domaine du génie où l'on comptait au moins 1 000 femmes était celle du génie industriel. Il n'y avait que 2 000 femmes occupant des postes de mathématiciennes, de statisticiennes et d'actuaires ainsi que des postes connexes. Dans le secteur des professions liées à l'informatique, la

situation était meilleure. C'est chez les analystes et les programmeurs en informatique qu'il y a eu l'augmentation la plus nette du nombre de femmes et c'est aussi au sein de ces professions que la différence de salaire entre les hommes et les femmes était la moins marquée.

Les femmes étaient aussi plus nombreuses dans le domaine des sciences sociales, comme l'économie et la psychologie. Cependant, ce n'est que parmi les professions de travailleurs sociaux et de travailleurs de secteurs connexes que le nombre de femmes était presque égal au nombre d'hommes et que les salaires étaient similaires. Le nombre de femmes avocates et notaires est passé de 785 en 1971 à 5 150 en 1981. Elles représentent maintenant 15 % de cette catégorie professionnelle. Le nombre de femmes bibliothécaires était, lui, supérieur au nombre d'hommes bibliothécaires. Cependant, même au sein de cette profession, le salaire des hommes était supérieur à celui des femmes.

Dans le domaine de la santé, les femmes occupaient surtout des emplois d'infirmières. Il y avait moins de 1 000 femmes dentistes (les femmes représentent moins de 10 % des dentistes) ou vétérinaires. Bien que le nombre de femmes médecins soit passé de 3 000 en 1971 à presque 7 000 en 1981, et que l'on ait assisté à un accroissement considérable du nombre de pharmaciennes, les femmes médecins ne représentaient que 17 % du nombre total de médecins. Hormis les sciences infirmières, les femmes occupaient ici aussi des emplois de techniciennes: elles travaillaient comme hygiénistes dentaires et comme techniciennes de laboratoires médicaux. Parmi les professions liées à la santé, on comptait environ 64 000 techniciennes par rapport à 17 000 techniciens.

Il y a eu une baisse du pourcentage de femmes exerçant des professions dans le secteur de la transformation et de la fabrication. On trouve un pourcentage élevé de femmes surtout dans les professions non spécialisées ou semi-spécialisées suivantes: boulangers, pâtissiers et confiseurs, travailleurs des conserveries et usines de conditionnement du poisson, travailleurs des conserveries et usines de conditionnement des fruits et légumes et travailleurs assimilés de l'industrie des aliments. Les femmes sont aussi très nombreuses dans les industries textiles. Dans le secteur de la fabrication, du montage et de la réparation, environ les deux tiers des travailleuses sont concentrées dans des métiers liés au textile, à la fourrure et au cuir et surtout dans le métier de piqueuses à la machine.

Pour résumer, ont peut dire qu'en 1981, les femmes étaient encore fortement concentrées dans les professions du travail administratif, de la vente et des services. Bien qu'il y ait eu augmentation de leur nombre au sein des professions d'administrateurs et des professions libérales, cet accroissement s'est surtout manifesté dans les professions auxiliaires, comme celles de techniciens. Les femmes n'occupaient toujours qu'un faible pourcentage de professions libérales dans le domaine de la santé, du droit et des sciences. Elles étaient également sous-représentées dans le domaine des sciences naturelles, comme le génie, et au sein des professions de cols blancs. Pour ce qui est des emplois de cadres, les femmes étaient surtout nombreuses au sein de services employant en général des femmes et des cols blancs, comme le service du personnel.

Le tableau 7 indique les principales professions dominées par les hommes et les femmes (c'est-à-dire celles comptant 50 000 travailleurs ou plus de l'un des deux sexes). Les professions à prédominance mâle représentaient environ un quart de l'emploi masculin et les professions à prédominance féminine comptaient pour environ la moitié de l'emploi féminin. Du nombre des professions exercées principalement par des hommes au sein desquelles le nombre de femmes était négligeable, signalons l'agriculture, la construction, les professions de contremaîtres et les professions de cols bleus (par exemple, soudeurs et électriciens). Dans les principaux métiers des cols blancs au sein desquels les femmes étaient peu représentées, notons les chefs des ventes, voyageurs de commerce, commis à l'expédition et à la réception et directeurs des ventes et de la publicité et ce, malgré le fait qu'il existe un grand nombre de femmes occupant des emplois de cols blancs dans le domaine des ventes et de la publicité.

Les seules professions au sein desquelles la représentation des deux sexes était égale sont les suivantes: concierges, services domestiques et de nettoyage, chefs et cuisiniers, et enseignants des écoles secondaires. Cependant, il est intéressant de noter que même si 75 % des instituteurs d'écoles maternelles et primaires sont des femmes, elles ne représentent que 42 % des professeurs d'écoles secondaires.

En 1981, certaines professions étaient presque exclusivement exercées par des femmes: les professions de secrétaires, sténographes et dactylographes. L'introduction de la bureautique a maintenant créé un milieu de travail qui obligera autant les hommes que les femmes à être nantis de compétences en dactylographie pour le maniement des ordinateurs. Toutefois, avec l'automatisa-

Tableau 7

Principales professions des hommes (50 000 ou plus) — 1981

	Hommes	Femmes	% des femmes	Croissance de l'emploi des hommes (en %) 1971-1981
	(en milliers)			
1. Exploitants agricoles	206,5	19,6	8,7 %	-8,8 %
2. Chefs des ventes (biens de consommation)	196,0	81,0	29,2	-5,0
3. Concierges, employés des services domestiques et du nettoyage	138,2	96,7	41,2	20,9
4. Comptables, experts-comptables et autres agents financiers	105,9	43,5	29,1	21,2
5. Voyageurs de commerce	94,2	11,2	10,6	78,9
6. Soudeurs et oxycoupeurs	93,8	4,3	4,4	60,2
7. Contremaîtres et autres travailleurs de la construction	80,3	1,2	1,5	42,4
8. Professeurs d'écoles secondaires	79,6	58,1	42,2	29,1
9. Commis à l'expédition et à la réception	79,2	15,8	16,6	34,8
10. Chefs et cuisiniers	75,4	82,5	52,2	93,8
11. Manœuvres occasionnels	73,9	1,5	2,0	33,6
12. Teneurs de livres et commis en comptabilité	73,5	332,3	81,9	12,4
13. Commis au stock et travailleurs assimilés	73,1	28,8	28,3	64,3
14. Gardiens et veilleurs	68,5	14,7	17,7	44,0
15. Directeurs des ventes et de la publicité	63,6	12,6	16,5	429,4
16. Électriciens d'installation et d'entretien	56,5	0,7	1,2	21,0
17. Ouvriers pépiniéristes et assimilés	55,1	10,8	16,4	46,8
18. Ouvriers agricoles	54,1	40,2	42,6	-50,2
19. Excavateurs, niveleurs et travailleurs assimilés	53,8	0,5	0,9	101,3
20. Agents de la police et détectives de la police officielle	52,9	2,3	4,2	38,2
21. Travailleurs spécialisés dans les services	51,3	35,4	40,8	91,3

tion des bureaux, on prévoit une baisse de la demande des compétences traditionnelles en secrétariat et il en sera de même des possibilités d'emploi dans ce domaine. Parmi les principales professions où étaient concentrées les femmes en 1981, c'est celle d'opératrice de matériel informatique qui a été caractérisée par le

Tableau 7 (suite)

Principales professions des femmes (50 000 ou plus) — 1981

	Femmes	Hommes	% des hommes	Croissance de l'emploi des femmes (en %) 1971-1981
	(en milliers)			
1. Secrétaires et sténographes	368,0	4,0	1,1 %	53,5 %
2. Teneuses de livres et commis en comptabilité	332,3	73,5	18,1	143,6
3. Caissières	229,3	18,2	7,4	121,7
4. Serveuses, hôtesses et stewards (aliments et boissons)	200,7	33,5	14,3	90,4
5. Infirmières diplômées	167,7	8,1	4,6	67,3
6. Institutrices d'écoles maternelles et primaires	139,6	34,1	19,6	16,2
7. Personnel administratif, en général	115,0	27,8	19,5	45,0
8. Dactylographes et commis-dactylographes	103,0	2,2	2,1	21,3
9. Concierges, employés des services domestiques et du nettoyage	96,7	138,2	58,8	76,5
10. Piqueuses à la machine (tissus et matières analogues)	93,0	5,1	5,2	62,2
11. Réceptionnistes et hôtesses d'accueil	89,0	5,1	5,4	109,5
12. Chefs et cuisinières	82,5	75,4	47,8	110,0
13. Chefs des ventes (de biens de consommation)	81,0	196,0	70,8	92,9
14. Aides-infirmières et infirmiers	67,8	17,9	20,9	28,5
15. Personnel administratif et travailleuses assimilées	66,1	25,8	28,1	49,9
16. Opérateurs de matériel bureautique	61,3	15,5	20,2	204,2
17. Professeures d'écoles secondaires	58,1	79,6	57,8	17,5
18. Coiffeuses et travailleuses assimilées	50,7	16,6	24,7	42,4

Source: Statistique Canada. Recensement de 1981. *Population active — Tendances historiques des professions.* Cat. nº. 92-920.

taux de croissance le plus rapide entre 1971 et 1981. Les femmes représentent 80 % des travailleurs dans cette profession.

En contrepartie, dans les années 70, nous avons vu surgir en grand nombre des professions comme celles d'analystes et de programmeurs en informatique et de professions connexes, nécessitant des compétences plus spécialisées pour le maniement des ordinateurs. Or, en 1981, les femmes ne représentaient que 29 %

des travailleurs dans cette catégorie professionnelle. Par conséquent, bien que l'informatique ait permis de créer de nouveaux emplois destinés aux hommes et aux femmes, on se rend compte, en étudiant la structure professionnelle par sexe au sein du secteur informatique en 1981, que les femmes occuperont peut-être des emplois qui leur seront «réservés» et qui seront mal rémunérés.

Les principales professions des femmes sont en général des professions de cols blancs mais comprennent également les emplois de serveuses, d'infirmières, de coiffeuses, et de femmes de ménage. Le seul emploi de col bleu où les femmes sont en majorité est celui de piqueuse à la machine, dans l'industrie du textile. Ces emplois ne sont habituellement pas syndiqués et sont mal rémunérés. Ils attirent souvent des immigrantes qui ont du mal à s'intégrer au marché du travail canadien à cause d'obstacles linguistiques ou de l'absence de formation leur permettant d'exercer un autre métier.

RÉPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Comme on peut s'y attendre, les travailleuses ont tendance à être concentrées dans les secteurs qui offrent le type d'emplois que les femmes ont traditionnellement occupés. Le tableau 8 donne la composition par sexe, en 1981, des principaux secteurs d'activité. Le tableau 9 indique la répartition, en 1971 et 1981, de la population active selon le secteur d'activité et le sexe.

L'analyse du tableau 9 révèle, qu'en 1981, deux secteurs d'activité représentaient un peu plus de 40 % de l'emploi masculin. Les autres travailleurs étaient répartis dans les autres secteurs. Les secteurs d'activité les plus importants sur le plan de l'emploi sont la fabrication, et les services socio-culturels, commerciaux et personnels. Dans cette dernière catégorie sont inclus les écoles, les universités, les services de santé, les divertissements et loisirs, les organisations culturelles, les services fournis aux entreprises, les firmes de professionnels et les services personnels comme la coiffure, la cordonnerie, les hôtels, les motels, les restaurants et la réparation d'articles divers.

Pour leur part, les travailleuses étaient concentrées dans le secteur des services socio-culturels, commerciaux et personnels (42 %), et dans celui du commerce, surtout de gros et de détail (18 %). Les données non publiées sur les professions par secteur

d'activité révèlent que dans le secteur du commerce, par exemple, 13,7 % des hommes occupaient des emplois de cadre par rapport à seulement 5,6 % de femmes. Environ 84 % des femmes dans ce secteur occupaient un emploi de bureau ou étaient dans la vente, ce qui n'était le cas que de 45 % des hommes. Un tiers des femmes occupant des postes de directeurs, d'administrateurs et des postes connexes se trouvaient dans le secteur des services, 19 % dans celui du commerce et 16 % dans celui de la finance, de l'assurance et de l'immobilier. Ces trois secteurs d'activité représentaient environ deux tiers des postes de cadres et des postes connexes occupés par des femmes.

L'administration publique était l'autre secteur dans lequel une proportion relativement importante de femmes occupaient des postes de cadres; 13 % des femmes de la catégorie des directeurs se trouvait dans ce secteur.

Les concentrations les plus importantes d'hommes dans la catégorie des directeurs et des administrateurs se remarquaient au sein

Tableau 8

Composition pourcentuelle selon le secteur d'activité et le sexe — 1981

Secteur	Hommes	Femmes
Agriculture	75,6 %	24,4 %
Forêts	89,0	11,0
Chasse et pêche	90,5	9,5
Mines, carrières et puits de pétrole	86,0	14,0
Industries manufacturières	72,1	27,9
Construction	90,6	9,4
Transports, communications et autres services publics	76,6	23,4
Commerce	56,6	43,4
Finances, assurance et affaires immobilières	39,0	61,0
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	39,7	60,3
Administration publique et défense	63,0	37,0
Activités indéterminées et imprécises	56,4	43,6

Source: Statistique Canada, Recensement de 1981, *Activité économique selon l'activité et le travail*, cat. nº 92-924.

Tableau 9

Répartition de la population active, selon le sexe et le secteur d'activité — 1971 et 1981

HOMMES	1971	1981	1971	1981
	(en milliers)		(en pourcentage)	
Agriculture	369,6	364,0	6,5	5,1
Forêts	71,0	89,7	1,3	1,3
Chasse et pêche	24,5	33,4	0,4	,5
Mines, carrières et puits de pétrole	129,7	180,6	2,3	2,6
Industries manufacturières	1 302,6	1 599,9	23,0	22,4
Construction	511,9	681,7	9,0	9,5
Transports, communications et autres services publics	557,1	716,3	9,8	10,0
Commerce	803,1	1 107,7	14,2	15,5
Finances, assurance et affaires immobilières	173,8	242,3	3,1	3,4
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	865,3	1 349,8	15,3	18,9
Administration publique et défense	476,2	558,9	8,4	7,8
Activités indéterminées et imprécises	380,7	228,0	6,7	3,2
TOTAL*	5 665,7	7 152,2	100,0	100,0

FEMMES	1971	1981	1971	1981
	(en milliers)		(en pourcentage)	
Agriculture	111,6	117,3	3,7	2,4
Forêts	3,4	11,6	0,1	0,2
Chasse et pêche	,9	3,5	—	—
Mines, carrières et puits de pétrole	9,4	29,5	0,3	0,6
Industries manufacturières	404,7	619,5	13,7	12,8
Construction	26,3	70,7	0,9	1,5
Transports, communications et autres services publics	114,0	219,2	3,8	4,5
Commerce	466,2	849,8	15,7	17,5
Finances, assurance et affaires immobilières	184,2	378,8	6,2	7,8
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	1 176,0	2 049,6	39,7	42,2
Administration publique et défense	163,4	327,7	5,5	6,8
Activités indéterminées et imprécises	301,2	176,4	10,2	3,6
TOTAL*	2 961,2	4 853,1	100,0	100,0

*Les totaux ont été arrondis de façon indépendante et ne correspondent pas nécessairement à la somme des chiffres arrondis.

Source: Statistique Canada, Recensement de 1981, *Tendances historiques de l'activité économique*, cat. nº 92-925.

des secteurs suivants: services, commerce, fabrication et administration publique. Les deux secteurs d'activité où le pourcentage de femmes occupant des postes de directrices et d'administratrices était le plus élevé étaient celui du commerce ainsi que celui de la finance, de l'assurance et de l'immobilier, où les femmes occupent environ un tiers des postes en question. En administration publique, ce pourcentage était d'environ un quart. Il faut remarquer que les emplois des femmes dans le domaine des sciences naturelles se retrouvaient surtout dans le secteur des services et dans celui de l'administration publique et ceux des hommes dans celui de la fabrication (24 %) et dans celui des transports et des communications (11 %).

ÉCARTS DE SALAIRE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La rémunération des femmes a toujours été considérablement plus basse que celle des hommes. Le tableau 10 présente sous forme de pourcentage le revenu moyen des femmes par rapport à celui des hommes et ce, pour la population active à plein temps travaillant toute l'année.

Des données de recensement sont publiées sur le revenu d'emploi moyen. Il s'agit du revenu provenant d'un salaire ou d'un traitement ou d'un emploi à son compte, gagné par des travailleurs actifs toute l'année (c'est-à-dire entre 49 et 52 semaines) principalement à plein temps. Le revenu moyen des hommes en 1980 était supérieur à celui des femmes dans toutes les professions. En général, le revenu moyen des femmes représentait entre 60 et 75 % du

Tableau 10

Pourcentage du revenu d'emploi moyen des femmes par rapport au revenu d'emploi moyen des hommes

Année	%
1971	60,5
1973	60,1
1975	61,0
1977	61,7
1979	63,3
1981	63,5

Source: Statistique Canada. Enquêtes sur les finances des consommateurs.

revenu des hommes et, dans certaines professions, de 80 à 90 %. Selon l'Enquête de Statistique Canada sur les finances des consommateurs, en 1982 les gains des hommes se chiffraient à 25 096 $ et ceux des femmes à 16 056 $, soit 63,9 % de ceux des hommes.

Le tableau 11 donne une liste des professions à revenu élevé exercées par des hommes (revenu moyen d'au moins 30 000 $) et du revenu d'emploi moyen déclaré par les femmes exerçant ces professions. Au total, il y avait 34 professions où les hommes pouvaient gagner un revenu moyen de 30 000 $ et plus.

Tableau 11

Professions ayant le revenu moyen d'emploi le plus élevé (30 000 $ et plus) déclaré en 1980 par les travailleurs à temps plein toute l'année (de 49 à 52 semaines), et nombre d'hommes et de femmes et moyenne de revenu d'emploi par profession

	HOMMES		FEMMES	
	Nombre	Moyenne de revenu d'emploi	Nombre	Moyenne de revenu d'emploi
1. Médecins et chirurgiens	18 995	59 834 $	3 065	36 115 $
2. Dentistes	3 875	58 128	295	40 510
3. Juges et magistrats	1 335	51 795	—	—
4. Courtiers en valeur	6 385	46 718	1 575	18 375
5. Directeurs généraux et autres cadre supérieurs	68 120	46 160	5 205	24 915
6. Optométristes	920	42 256	—	—
7. Avocats et notaires	21 970	40 978	2 835	23 935
8. Autres directeurs (mines et puits de pétrole)	2 280	40 506	555	19 303
9. Directeurs dans le domaine des sciences naturelles et techniques	10 085	38 948	595	23 322
10. Ostéopathes et chiropraticiens	1 385	38 869	—	—
11. Pilotes, navigateurs et mécaniciens	5 325	37 125	—	—
12. Ingénieurs du pétrole	3 035	36 882	—	—
13. Professeurs d'universités	22 340	35 944	4 905	26 585
14. Administrateurs de l'enseignement et des domaines connexes	16 345	35 434	4 450	25 772
15. Administrateurs dans le domaine de la médecine et de la santé	4 620	34 339	4 310	23 832
16. Ingénieurs des mines	2 240	33 980	—	—
17. Géologues	4 325	33 728	315	21 207
18. Ingénieurs chimistes	3 945	32 388	—	—
19. Architectes et ingénieurs	5 050	32 188	—	—
20. Vétérinaires	2 210	32 173	—	—
21. Membres des corps législatifs	1 380	32 120	—	—
22. Ingénieurs des sciences nucléaires	600	32 027	—	—
23. Administrateurs gouvernementaux	17 030	31 655	3 600	21 846
24. Ingénieurs civils	23 775	31 311	440	24 201

Tableau 11 (suite)

Professions ayant le revenu moyen d'emploi le plus élevé (30 000 $ et plus) déclaré en 1980 par les travailleurs à temps plein toute l'année (de 49 à 52 semaines), et nombre d'hommes et de femmes et moyenne de revenu d'emploi par profession

	HOMMES		FEMMES	
	Nombre	Moyenne de revenu d'emploi	Nombre	Moyenne de revenu d'emploi
25. Ingénieurs métallurgistes	1 325	31 306	—	—
26. Personnel spécialisé dans le diagnostic et le traitement des maladies	860	31 269	910	16 339
27. Économistes	7 635	31 034	1 430	22 222
28. Analystes de l'organisation et des méthodes	6 190	31 032	1 565	21 109
29. Directeurs des relations industrielles et avec le personnel	15 945	30 844	5 115	20 746
30. Chefs d'autres travailleurs spécialisés dans la vente et les services	11 180	30 692	3 080	17 756
31. Physiciens	930	30 680	—	—
32. Directeurs de travaux de construction	19 700	30 320	395	20 840
33. Directeurs de transports et des communications	12 555	30 312	1 685	23 155
34. Directeurs financiers	40 240	30 039	10 765	18 635

— Signifie, soit qu'il n'y a pas de femme dans cette catégorie, soit que le nombre estimatif de femmes est inférieur à 250. Statistique Canada ne publie pas les données sur le revenu lorsque le nombre des professionnels d'une catégorie est inférieur à 250.

Source: Statistiques Canada. Recensement de 1981. *Ayant travaillé en 1980 — Revenu de l'emploi selon la profession.* Catalogue nº 92-930.

Les professions à revenu élevé où les femmes étaient peu représentées sont celles de juges et magistrats, d'optométristes, d'ostéopathes et de chiropracticiens, de pilotes et de navigateurs, d'ingénieurs du pétrole, d'ingénieurs des mines, d'ingénieurs chimistes, de vétérinaires, d'ingénieurs en sciences nucléaires, de membres de corps législatifs et de physiciens. Les seules professions où les femmes ont déclaré un revenu moyen supérieur à 30 000 $ sont celles des médecins et chirurgiens, et de dentistes. Chez les femmes, en termes de rémunération, venaient ensuite les catégories suivantes: professeurs d'université et postes administratifs dans le domaine de l'enseignement et dans des domaines connexes où les femmes touchent un salaire bien inférieur à celui des hommes.

INCIDENCE DE LA SYNDICALISATION

Statistique Canada recueille annuellement des données sur l'effectif syndiqué selon le sexe et le secteur d'activité, conformément à la *Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers*[34]. Entre 1966 et 1981, la population active féminine a augmenté au rythme de 116 % et le nombre de femmes syndiquées au rythme de 203 %.

Le tableau 12 présente le pourcentage de tous les travailleurs syndiqués selon le secteur d'activité; et le nombre et le pourcentage de femmes syndiquées et leur répartition par secteur d'activité. Les secteurs où les femmes sont fortement concentrées comme les services, le commerce et la finance sont les moins syndiqués.

La colonne «répartition» indique que 48 % de l'effectif féminin syndiqué travaille dans le secteur des services, 18 % dans l'administration publique et 17 % dans la fabrication. Le reste (17 %) est réparti dans les autres secteurs. Les femmes constituent 64 % de l'effectif syndiqué dans le secteur des services, 35 % dans l'administration publique et 19 % dans la fabrication, et environ deux tiers des syndiqués dans les secteurs du textile, du tricot et du vêtement et 59 % dans les industries de la fabrication du cuir sont des femmes. Il y a aussi une proportion importante de femmes (entre 25 et 42 %) dans les industries des aliments et boissons, du tabac et des appareils électriques.

Statistique Canada a également recueilli des données sur les taux de rémunération dans un supplément spécial de l'Enquête sur la population active de janvier 1982. Ces données font état du nombre total d'employés en 1981, de leur taux de rémunération et indique si les postes sont syndiqués.

En moyenne, les emplois occupés par des hommes travaillant à plein temps toute l'année en 1981 payaient un taux horaire de 9,83 $ tandis que ceux occupés par des femmes payaient un taux de 7,66 $, soit 78 % du taux de rémunération moyen des hommes. Dans le cas des postes syndiqués, le taux de rémunération moyen des hommes était de 10,17 $ et celui des femmes de 8,69 $ soit 85,4 % du salaire des hommes. Tant pour les hommes que pour les femmes, les postes syndiqués payaient davantage que les postes

34. *Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers*, S.R.C. 1970, C. 31 modifié, S.C. 1980-81-82-83, c. 79, art. 4.

Tableau 12

Pourcentage de travailleurs syndiqués selon le secteur d'activité, nombre et pourcentage de femmes syndiquées et leur répartition par secteur d'activité — 1981

Secteur	Pourcentage de travailleurs syndiqués	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes dans l'effectif du syndicat	Répartition de l'effectif féminin syndiqué
Agriculture	0,3	63	19,1	—
Forêts	56,2	492	1,7	—
Chasse et pêche	37,5	182	4,8	—
Mines, carrières et puits de pétrole	35,5	1 911	2,7	0,2 %
Industries manufacturières	44,4	168 496	19,3	17,2
Aliments et boissons		32 325	24,6	3,3
Tabac		2 315	41,8	0,2
Caoutchouc		5 262	21,0	0,5
Cuir		5 673	58,8	0,6
Textile, tricot et vêtement		51 145	65,3	5,2
Bois		4 108	7,4	0,4
Meuble		2 745	19,4	0,3
Papier		8 255	8,4	0,9
Imprimerie		7 122	21,3	0,7
Métaux primaires		2 452	2,8	0,3
Produits en métal		6 273	9,8	0,7
Machines		1 734	5,6	0,2
Équipement de transport		9 492	8,5	1,0
Produits électriques		18 908	32,2	1,9
Produits minéraux non métalliques		3 261	10,7	0,3
Produits du pétrole et charbon		90	2,0	—
Produits chimiques		2 299	11,6	0,2
Divers		5 037	37,7	0,5
Industrie de la construction	54,0	1 703	0,6	0,2
Transports, communications et autres services publics	53,2	91 937	20,5	9,4
Commerce	8,9	54 655	36,1	5,6
de gros		3 059	12,2	0,4
de détail		51 146	41,7	5,2
Finances	2,8	9 996	61,9	1,0
Services	25,6	470 696	63,8	48,1
Administration publique	69,1	175 745	34,6	17,9
Autres		3 986		
TOTAL		979 862	31,0	100,0

— Signifie moins de un dixième de un pour cent.

Source: Statistique Canada. *Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers (Rapport de 1981, partie II — Syndicats ouvriers)*. Catalogue nº 71-202.

non syndiqués; en moyenne, le taux horaire était de 9,57 $ et 7,04 $ respectivement. La différence de rémunération entre les emplois syndiqués et les emplois non syndiqués était plus marquée chez les femmes que chez les hommes.

Environ 40 % de tous les postes occupés à plein temps par des hommes étaient syndiqués, tandis que seulement 14,7 % de ceux à temps partiel l'étaient. Pour les femmes, ces chiffres correspondaient à 29,2 % et à 15,2 %. Cependant, chez les hommes, seulement 12,5 % de tous les emplois exercés en 1981 pouvaient être classés dans la catégorie du travail à temps partiel tandis que chez les femmes, ce pourcentage était de 29,7 %. Il faut remarquer que les deux tiers de tous les travailleurs à temps partiel étaient des hommes âgés de 15 à 24 ans, et que 61 % des travailleuses à temps partiel étaient âgées de 25 ans et plus. Le taux de rémunération des femmes travaillant à temps partiel était semblable à celui des hommes. La disparité salariale était moins grande que dans le cas des emplois à plein temps.

Les femmes sont beaucoup plus syndiquées dans les professions libérales à prédominance féminine, par exemple, dans l'enseignement et les soins infirmiers. Environ 37 % des femmes syndiquées avaient obtenu un grade, un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires tandis que seulement 21 % des hommes syndiqués détenaient des compétences comparables.

Dans les postes syndiqués de tous les secteurs d'activité, les femmes travaillant à plein temps toute l'année gagnaient moins que les hommes. Voici les deux secteurs où la disparité salariale était la moins marquée: celui des services (socio-culturels, commerciaux et personnels), où le salaire moyen des femmes était de 87 % de celui des hommes, et celui du commerce, où il était aussi de 87 %. Dans le secteur de l'administration publique, il était de 84 %; dans celui de la finance, de l'assurance et de l'immobilier, de 73 %; dans celui des transports et des communications, 80 %; et dans celui des industries manufacturières, 72 %.

CHÔMAGE

Le tableau 13 résume le taux de chômage selon le sexe et le groupe d'âge, entre 1966 et 1982. Au cours des années 1950 et pour la majeure partie des années 1960, les femmes accusaient un taux de chômage inférieur à celui des hommes. Vers la fin des années 1960, vu le plus grand nombre de femmes se joignant à la population active, le taux de chômage des femmes a commencé à

dépasser celui des hommes. Le chômage chez les jeunes, c'est-à-dire le chômage chez les 15 à 24 ans, était toutefois moins prononcé chez les femmes que chez les hommes.

Depuis 1975, le taux de chômage des femmes mariées est de 50 à 100 % supérieur à celui des hommes mariés. Au milieu des années 1960, les femmes représentaient un tiers de la population au chômage; en 1982, la proportion était d'environ 45 %.

Tableau 13

Taux de chômage selon le sexe et le groupe d'âge

Année	Hommes		Tous les hommes	Femmes		Toutes les femmes
	15-24 ans	25+		15-24 ans	25+	
1966	6,3 %	2,6 %	3,3 %	4,8 %	2,7 %	3,4 %
1967	7,2	3,0	3,9	5,5	2,8	3,7
1968	8,7	3,5	4,6	6,5	3,3	4,4
1969	8,3	3,2	4,3	6,5	3,7	4,7
1970	11,2	4,1	5,6	8,6	4,4	5,8
1971	12,0	4,3	6,0	9,8	5,0	6,6
1972	11,9	4,1	5,8	9,6	5,7	7,0
1973	10,0	3,4	4,9	9,2	5,4	6,7
1974	9,6	3,3	4,8	8,9	5,1	6,4
1975	12,5	4,3	6,2	11,4	6,5	8,1
1976	13,3	4,2	6,3	12,1	6,6	8,4
1977	14,9	4,9	7,3	13,8	7,4	9,4
1978	15,1	5,2	7,6	13,9	7,7	9,6
1979	13,3	4,5	6,6	12,7	7,0	8,8
1980	13,8	4,8	6,9	12,7	6,5	8,4
1981	14,2	4,9	7,1	12,3	6,7	8,3
1982	21,1	8,1	11,1	16,1	8,8	10,8

Source: Statistique Canada. *Statistiques chronologiques sur la population active.* Catalogue nº 71-201.

En 1982 et en 1983, pour la première fois depuis plus d'une décennie, le taux de chômage des hommes a légèrement dépassé celui des femmes. Le tableau 14 présente les taux de chômage en 1982 selon le sexe et le grand groupe de professions. Le taux de chômage des femmes dépassait celui des hommes dans les professions généralement destinées aux femmes, par exemple, le travail de bureau, la vente et les services. Cependant, les hommes ont connu des taux de chômage beaucoup plus élevés dans les professions qui leur sont presque exclusives, par exemple, en exploitation forestière, dans les mines, la construction et l'exploitation des

Tableau 14

Taux de chômage selon le sexe et par grand groupe professionnel — 1982

	Femmes	Hommes
Direction et administration	5,1 %	3,0 %
Sciences naturelles	9,6	5,9
Sciences sociales	8,0	4,6
Enseignement	5,1	2,8
Médecine et santé	4,2	—
Domaines artistique et littéraire	10,8	9,9
Travail de bureau	9,0	8,8
Vente	9,6	6,7
Services	13,1	12,0
Agriculture	7,9	7,7
Pêche, chasse et piégeage	—	10,7
Exploitation forestière	—	34,9
Mines et carrières	—	18,5
Industries de la transformation	20,7	15,1
Usinage et professions connexes	22,6	16,3
Fabrication et montage	18,1	11,7
Construction	—	19,1
Exploitation des transports	—	12,3
Manutention	18,9	18,0
Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	6,4	7,4

— Signifie que le nombre estimatif de professionnels est inférieur à 4 000.
Source: Statistique Canada. *Enquêtes sur la population active, moyennes annuelles.*

transports. De plus, les diminutions de l'emploi touchaient surtout les postes à temps plein.

Le Conseil économique du Canada a souligné qu'en 1975, une femme sur neuf travaillait à temps partiel parce qu'elle ne pouvait trouver un poste à temps plein[35], mais au cours de la récession de 1981-82, cette situation a changé radicalement: une femme sur quatre travaillant à temps partiel aurait préféré un poste à temps plein[36]. Le travail à temps partiel semble être une autre forme de ségrégation au sein du marché du travail, surtout pour les femmes

35. *Supra*, note 5, *L'amorce d'un redressement*, p. 96.
36. *Ibid.*, p. 96.

qui représentent 72 % de tous les travailleurs à temps partiel[37]. Ce problème a été traité par la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel qui a conclu que «l'examen des emplois et des industries montre toutefois sans ambiguïté que les travailleurs à temps partiel sont particulièrement nombreux dans certains secteurs et que, par rapport à leurs collègues à plein temps, leur gamme d'emplois est restreinte.»[38]

TAUX D'ACTIVITÉ DE GROUPES CHOISIS

Le recensement s'avère la principale source de données sur la composition ethnique de la population canadienne. Dans le questionnaire du Recensement de 1981, on posait aux répondants la question suivante: «À quel groupe ethnique ou culturel appartenez-vous, vous ou vos ancêtres, à votre première arrivée sur ce continent?» En 1981, c'était la première fois que l'on permettait d'inscrire plus de deux origines ethniques. Il est donc impossible de comparer les données obtenues en 1981 avec celles du Recensement de 1971 qui stipulait qu'il fallait mentionner une seule origine ethnique, c'est-à-dire l'ascendance parternelle.

Au cours des années d'après-guerre, le Canada a mis en œuvre une politique pour limiter l'immigration. Hormis les Européens et les Américains, toutes les autres personnes ont donc eu extrêmement de mal à immigrer au Canada. Par suite d'un nombre de modifications importantes apportées aux lois canadiennes sur l'immigration, les immigrants d'autres nationalités sont arrivés en nombre croissant au Canada vers la fin des années 60 et surtout au cours des années 70[39]. En 1971, environ 20,3 % de la population immigrante était née ailleurs qu'en Europe. Au début de 1981, cette proportion était passée à 32,1 %.

Dans l'analyse suivante des caractéristiques de certains groupes ethniques constituant la population canadienne en 1981, on utilise des catégories générales établies par Statistique Canada, en mettant l'accent, conformément à notre mandat, sur les minorités visibles ou non blanches. Voici les catégories utilisées: les Britanniques, les Français, tout autres Européens, les Indo-Pakistanais, les Indochinois, les Japonais, les Coréens, les Chinois, les immigrants

37. *Supra*, note 7, p. 48.

38. *Ibid.*, p. 59.

39. Richmond, Anthony H. et Kalback, Waren E., *Degré d'adaptation des immigrants et de leurs descendants*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1980.

des Îles du Pacifique (surtout des Philippines), les Noirs, les autochtones, les immigrants d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud. Sauf dans le cas des autochtones, nous avons analysé les données de ceux et celles qui ont déclaré n'avoir qu'une seule origine ethnique. La proportion de la population active ayant déclaré plusieurs origines était seulement de 7 % et comprend principalement des personnes d'origine européenne dont les Britanniques, et des autochtones. On éprouve certaines difficultés au moment d'établir des statistiques sur la population noire. Comme on l'a déjà mentionné, le recensement ne recueille pas de données sur la race, bien que dans certains cas on y ait fait implicitement allusion. En raison du manque de statitisques adéquates sur la race, il est difficile de déterminer avec exactitude le taux d'activité de certaines minorités.

Le tableau 15 présente la ventilation de groupes ethniques choisis au sein de la population active, selon le sexe et la province.

Les tableaux 16 et 17 fournissent des données sommaires sur divers groupes ethniques de la population active. En juin 1981, 78,2 % de tous les hommes de plus de 15 ans faisaient partie de la population active et accusaient un taux de chômage de 6,5 %. Un peu plus de la moitié de toutes les femmes de plus de 15 ans (51,8 %) faisaient partie de la population active et accusaient un taux de chômage plus élevé, soit 8,7 %.

La grande majorité des hommes de toutes les origines ethniques ont du travail. Les données du recensement sur le chômage, recueillies avant que ce dernier ne s'accroisse, sont les seules données du genre établies selon l'origine ethnique. On critique souvent le taux de chômage officiel, car il ne mesure pas le chômage non déclaré des travailleurs découragés qui ont cessé de chercher un emploi, croyant qu'il n'y a pas de travail. Il est possible qu'au moment du recensement, certaines personnes n'aient signalé aucune activité, car elles croyaient qu'il y avait un manque d'emplois.

Le tableau 16 montre que parmi les hommes ce sont les autochtones, les Français, les Indochinois et les Noirs qui ont indiqué les taux de chômage les plus élevés, tandis que les taux les plus bas ont été signalés par les Japonais, les immigrants des Îles du Pacifique et les Européens, autres que les Britanniques et les Français. La plupart des Français, des Japonais et des autres Européens étaient nés au Canada, tandis que la plupart des Indochinois, des Noirs et de ceux venant des Îles du Pacifique y avaient immigré.

Tableau 15

Travailleurs de 15 ans et plus qui ont travaillé en 1980, par origine choisie, par sexe et par province* (en milliers)

		Canada**	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick
Total	M	7207,6	145,7	33,7	234,7	186,2
	F	5065,6	85,8	24,1	156,1	122,0
Britanniques	M	2913,8	134,0	25,9	168,0	102,6
	F	2117,5	78,8	18,9	112,4	66,3
Français	M	1865,1	4,5	4,5	21,8	65,3
	F	1230,8	2,6	2,7	14,0	44,4
Autres Européens	M	1649,7	1,9	1,2	23,9	7,1
	F	1098,3	1,1	0,8	13,6	3,7
Indo-Pakistanais	M	59,4	0,3		0,6	0,3
	F	39,4	0,1		0,3	0,1
Indochinois	M	13,6			0,1	0,1
	F	8,4			0,1	0,1
Japonais	M	14,6				
	F	10,7				
Coréens	M	5,7				
	F	5,1				
Chinois	M	85,6	0,2	0,1	0,4	0,3
	F	67,4	0,1		0,3	0,2
Îles du Pacifique, y compris les Philippines	M	19,9	0,1		0,1	
	F	24,2	0,1		0,1	
Noirs	M	39,1	0,1		1,1	0,1
	F	38,2			0,9	
Autochtones	M	80,5	0,8	0,1	1,1	0,8
	F	53,2	0,4	0,1	0,9	0,4
Amérique centrale et Amérique du Sud	M	5,7				
	F	4,4				

*Comprend ceux qui ont déclaré un revenu d'emploi pour 1980.
**Les totaux des tableaux ont été arrondis de façon indépendante et ne correspondent pas nécessairement à la somme de chacune des données arrondies.
Source: Statistique Canada. Données non publiées tirées du Recensement de 1981.

Chez les femmes, le taux de chômage était plus élevé que chez les hommes, les taux les plus élevés étant observés chez les autochtones, les Françaises, les Indochinoises et les Indo-Pakistanaises. Les femmes qui avaient les taux les plus bas venaient des Îles du Pacifique, du Japon et de la Chine.

Au tableau 17, on présente une ventilation de la population active entre les natifs du Canada et les immigrants (hommes et femmes), ces derniers étant subdivisés par période d'arrivée. Bien

Tableau 15 (suite)

Québec	Ontario	Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	Colombie-Britannique	Territoires du Nord-Ouest
1825,8	2614,9	298,4	281,2	730,5	835,7	20,9
1198,0	1950,7	218,5	183,3	510,2	602,4	14,9
140,6	1365,9	113,1	108,8	320,7	425,6	7,7
100,4	1040,1	83,0	74,0	228,8	309,3	5,6
1451,2	204,6	23,0	14,9	42,0	32,2	1,3
944,6	145,0	17,4	9,9	27,3	22,3	0,7
158,2	721,8	120,7	123,2	256,9	232,0	3,7
98,9	494,4	84,5	74,8	170,4	153,5	2,7
4,6	28,6	1,7	0,7	6,7	15,9	0,1
2,3	20,0	1,2	0,5	4,4	10,5	
3,9	4,7	0,6	0,5	2,3	1,4	
2,3	3,1	0,5	0,2	1,3	0,9	
0,5	6,1	0,5	0,1	2,0	5,3	
0,4	4,6	0,3	0,1	1,3	4,1	
0,2	3,6	0,2	0,1	0,7	0,9	
0,2	3,1	0,2		0,7	0,9	
5,4	34,2	2,1	2,1	12,2	28,4	0,1
3,8	27,9	1,6	1,4	8,8	23,3	0,1
1,0	9,0	2,6	0,2	2,4	4,4	0,1
1,6	11,1	3,7	0,3	2,4	4,8	0,1
7,0	24,2	1,3	0,4	2,9	2,0	
6,2	26,1	1,0	0,3	2,2	1,5	
9,8	18,4	10,1	8,0	11,4	13,8	6,2
5,7	12,8	6,2	5,2	8,0	9,4	4,9
1,4	2,6	0,3	0,1	0,6	0,7	
1,1	1,9	0,3	0,1	0,5	0,5	

qu'environ 40 % de ceux d'origine européenne soient des immigrants, plus de la moitié sont arrivés avant 1961. La plupart de ceux faisant partie de groupes ethniques d'autres parties du monde étaient nés outre-mer et beaucoup étaient arrivés au Canada après 1970. Par exemple, la plupart des Indo-Pakistanais(es), des Indochinois(es), des Coréens(nes), des immigrants(es) des Îles du Pacifique, des Noirs(es), des immigrants(es) d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud participant à la population active sont arrivés après 1970 et demeuraient donc au Canada depuis au moins 10 ans au moment du Recensement de 1981.

Tableau 16

Taux d'activité et de chômage de groupes ethniques choisis — 1981*

	Hommes		Femmes	
	Taux d'activité	Taux de chômage	Taux d'activité	Taux de chômage
Britanniques	77,8 %	5,6 %	51,4 %	7,7 %
Français	76,2	9,7	47,9	12,4
Autres Européens	80,9	3,9	54,0	5,9
Indo-Pakistanais	85,7	4,5	60,3	10,0
Indochinois	77,6	8,3	58,9	12,3
Japonais	82,4	3,1	58,6	5,0
Coréens	82,2	4,9	63,7	6,6
Chinois	79,0	4,2	61,0	5,4
Îles du Pacifique, y compris les Philippines	84,8	3,4	75,3	4,3
Noirs	83,0	7,3	65,2	9,5
Autochtones	60,7	16,5	36,7	17,3
Amérique centrale et Amerique du Sud	86,2	6,9	57,9	7,1
Population active totale	78,2	6,5	51,8	8,7

*D'une seule origine ethnique.
Source: Statistique Canada. Données non publiées tirées du Recensement de 1981.

Tableau 17

Statut d'immigrant au sein de la population active, selon l'origine ethnique et le sexe — 1981* (répartition en pourcentage)

HOMMES	Pourcentage né au Canada	Pourcentage né à l'extérieur du Canada	Période d'immigration		
			Avant 1961	Entre 1961 et 1970	Après 1970
Tous les hommes	80,8 %	19,2 %	8,5 %	5,4 %	5,2 %
Britanniques	87,3	12,7	6,0	3,8	2,9
Français	97,9	2,1	,8	,6	,6
Autres Européens	58,5	41,5	23,8	11,5	6,1
Indo-Pakistanais	3,0	97,0	3,4	27,8	65,9
Indochinois	2,9	97,1	,5	7,6	89,0
Japonais	75,9	24,1	3,8	8,7	11,6
Coréens	1,2	98,8	,5	22,8	75,3
Chinois	13,4	86,6	13,2	21,6	51,8
Îles du Pacifique	2,1	97,9	,4	15,8	81,6
Noirs	11,2	88,9	4,2	33,2	51,4
Autochtones	95,0	4,9	,5	1,1	3,3
Amérique centrale et Amérique du Sud	8,7	91,3	3,2	15,2	72,8

Tableau 17 (suite)

FEMMES	Pourcentage né au Canada	Pourcentage né à l'extérieur du Canada	Période d'immigration		
			Avant 1961	Entre 1961 et 1970	Après 1970
Toutes les femmes	81,2 %	18,8 %	7,2 %	5,9 %	5,8 %
Britanniques	86,3	13,7	6,1	4,4	3,2
Françaises	97,8	2,2	,7	,8	,7
Autres Européennes	62,5	37,5	19,0	11,8	6,7
Indo-Pakistanaises	3,6	96,4	1,7	21,9	72,8
Indochinoises	2,4	97,6	,9	8,4	88,3
Japonaises	76,5	23,5	5,6	8,2	9,7
Coréennes	1,1	98,9	,2	23,1	75,6
Chinoises	14,0	86,0	7,7	23,3	55,1
Îles du Pacifique	1,4	98,6	,5	24,9	73,2
Noires	8,5	91,5	3,9	36,1	51,4
Autochtones	93,9	6,1	,4	1,2	4,4
Amérique centrale et Amérique du Sud	5,7	94,3	3,2	18,3	72,6

*Une seule origine ethnique.
Source: Statistique Canada. Données non publiées tirées du Recensement de 1981.

SCOLARITÉ

Les groupes ethniques composés de nouveaux immigrants présentaient généralement une scolarité au-dessus de la moyenne. Parmi les hommes, au moins 20 % des Indo-Pakistanais, des Indochinois, des Coréens, des Chinois et des immigrants des Îles du Pacifique ont indiqué avoir une formation universitaire.

En général, peu de femmes avaient atteint un niveau d'études élevé, bien que les nouvelles immigrantes aient signalé avoir une plus grande scolarité que les femmes d'origne ethnique nées au Canada. Ce sont les femmes des Îles du Pacifique, surtout des Philippines, qui ont le niveau d'études le plus élevé, 38 % d'entre elles possédant une formation universitaire. Un grand nombre d'Indo-Pakistanaises possèdent également une formation universitaire.

REVENU D'EMPLOI

Les autochtones des deux sexes avaient le revenu le plus faible de tous les groupes, suivis chez les hommes, des Indochinois, des immigrants d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud, et des Noirs. Le revenu moyen des Indochinois correspondait aux deux

tiers de la moyenne nationale. La plupart des Latino-Américains sont arrivés juste avant 1981 et en nombre relativement restreint.

Ce sont les groupes ethniques japonais et britanniques qui avaient le pourcentage le plus élevé d'hommes gagnant 30 000 $ et plus en 1981, tandis que les autochtones, les Noirs, les immigrants de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud étaient sous-représentés dans les groupes à revenus plus élevés. Les immigrants noirs qui sont arrivés entre 1961 et 1970 gagnaient en moyenne 95 % du revenu moyen de tous les immigrants masculins qui sont arrivés au cours des années 1960. Toutefois, les Noirs qui sont arrivés après 1970 gagnaient seulement 81 % du revenu de tous les immigrants étant arrivés au cours des années 70. Le revenu des Chinois qui ont immigré au cours des années 70 était à peine plus élevé, représentant 82 % du revenu moyen des hommes étant arrivés au cours des années 70.

Chez les femmes, les revenus les plus faibles étaient ceux des autochtones et des immigrantes d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud. Dans chacun de ces groupes, les femmes gagnaient 77 % de la moyenne nationale établie pour les femmes. Les rangs attribués aux femmes en matière de rémunération étaient également très différents de ceux attribués aux hommes. Celles qui avaient le revenu le plus élevé étaient les femmes des Îles du Pacifique (la plupart provenant des Philippines), les Japonaises (la plupart nées au Canada), les Noires (la plupart immigrantes) et les Chinoises (la plupart immigrantes). Les femmes autochtones, d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud, les Indochinoises et les Coréennes ont indiqué les revenus les plus bas.

STRUCTURE PROFESSIONNELLE DE GROUPES CHOISIS

Britanniques

Comme on l'a déjà mentionné, la plupart des Britanniques membres de la population active étaient nés au Canada. Voici les principaux groupes professionnels chez les hommes: direction (12,6 %), métiers de la construction (10 %), fabrication, montage et réparation (9,3 %), vente (9,2 %) et services (9 %). Ils étaient les suivants pour les femmes: travail administratif (38,7 %), services (14,5 %), vente (10,1 %) et direction et administration (5,9 %).

Règle générale, on retrouve plus d'hommes immigrants dans des postes de directeurs, de professionnels et de cols blancs que d'hommes nés au Canada. Les principaux groupes de professions

chez les hommes immigrants sont: direction (16,5 %), fabrication de produits finis (10,5 %), sciences naturelles, techniques et mathématiques (9,1 %), suivis de la vente et des services.

Les immigrants britanniques étaient représentés dans tous les genres de postes de direction, bien que le plus grand nombre aient occupé les postes suivants: directeurs généraux et autres cadres supérieurs, directeurs des ventes et de la publicité et directeurs de la production. Dans le groupe des travailleurs spécialisés dans la fabrication, un très grand nombre d'immigrants travaillaient comme mécaniciens et réparateurs, et de nombreux autres comme travailleurs spécialisés dans la fabrication et le montage de produits métalliques tels que moteurs, véhicules automobiles et aéronefs. Les principales professions libérales étaient celles en génie, en mathématiques et en statistique.

Les femmes immigrantes se retrouvaient surtout dans les groupes de professions suivants: travail administratif (38,7 %), services (13,6 %), vente (10,1 %) et médecine et santé (9,8 %). La plupart du personnel administratif féminin occupait des postes de teneuses de livres, de caissières, de sténographes et de dactylographes. La plupart des travailleuses dans la vente étaient commis vendeuses. La principale profession exercée dans le domaine de la santé était celle d'infirmière.

Français(es)

Les immigrants ne représentent pas une grande part de la population active d'origine française. Voici les principaux groupes de professions chez les hommes: production (10,9 %), métiers de la construction (10,7 %), direction (9,9 %) et vente (8,5 %).

Les groupes professionnels les plus importants chez les femmes étaient: travail administratif (35 %), services (16 %), médecine et santé (9,1 %) et emplois dans le secteur de la production (6,1 %).

Européens(nes) autres que les Britanniques et les Français(es)

Cette catégorie compte une proportion importante d'immigrants (42 % d'hommes et 38 % de femmes); nombre d'entre eux sont arrivés avant 1961. Chez les hommes, les principales professions étaient: métiers de la construction (13,4 %), directeurs et travailleurs assimilés (11 %), travailleurs spécialisés dans les services

(8,9 %), travailleurs spécialisés dans la vente (8,3 %) et agriculteurs (7,8 %).

Chez les hommes nés au Canada, voici les principales catégories de professions: direction, construction, agriculture et vente. Pour les immigrants, les principales catégories étaient les suivantes: métiers de la construction, fabrication et montage de produits finis, services et direction. Par conséquent, il semble que les hommes nés au Canada se retrouvent dans des postes de cols blancs et dans les industries du secteur primaire tandis que les immigrants européens se trouvent surtout dans des métiers de cols bleus.

La plupart des immigrants exerçant des métiers de la construction étaient des travailleurs spécialisés (charpentiers, maçons et carreleurs, plâtriers et peintres). Chez les travailleurs spécialisés dans la fabrication et le montage, tout comme dans le cas des immigrants britanniques, le groupe le plus important était celui des produits métalliques. Les professions les plus courantes dans la catégorie des services avaient trait à la restauration et à l'hôtellerie (chefs, cuisiniers, barmen et serveurs, et employés du nettoyage).

Chez les femmes, les principaux groupes de professions étaient: le travail administratif (33,6 %), les services (16,9 %), la vente (9,9 %), la fabrication et le montage de produits finis (7,1 %) et la médecine et la santé (7 %). Les catégories professionnelles les plus fréquentes indiquées par les femmes nées au Canada étaient: le travail administratif (39,3 %), les services (14,5 %), la vente (10,8 %) et les professions en médecine et en santé (10,8 %). Les femmes immigrantes étaient concentrées dans les catégories suivantes: le travail administratif (24,2 %), les services (20,6 %), la fabrication et le montage (15,4 %) et la vente (8,5 %). Dans la catégorie du travail administratif, les principales professions exercées par les immigrantes étaient celles de teneuses de livre, de sténographes et de dactylographes. Les principales professions exercées par les femmes dans la catégorie des services étaient celles qui avaient trait à l'hôtellerie et à la restauration. Dans la fabrication, les principales professions étaient celles associées au textile, à la fourrure et aux produits de cuir.

Indo-Pakistanais(es)

Les principaux groupes professionnels des hommes étaient les suivants: direction (11,4 %), fabrication et montage de produits finis (11,2 %), sciences naturelles, techniques et mathématiques (11 %), transformation (9,5 %) et travail administratif (9,7 %). Plus

de la moitié des Indo-Pakistanais sont des cols blancs ou des professionnels; par contre près de 45 % sont des cols bleus. On note des différences marquées entre les premiers immigrants du sous-continent indien et ceux qui sont arrivés plus récemment. Par exemple, on a répertorié par ordre d'importance les principaux groupes professionnels de ceux qui sont arrivés entre 1961 et 1970: sciences naturelles, techniques et mathématiques; direction; transformation; enseignement et professions connexes; fabrication et montage de produits finis, et travail administratif. Pour ceux qui sont arrivés après 1970, l'ordre d'importance était le suivant: fabrication et montage de produits finis; travail administratif; direction; sciences naturelles et techniques, et transformation.

Quant aux Indo-Pakistanaises, les principaux groupes professionnels étaient les suivants: travail administratif (35,2 %), services (14,7 %), fabrication et montage de produits finis (11,6 %), médecine et santé (8,1 %) et vente (5,9 %).

Les postes de direction occupés par les hommes étaient surtout dans le secteur privé et dans des professions de cols blancs (ventes et publicité, gestion des services et personnel). Les hommes étaient très peu représentés dans les postes de direction associés au commerce et à l'industrie. Dans la catégorie des sciences naturelles et techniques, les ingénieurs étaient les plus nombreux, suivis par les professionnels associés à la construction (architectes, arpenteurs et dessinateurs). On a noté un moins grand nombre de professions dans les sciences physiques et biologiques. Pour ce qui est des professions liées à la transformation, il n'y avait aucune concentration importante dans l'un ou l'autre des secteurs d'activité. Les nombres les plus élevés ont été signalés pour les professions associées au traitement du bois, à l'exclusion de la pulpe et du papier. Dans le travail administratif, une majorité d'hommes travaillaient à la tenue de livres, à la comptabilité ou dans des professions connexes. Le deuxième plus grand groupe était celui des magasiniers, ordonnanciers et distributeurs, comme par exemple les commis à l'expédition et au stock. Dans la catégorie du travail administratif, les femmes occupaient surtout des postes liés à la tenue de livres, à la comptabilité et à la dactylographie. Dans la catégorie de la fabrication et de l'assemblage de produits finis, elles occupaient surtout des postes associés aux textiles, à la fourrure et aux produits de cuir. Dans la catégorie de la médecine et de la santé, la principale profession était celle d'infirmière. Dans la vente, la principale profession était celle de commis vendeuse de biens de consommation.

Indochinois(es)

Il s'agit probablement des plus récents immigrants et ils comptent parmi les groupes ayant les revenus les plus faibles. Les hommes se retrouvaient surtout dans les groupes professionnels suivants: fabrication et montage de produits finis (17,8 %), services (16,7 %), sciences naturelles et techniques (8,6 %), usinage des matières premières et professions connexes (8,7 %) et transformation (8,3 %). Ainsi, les Indochinois étaient engagés surtout dans des emplois de cols bleus et des emplois liés aux services.

On constate une tendance professionnelle semblable chez les femmes. Les principaux groupes professionnels des femmes étaient les suivants: fabrication et assemblage de produits finis (23,4 %), services (22,9 %) et travail administratif (20,9 %).

Dans la fabrication de produits finis, les hommes ne se concentraient dans aucun secteur particulier, bien que plusieurs soient classés comme mécaniciens et réparateurs. Dans le groupe des services, il y avait un grand nombre de concierges ou de nettoyeurs, puis un nombre moindre de chefs, de cuisiniers et de barmen. Dans la catégorie des sciences naturelles, les ingénieurs étaient les plus nombreux et dans celle de l'usinage, on les retrouvait chez les façonneurs et les formeurs de métal. Dans la catégorie de la transformation, les principales professions indiquées par les hommes étaient celles associées aux industries des aliments et des boissons, par exemple des emplois dans les abattoirs, les usines de conditionnement de la viande ou du poisson.

Les femmes qui occupaient des postes liés à la transformation travaillaient surtout comme piqueuses à la machine ou à des emplois connexes dans le domaine des textiles. Dans le groupe des services, on a relevé le plus grand nombre de travailleuses dans les industries des aliments et des boissons, puis un nombre moindre dans des services divers et de nettoyage. Dans la catégorie du travail administratif, les femmes travaillaient surtout comme caissières ou à des fonctions connexes ou comme dactylographes.

Japonais(es)

Les Japonais ont un revenu moyen élevé. Un quart des hommes se retrouvaient dans les deux groupes professionnels que voici: direction (13,4 %), et sciences naturelles, techniques et mathématiques (11,4 %). Les principaux autres groupes étaient les suivants: fabrication et montage de produits finis (10,6 %), vente (9,7 %), travail administratif (8,6 %) et services (8,2 %).

Dans le groupe de direction, les hommes se retrouvaient surtout dans le secteur privé, où ils occupaient une vaste gamme de professions. Dans la catégorie des sciences naturelles, les ingénieurs dominaient surtout, suivis de près par les professionnels associés à la construction, comme les dessinateurs et les arpenteurs. Dans le groupe de la fabrication de produits, la plupart était des mécaniciens ou des réparateurs.

Voici les principaux groupes professionnels où se retrouvaient les Japonaises: travail administratif (38,2 %), services (12,5 %), médecine et santé (7,7 %) et enseignement (7 %). La participation des femmes au sein de la catégorie du travail administratif était semblable à celle des autres groupes ethniques. Dans le groupe des services, les Japonaises semblaient occuper une plus vaste gamme de professions, bien que les emplois associés à la restauration et à l'hôtellerie comptaient pour le plus grand nombre des emplois. Dans le domaine de la santé, les femmes ont surtout indiqué la profession d'infirmière, même si les femmes travaillent dans d'autres domaines liés à la santé, comme techniciennes de laboratoire, diététiciennes et hygiénistes dentaires.

Coréens(nes)

Voici les principaux groupes de professions indiqués par les hommes: vente (16,9 %), fabrication et montage de produits finis (13,7 %), direction (13,3 %) et sciences naturelles et techniques (9,7 %). Ils étaient les suivants pour les femmes: travail administratif (26,4 %), vente (20,9 %), fabrication et montage de produits finis (11 %), et médecine et santé (7,2 %). La proportion de Coréennes dans la population active est relativement restreinte et il n'existe aucune structure particulière par profession pour ce groupe ethnique.

Chinois(es)

Un peu plus de 50 % de tous les hommes chinois et de 55 % de toutes les femmes chinoises qui sont membres de la population active sont arrivés après 1970. Dans la catégorie professionnelle des services, on retrouve les Chinois en nombre nettement supérieur par rapport aux autres groupes ethniques. Voici les principaux groupes de professions pour les hommes: services (26,6 %), sciences naturelles et techniques (13 %), direction (10,3 %), fabrication et montage de produits finis (9,2 %) travail administratif (8 %) et vente (7,6 %). Environ 20 % des Chinois sont des professionnels.

On retrouve une structure par profession relativement semblable pour les immigrants récemment arrivés. Les groupes professionnels les plus importants sont les suivants: services (27,9 %), fabrication et montage de produits finis (12,3 %), sciences naturelles et techniques (12 %) et direction (8,1 %).

Un examen de la structure détaillée par profession révèle que la majorité des travailleurs spécialisés dans les services étaient surveillants dans la préparation d'aliments et de boissons, et chefs, cuisiniers ou serveurs, ce qui vaut pour les trois quarts des travailleurs de ce groupe professionnel. Comme c'est le cas des autres groupes ethniques, les ingénieurs sont les professionnels les plus nombreux du groupe des sciences naturelles et techniques, même si les professionnels associés à l'arpentage et au dessin, de même qu'à l'analyse de système et la programmation sont en bon nombre. On retrouve surtout les Chinois dans des postes de cadres, comme comptables ou agents financiers, en gestion des services et en gestion des ventes et de la publicité. Dans le groupe de la fabrication de produits finis, les principales professions étaient celles de mécaniciens et réparateurs et des professions associées à la fabrication, au montage et à la réparation de matériel électronique et de matériel connexe.

Les Chinoises ont une structure par profession quelque peu différente. Les principaux groupes de professions sont les suivants: travail administratif (31,9 %), services (21,9 %), fabrication et montage de produits (13,6 %) et médecine et santé (6,7 %). Les principaux groupes de professions des plus récentes immigrantes sont les suivants: travail administratif (30,5 %), services (23,7 %), fabrication de produits finis (17,3 %) et médecine et santé (5,6 %).

Îles du Pacifique

Les travailleurs de ce groupe sont presque tous des immigrants des Philippines.

Les principaux groupes professionnels des hommes étaient les suivants: fabrication et montage de produits finis (17,8 %), travail administratif (13,5 %), vente (13,2 %) sciences naturelles et techniques (10,5 %) et usinage et professions connexes (8,5 %).

Les hommes occupent une vaste gamme de postes dans le groupe de la fabrication de produits finis. Dans la catégorie du travail administratif, le plus grand nombre travaillait comme teneurs de livres et commis à la comptabilité, au traitement électronique des

données et à l'expédition et à la réception des marchandises. Dans le groupe de la vente, la profession la plus courante était celle de commis aux ventes. Parmi les professionnels, les arpenteurs, les dessinateurs et les techniciens en génie étaient en plus grand nombre que les ingénieurs.

De toutes les catégories ethniques, les femmes provenant des Îles du Pacifique avaient le revenu le plus élevé. Ce fait peut s'expliquer par la forte proportion d'emplois dans le groupe de la santé et des professions connexes (31,8 %). Les autres principaux groupes de professions étaient les suivants: travail administratif (29,6 %), fabrication de produits finis (11,6 %) et services (11,4 %).

Dans le groupe de la santé, les infirmières constituaient le plus grand nombre, suivies des aides-infirmières. Dans le groupe du travail administratif, les femmes occupaient des postes de caissières, de teneuses de livres et de dactylographes. Dans le groupe de la fabrication de produits finis, les femmes étaient surtout employées comme piqueuses à la machine. Dans le groupe des services, une majorité avaient des postes liés aux services personnels, comme bonnes à tout faire, femmes de chambre, coiffeuses et gardiennes d'enfants.

Amérique centrale et Amérique du Sud

Ce groupe ethnique a l'un des niveaux de revenus les plus faibles de toute la population active. Les principaux groupes professionnels des hommes étaient les suivants: services (18,2 %), fabrication de produits (15,9 %), usinage de matières premières et professions connexes (9,9 %), métiers de la construction (7,7 %) et transformation (7,5 %). Quant aux femmes, les principaux groupes professionnels étaient les suivants: services (28,4 %), travail administratif (19,8 %) et fabrication (16,4 %).

Dans la catégorie des services, les hommes occupaient surtout des postes en hôtellerie et en restauration, et comme concierges. Les emplois dans la catégorie de la fabrication étaient dispersés. Chez les femmes, on signale le plus souvent les emplois de femmes de ménage, suivis des emplois de serveuses. Dans le groupe de la fabrication, les piqueuses à la machine étaient les plus nombreuses.

Noirs

Dans le Recensement de 1981, environ 78 000 travailleurs se sont identifiés comme étant Noirs. De ce nombre, 39 000 étaient

des hommes, dont 4 500 ont déclaré être nés au Canada, et 39 000 des femmes, dont 3 300 ont indiqué être nées au Canada.

Le nombre de personnes de race noire dont fait état l'analyse peut être erroné, car le Recensement de 1981 ne demandait pas expressément aux répondants de s'identifier d'après leur couleur. Les immigrants de race noire se sont identifiés comme provenant surtout des Antilles, y compris la Guyanne, et presque tous ont signalé une seule origine ethnique. Toutefois, un presque aussi grand nombre d'immigrants des Antilles ont signalé avoir des ancêtres britanniques ou français. D'autres groupes ethniques en provenance des Antilles ont des ancêtres chinois ou de l'Inde orientale.

Somme toute, de tous les immigrants antillais qui font partie de la population active, seulement 41 % ou 59 000, se sont identifiés comme étant Noirs; par contre, 84 000 ont signalé d'autres affiliations ethniques, surtout britanniques. Si, malgré ces autres affiliations ethniques, certains immigrants de ce dernier groupe sont aussi des Noires, la population active noire en 1981 était peut-être nettement supérieure aux 78 000 personnes qui s'étaient identifiés comme Noirs. Il y a lieu de signaler une fois de plus que l'on n'a pas demandé directement aux répondants de s'identifier comme étant de race noire lors du Recensement de 1981, mais on le fera lors du Recensement de 1986.

De tous les travailleurs s'identifiant comme Noirs, environ 13 000 travaillaient au Québec et 50 000 en Ontario. Le reste (15 000) était réparti dans les autres provinces. L'Ontario et le Québec avaient une concentration nettement plus grande d'immigrants antillais que de toutes les autres catégories ethniques. Au nombre des 144 000 travailleurs nés dans les Antilles, 30 000 se sont établis au Québec et près de 99 000 en Ontario.

Au Québec, environ 16 000 travailleurs sont arrivés d'Haïti et se classaient selon l'origine suivante: noire 8 500, britannique 100, française 6 800, et d'autres origines 1 200. Presque tous les immigrants haïtiens travaillent au Québec. Le Québec a aussi attiré un peu plus de 13 000 immigrants des autres pays des Antilles, dont 3 600 se classent eux-mêmes comme Noirs, 7 400 d'origine britannique, 300 d'origine française et 2 200 d'autres origines.

Des immigrants antillais travaillant en Ontario, 40 000 se sont identifiés comme étant Noirs, 37 000 d'origine britannique, 1 000 d'origine française et 19 000 appartenant à d'autres origines ethniques ou à plusieurs ethnies.

Même si le revenu des femmes noires semble se comparer à celui des femmes des autres groupes ethniques, les hommes noirs eux, plus particulièrement ceux qui sont arrivés après 1970, semblent avoir un niveau de revenu inférieur à celui des autres hommes. En examinant le cas des immigrants antillais qui ne se sont pas signalés comme étant Noirs, on constate que leur structure d'emploi et de revenu était, dans l'ensemble, semblable à celle du groupe noir.

Au niveau national, on note un écart de 11 % entre le revenu des homme antillais et la moyenne nationale pour tous les hommes. Ces écarts étaient plus marqués en Ontario et au Québec, où l'on retrouve la majorité des immigrants antillais.

Les immigrants haïtiens au Québec ont signalé un taux de chômage d'environ 75 % plus élevé que la moyenne provinciale chez les hommes. Les principaux groupes professionnels des immigrants haïtiens étaient les suivants: fabrication et montage de produits finis (principalement sur des chaînes de montage), transformation et services (serveurs et concierges).

Les autres hommes antillais travaillant au Québec avaient aussi des taux de chômage plus élevés que la moyenne provinciale. Ils se retrouvaient surtout dans le groupe de la fabrication, puis dans celui du travail administratif et enfin des services.

Les immigrantes d'Haïti et des autres pays des Antilles avaient un taux d'activité élevé, mais les femmes haïtiennes accusaient un taux de chômage presque le double de la moyenne du Québec chez les femmes. Les Haïtiennes se concentraient surtout dans la catégorie de la fabrication, soit 36,6 % de toutes les professions qu'elles occupaient. Les autres groupes professionnels par ordre d'importance étaient les suivants: santé, services et travail administratif. Les autres femmes provenant des Antilles et qui travaillaient au Québec avaient une structure professionnelle très différente. Les principaux groupes professionnels étaient les suivants: travail administratif, médecine et santé, services et fabrication.

On trouve moins d'immigrants antillais dans les emplois de cols bleus et de chaînes de montage en Ontario qu'au Québec. Les hommes se concentraient surtout dans les groupes professionnels suivants: fabrication de produits finis, travail administratif, usinage et services. Quant aux femmes, on les retrouvait surtout dans les groupes du travail administratif, de la médecine et de la santé, et dans celui des services.

Des compilations sommaires pour le reste du Canada ont démontré qu'il n'y avait pratiquement pas de travailleurs ailleurs au Canada ayant signalé être nés à Haïti. Ce n'était pas le cas des autres immigrants antillais qui étaient au nombre de 8 710 hommes et 7 200 femmes dans la population active dans les autres provinces.

Lors du recensement de 1981, 7 800 travailleurs ont déclaré être Noirs et nés au Canada. Ils se trouvent surtout en Ontario (3 400) et en Nouvelle-Écosse (1 800), le reste étant réparti entre le Québec et l'Alberta. Le revenu des hommes noirs nés au Canada et résidant en Ontario correspondait à 79 % du revenu moyen des hommes en Ontario, tandis que celui des femmes noires nées au Canada dépassait la moyenne provinciale pour les femmes. En Nouvelle-Écosse, le revenu des hommes noirs nés au Canada représentait 77 % de la moyenne provinciale pour les hommes, tandis que le revenu des femmes noires nées au Canada semblait dépasser de 4 % la moyenne provinciale pour les femmes.

Autochtones

Diverses données permettent de constater que les autochtones ont un faible taux d'activité, un taux de chômage élevé, de faibles revenus et un niveau de scolarité peu élevé. De plus, étant donné leur concentration dans des régions rurales et éloignées, les autochtones peuvent plus difficilement accéder aux possibilités d'emploi que les membres des autres groupes ethniques et raciaux dont la plupart sont concentrés dans les régions les plus industrialisées du pays.

Comme dans le cas des Noirs, il est difficile de déterminer la taille de la population autochtone au Canada d'après les données du recensement. Quatre catégories d'autochtones ont été définies dans le questionnaire utilisé en 1981; les Inuit, les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits et les Métis. De plus, comme on l'a signalé précédemment, les répondants pouvaient déclarer plusieurs origines ethniques. Au total, environ 491 000 personnes ont déclaré être en partie d'origine autochtone. Parmi celles-ci, quelques 413 000 ont indiqué une seule origine ethnique et 78 000 en ont indiqué plusieurs. Le tableau 18 donne la ventilation des origines déclarées selon la catégorie d'autochtones.

L'analyse des données sur les autochtones révèle que les personnes qui ont déclaré plusieurs origines ethniques et celles qui n'en ont qu'une seule ne présentent pas la même structure profes-

Tableau 18

Autochtones — 1981

	Total	Une seule origine	Plusieurs origines
Total	491 460	413 380	78 080
Inuit	25 390	23 200	2 190
Indiens inscrits	292 700	266 425	26 275
Indiens non inscrits	75 110	47 235	27 875
Métis	98 260	76 515	21 745

Source: Statistique Canada. Données non publiées tirées du Recensement de 1981.

sionnelle ni les mêmes caractéristiques. Les répondants qui, en plus de leur origine autochtone, ont déclaré une autre origine ethnique peuvent se considérer à des fins statistiques comme autochtones ou non autochtones. Le Recensement de 1986 tentera, au moyen d'une question spéciale, de déceler les répondants qui «se considèrent» comme des membres de la population autochtone.

Comme l'indique le tableau 19, l'Ontario est la province dont la population active comprend le plus grand nombre d'autochtones

Tableau 19

Répartition des autochtones dans la population active des provinces, selon le sexe — juin 1981

	Une seule origine		Plusieurs origines		Total*	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Terre-Neuve	755	385	240	135	1 000	525
Î.-P.-É.	75	65	35	25	110	90
Nouvelle-Écosse	1 005	750	310	290	1 320	1 040
Nouveau-Brunswick	730	345	155	130	890	470
Québec	9 560	5 690	1 490	1 235	11 050	6 920
Ontario	17 710	12 120	5 890	4 640	23 595	16 760
Manitoba	9 055	5 435	1 190	845	10 250	6 285
Saskatchewan	7 905	4 685	800	595	8 705	5 275
Alberta	10 385	6 690	2 640	1 960	13 025	8 645
Colombie-Britannique	13 025	8 690	3 730	2 880	16 755	11 570
Yukon et T.N.-O.	4 835	3 415	280	240	5 110	3 655
Canada*	75 050	48 270	16 760	12 975	91 810	61 240

*Les totaux ont été arrondis de façon indépendante et ils ne correspondent pas nécessairement à la somme de chacune des données arrondies.
Source: Statistique Canada. Données non publiées tirées du Recensement de 1981.

bien que les plus importants bassins de population autochtone se situent dans les quatre provinces de l'Ouest. En Ontario, les autochtones représentent un peu plus de 1 % de la population, tandis qu'au Manitoba et en Saskatchewan la proportion atteint 6 % et 7 % respectivement. Les taux d'activité des autochtones des deux sexes, dans toutes les provinces, est nettement inférieur à ceux des non autochtones.

Le taux d'activité le plus élevé a été enregistré en Ontario où 70 % des hommes et 46 % des femmes d'ascendance autochtone sont sur le marché du travail. Par contre, au Manitoba et en Saskatchewan, la moitié des hommes autochtones et un peu moins du tiers des femmes ont indiqué faire partie de la population active. À l'échelle nationale, 16 % des hommes et 15 % des femmes qui se sont déclarés membres de la population active ont indiqué être au chômage. Le tableau 20 indique le taux d'activité et le taux de chômage des autochtones, en juin 1981, selon le sexe et le statut d'Indiens inscrits, d'Indiens non inscrits, d'Inuit ou de Métis.

Parmi les membres de la population active autochtone qui ont déclaré une seule origine ethnique, 36 % des hommes et 27 % des femmes habitaient sur les réserves. Les données du recensement indiquent que le taux d'activité des autochtones qui habitent sur les réserves est nettement inférieur à celui de ceux qui habitent à l'extérieur. Dans les réserves, le taux d'activité des hommes et des femmes était de 50 % et 27 % respectivement. À l'extérieur des réserves, les taux étaient de 71 % et 45 %. C'est au Québec que

Tableau 20

Taux d'activité et de chômage des autochtones selon le sexe — juin 1981*

	Taux de chômage		Taux d'activité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Inuit	16,3 %	16,1 %	55,2 %	38,2 %
Indiens inscrits	17,1	18,3	56,5	33,5
Indiens non inscrits	16,0	16,2	73,0	46,6
Métis	15,2	15,7	68,5	40,7

*Une seule origine ethnique.
Source: Statistique Canada. Données non publiées du Recensement de 1981.

l'on enregistre la plus forte proportion d'adultes partiellement ou entièrement d'origine autochtone et vivant dans les réserves, ce qui correspond à près de la moitié de la population autochtone. Ce chiffre tombe à environ un tiers en Ontario et dans les provinces de l'Ouest.

Les principaux groupes de professions chez les hommes autochtones étaient les suivants: métiers de la contruction, direction, services, fabrication et montage et métiers liés à l'exploitation forestière. Les métiers de la construction représentent environ 20 % des emplois détenus par les hommes autochtones. Cependant, près de la moitié de ces emplois sont ceux d'excavateurs, de niveleurs, de paveurs, de charpentiers ainsi que de professions connexes et quelques manœuvres. Les hommes autochtones ne sont que faiblement représentés dans les métiers plus spécialisés de la construction tels que ceux de plâtriers, tuyauteurs et maçons.

Les postes de direction les plus fréquents indiqués par les autochtones d'une seule origine ethnique sont ceux de fonctionnaires et d'administrateurs publics et ceux de directeurs d'exploitation agricoles. Dans le groupe des sciences sociales, on retrouve surtout du personnel des services sociaux et communautaires et des travailleurs sociaux. On note aussi des enseignants(es) d'écoles primaires et secondaires.

Dans le groupe des services, on a relevé le plus grand nombre de travailleurs dans les services de protection tels que ceux de pompiers, gardiens et agents de police, suivis des groupes non spécialisés tels que concierges, nettoyeurs et manœuvres. Seulement 25 % des travailleurs spécialisés dans la fabrication et le montage vivent dans les réserves. Tout comme dans les autres groupes ethniques, les mécaniciens et les réparateurs forment le groupe le plus important: La plupart des hommes autochtones qui travaillent dans le groupe de l'exploitation forestière sont bûcherons, tandis que ceux qui sont spécialisés dans la fabrication travaillent à la transformation du bois dans les scieries ou des usines de contre-plaqués entre autres. L'emploi prédominant pour les autochtones dans le domaine des transports est celui de camionneur.

Environ 27 % des femmes autochtones ayant déclaré une seule origine ethnique vivent sur les réserves. Dans quelques cas, les emplois semblent liés à la vie sur la réserve. Par ailleurs, les femmes vivant à l'extérieur des réserves occupent souvent des emplois peu spécialisés. Vingt-huit p. cent des femmes autochtones ont déclaré qu'elles travaillaient dans le domaine des services. La plupart

occupent des emplois de serveuses, de chefs et de cuisinières ainsi que d'autres emplois spécialisés dans la préparation des aliments et des boissons. Les emplois spécialisés dans les services personnels tels que blanchisseuses, gardiennes d'enfants et femmes de ménage viennent en seconde place, suivis des emplois de femmes de ménage dans des établissements commerciaux ou des bureaux.

Viennent ensuite les emplois de bureau, dont 75 % sont détenus par des femmes autochtones qui vivent à l'extérieur des réserves. Les femmes autochtones occupent surtout des postes de teneuses de livres, de caissières et des postes connexes, de secrétaires et de dactylographes. Bien que les femmes autochtones soient représentées dans d'autres emplois administratifs, peu d'entre elles sont opératrices de matériel informatique.

Il y a environ 12 % des femmes autochtones qui travaillent dans le domaine de l'enseignement et de la santé. Plus de la moitié des enseignantes vivent sur les réserves et enseignent au niveau primaire ou secondaire. Par contre, les trois quarts des femmes dans le domaine de la santé vivent à l'extérieur des réserves et occupent surtout des emplois d'infirmières, infirmières auxiliaires et d'aides-infirmières. Ces dernières sont plus nombreuses que les infirmières diplômées. Comme dans le cas des hommes autochtones spécialisés dans les sciences sociales et les domaines connexes, les travailleuses spécialisées se retrouvent en plus grand nombre dans les services sociaux et communautaires et comme travailleuses sociales et 40 % habitent sur les réserves. Dans le domaine de l'administration, les femmes autochtones occupent également des emplois qui semblent reliés à l'administration des réserves, bien qu'elles soient également représentées dans d'autres professions en administration telles que celles liées aux domaines du personnel ou des achats.

Le tableau 21 fait état du revenu moyen d'emploi des autochtones en 1981, selon le sexe et le statut d'Indiens inscrits, d'Indiens non inscrits, d'Inuit ou de Métis.

Les revenus des autochtones se sont avérés nettement inférieurs à la moyenne nationale. Le revenu moyen des hommes autochtones ayant déclaré une seule origine ethnique était de 10 764 $, ce qui correspondait à 63 % du revenu moyen des hommes non autochtones. Seulement 17 % des hommes autochtones gagnaient un revenu supérieur à 20 000 $, et 4 % de 30 000 $ et plus. Or, 35,4 % de la population active mâle au pays gagnaient 20 000 $ et plus, et 11,7 % gagnaient 30,000 $ et plus.

Tableau 21

Revenu d'emploi moyen des autochtones selon le sexe* — 1980

	Hommes	Femmes
Inuit	9 806 $	5 945 $
Indiens inscrits	10 097 $	6 216 $
Indiens non inscrits	12 371 $	6 984 $
Métis	11 888 $	6 497 $

*Une seule origine ethnique.
Source: Statistique Canada. Données non publiées du Recensement de 1981.

L'écart entre les revenus des femmes et des hommes autochtones est un peu moins prononcé, mais il l'est nettement pas rapport à ceux des femmes non autochtones. Le revenu des femmes autochtones ayant une seule origine ethnique ne représentait que 72 % du revenu moyen des femmes non autochtones. Le quart de ces femmes autochtones gagnait 10 000 $ ou moins. Or, 39,9 % de la population active féminine avaient un revenu de 10 000 $ et plus.

Chapitre 3

LES SOCIÉTÉS À L'ÉTUDE

> «Même dans les cas où les sociétés de la Couronne exercent des activités parallèles à celles du secteur privé, [...] leurs activités dépassent les cadres de l'entreprise commerciale. La plupart sont crées aux fins de réaliser les objectifs nationaux et ces objectifs, tels qu'exprimés dans leur mandat, vont au-delà des affaires commerciales.»[1]

Le mandat de la Commission prévoyait l'analyse des possibilités d'emploi des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles dans onze sociétés d'État et sociétés[2] appartenant au gouvernement et représentant une gamme étendue d'entreprises canadiennes:

Air Canada

Banque fédérale de développement

Chemins de fer Nationaux du Canada (Canadien National)

de Havilland Aviation du Canada Limitée

Énergie Atomique du Canada, Limitée

Petro-Canada

Société canadienne des postes (Postes Canada)

Société canadienne d'hypothèques et de logement

Société pour l'expansion des exportations

Société Radio-Canada

Téléglobe Canada

---

1. Commission royale d'enquête sur la gestion financière et l'imputabilité, *Rapport final*, Ottawa, mars 1979, p. 375.

2. Neuf des onze sociétés ont été créées par une loi spéciale. Les deux autres sont Énergie Atomique du Canada Limitée, établie en corporation en vertu de la *Loi sur les corporations canadiennes*, et de Havilland Aviation du Canada Limitée, établie en corporation en vertu de la loi ontarienne *Business Corporations Act* de 1982. À l'exception de la compagnie de Havilland, toutes sont enregistrées comme sociétés d'État en vertu de la *Loi sur l'administration financière*. La compagnie de Havilland est filiale de la Corporation de développement des investissements du Canada (CDIC), société fédérale d'État enregistrée en vertu de la *Loi sur l'administration financière*.

Les données sur les pratiques d'emploi de ces onze sociétés ont été obtenues de deux façons: un questionnaire sur la composition et la répartition de l'effectif de chaque société et sur les systèmes de ressources humaines; et des rencontres avec les présidents et représentants principaux de chacune des sociétés.

Le questionnaire[3], élaboré par la Commission, était en deux parties. La première renfermait des questions détaillées sur les embauchages, les promotions, les départs, les postes à temps partiel ainsi que sur la répartition des employés par tranche de revenu, par classification et par lieu de travail. La deuxième contenait des questions sur les programmes de planification des ressources humaines, les mesures adoptées pour augmenter la proportion des quatre groupes visés, le nombre de groupes d'employé(e)s régi(e)s par une convention collective et le contenu ces conventions; les principes directeurs et pratiques de l'entreprise à l'égard des études et de la formation; l'intention de la société de modifier ses politiques et ses pratiques d'emploi.

En gros, le questionnaire servait à préciser ce qui suit:

1. La répartition des membres des groupes cibles dans les catégories professionnelles;
2. L'écart, s'il y a lieu, entre le salaire des membres des groupes visés et ceux du restant de l'effectif, par catégorie professionnelle;
3. Les mesures qui avaient été adoptées pour cerner et éliminer les obstacles en matière d'emploi auxquels sont confrontés ces groupes;
4. La possibilité d'adopter des pratiques plus souples en vue d'éliminer ces obstacles;
5. Les pratiques de la société qui favorisent la participation équitable des membres des quatre groupes à l'étude.

La première partie du questionnaire a posé certaines difficultés aux sociétés. La plupart compilaient des données sur le nombre de femmes et leur lieu de travail, mais aucune n'en conservait sur les trois autres groupes. Les sociétés croyaient savoir qu'il était illégal,

3. Un exemplaire du questionnaire figure à l'annexe D.

en vertu de la législation sur les droits de la personne, de relever de telles données[4].

La Société canadienne des postes a eu, entre toutes, des difficultés à fournir les données requises. La société est encore aux prises avec les problèmes découlant de sa transition, en octobre 1981, d'un ministère à une société d'État. À ce sujet, les représentants de la société ont déclaré: «Il est évident que la complexité et l'étendue de la transformation d'un ministère fédéral en une société d'État, surtout lorsqu'il s'agit d'une organisation de cette envergure, fait que bien des politiques financières, administratives et du personnel ont été maintenues pour orienter le travail du personnel de la SCP, jusqu'à ce que de nouveaux principes directeurs puissent être formulés» [*traduction libre*]. Par conséquent, comme le signalent les représentants de la Société des postes, certaines données n'existaient pas ou n'étaient pas facilement disponibles, car les nouveaux systèmes informatiques nécessaires pour les rassembler et les tenir à jour n'avaient pas encore été établis.

Les sociétés ont été informées qu'elles n'étaient pas tenues de fournir les données qui n'étaient pas facilement accessibles. On leur demandait seulement les meilleures données possibles compte tenu des circonstances.

En plus de répondre au questionnaire, cinq sociétés ont traité des questions énumérées dans une lettre adressée au public par laquelle on l'invitait à présenter des mémoires[5].

RÉPARTITION ET COMPOSITION DE L'EFFECTIF

Nous avons dit précédemment que les sociétés étaient en mesure de fournir des données relativement fiables sur la répartition numérique et les taux d'activité des femmes seulement. Lorsqu'il y avait des données sur les autres groupes à l'étude, elles ne portaient que sur de petites sections de la société ou n'étaient que des estimations. Les renseignements obtenus lors des rencontres avec les représentants principaux ont toutefois permis de constater que

---

4. Se reporter à l'art. 8 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (S.C. 1976-1977, c. 33 modifié en 1977-1978, c. 22; 1980-1981, c. 54; 1980-1981-1982, c. 111; 1980-1981-1982, c. 143) qui stipule que le fait de procéder à une enquête où il est fait mention de restrictions pour un motif illicite constitue un acte discriminatoire, sauf s'il s'agit d'un «programme spécial» prévu à l'art. 15.

5. Ces cinq sociétés sont Air Canada, la Société canadienne d'hypothèques et de logement, la Société pour l'expansion des exportations, Petro-Canada et Téléglobe Canada. Un double de la lettre demandant au public de présenter des mémoires figure à l'Annexe A.

le nombre d'autochtones, de membres des minorités visibles et de personnes handicapées au service des sociétés était faible.

Proportion des employés(es)

En tout, les onze sociétés comptaient plus de 175 000 employé(e)s en juillet 1983, dont plus de 138 000 (79 %) étaient des hommes et environ 37 000 (21 %) des femmes. Le tableau 1 donne la répartition en pourcentage du nombre d'hommes et de femmes dans chaque société en 1983.

Tableau 1

Répartition proportionnelle de l'effectif des onze sociétés, selon le sexe — 1983

Société	Pourcentage d'hommes	Pourcentage de femmes	Nombre d'employé(e)s
Air Canada	70,1	29,9	19 550
Banque fédérale de développement	52,1	47,9	1 702
Canadien National	93,5	6,5	62 055
de Havilland Aviation du Canada	90,9	9,1	2 952
Énergie Atomique du Canada	80,7	19,3	7 321
Petro-Canada	71,8	28,2	6 456
Société canadienne des postes	72,0	28,0	57 127
Société canadienne d'hypothèques et de logement	46,4	53,6	4 076
Société pour l'expansion des exportations	41,3	58,7	617
Société Radio-Canada	69,9	30,1	12 346
Téléglobe Canada	70,5	29,5	1 374
Moyenne	79,0%	21,0%	175 576

La proportion de femmes dans ces sociétés est bien inférieure à ce qu'elle est dans la population active en général, où le taux s'établit à plus de 40 %. Les écarts tiennent en partie aux opérations des diverses sociétés. Par exemple, le Canadien National et de Havilland comptent un plus grand nombre d'emplois de cols bleus qui sont traditionnellement exercés par des hommes. En revanche, la Société pour l'expansion des exportations, la Société canadienne d'hypothèques et de logement et la Banque fédérale de développe-

ment comptent beaucoup de postes de cols blancs dont un nombre raisonnable ont toujours été occupés par des femmes.

Catégories professionnelles

Statistique Canada groupe ses classifications professionnelles, dont le nombre dépasse 500, en neuf grandes catégories. Toutefois, de l'avis de la Commission, il aurait été difficile à l'aide de ces neufs catégories professionnelles de préciser la répartition, dans les sociétés, des quatre groupes à l'étude. La Commission a donc regroupé les professions dans les douze catégories professionnelles suivantes[6]:

Cadres supérieurs

Cadres intermédiaires

Professionnels

Techniciens et semi-professionnels

Surveillants

Contremaîtres

Employés de bureau

Vente

Services

Travailleurs qualifiés et artisans

Travailleurs manuels spécialisés

Travailleurs manuels non qualifiés

Dans la première partie du questionnaire, chaque société a répondu à des questions sur la répartition de l'effectif selon le sexe, en précisant le nombre d'autochtones, de membres des minorités visibles et de personnes handicapées dans chacune des douze catégories professionnelles. On a également sollicité des données sur les embauchages, les départs, les promotions, les échelles salariales et les postes à temps partiel dans chaque catégorie. Les douze catégories, bien qu'elles correspondent plus ou moins aux

6. Chacune de ces catégories est décrite à l'Annexe D.

groupes généraux de Statistique Canada, ne correspondaient pas toujours avec les groupes professionnels de chaque société, et cette situation a de toute évidence posé des difficultés aux sociétés qui tentaient de fournir des données exactes à la Commission.

Répartition professionnelle: 1978 et 1983

En vue de mesurer les changements, des questions ont été posées sur la répartition en 1978 et en 1983 des membres des quatre groupes à l'étude.

Le tableau 2 donne la proportion de femmes dans chaque catégorie professionnelle et dans chaque société en 1978 et en 1983, sauf à la Société canadienne des postes qui n'a pas fourni de données historiques.

La situation a peu évolué entre ces deux années. En 1978, par exemple, un peu plus de huit femmes sur dix étaient cantonnées dans deux domaines: le travail de bureau et les services. En 1983, sept à huit femmes sur dix étaient cantonnées dans ces mêmes domaines.

Les femmes ont toujours été en faible nombre, et continuent de l'être, dans les sept catégories professionnelles suivantes qui offrent de nombreux avantages, notamment de meilleurs salaires et de meilleures possibilités d'avancement: cadres supérieurs, cadres intermédiaires, professionnels, techniciens et semi-professionnels, surveillants de cols blancs, surveillants de cols bleus, travailleurs qualifiés et artisans.

C'est dans les catégories des cadres et des techniciens et semi-professionnels qu'il semble y avoir eu quelque amélioration dans les sociétés à l'étude. Pourtant, six d'entre elles, soit Énergie Atomique, Canadien National, de Havilland, la Banque fédérale de développement, Petro-Canada et Téléglobe ne comptent pratiquement pas de femmes parmi leurs cadres supérieurs. En 1983, les femmes représentaient moins de 4 % des cadres supérieurs de ces onze sociétés. En chiffres, la situation se présente comme suit: des 1 639 cadres supérieurs, seulement 61 étaient des femmes, dont 43 dans deux sociétés, soit la Société canadienne d'hypothèques et de logement et la Société Radio-Canada.

Le tableau est essentiellement le même pour ce qui concerne les cadres intermédiaires. En 1978, une moyenne de 11 % des cadres intermédiaires étaient des femmes à la Société Radio-Canada et la

Tableau 2

Proportion de femmes dans les 12 catégories professionnelles — 1978 et 1983
(en pourcentage)

Groupes professionnels	Air Canada		Banque fédérale de développement		Canadien National		de Havilland		Énergie Atomique		Petro-Canada	
	1978	1983	1978	1983	1978	1983	1978	1983	1978	1983	1978	1983
Cadres supérieurs	1,1	3,0	0	0	0,3	1,2	0	0	0	0,9	0	1,9
Cadres intermédiaires	6,3	7,7	2,0	5,9	0,7	2,1	1,4	1,6	0	1,5	0	5,8
Professionnels	0,4	0,9	7,2	10,6	1,5	1,5	1,0	1,6	2,4	6,2	6,0	7,2
Techniciens et semi-professionels	17,9	20,1	34,3	30,5	4,4	9,1	6,7	6,5	7,1	13,7	30,7	27,1
Surveillants	10,9	18,6	50,0	66,7	6,4	8,1	7,0	9,3	35,9	47,8	61,5	18,5
Contremaîtres	0	0	—	—	0,8	0,3	0	0	0	0	0	0,8
Employés de bureau	77,9	76,4	96,1	96,6	27,9	33,4	81,6	65,3	79,2	84,9	86,3	80,3
Vente	6,2	11,7	—	—	3,3	3,8	—	—	—	—	—	2,1
Services	71,5	71,7	—	—	30,0	26,4	0	0	—	—	—	—
Travailleurs qualifiés et artisans	0,1	0,4	—	—	0,1	0,2	0,3	0,2	n.d.	n.d.	n.d.	0
Travailleurs manuels spécialisés	4,3	5,6	—	—	0,4	0,7	0,8	1,2				0,7
Travailleurs manuels non qualifiés	—	—	—	—	3,3	5,0	9,4	10,6				5,1

Tableau 2 (suite)

Groupes professionnels	Postes Canada[1]		Société canadienne d'hypothèques et et de logement[2]		Société pour l'expansion des exportations[2]		Société Radio-Canada		Téléglobe Canada	
	1978	1983	1977	1983	1981	1983	1978	1983	1978	1983
Cadres supérieurs	n.d.	4,7	0	7,8	3,0	5,6	2,8	5,6	0	0
Cadres intermédiaires	n.d.	6,1	14,0	33,4	0	6,4	9,0	14,0	2,5	7,5
Professionnels	n.d.	4,0	8,8	16,8	39,6	46,3	16,2	19,3	6,5	6,0
Techniciens et semi-professionnels	n.d.	19,9	4,6	13,5	47,6	42,9	21,4	24,1	11,1	15,4
Surveillants	n.d.	49,5	n.d.	82,2	—	38,2	—	—	31,3	50,0
Contremaîtres	n.d.	7,7	—	—	—	—	—	—	0	0
Employés de bureau	n.d.	84,9	83,8[3]	90,6	93,0	93,9	73,3	74,4	72,9	82,4
Vente	n.d.	22,0	—	—	—	—	59,1	67,7	10,0	16,7
Services	n.d.	—	—	—	—	—	71,4	100,0	—	—
Travailleurs qualifiés et artisans	n.d.	0,5	—	—	—	—	7,6	9,1	0	2,6
Travailleurs manuels spécialisés	n.d.	26,2	n.d.	20,5	—	—	0,2	1,0	7,8	7,2
Travailleurs manuels non qualifiés	n.d.	1,9	—	—	—	—	25,0	31,6	2,9	25,7

1 La Société canadienne des postes n'a pas fourni de données historiques.
2 Les données de la SCHL sont de 1977. Les données de la SEE sont de 1981.
3 La SCHL a groupé les surveillants avec les employés de bureau en 1977.
— *Aucun(e) employé(e) dans cette catégorie.*
n/d Données non disponibles.

Société canadienne d'hypothèques et de logement. En 1983, ce chiffre était passé à 22 %. Par contre dans huit autres sociétés (i.e. toutes les autres sauf Postes Canada), l'augmentation moyenne était inférieure à 3 %.

Il y a plusieurs raisons pour lesquelles certaines entreprises ont plus de succès que d'autres dans ce domaine. Les résultats semblent tenir à la proportion d'hommes et de femmes dans l'effectif des entreprises qui recrutent parmi leurs propres employés, à la disponibilité d'hommes et de femmes qualifiés à l'extérieur, et à l'adoption, par chaque entreprise, de principes directeurs et de mesures pour favoriser l'égalité en matière d'emploi. Toutefois, même dans les entreprises qui ont enregistré des progrès considérables, seul un petit nombre de femmes occupent des emplois bien rémunérés.

Embauchage

Des 5 052 employés embauchés en un an, soit de 1982 à 1983, 27 % étaient des femmes. Le tableau 3 indique le pourcentage de femmes embauchées à titre permanent dans les onze sociétés durant une période de douze mois.

Une personne sur trois embauchée comme cadre intermédiaire était une femme. Les chiffres sont les mêmes pour la catégorie des techniciens et semi-professionnels et pour celle des surveillants.

En revanche, près de 1 100 travailleurs non qualifiés ont été embauchés durant une période de douze mois, dont seulement 15 femmes. Pour ce qui est des travailleurs qualifiés, 195 ont été embauchés, dont 14 femmes. Qui plus est, elles ont toutes été engagées par une seule société, soit Radio-Canada. Dans la catégorie des travailleurs spécialisés, seulement 101 femmes sur 1 120 employés ont été embauchées.

Plus de la moitié des femmes embauchées à titre permanent l'ont été dans le domaine du travail de bureau. Dans certaines sociétés, jusqu'à huit ou neuf femmes sur dix ont été embauchées pour les emplois de bureau, souvent les moins bien rémunérés.

Quels que soient les progrès réalisés, les onze sociétés ont beaucoup de chemin à faire pour assurer l'égalité en matière d'emploi des femmes. Le taux d'activité des femmes dans les catégories les mieux payées en 1983 était plutôt bas.

Tableau 3

Employées permanentes embauchées entre le milieu de 1982 et le milieu de 1983
(% de femmes)

Groupes professionnels	Air Canada	Banque fédérale de développement	Canadien National	de Havilland	Énergie Atomique	Petro-Canada
Cadres supérieurs	0	*	0	*	0	11,1
Cadres intermédiaires	0	*	0	*	0	33,3
Professionnels	0	16,7	4,0	0	10,3	9,5
Techniciens et semi-professionnels	70,8	25,0	14,3	0	20,8	23,8
Surveillants	*	*	30,0	0	0	25,0
Contremaîtres	*	—	0	*	*	0
Employés de bureau	90,9	83,3	58,2	*	80,8	63,6
Vente	*	—	*	—	—	0
Services	*	—	36,7	*	—	—
Travailleurs qualifiés et artisans	*	—	0	0	n.d.	0
Travailleurs manuels spécialisés	*	—	1,2	0	n.d.	0
Travailleurs manuels non qualifiés	—	—	0,8	*	n.d.	4,5

* Aucun(e) employé(e) embauché(e) dans cette catégorie.
n.d. Manque de données pertinentes.
— Aucun(e) employé(e) dans cette catégorie.

Tableau 3 (suite)

Groupes professionnels	Postes Canada	Société canadienne d'hypothèques et de logement	Société pour l'expansion des exportations	Société Radio-Canada	Téléglobe Canada
Cadres supérieurs	7,7	0	*	25,0	*
Cadres intermédiaires	12,5	35,0	0	32,0	100,0
Professionnels	0	27,3	28,6	33,3	9,1
Techniciens et semi-professionnels	23,6	25,8	50,0	33,3	31,25
Surveillants	72,0	72,7	0	—	*
Contremaîtres	14,8	—	—	—	*
Employés de bureau	94,1	95,7	98,3	81,8	100,0
Vente	*	—	—	85,7	*
Services	—	—	—	*	—
Travailleurs qualifiés et artisans	0	—	—	24,6	0
Travailleurs manuels spécialisés	46,7	13,3	—	0	*
Travailleurs manuels non qualifiés	23,1	—	—	0	*

Voici le taux d'activité des hommes dans ces catégories:

- 96,3 % dans la catégorie des cadres supérieurs;
- 89,5 % dans la catégorie des cadres intermédiaires;
- 92,1 % dans la catégorie des professionnels;
- 83,5 % dans la catégorie des techniciens et semi-professionnels;
- 59,7 % dans la catégorie des surveillants (travail de bureau, vente et services).

En comparant ces chiffres aux taux d'activité des hommes en 1978, on voit que la situation a peu évolué:

- 98,9 % dans la catégorie des cadres supérieurs;
- 93,9 % dans la catégorie des cadres intermédiaires;
- 93,8 % dans la catégorie des professionnels;
- 89,8 % dans la catégorie des techniciens et semi-professionnels.

Faute de données, les taux d'activité pour la catégorie des surveillants n'ont pu être calculés.

En plus de leur faible taux d'activité dans les emplois les mieux rémunérés, les femmes siégaient au conseil d'administration de seulement cinq sociétés en juillet 1983, comme en témoigne le tableau 4.

Un an plus tard, soit en juin 1984, trois autres sociétés nommaient des femmes au conseil d'administration: le Canadien National, dont le président est maintenant une femme, la Société pour l'expansion des exportations et la Banque fédérale de développement.

Promotions

Comme l'indique le tableau 5, les femmes ont obtenu 23,5 % des 12 100 promotions accordées dans dix sociétés. À cet égard, aucune donnée n'a été fournie par la Société canadienne des postes.

Tableau 4

Nombre de femmes siégeant aux conseils d'administration — Juillet 1983

Société	Nombre de postes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
Air Canada	13	12	1
Banque fédérale de développement	13	13	0
Canadien National	11	11	0
de Havilland Aviation du Canada	10	10	0
Énergie Atomique du Canada	13	13	0
Petro-Canada	15	14	1
Société canadienne des postes	9	7	2
Société canadienne d'hypothèques et de logement	9	7	2
Société pour l'expansion des exportations	11	11	0
Société Radio-Canada	11	10	1
Téléglobe Canada	6	6	0

Départs

Des 15 500 employés et plus qui ont été licenciés ou sont partis, dans dix sociétés (Postes Canada n'ayant pas fourni de données), au cours d'une période de douze mois, 80 % étaient dans des catégories dominées par les hommes, soit les travailleurs qualifiés et artisans, et les travailleurs manuels spécialisés et non qualifiés. De ceux qui ont été licenciés ou dont l'emploi a pris fin, 1 481 étaient des femmes. Les trois quarts des employés mis à pied ou dont l'emploi a pris fin étaient au service du Canadien National.

Répartition des revenus

Quels que soient les progrès accomplis par les femmes dans d'autres domaines, elles sont toujours démesurément concentrées dans les professions les moins bien rémunérées, et ce dans toutes les sociétés.

Tableau 5

Promotions (employées permanentes) du milieu de 1982 au milieu de 1983
(Pourcentage de femmes)

Groupes professionnels	Air Canada	Banque fédérale de développement	Canadien National	de Havilland	Énergie Atomique	Petro-Canada
Cadres supérieurs	4,3	0	0	*	0	0
Cadres intermédiaires	9,8	0	4,0	0	6,7	33,3
Professionnels	0	14,6	2,4	0	11,1	9,9
Techniciens et semi-professionnels	35,3	31,0	14,2	28,6	18,2	36,8
Surveillants	45,8	*	9,0	0	0	16,7
Contremaîtres	0	—	1,5	*	0	0
Employés de bureau	74,2	100,0	44,5	37,5	69,6	83,1
Vente	0	—	3,9	—	—	0
Services	*	—	28,0	*	—	—
Travailleurs qualifiés et artisans	*	—	0,9	*	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	*	—	1,8	0	0	0
Travailleurs manuels non qualifiés	—	—	2,3	*	0	*

Tableau 5 (suite)

Groupes professionnels	Postes Canada	Société-canadienne d'hypothèques et de logement	Société pour l'expansion des exportations	Société Radio-Canada	Téléglobe Canada
Cadres supérieurs	n.d.	17,9	14,3	0	*
Cadres intermédiaires	n.d.	28,7	20,0	18,4	0
Professionnels	n.d.	8,3	53,3	33,3	0
Techniciens et semi-professionnels	n.d.	4,8	0	27,6	21,5
Surveillants	n.d.	67,6	59,1	—	*
Contremaîtres	n.d.	—	—	—	0
Employés de bureau	n.d.	95,8	89,8	75,8	92,3
Vente	n.d.	—	—	94,4	*
Services	n.d.	—	—	*	—
Travailleurs qualifiés et artisans	n.d.	—	—	9,6	0
Travailleurs manuels spécialisés	n.d.	0	—	0	*
Travailleurs manuels non qualifiés	n.d.	—	—	*	*

* Aucune promotion d'employé(e)s.
n.d. Données non fournies.
— Aucun(e) employé(e) dans cette catégorie.

Il n'était pas possible, à partir des données sur les groupes professionnels, de juger si les entreprises en cause ont violé les lois sur l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale. Toutefois, dans la mesure où le traitement reflète la qualification, les responsabilités et les efforts, les données peuvent servir à déterminer si les femmes se trouvent presque toujours au bas de l'échelle dans chaque société. Elles le sont.

En général, moins de femmes que d'hommes touchent des salaires qui se situent au-delà du milieu de l'échelle salariale pour leur catégorie professionnelle, qu'il s'agisse des cadres supérieurs et intermédiaires, des professionnels, des techniciens et des semi-professionnels, des postes de surveillance, du travail de bureau ou des travailleurs manuels spécialisés.

Les femmes qui accèdent à des postes comportant de plus grandes responsabilités le font à des niveaux de salaires inférieurs, comme en témoignent les tableaux 6, 7 et 8. Les seules femmes dont le salaire est supérieur au salaire médian de leur catégorie sont les huit femmes cadres de la Société Radio-Canada et de la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Dans toutes les autres sociétés, il n'y avait pas de femmes au niveau des cadres supérieurs ou, lorsqu'il y en avait, aucune d'entre elles ne touchait un salaire au-delà du milieu de l'échelle salariale. Les onzes sociétés comptaient des femmes dans la catégorie des cadres intermédiaires, mais dans cinq sociétés aucune des femmes cadres de cette catégorie n'avait un salaire au-delà du point médian.

Les femmes sont en mauvaise posture même dans les catégories où elles dominent, comme le travail de bureau, où elles constituent 63 % de l'effectif. En examinant les données utilisées pour compiler le tableau 9, on constate, qu'en moyenne, seulement 47 % touchaient un salaire dépassant le salaire médian, par rapport à 82 % des hommes dans cette catégorie.

En 1983, les femmes n'occupaient que 39 % des postes de surveillants dans les domaines du travail de bureau, de la vente et des services. Tel que l'indique le tableau 10, même lorsque les femmes réussissent à occuper un poste de surveillant, elles touchent moins que leurs collègues masculins dans presque toutes les sociétés.

Tableau 6

Hommes et femmes dont le traitement est supérieur au salaire médian — Juillet 1983
Cadres supérieurs

Société	Échelon salarial minimum* $	Répartition selon le sexe				Répartition salariale	
		Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% d'hommes dans cette catégorie	% de femmes dans cette catégorie	% d'hommes au-delà du salaire médian	% de femmes au-delà du salaire médian
Air Canada	47 000 $ +	193	6	97	3	17	0
Banque fédérale de développement	37 000 $ +	73	0	100	0	3	0
Canadien National	39 000 $ +	317	4	99	1	12	0
de Havilland Aviation du Canada	36 600 $ +	45	0	100	0	31	0
Énergie Atomique du Canada	52 000 $ +	113	1	99	1	n.d.	0
Petro-Canada	65 040 $ +	105	2	98	2	27	0
Société canadienne des postes	50 300 $ +	61	3	95	5	13	0
Société canadienne d'hypothèques et de logement	35 300 $ +	238	20	92	8	10	5
Société pour l'expansion des exportations	49 353 $ +	34	2	94	6	18	0
Société Radio-Canada	45 105 $ +	386	23	94	6	50	30
Téléglobe Canada	60 260 $ +	13	0	100	0	23	0

n.d. Données non disponibles.
* Le salaire médian n'a pas été précisé; seul le nombre d'hommes et de femmes qui touchent un traitement supérieur au salaire médian a été fourni.

Tableau 7

Hommes et femmes dont le traitement est supérieur au salaire médian — Juillet 1983
Cadres intermédiaires

Société	Traitements supérieurs au salaire médian $	Répartition selon le sexe				Répartition salariale	
		Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% d'hommes dans cette catégorie	% de femmes dans cette catégorie	% d'hommes au-delà du salaire médian	% de femmes au-delà du salaire médian
Air Canada	46-64 000 $	1 033	86	92	8	25	9
Banque fédérale de développement	47-69 000 $	143	9	94	6	18	0
Canadien National	57-89 000 $	1 459	32	98	2	7	0
de Havilland Aviation du Canada	44-65 000 $	60	1	98	2	42	0
Énergie Atomique du Canada	55-66 000 $	332	5	99	1	39	0
Petro-Canada	66-90 000 $	226	14	94	6	43	43
Société canadienne des postes	49-62 000 $	291	19	94	6	35	32
Société canadienne d'hypothèques et de logement	38-54 000 $	557	279	67	33	32	6
Société pour l'expansion des exportations	51-62 000 $	44	3	94	6	36	0
Société Radio-Canada	44-55 000 $	936	153	86	14	47	31
Téléglobe Canada	44-61 000 $	198	16	93	7	76	13

Tableau 8

Hommes et femmes dont le traitement est supérieur au salaire médian — Juillet 1983
Techniciens et semi-professionnels

Société	Traitements supérieurs au salaire médian $	Répartition selon le sexe				Répartition salariale	
		Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% d'hommes dans cette catégorie	% de femmes dans cette catégorie	% d'hommes au-delà du salaire médian	% de femmes au-delà du salaire médian
Air Canada	27 000-35 000 $	477	120	79,9	20,1	73,4	63,3
Banque fédérale de développement	34 860-55 780 $	187	829	69,5	30,5	23,0	7,3
Canadien National	30 000-48 000 $	4 401	440	90,9	9,1	53,3	32,7
de Havilland Aviation du Canada	33 500-44 300 $	388	34	91,9	8,1	26,6	8,8
Énergie Atomique du Canada	28 500-44 000 $	1 605	254	86,3	13,7	45,6	6,3
Petro-Canada	50 688-43 016 $	912	339	72,9	27,1	8,3	2,4
Société canadienne des postes	31 450-50 000 $	1 324	329	80,1	19,9	n.d.	n.d.
Société canadienne d'hypothèques et de logement	31 051-41 900 $	598	93	86,5	13,5	24,8	37,6
Société pour l'expansion des exportations	31 281-43 142 $	12	9	57,1	42,9	66,7	0
Société Radio-Canada	45 550-78 300 $	2 315	737	75,9	24,1	68,7	35,7
Téléglobe Canada	25 618-38 626 $	424	77	84,6	15,4	71,9	27,3

n.d. Données non disponibles.

Tableau 9

Hommes et femmes dont le traitement est supérieur au salaire médian — Juillet 1983
Travail de bureau

Société	Traitements supérieurs au salaire médian $	Répartition selon le sexe				Répartition salariale	
		Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% d'hommes dans cette catégorie	% de femmes dans cette catégorie	% d'hommes au-delà du salaire médian	% de femmes au-delà du salaire médian
Air Canada	16 500-32 000 $	402	1 034	23,6	76,4	56,5	16,8
Banque fédérale de développement	19 400-29 400 $	23	659	3,4	96,6	8,7	14,3
Canadien National	22 000-34 000 $	5 450	2 733	66,6	33,4	91,5	71,0
de Havilland Aviation du Canada	24 000-27 200 $	108	203	34,7	65,3	100,0	100,0
Énergie Atomique du Canada	22 500-32 000 $	168	948	15,1	84,9	25,0	5,0
Petro-Canada	25 212-42 420 $	326	1 329	19,7	80,3	88,0	12,0
Société canadienne des postes	20 250-28 500 $	352	1 980	15,1	84,9	n.d.	n.d.
Société canadienne d'hypothèques et de logement	17 842-24 284 $	146	1 411	9,4	90,6	51,4	54,8
Société pour l'expansion des exportations	20 118-26 500 $	15	229	6,1	93,9	13,3	40,6
Société Radio-Canada	23 372-34 600 $	734	2 136	25,6	74,4	76,7	80,7
Téléglobe Canada	25 618-38 626 $	59	277	17,6	82,4	47,5	31,0

n.d. Données non disponibles.

Tableau 10

Hommes et femmes dont le traitement est supérieur au salaire médian — Juillet 1983
Surveillants

Société	Traitements supérieurs au salaire médian $	Répartition selon le sexe				Répartition salariale	
		Nombre d'hommes	Nombre de femmes	% d'hommes dans cette catégorie	% de femmes dans cette catégorie	% d'hommes au-delà du salaire médian	% de femmes au-delà du salaire médian
Air Canada	27 000-35 000 $	513	117	81,4	18,6	79,1	63,3
Banque fédérale de développement	29 335-44 170 $	6	12	33,3	66,7	50,0	0
Canadien National	20 500-47 000 $	1 770	157	91,9	8,1	70,5	14,7
de Havilland Aviation du Canada	39 950-47 300 $	68	7	90,7	9,3	41,2	42,9
Énergie Atomique du Canada	30 000-43 000 $	72	66	52,2	47,8	48,6	1,5
Petro-Canada	46 260-69 480 $	229	52	81,5	18,5	15,7	13,5
Société canadienne des postes	32 500-50 000 $	3 596	3 528	50,5	49,5	n.d.	n.d.
Société canadienne d'hypothèques et de logement	22 466-25 532 $	69	319	17,8	82,2	81,2	70,9
Société pour l'expansion des exportations	35 107-50 562 $	42	26	61,8	38,2	71,4	38,5
Société Radio-Canada	—	—	—	—	—	—	—
Téléglobe Canada	31 320-44 541 $	13	13	50,0	50,0	46,2	23,1

n.d. Données non disponibles.
— Aucun(e) employé(e) de cette catégorie, à Radio-Canada.

Travail à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel représentent environ 15 % de l'ensemble des salariés de la population active. Or, il n'y a pour ainsi dire pas de travail à temps partiel dans les sociétés qui ont fourni des données à ce sujet. Ce n'est vraiment que la Société canadienne des postes qui offre des emplois à temps partiel, la proportion de postes à temps partiel dans les autres sociétés variant de 0 à 2 %. Une travailleuse sur quatre, au Canada, travaille à temps partiel. Pourtant, dans ces sociétés, rares sont les débouchés pour le travail à temps partiel.

Il ne faut pas oublier qu'on ne choisit pas toujours de travailler à temps partiel et que le temps partiel comprend moins d'avantages, n'offre pas le même degré de sécurité d'emploi, et donne moins d'occasions de faire carrière que le temps plein.

Résumé

L'évolution des onze sociétés de 1978 à 1983 laisse croire que la ségrégation professionnelle accuse une légère baisse. Toutefois, cette transformation s'opère si lentement qu'il faudra plusieurs générations avant que le pourcentage de femmes dans la plupart des groupes professionnels atteigne au moins 30 %.

POLITIQUES ET PRATIQUES D'EMPLOI

La deuxième partie du questionnaire portait sur les systèmes de ressources humaines et sur les mesures visant à augmenter la proportion des groupes à l'étude.

La gestion des ressources humaines d'une organisation se fait au moyen de divers systèmes interdépendants, notamment la dotation, la formation, le perfectionnement des cadres, les primes et la rémunération, la planification des ressources humaines et de la relève ainsi que l'évaluation du rendement. Chacun de ces éléments, ainsi que les principes directeurs en matière de personnel, peuvent être un instrument de discrimination.

L'égalité des chances: politique de l'entreprise

Les représentants des onze sociétés d'État ont affirmé que l'un de leurs objectifs était d'offrir des chances égales en matière d'emploi, notamment aux femmes. Cette notion est définie en général comme étant un désir de donner à chacun et chacune les

mêmes occasions de faire carrière et de franchir les étapes hiérarchiques.

Dans la plupart des cas, cet objectif s'exprimait sous forme d'interdiction de faire preuve de discrimination pour des motifs précis. Le libellé était essentiellement le même que celui des lois sur les droits de la personne. Quatre des sociétés ont, en outre, adopté des stratégies utiles et ont affecté les ressources nécessaires pour mettre en œuvre leurs politiques. Il s'agit de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, de la Société Radio-Canada, de la Société pour l'expansion des exportations et d'Air Canada. De plus, la Société canadienne des postes, Petro-Canada, l'Énergie Atomique du Canada et le Canadien National ont conçu des programmes qui auront vraisemblablement un impact sur la participation des femmes, une fois mis en œuvre.

Dans une étude importante de 265 grandes entreprises aux États-Unis, le Conference Board a conclu ce qui suit: «...quand il a fallu choisir par ordre d'importance les dix facteurs, parmi une liste de 23 (et on aurait pu en ajouter d'autres), qui contribuent le plus à la réussite du programme [d'action positive] de l'entreprise, l'engagement du président-directeur général s'est rangé au deuxième rang» [*traduction libre*]. L'existence de lois et règlements fédéraux était le premier facteur[7]. L'importance de cet engagement de la part du président-directeur général a été confirmée par un examen de la situation à la Société canadienne d'hypothèques et de logement et à la Société pour l'expansion des exportations où la proportion de femmes est parmi les plus élevées. Dans ces deux sociétés, les cadres hiérarchiques doivent rendent compte directement au cadre supérieur principal des progrès réalisés à l'égard des objectifs.

Les représentants des sociétés à l'étude ont souligné l'importance de fixer des objectifs internes et de faire des analyses périodiques dans le cadre d'un programme général d'organisation des ressources humaines, comme moyen efficace d'améliorer la condition féminine dans leur entreprise.

Les représentants de la plupart des sociétés estiment que c'est principalement le rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme, publié en 1970, et les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne,* qui ont attiré l'attention

7. Shaeffer, Ruth Gilbert and Lynton, Edith F., *Corporate Experiences in Improving Women's Job Opportunities*, Toronto, Conference Board du Canada, 1979.

sur la nécessité d'augmenter la proportion de femmes dans l'effectif des sociétés. La plupart des initiatives lancées par les sociétés d'État, cependant, découlaient des demandes de renseignements du gouvernement sur les possibilités d'emploi pour les femmes. Avant l'Année des handicapés, en 1981, et les récentes demandes de renseignements reçues d'organismes au sujet des autochtones, ces sociétés ne s'intéressaient guère aux taux d'activité des trois autres groupes à l'étude.

Programmes d'égalité des chances

Les mesures, s'il y en a, adoptées ou prévues pour réaliser les objectifs des sociétés en matière d'égalité des chances ont une très grande importance pour les quatre groupes à l'étude. Ces mesures comprennent des initiatives visant tout d'abord à assurer aux membres de ces groupes l'accès à un emploi dans ces sociétés et, ensuite, l'accès à toutes les occasions d'avancement possibles. Ces mesures doivent faire contrepoids à la discrimination de la part des gestionnaires et d'autres décisionnaires, de même qu'aux conséquences négatives des divers systèmes d'emploi.

Ce qui étonne, c'est la diversité des approches adoptées par les sociétés. Certaines examinent les modalités de recrutement, tandis que d'autres offrent des cours sur les procédures de dotation comme les entrevues, à la fois pour respecter la Loi sur les droits de la personne et pour éliminer les obstacles discriminatoires lors de la sélection des employé(e)s. Plusieurs organisent des réunions pour renseigner les employé(e)s sur les pratiques discriminatoires. Les descriptions de poste et formulaires de demande d'emploi ont été désexualisés et les qualités superflues demandées pour certains postes ont été supprimées. Le réseau d'affichage des postes vacants à l'intérieur des organisations a été étendu et une section sur le travail bénévole a été ajoutée aux formulaires de demande d'emploi.

Dans certains cas, des rapports ont été établis avec des organismes pertinents en vue d'augmenter l'embauchage de femmes, particulièrement dans les emplois traditionnellement masculins. On s'efforce de recruter des membres des groupes concernés en les représentant dans la publicité de l'organisation et en créant des programmes de recrutement à leur intention. Dans d'autres cas, on suit l'évolution du taux d'activité des femmes pour en découvrir la tendance dans la société. Certaines sociétés ont embauché des femmes et leur ont donné l'occasion de se perfectionner en cours

d'emploi de manière à ce qu'elles aient les qualifications nécessaires pour les débouchés éventuels.

Aucune des sociétés n'a de services de soins aux enfants. Plusieurs ont modifié leur programme d'avantages sociaux afin d'éliminer les dispositions discriminatoires et certaines sont en train de modifier les exigences relatives à la mobilité géographique.

La société qui a eu le plus de succès a insisté sur la nécessité de fixer des objectifs et d'établir des calendriers, en plus de tenir compte de la mesure dans laquelle les objectifs sont atteints dans l'évaluation du rendement des gestionnaires, et de faire en sorte que cette évaluation détermine, par exemple, leur traitement et leur promotion éventuelle.

C'est la Société canadienne d'hypothèques et de logement qui a adopté le plus de mesures en vue de favoriser l'égalité des chances.

Pour faciliter l'accès à l'emploi, il est essentiel de fournir les services de soutien nécessaires, notamment aménager le lieu de travail pour les personnes handicapées et mettre à leur disposition des aides techniques, établir des horaires souples pour les autochtones et assurer leur transport, offrir des cours de langue aux employé(e)s immigrant(e)s, accorder des congés parentaux aux femmes et créer des services de soins aux enfants. Pourtant, ce ne sont pas toutes les sociétés qui offrent de tels services.

On insiste beaucoup dans toutes les sociétés sur la promotion de ses propres employé(e)s. Seuls les postes de cadres supérieurs, ceux dans le domaine des professions libérales et de secrétaires ont tendance à être dotés de l'extérieur. Toutefois, lorsque la promotion se fait sans recrutement de l'extérieur, les sociétés dont l'effectif est homogène ont tendance à exclure les membres des groupes concernés des postes de cadres supérieurs ou intermédiaires.

Les réponses à la deuxième partie du questionnaire indiquent que non seulement ce sont les hommes qui prennent les décisions, qui siègent au conseil d'administration et qui constituent l'essentiel des cadres intermédiaires et supérieurs, mais la plupart des groupes d'étude des sociétés chargés d'examiner les questions importantes, notamment l'impact de l'évolution technologique, sont composés d'hommes. Dans toutes les sociétés, les membres des quatre groupes à l'étude faisaient partie des catégories professionnelles qui avaient le moins de considération sociale et de possibilités d'avancement.

CONCLUSION

Une analyse des pratiques et systèmes d'emploi des onze sociétés révèle que ce sont celles qui ont mis en œuvre des programmes de ressources humaines pour faire contrepoids aux inégalités qui ont le mieux réussi à accroître la participation de femmes. Dans celles qui ne se sont pas intéressées aux questions d'égalité, et qui les ont laissées évoluer au gré du marché, il en a résulté un maintien du statu quo et aucune amélioration pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées ou les minorités visibles.

La plupart des représentants des sociétés ont mentionné la récession comme étant la raison principale qui a gêné l'augmentation en nombre considérable de femmes, d'autochtones, de personnes handicapées et de membres des minorités visibles dans leur effectif. Ils ont déclaré, en effet, qu'il y avait un gel des effectifs ou qu'on procédait à des licenciements ou à des coupures[8]. Dans une pareille situation, il y a moins de promotions, moins de départs et, par conséquent, moins d'occasions de modifier les taux d'activité. Il reste néanmoins qu'au sein des sociétés qui s'étaient engagées à accroître la participation des femmes, des améliorations considérables ont été enregistrées, même en période de récession. Le nombre limité de membres qualifiés ou ayant la formation nécessaire parmi les groupes à l'étude a également, au dire de certaines sociétés, eu une incidence sur les pratiques d'embauchage.

Le dirigeant de chacune des onze sociétés a reconnu que l'adoption de mesures obligatoires régies par des lois était la façon la plus efficace d'assurer l'égalité en matière d'emploi du plus grand nombre possible de membres des groupes à l'étude. Ils ont tous reconnu, pour le moins, que l'obligation de présenter des rapports était essentielle. Ils ont toutefois avoué que cette mesure ne suffirait pas à elle seule, sans l'adoption de lois, à susciter assez d'intérêt pour la question, surtout quand l'économie se porte mal. On ne peut s'attendre d'aucune entreprise qu'elle entreprenne volontairement un examen minutieux de ses méthodes de planification des ressources humaines lorsque sa situation financière ne lui permet

8. Au sujet des effets de la récession, voir l'étude intitulée «The Impact of Recession on Equal Opportunities for Minorities and Women in the United States, Canada and Britain» par Jain, Harish C. et Sloane, Peter J., document de recherche, n° de série 205, Faculty of Business, McMaster University, Hamilton, Ontario, 1983.

pas d'y consacrer temps et argent[9]. Les onze dirigeants ont toutefois insisté pour qu'ils puissent continuer de choisir eux-mêmes leurs méthodes pour assurer la participation équitable des groupes concernés.

Bien qu'ils se voient comme «les pionniers» du domaine, en raison du fait qu'ils représentent des sociétés d'État, et qu'ils sont prêts à ouvrir la voie dans l'adoption de pratiques équitables en matière d'emploi, certains ne peuvent faire abstraction de la concurrence qu'ils livrent au secteur privé. Ils ont fait valoir d'une façon convaincante qu'il est inutile d'imposer des mesures aux sociétés d'État seulement, lesquelles emploient environ 1,8 %[10] de la population active canadienne, car la plupart ont des pratiques d'emploi, efficaces ou non, comparables à celles du secteur privé. Prendre à partie des sociétés d'État en espérant que le secteur privé suivra est injuste, tant du point de vue économique pour les sociétés en question, que du point de vue pratique pour les particuliers et groupes qui devraient attendre que le secteur privé suive le pas.

L'adoption de mesures pour garantir l'égalité au travail peut être une politique publique ou non. Si elle est publique, elle doit alors être mise en œuvre partout où le gouvernement a juridiction. Si elle ne l'est pas, il est injuste de prendre à partie un élément particulier du domaine de compétence fédérale et de s'en servir comme exemple, à titre expérimental.

---

9. «L'étude sur l'action positive», réalisée par Complan Research Associates Ltd. pour Emploi et Immigration Canada, indique que même en 1979, lorsque les conditions économiques étaient meilleures qu'aujourd'hui, l'emploi des femmes et des groupes minoritaires n'ont que très rarement ou jamais fait l'objet de mesures prioritaires dans la moitié des entreprises étudiées. Le rapport conclut donc qu'en l'absence de réglementation, les sociétés n'adoptent pas de politique générale pour favoriser l'égalité en matière d'emploi. (Complan Research Associates Ltd. «Étude sur l'action positive», réalisée pour la Division de l'action positive d'Emploi et Immigration Canada en décembre 1979, p. 14).

10. Au 14 mars 1984, le Conseil du Trésor évaluait à 225 000 le nombre d'employés des sociétés d'État. En juillet 1983, la population active totale du Canada s'élevait à 12 172 000. (Statistique Canada, La population active, catalogue mensuel 71-001: *Taux de chômage chez les actifs à temps plein et à temps partiel*, Ottawa, juillet 1983, p. 16).