Évaluation des produits et services du Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi

(1.29)

Rapport rédigé à l'intention du

Comité directeur interministériel sur l'équité en matière d'emploi

par

Monica Townson Associates Inc.

le 27 janvier 1995

Also available in English

4368 25

Évaluation des produits et services
du Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi

Table des matières

I. Résumé 5

II. Le Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi 8

III. Évaluation du PSÉME 11

IV. Points de vue des utilisateurs des produits et services du PSÉME 15
- Principaux ministères clients 16
- Employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi 20
- Entrepreneurs visés par un contrat fédéral 24
- Utilisateurs secondaires 27
  - Consultants 27
  - Organisations non gouvernementales 29
  - Syndicats 32
  - Secteur public 33
  - Chercheurs 34
  - Médias 38

V. Évaluation globale du Programme 40

ANNEXES

I. Rapports et produits du Programme statistique sur l'équité matière d'emploi 51

II. Répertoire des organismes et des personnes consultés 56

I. RÉSUMÉ

Confronté à l'achèvement du cycle de financement courant du Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi (PSÉME), le Comité directeur interministériel sur l'équité en matière d'emploi (CDIÉME) a jugé à propos de faire évaluer l'utilité du Programme par rapport à son objectif initial. En effet, le PSÉME proposait à l'origine de garantir que les données externes sur la population active soient de toute première qualité afin de mieux définir la nature et l'étendue de l'équité en matière d'emploi (et de l'équité tout court) au Canada et de fournir un soutien statistique à la conception et à l'évaluation des programmes d'équité en matière d'emploi. L'évaluation avait pour but de fournir une base pour la prise de décision concernant le contenu et l'organisation du PSÉME et la nécessité de veiller à son financement continu.

Aux fins de la présente étude, nous avons passé en revue la documentation pertinente produite par le PSÉME et interviewé des représentants des principaux ministères clients, un échantillon d'employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ainsi qu'un échantillon d'organisations non gouvernementales (ONG), de consultants, de chercheurs et de médias, dans le but de préciser les besoins qui ont été satisfaits et ceux qui ne l'ont pas été.

Il convient de souligner que le présent rapport explique les commentaires formulés par les personnes interviewées et fait ressortir ce qu'elles pensent — à tort ou à raison — du PSÉME. Dans certains cas, l'ignorance du Programme est manifeste. À titre d'exemple, certains employeurs ont affirmé avoir besoin de données ou de renseignements qui étaient déjà à leur disposition. Dans la mesure du possible, le présent rapport porte à l'attention du lecteur les observations qui traduisent une méprise ou une perception erronée à l'égard du PSÉME.

Dans l'ensemble, le PSÉME est très favorablement évalué par les personnes interviewées. Généralement parlant, les données répondent aux besoins des employeurs lorsqu'il s'agit d'établir des objectifs et des calendriers pour l'intégration des membres des groupes désignés et pour la comparaison de leur propre effectif avec la disponibilité des membres des groupes désignés.

Certaines lacunes statistiques ont été relevées. Par exemple, les données sur les études dans les collèges communautaires et les universités sont ventilées selon le sexe, mais non en fonction des membres des trois autres groupes désignés. Bon nombre d'utilisateurs recommandent avec insistance que toutes les données pour chacun des groupes désignés soient ventilées selon le sexe dans les publications. La définition des personnes ayant une incapacité continue de susciter des problèmes, car la définition de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) ne correspond pas à celle qui sert aux fins de l'équité en matière d'emploi. En outre, certains utilisateurs aimeraient disposer d'une ventilation plus détaillée du groupe des minorités visibles.

L'actualité des données préoccupe certains utilisateurs. Alors que bon nombre d'entre eux souhaitent obtenir des données plus souvent qu'aux cinq ans, la plupart reconnaissent que leur voeu n'est peut-être pas réalisable. En effet, on semble craindre qu'advenant l'annulation du Recensement de 1996 ou la non-reprise de l'ESLA, il ne devienne impossible d'appliquer la *Loi*

sur l'équité en matière d'emploi, qui oblige les employeurs à comparer leur propre effectif à la disponibilité des membres des groupes désignés. À titre d'exemple, les codes professionnels à quatre chiffres et les données sur les régions métropolitaines de recensement (RMR), disponibles uniquement à partir des données du Recensement, sont nécessaires à toute analyse statistique de la disponibilité des membres des groupes désignés. Si ces données ne sont pas produites pour 1996, il faudra produire des estimations intercensitaires qui pourraient servir à l'analyse statistique de la disponibilité aux fins de l'équité en matière d'emploi ou encore modifier la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de sorte qu'il ne soit plus nécessaire de produire aux cinq ans des données sur la disponibilité. Cette éventualité serait sans aucun doute interprétée comme une atténuation de l'engagement envers l'équité en matière d'emploi.

Les interviewés proposent d'autres solutions pour produire des données à jour, comme l'enrichissement de l'Enquête sur la population active en vue de recueillir des données identifiant les membres des groupes désignés. On mentionne également la nécessité de procéder à des enquêtes longitudinales, surtout dans le but de suivre de près l'incidence des programmes d'équité en matière d'emploi sur la composition de l'effectif. Par contre, on reconnaît aussi que les impératifs budgétaires risquent de déterminer l'opportunité de ces solutions.

Les documents de travail produits par le PSÉME sont considérés comme étant de toute première qualité et comme ayant beaucoup contribué à faire comprendre les questions touchant à l'équité en matière d'emploi et à l'équité en général. Cette opinion est partagée par ceux qui sont au courant des études en cause. Malheureusement, exception faite des principaux ministères clients et d'une poignée de chercheurs, peu de personnes connaissent l'existence de ces rapports de recherche.

La principale conclusion à tirer du présent rapport d'évaluation est peut-être la suivante : le PSÉME constitue une mine de renseignements précieux, dont la plus grande partie reste invisible au grand public, aux utilisateurs éventuels et même à bon nombre de chercheurs. Alors que les employeurs reçoivent habituellement toute l'information dont ils ont besoin pour établir leurs objectifs et leurs calendriers et pour répondre aux exigences de la loi, les produits et services du PSÉME sont, dans une large mesure, inconnus à l'extérieur d'un cercle restreint d'utilisateurs.

Bien des interviewés sont surpris d'apprendre l'existence des produits et services du Programme, et la plupart se disent très intéressés à s'informer davantage. Il est manifeste que la production du PSÉME favoriserait grandement l'enrichissement des connaissances relatives à l'équité en matière d'emploi et à l'équité en général si les intéressés en connaissaient l'existence. Il vaut indubitablement la peine de s'employer à accroître la visibilité du PSÉME et à en diffuser la production sur une plus vaste échelle. Les moyens de diffusion existants (Tendances sociales canadiennes, L'emploi et le revenu en perspective, mentions dans Le Quotidien, etc.) pourraient porter les produits du PSÉME à l'attention d'un public beaucoup plus vaste moyennant un coût relativement modeste.

Les principaux ministères clients au palier fédéral se disent profondément inquiets de l'éventualité que le PSÉME tombe sous le couperet, victime de compressions budgétaires. Un peu partout au sein de ces ministères, on reconnaît l'importance des produits et services du PSÉME à la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi; si ces données n'existaient pas, on pense qu'il serait impossible de faire appliquer la *Loi* telle qu'elle est rédigée.

Le fait que le Programme soit domicilié à Statistique Canada, estime-t-on, garantit la crédibilité des données. En effet, le Bureau est considéré comme indépendant et neutre. Il s'agit d'un atout précieux sur le plan de l'application des lois et règlements relatifs à l'équité en matière d'emploi.

Dans l'ensemble, on convient que le PSÉME exerce une fonction très utile et que son maintien est souhaitable.

II. LE PROGRAMME STATISTIQUE SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Établi à Statistique Canada en 1986, le Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi (PSÉME) a pour mandat de coordonner l'élaboration des données et de fournir le soutien statistique voulu aux ministères fédéraux chargés de planifier, de mettre en oeuvre, de surveiller et d'appliquer les politiques et les programmes du gouvernement du Canada relatifs à l'équité en matière d'emploi. À l'origine, il devait combler les besoins en données sur l'équité en matière d'emploi suscités par la promulgation, en 1986, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, l'établissement du Programme de contrats fédéraux et la mise en oeuvre de mesures d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale.

Le PSÉME relève de la Division des statistiques sociales, du logement et des familles de Statistique Canada. Il fait l'objet de crédits depuis 1986, sur la foi d'une proposition soumise au Conseil du Trésor par Développement des ressources humaines Canada, appuyé à la fois par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) et la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). Le PSÉME fournit les données requises pour la mise en application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, parraine une gamme d'études qualitatives et quantitatives sur les données, fournit des services de consultation aux utilisateurs des secteurs privé et public et répond aux demandes de données.

Il ne faut pas confondre le Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi qui se déroule à Statistique Canada avec les activités relatives à l'équité en matière d'emploi exercées par Développement des ressources humaines Canada (DRHC). En effet, DRHC aide les employeurs à se conformer aux lois et règlements relatifs à l'équité en matière d'emploi et avec le Programme de contrats fédéraux. Il rédige des manuels d'auto-assistance et a mis au point un système de déclaration informatisée de l'équité en matière d'emploi à l'intention des employeurs. Le ministère rassemble les données recueillies par les employeurs sur leur propre effectif et en publie les résultats dans un rapport annuel traitant de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il fournit aussi, aux entrepreneurs fédéraux comme aux employeurs, des données externes sur la population active (recueillies par Statistique Canada) par le biais du Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 1991, ainsi que d'autres renseignements (notamment les profils et la trousse d'information sur l'équité en matière d'emploi) produits par le PSÉME. En fait, DRHC est le principal ministère-ressource pour l'employeur qui se sert des produits du PSÉME.

Aux fins des programmes fédéraux d'équité en matière d'emploi, il faut publier des données détaillées sur la taille, la localisation géographique et les caractéristiques des quatre groupes désignés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (les femmes, les Autochtones, les personnes ayant une incapacité et les membres d'une minorité visible). Plus précisément, afin de favoriser l'implantation et l'évaluation des programmes d'équité en matière d'emploi, il faut dénombrer la population et la main-d'oeuvre totales et produire des taux d'activité et de chômage, des données sur la profession et des données sur le niveau d'instruction. Lorsque ces chiffres sont utilisés de concert avec des données internes sur l'effectif, l'employeur est à même

d'évaluer son propre rendement et de mettre au point des objectifs et des calendriers réalistes pour la constitution d'un effectif représentatif.

Les données repères (celles sur l'équité en matière d'emploi) proviennent de deux enquêtes de Statistique Canada. Le Recensement constitue la source des données sur les femmes, les Autochtones et les personnes appartenant à une minorité visible au Canada, tandis que l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA), une enquête postcensitaire, fournit les données sur les personnes ayant une incapacité. Les renseignements sur le nombre et le pourcentage des membres des groupes désignés, de même que sur leur activité et leur profession au sein d'une région donnée du marché du travail, sont remis aux employeurs. Le Système d'information statistique sur la clientèle des universités (SISCU) et le Système d'information statistique sur la clientèle des collèges communautaires (SISCCC) servent aussi à fournir des données sur le niveau d'instruction des femmes; malheureusement, ces deux sources ne proposent aucune donnée sur les trois autres groupes désignés.

Les données sur l'équité en matière d'emploi sont diffusées par l'entremise de DRHC aux employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et par le Programme de contrats fédéraux, et à d'autres utilisateurs par l'entremise des centres régionaux de consultation de Statistique Canada. Les données de 1986 ont paru dans la publication intitulée «Équité en matière d'emploi : rapport statistique sur la disponibilité des groupes désignés». Les données fondées sur le Recensement et l'ESLA de 1991 sont présentées dans le Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 1991, produit sur les logiciels Browser et XV.

Le PSÉME produit aussi des données sur l'équité en matière d'emploi qui sont incorporées dans des publications spéciales telles que les profils sur l'équité en matière d'emploi, les Profils des minorités visibles et des Autochtones et le Profil des personnes handicapées. Parmi ses autres initiatives clés, le PSÉME élabore des données pertinentes à l'équité en matière d'emploi à partir de plusieurs enquêtes de Statistique Canada, dont l'Enquête sur l'activité, l'Enquête nationale auprès des diplômés et l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu. Le PSÉME continue de se pencher, par le biais d'autres enquêtes, sur l'identification des groupes désignés et leurs caractéristiques relatives à la population active et à la profession.

En règle générale, les produits du Programme peuvent se regrouper sous cinq grandes rubriques :

1. **Le Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 1991**, qui consiste en tableaux fondés sur les données du Recensement et de l'ESLA, fourni aux employeurs sur disquette par DRHC et vendu aux autres utilisateurs par Statistique Canada. L'objectif principal du PSÉME consiste à fournir ces données pour que l'employeur puisse déterminer la disponibilité des membres des groupes désignés.

2. **Les profils (fiches de renseignements) sur l'équité en matière d'emploi et les profils** des groupes désignés, ainsi que la **trousse d'information sur l'équité en matière d'emploi**;

3. **Des projections relatives aux quatre groupes désignés** jusqu'à l'an 2016;

4. **Des rapports de recherche**;

5. **Des produits d'évaluation et d'élaboration des données.**

Une liste complète de ces produits est reproduite à l'annexe I.

III. ÉVALUATION DU PSÉME

Confronté à l'achèvement du cycle de financement courant du Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi (PSÉME), le Comité directeur interministériel sur l'équité en matière d'emploi (CDIÉME) a jugé à propos de faire évaluer l'utilité du Programme par rapport à son objectif initial. En effet, le PSÉME proposait à l'origine de garantir que les données externes sur la population active soient de toute première qualité afin de mieux définir la nature et l'étendue de l'équité en matière d'emploi (et de l'équité tout court) au Canada et de fournir un soutien statistique à la conception et à l'évaluation des programmes d'équité en matière d'emploi. L'évaluation avait aussi pour but de fournir une base pour la prise de décision concernant le contenu et l'organisation du PSÉEME et la nécessité de veiller à son financement continu.

Mandat

Les objectifs de la présente étude d'évaluation sont les suivants :

1. Énumérer et décrire brièvement la gamme des produits et services fournis par le PSÉME au cours des cinq dernières années.

2. Évaluer dans quelle mesure ces produits et services ont répondu aux besoins de DRHC, du SCT, de la CCDP et de la Commission de la fonction publique (CFP).

3. Évaluer dans quelle mesure ces produits et services ont répondu aux besoins des employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le Programme de contrats fédéraux.

4. Évaluer dans quelle mesure ces produits et services sont connus d'autres utilisateurs secondaires — organisations non gouvernementales (ONG), consultants et chercheurs compétents dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, etc. — et exploités par ces utilisateurs, notamment en évaluant le double emploi avec des produits ou services proposés ailleurs.

5. S'agissant plus particulièrement des produits analytiques du PSÉME, évaluer dans quelle mesure ils ont contribué à élargir le champ des connaissances relatives à l'équité en matière d'emploi parmi les personnes oeuvrant dans le domaine et celles visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le Programme de contrats fédéraux.

6. Identifier les lacunes du PSÉME et les besoins qu'il n'arrive pas à satisfaire (par exemple les produits et services pour lesquels il existe un besoin, mais qui ne sont pas offerts), et qu'un Programme refinancé pourrait corriger.

Méthodologie

Aux termes du contrat, l'entrepreneur devait passer en revue la documentation pertinente produite par le PSÉME (rapports, produits, procès-verbaux, etc.) et interviewer des représentants des principaux ministères clients, un échantillon d'employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et un échantillon d'ONG, de consultants, de chercheurs et de médias compétents, afin de cerner les besoins qui ont été satisfaits et ceux qui ne l'ont pas été.

Une liste complète des personnes interviewées figure à l'annexe II.

Principaux ministères clients

Des interviews ont été réalisées sur place auprès de 15 personnes représentant DRHC, le SCT, la CCDP, la CFP et Statistique Canada. Chaque interview a duré à peu près une heure. Ont été interviewés tous les membres du Comité directeur interministériel sur l'équité en matière d'emploi (CDIÉME) et neuf membres du Groupe de travail interministériel sur l'équité en matière d'emploi (GTIÉME).

Programme légiféré d'équité en matière d'emploi

Afin d'évaluer dans quelle mesure le PSÉME répond aux besoins des employeurs, 49 employeurs régis par le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEME) ont été interviewés. Les interviews ont été menées par téléphone à des heures préétablies et ont duré à peu près une demi-heure chacune. Elles étaient fondées sur un bref questionnaire.

Aux fins de la présente étude, les employeurs régis par un PLEME sont répartis selon la taille de leur effectif. Ainsi, nous avons interviewé la totalité des employeurs dont l'effectif est supérieur à 10 000 salariés (15 employeurs) et la presque totalité de ceux comptant de 3 000 à 10 000 salariés (10 employeurs).

Au total, 12 employeurs comptant de 500 à 3 000 salariés et 12 employeurs qui en comptaient de 100 à 500 ont été interviewés. Dans les deux dernières catégories, nous avons retenu un certain nombre d'employeurs ayant offert un «bon» rendement ou un «mauvais» rendement à partir des cotes attribuées dans le rapport de 1993 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, publié par DRHC. Des représentants de chaque branche d'activité économique — sauf les banques — ont été sélectionnés. (Le secteur bancaire a été exclu du fait que toutes les grandes banques font partie de la liste des gros employeurs.)

Entrepreneurs fédéraux

Au total, 17 entrepreneurs fédéraux ont été interviewés par téléphone. Les noms ont été tirés de la liste des entrepreneurs qui ont mérité un prix d'excellence ou un certificat de mérite en 1993 et parmi les entreprises qui font l'objet d'un examen de rappel de la part de DRHC. Nous voulions ainsi communiquer avec des entreprises dont l'engagement contractuel remonte assez loin pour qu'elles aient amorcé la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi conformément aux conditions de leur contrat fédéral.

Consultants

Des interviews téléphoniques ont été réalisées auprès de 11 consultants oeuvrant dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et dont le nom a été sélectionné à partir des listes de participants à des ateliers et de demandeurs de renseignements auprès du PSÉME.

Organisations non gouvernementales

Nous avons interviewé un total de 10 ONG par téléphone. Au cours du processus de sélection, nous avons tâché de choisir des ONG représentatives de chacun des quatre groupes désignés, de même que plusieurs organisations portant un intérêt général au domaine.

Syndicats

Même s'ils ne constituent pas une catégorie distincte dans le mandat qui régit la présente étude, les syndicats sont actifs dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et ils représentent les salariés qui profitent des programmes à cet égard. Il semblait donc tout indiqué de communiquer avec les syndicats pour voir s'ils étaient au courant du PSÉME et s'ils se servaient de ses produits. Un certain nombre de syndicats membres du comité spécial d'équité en matière d'emploi mis sur pied par le mouvement syndical ont été interviewés par téléphone.

Secteur public

Ce secteur englobe les ministères et organismes fédéraux et provinciaux qui suivent de près l'équité en matière d'emploi ou qui s'intéressent à la situation des membres des groupes désignés. Des représentants de six ministères et organismes ont été interviewés par téléphone.

Chercheurs

Les noms des chercheurs ont été sélectionnés à partir des listes des personnes oeuvrant dans le domaine et de celles qui ont rédigé une étude pour le compte du PSÉME, participé à un atelier ou demandé des renseignements. Au total, neuf chercheurs ont été interviewés par téléphone.

Médias

Nous avons interviewé par téléphone un échantillon de dix journalistes et représentants des médias, y compris des représentants de la presse écrite et électronique, à partir de ceux qui avaient demandé des renseignements auprès du PSÉEME et d'autres, reconnus pour l'intérêt qu'ils portent aux enjeux de l'emploi et de la politique sociale.

Renseignements recueillis

Généralement parlant, les interviews étaient conçues pour déterminer quels produits et services du PSÉME utilisait l'interviewé, si ces derniers répondaient à ses besoins ou lui posaient des problèmes, et si l'interviewé avait des besoins insatisfaits ou des observations d'ordre général à formuler.

IV. POINTS DE VUE DES UTILISATEURS DES PRODUITS ET SERVICES DU PSÉME

Une grande diversité d'utilisateurs s'intéressent, pour des motifs différents, aux données sur l'équité en matière d'emploi. Les ministères fédéraux — surtout DRHC, le SCT, la CCDP et la CFP — font appel aux données produites par le PSÉME, mais selon des perspectives différentes. La CCDP, par exemple, mène des enquêtes sur les plaintes relatives à l'équité en matière d'emploi formulées par les membres des groupes désignés et elle peut inviter l'employeur à participer à un examen mixte. D'autre part, la CFP et le SCT utilisent les données en leur qualité d'employeurs. DRHC, pour sa part, s'intéresse avant tout aux données dans la mesure où elles concernent sa responsabilité administrative à l'égard de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du Programme de contrats fédéraux, ainsi qu'à des fins d'élaboration de politiques.

Ces ministères sont toutefois représentés au CDIÉME ou au GTIÉME, si bien qu'ils participent directement au PSÉME et ont plus de chances de bien connaître les produits et services du Programme.

Les employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ou par le Programme de contrats fédéraux ont besoin de données pour répondre aux exigences des lois qui les régissent. Ils reçoivent habituellement leurs renseignements de DRHC. Ils obtiennent en quelque sorte le «produit final» sous forme de disquette et ont moins de chances que les ministères de connaître les produits provisoires tels que les études de recherche et d'élaboration des données. En effet, comme ils mettent l'accent sur la conformité, ces utilisateurs risquent de s'intéresser uniquement aux données de base externes sur la disponibilité fournies par DRHC. Dans une large mesure, cette priorité est partagée par les consultants privés, qui exploitent habituellement les données sur la disponibilité afin d'aider leurs clients à se conformer aux dispositions de la loi, bien qu'ils fassent également appel à d'autres produits du PSÉME.

Les ONG, surtout celles qui représentent les membres de groupes désignés, peuvent s'intéresser aux données afin de pouvoir suivre la progression de leurs membres sur la voie de l'équité en matière d'emploi. Elles peuvent aussi être attentives aux études documentaires et aux renseignements généraux qui approfondiront leur connaissance des politiques relatives à l'équité en matière d'emploi et des résultats concrets qui en découlent. Les universitaires et les chercheurs peuvent non seulement se servir des données à des fins de recherche, mais aussi contribuer à l'analyse et à l'élaboration des données.

À cause de la grande diversité des priorités et intérêts qui caractérisent les divers utilisateurs, la présente section du rapport évalue dans quelle mesure les produits et services du PSÉME ont répondu aux besoins en commentant séparément les observations de chaque groupe d'utilisateurs. La section V passe en revue les divers produits du PSÉEME et résume les commentaires des utilisateurs sur chacun des cinq principaux groupes de produits.

PRINCIPAUX MINISTÈRES CLIENTS

Comme nous l'avons vu plus haut, des interviews ont été réalisées auprès de 15 personnes représentant DRHC, le SCT, la CCDP, la CFP et Statistique Canada. Parmi les personnes interviewées se trouvent tous les membres du CDIÉME et neuf membres du GTIÉME.

Les grandes rubriques ci-dessous résument les principaux sujets d'inquiétude quant aux produits et services du PSÉME.

Actualité des données

Deux grands enjeux sont soulevés ici : la fréquence d'exécution du Recensement et de l'ESLA, ainsi que le délai de traitement des données recueillies.

Pour la plupart des personnes interviewées, les données sur les groupes désignés sont nécessaires au moins sur une base quinquennale. Aussi affirme-t-on qu'advenant l'annulation du Recensement de 1996 ou la non-reprise de l'ESLA, il deviendra impossible d'appliquer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui oblige les employeurs à comparer leur propre effectif à la disponibilité des membres des groupes désignés. À titre d'exemple, les codes professionnels à quatre chiffres et les données sur les régions métropolitaines de recensement (RMR), disponibles uniquement à partir des données du Recensement, sont nécessaires à toute analyse statistique de la disponibilité des groupes désignés. Si ces données ne sont pas produites pour 1996, il faudra produire des estimations intercensitaires qui pourraient servir à l'analyse statistique de la disponibilité aux fins de l'équité en matière d'emploi ou encore modifier la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de sorte qu'il ne soit plus nécessaire de produire aux cinq ans des données sur la disponibilité. Cette éventualité serait sans aucun doute interprétée comme une atténuation de l'engagement envers l'équité en matière d'emploi.

Malgré les travaux qui semblent avoir été consacrés aux enquêtes intercensitaires, certaines personnes interviewées estiment qu'on a mis l'accent sur les modalités d'utilisation des enquêtes existantes aux fins de l'équité en matière d'emploi, plutôt que sur les modalités de remplacement du Recensement et de l'ESLA si cette solution s'impose.

Idéalement, les utilisateurs voudraient que les données soient disponibles plus souvent qu'aux cinq ans, mais ils reconnaissent que les enquêtes intercensitaires coûtent cher. D'autre part, on fait valoir que, dans une conjoncture marquée au coin de la rationalisation, de nombreux employeurs n'ont toujours pas respecté les critères de disponibilité découlant du Recensement de 1986.

Les retards survenus dans la livraison des rapports et des extractions spéciales fondés sur le Recensement et l'ESLA de 1991 posent des problèmes aux ministères clients et plus particulièrement à DRHC, pressé de mettre un terme à son analyse des données et de la faire

parvenir aux employeurs. Il n'est pas facile de justifier auprès de ces utilisateurs le long délai de production des données. Il est cependant reconnu que les retards mis à exécuter les extractions spéciales nécessaires au programme d'équité en matière d'emploi s'expliquent, dans une large mesure, par l'implantation d'un nouveau système d'extraction à Statistique Canada.

Définitions

Les divergences entre les définitions des minorités visibles, des Autochtones et des personnes ayant une incapacité prévues dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les modalités de collecte des données sur ces groupes dans le Recensement et l'ESLA créent des difficultés pour ceux à qui incombe l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et qui doivent se servir de données d'enquête conçues en fonction d'autres objectifs. D'aucuns s'attendraient à ce que Statistique Canada administre une définition officielle. Il serait évidemment avantageux qu'une étroite collaboration se développe entre Statistique Canada et les principaux ministères clients pour ce qui concerne la définition des membres des groupes désignés qu'il faudrait incorporer dans une éventuelle révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. (Alors que le libellé de cette disposition de la *Loi* est et restera la responsabilité de DRHC, cette proposition irait dans le sens suivant : une fois les groupes définis dans la *Loi* par le ministre et DRHC, il devrait s'établir une collaboration étroite avec les principaux ministères clients pour l'application de chaque définition, semblable à celle qui préside à la mise au point de l'algorithme servant pour les personnes ayant une incapacité.)

Pour beaucoup d'interviewés, une question directe sur la race dans le Recensement serait préférable aux approximations qui servent aujourd'hui à estimer le nombre de personnes appartenant à une minorité visible au Canada.

Statistique Canada a collaboré étroitement avec les ministères clients à la rédaction des questions sur l'incapacité pour l'ESLA de 1991; il en est résulté une définition améliorée des personnes ayant une incapacité aux fins de l'équité en matière d'emploi. Cette démarche n'a cependant pas réglé le problème de l'écart entre ceux qui déclarent une limitation professionnelle dans l'ESLA et ceux qui reconnaissent souffrir d'une incapacité aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Codes professionnels

Le passage de la Classification type des professions (CTP) à la Classification nationale des professions (CNP) devrait améliorer la situation, malgré des craintes persistantes quant à la complexité des codes de la CNP.

Produits et services existants

Généralement, le PSÉME produit le type de données requises par les principaux ministères clients, qui trouvent les profils utiles à des fins documentaires et tout indiqués pour communiquer l'information voulue aux employés, aux sous-ministres et à d'autres intéressés.

Les documents de travail publiés à ce jour sont considérés comme un apport précieux de toute première qualité.

L'atelier tenu en mars 1994 a été assimilé à une contribution majeure au Programme; on propose d'en faire un événement annuel, dans le but précis de sensibiliser les employeurs, les chercheurs, les consultants et d'autres intervenants aux produits et services offerts par le PSÉME.

Besoins insatisfaits en produits et services

Les ministères clients ont besoin d'un plus grand nombre de données sur les études. Bien que des données sur le niveau d'instruction et le domaine de spécialisation des membres des groupes désignés soient disponibles à partir du Recensement et de l'ESLA, des données annuelles sur la fréquentation des universités et des collèges canadiens et sur les diplômes obtenus n'existent que pour les femmes. Ces données englobent les grades et les diplômes reçus (niveau atteint et domaine de spécialisation) et sont recueillies par Statistique Canada par le biais du Système d'information statistique sur la clientèle des universités (SISCU) et du Système d'information statistique sur la clientèle des collèges communautaires (SISCCC). Les ministères et organismes clients aimeraient des renseignements semblables sur les membres des trois autres groupes désignés. Le passage des études au travail représente un autre enjeu critique pour la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. Bien que des fonds aient vraisemblablement été affectés à l'élaboration de données sur les études, ces données ne sont pas encore disponibles.

On accueillerait volontiers des projections quant à la disponibilité des membres des groupes désignés, notamment sur une base régionale. Si les données du Recensement sont utiles lorsqu'il s'agit d'établir la disponibilité au moment du Recensement, il faut néanmoins pouvoir projeter la disponibilité dans l'avenir pour répondre aux impératifs de la planification stratégique. Par contre, de l'avis de certaines personnes interviewées, les projections produites à ce jour ont une utilité limitée parce qu'elles manquent de détail et qu'elles donnent seulement une idée des grandes tendances entre les années de recensement.

Pour certains, la recherche doit être plus ciblée. Les études menées en vertu du PSÉME, fait-on valoir, devraient être centrées expressément sur des enjeux d'équité en matière d'emploi au lieu de mettre l'accent uniquement sur les membres des groupes désignés. Par exemple, étant donné que l'équité en matière d'emploi est un programme destiné aux salariés, certains interlocuteurs remettent en cause la pertinence d'une étude sur le travail autonome auprès des membres des groupes désignés. En revanche, d'autres personnes interviewées affirment que l'équité en

matière d'emploi devrait concerner l'emploi des membres des groupes désignés dans l'ensemble de la main-d'oeuvre et que le travail autonome représente donc un choix d'emploi.

Besoins futurs en produits et services

À mesure que le programme d'équité en matière d'emploi se fait mieux connaître et que les employeurs raffinent leurs besoins et leur exploitation des données, il faudra peut-être proposer d'autres types de produits. Le programme actuel du Recensement, de même que les enquêtes postcensitaires, produisent des estimations standard transversales. Des enquêtes longitudinales pourraient fournir des données sur les flux, mais la démarche serait plus coûteuse. Se poserait alors le problème de la taille de l'échantillon, pour saisir par exemple le détail des RMR. On craint également qu'à cause de la finesse des détails requis pour les RMR, il ne demeure dispendieux de fournir des données sur la disponibilité aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Le PSÉME pourrait produire une trousse dont les employeurs se serviraient pour produire leurs estimations. L'initiative serait particulièrement avantageuse pour les petits employeurs. Le programme pourrait également favoriser la production d'une analyse «populaire» fondée sur des publications qui aideraient à mieux faire connaître l'équité en matière d'emploi au public en général. La reprise de l'atelier de mars 1994 dans d'autres grandes villes du pays serait également d'une grande utilité.

Le Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi

Dans une conjoncture caractérisée par des compressions budgétaires, on craint beaucoup que le Programme ne tombe sous le couperet. Les principaux ministères clients estiment que les produits existants sont essentiels au fonctionnement des programmes d'équité en matière d'emploi chez eux et à l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le PSÉME a permis à DRHC de proposer les produits dont les employeurs ont besoin pour se conformer à la loi. Les milieux informés estiment que le produit de la CTP établit une norme pancanadienne et ils s'attendent à ce que le produit de la CNP en fasse autant. En règle générale, les employeurs se disent heureux des données qu'ils reçoivent, et DRHC n'a reçu aucune plainte. Toutefois, d'autres travaux de recherche et d'analyse s'imposent pour ébaucher les tendances futures et faciliter la planification stratégique.

En outre, on mentionne qu'il y a peut-être moyen d'aider les employeurs à composer avec les problèmes découlant des écarts entre l'instrument de mesure qu'ils utilisent et celui qui sert à produire les données sur la disponibilité : leur fournir un autre instrument. (Comme cette recommandation dépasse le mandat du PSÉME, il faudrait la soumettre à DRHC — le ministère compétent — afin d'y donner suite.)

Bien qu'il soit théoriquement possible de fonctionner sans le PSÉME, la suppression du Programme réduirait fortement les travaux de développement qui jettent de la lumière sur l'équité en matière d'emploi, et l'équité en matière d'emploi n'évoluerait pas de la manière prévue par le législateur. En l'absence du PSÉEME, certaines données seraient produites par Statistique Canada et d'autres, par DRHC, mais non au même niveau qu'aujourd'hui. De plus, le SCT et la CCDP auraient alors une incidence négligeable. Les organismes fédéraux compétents pour ce qui concerne l'équité en matière d'emploi (DRHC, le SCT, la CFP et la CCDP) risqueraient alors de faire appel, chacun de son côté, à différentes normes et méthodologies, ce qui aurait une incidence négative sur l'équité en matière d'emploi.

Le fait que le PSÉME soit domicilié à Statistique Canada garantit, estime-t-on, la crédibilité des données. En effet, le Bureau est considéré comme indépendant et neutre. Il s'agit d'un atout précieux sur le plan de l'application des dispositions législatives qui régissent l'équité en matière d'emploi, surtout en ce qui concerne la CCDP, qui est parfois saisie de plaintes formulées à l'endroit de ministères et d'organismes fédéraux, et le SCT, en sa qualité d'employeur. L'essentiel, c'est qu'on dispose de données objectives et neutres, pour que tous les employeurs — ministères et organismes fédéraux et SCT compris — soient mesurés selon la même norme objective, fondée sur les meilleures données qu'il est possible de produire. On juge que le PSÉME, fort de ses rapports privilégiés avec Statistique Canada, peut garantir des données neutres et objectives. En outre, il est considéré comme utile que l'équité en matière d'emploi soit un point de convergence au sein du Bureau, afin que les intérêts de l'équité en matière d'emploi soient représentés dans le Recensement, les enquêtes postcensitaires et, s'il y a lieu, d'autres enquêtes d'envergure.

Le taux de roulement élevé au sein du PSÉME à Statistique Canada pose des problèmes pour les principaux ministères clients. En revanche, les modifications apportées dernièrement à la gestion du PSÉME à Statistique Canada sont considérées comme salutaires. Plusieurs intervenants soulignent que la réussite du Programme dépend d'une saine gestion et d'un recrutement favorable.

EMPLOYEURS VISÉS PAR LA *LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI*

Comme il a été précisé plus haut, 49 employeurs visés par le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEME) ont été interviewés pour évaluer dans quelle mesure le PSÉME répond aux besoins des employeurs. Il convient de souligner que la préoccupation première de ces utilisateurs de données est la conformité avec les dispositions législatives, d'où la nécessité des données externes sur la disponibilité fournies par l'entremise de DRHC.

Les pages qui suivent résument les grands enjeux soulevés au cours de ces interviews.

Produits et services utilisés

Tous les employeurs visés par le PLEME reçoivent la disquette qui contient les données du Recensement de 1991 et celles de l'ESLA de 1991. La plupart font également appel aux données sur les groupes de base de la CTP/CNP pour fins d'analyse. À peu près aucun n'affirme utiliser d'autres produits ou services ou avoir demandé des tableaux spéciaux, et la plupart semblent ignorer qu'ils peuvent le faire. Par contre, quelques-uns se servent à l'occasion d'autres études de recherche à des fins documentaires. Un certain nombre de gros employeurs ont reçu des données directement de Statistique Canada afin de compléter les renseignements acheminés par DRHC. Dans la plupart des cas, les employeurs ne semblent pas savoir que d'autres produits ou services sont disponibles. Il serait peut-être opportun de mieux les informer des produits et services mis à leur disposition, même si bon nombre d'entre eux risquent de ne pas s'intéresser à autre chose qu'aux données de base fournies sur la disquette.

Un assez bon nombre d'employeurs ne font pas appel aux données sur la disponibilité qu'ils reçoivent. Dans certains cas, ils trouvent le logiciel trop difficile à manier (voir ci-dessous). Dans d'autres, ils estiment être si loin d'atteindre les objectifs souhaitables pour l'intégration de membres des groupes désignés que rien ne sert d'étudier les données sur la disponibilité de 1991. Dans d'autres cas encore, l'employeur qui n'embauche pas ou qui procède carrément à une rationalisation ne ressent aucun besoin d'utiliser les données sur la disponibilité. Les employeurs reconnaissent cependant que cette mentalité est susceptible de changer si l'économie prend du mieux.

Parmi les employeurs cités en exemple ci-dessus, quelques-uns disent se servir des données sur la disponibilité pour brosser un tableau comparatif de leur effectif par rapport à l'ensemble de la population, mais non dans le but d'établir des objectifs et des calendriers. Un ou deux petits employeurs — notamment ceux cotés comme «médiocres» — ne se servent pas des données sur la disponibilité parce qu'ils n'ont aucunement l'intention de fixer des objectifs ou des calendriers. Il semble en effet que ces employeurs n'ont tout simplement pas de plan d'équité en matière d'emploi.

Les employeurs qui ont participé à des ateliers les jugent utiles et ils sont nombreux à vouloir que des ateliers soient présentés régulièrement. Par contre, d'autres employeurs jugent que les ateliers sont superflus, à moins de changements dans les dispositions législatives qui nécessiteraient la modification des systèmes des employeurs.

Logiciels

Un nombre appréciable d'employeurs signalent des problèmes liés au logiciel Browser. Ces problèmes tiennent en partie au fait que l'opérateur ne peut pas voir toute l'information sur un même écran et qu'il doit donc faire imprimer l'information pour exploiter les données.

Par ailleurs, un bon nombre de plaintes concernent la difficulté d'imprimer des tableaux à partir de ce logiciel. Pour de nombreux employeurs, la sortie sur papier serait toujours le support privilégié. Il convient de souligner, à cet égard, que les deux plus gros employeurs visés par le PLEME, qui comptent chacun plus de 50 000 salariés, convertissent les données de la disquette en une sortie sur papier avant de les exploiter. Dans un cas comme dans l'autre, ils le feraient à cause de la décentralisation qui caractérise la planification des ressources humaines et l'établissement des objectifs et des calendriers de l'équité en matière d'emploi. Les deux employeurs font valoir qu'ils doivent faire parvenir les données pertinentes à leurs bureaux régionaux. Il semble que — du moins pour ces employeurs — cette opération ne peut se faire qu'au moyen d'une sortie papier.

D'autre part, un certain nombre d'employeurs mentionnent des problèmes de téléchargement du programme Browser dans leurs propres systèmes informatiques. Toutefois, ceux qui ont accès à des connaissances informatiques poussées réussissent à régler ces problèmes et exploitent l'information sans encombre. Un employeur, dont l'effectif se chiffre à environ 1 700, affirme être très heureux des résultats obtenus pour les données et les programmes, qui facilitent énormément l'analyse de son effectif aux fins de l'équité en matière d'emploi.

D'autres employeurs trouvent le manuel Browser difficile d'utilisation. Plusieurs participants à des ateliers régionaux sur le logiciel ont trouvé les séances utiles. Seuls quelques employeurs semblent se servir du logiciel XV.

Utilité des données

Généralement parlant, les données sur la disponibilité semblent répondre aux besoins des employeurs visés par le PLEME. Les gros employeurs, qui comptent des salariés dans toutes les régions, urbaines comme rurales, sont à même d'adapter les données à leurs propres besoins lorsqu'ils établissent des objectifs d'équité en matière d'emploi. Un certain nombre se plaignent de données manquantes dans quelques cellules en raison de la taille restreinte de l'échantillon, ce qui complique l'établissement d'objectifs locaux et régionaux.

Codes de la CTP/CNP

Il faut se montrer ingénieux lorsqu'on se sert des groupes de base de la CTP/CNP afin d'établir une correspondance avec les salariés compris dans l'effectif d'un employeur visé par le PLEME. Les catégories professionnelles de la CTP/CNP sont souvent trop vastes pour l'employeur. À titre d'exemple, un employeur souhaitant accroître le nombre de femmes exerçant la profession d'ingénieur estime qu'il doit utiliser, pour norme, la catégorie «professionnel», dont un faible pourcentage seulement consiste en femmes qualifiées pour exercer la profession d'ingénieur. Dans les faits, si la CCDP passait en revue l'effectif de l'employeur, elle le mesurerait par rapport à une norme fondée sur les qualifications requises pour s'acquitter des fonctions d'un ingénieur.

D'autres employeurs affirment que la catégorie des employés de bureau est trop vaste. Les caissiers dans une banque, par exemple, sont considérés comme des préposés à la vente par leur employeur et non comme des employés de bureau. La catégorie des cadres intermédiaires et supérieurs est également considérée comme trop vaste.

Les employeurs ne comprennent pas tous que les groupes de base de la CTP/CNP sont censés constituer les composantes à partir desquelles ils peuvent élaborer leurs propres données et objectifs en matière de disponibilité, compte tenu de la composition de leur effectif. Comme l'a précisé la CCDP, les données fournies par l'entremise du PSÉME consistent en éléments de base que chaque employeur peut regrouper, selon ses besoins, en vue d'élaborer des objectifs et des estimations en matière de disponibilité.

L'adoption des codes de la CNP est jugée onéreuse par un certain nombre d'employeurs, mais plusieurs y voient une amélioration et ont hâte de s'en servir.

Définitions des membres des groupes désignés

Un nombre appréciable d'employeurs estiment que les définitions des membres des groupes désignés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ne concordent pas avec celles utilisées aux fins du Recensement et de l'ESLA. La définition des personnes ayant une incapacité — mentionnée par de nombreux employeurs — suscite le plus de problèmes. De l'avis des employeurs, la définition des personnes ayant une incapacité retenue dans le cadre de l'ESLA et servant aux données sur la disponibilité ne constitue pas un indice fiable du nombre de personnes ayant une incapacité qui sont disponibles pour le travail. «Nous ne comparons pas des éléments de même nature», font remarquer un certain nombre d'employeurs. (Par contre, ces observations renvoient habituellement à la définition de l'ESLA de 1986. La définition des personnes ayant une incapacité a été modifiée dans l'ESLA de 1991 afin d'atténuer la difficulté identifiée par les employeurs.)

D'autre part, un certain nombre d'employeurs aimeraient voir un appariement plus rigoureux entre la définition de minorité visible utilisée aux fins de l'équité en matière d'emploi et les modalités de calcul des données du Recensement sur ce groupe. Un ou deux employeurs dans les grandes régions métropolitaines aimeraient disposer d'une ventilation plus fine de la catégorie des minorités visibles pour qu'ils puissent analyser des groupes précis au sein de cette catégorie; il s'agit néanmoins d'une revendication peu répandue parmi les employeurs. Plusieurs personnes affirment préférer une question directe sur la race ou la minorité visible dans le Recensement.

Besoins insatisfaits

Un nombre appréciable d'employeurs — surtout parmi les plus gros — voudraient disposer de projections concernant la disponibilité des membres des groupes désignés. Il leur faut en effet une idée des tendances futures pour les fins de leur planification stratégique. Beaucoup

d'employeurs ont adopté des plans quinquennaux et apprécieraient donc des renseignements qui viendraient suppléer les données historiques. (Dans l'ensemble, les employeurs ignorent qu'il existe déjà des projections concernant les groupes désignés.)

Un certain nombre d'employeurs affirment avoir besoin d'une ligne de dépannage qui les aiderait à interpréter les données. Ces employeurs ignorent que ce service existe déjà. Ceux qui y font appel trouvent que les préposés à l'équité en matière d'emploi ont parfois du mal à expliquer les données. Ces préposés ne sont cependant pas des statisticiens, comme le concède un employeur. D'autres employeurs semblent confondre DRHC et Statistique Canada. Étant donné qu'il s'agit du «gouvernement fédéral» dans les deux cas, il se peut que les employeurs s'attendent, en composant le numéro 1 800, à joindre un préposé capable de répondre à toute question qu'on peut lui poser sur les données statistiques.

Bien des employeurs aimeraient recevoir plus d'information sur le «sens» des données, éventuellement sous forme d'études analytiques, d'ateliers ou d'autres formes de communication. Ils ont besoin de ces renseignements non seulement pour faciliter la planification de leurs ressources humaines, mais aussi pour «défendre» l'équité en matière d'emploi lorsqu'il en est question auprès des salariés, de la direction, des médias, etc. On trouve, surtout chez les petits employeurs, que la documentation et les explications disponibles sont impénétrables et plutôt difficiles d'utilisation.

La plupart des employeurs ont également besoin de données sur le niveau d'instruction, les compétences et la formation. Un certain nombre mentionnent aussi des données sur le taux de chômage parmi les membres des groupes désignés. Enfin, un employeur, établi à Montréal, a besoin de données sur les compétences linguistiques des membres des groupes désignés.

ENTREPRENEURS VISÉS PAR UN CONTRAT FÉDÉRAL

Afin d'évaluer dans quelle mesure les produits et services du PSÉME répondent aux besoins des employeurs visés par le Programme de contrats fédéraux, nous avons interviewé 17 de ces employeurs. Leurs observations sont résumées ci-dessous.

Problèmes de logiciel

Un nombre appréciable d'employeurs font part de problèmes liés au logiciel Browser. La plupart des plaintes portent sur la difficulté d'adapter les données aux besoins spécifiques de l'employeur. Un certain nombre de personnes signalent qu'il est difficile de faire imprimer les tableaux voulus, tandis que d'autres affirment qu'il y a «trop» de données, ce qui complique la sélection des quelques tableaux ou sections de tableaux nécessaires à des fins de comparaison. Plusieurs personnes prétendent que le manuel est difficile d'utilisation. Un certain nombre d'employeurs admettent qu'ils n'ont pas encore déballé la disquette. Par contre, un ou deux

employeurs précisent qu'ils préfèrent de loin recevoir les données sur support électronique, car cela leur en facilite l'exploitation.

Utilité des données

Les employeurs qui ont utilisé la disquette, de même que ceux qui se sont servis de la sortie papier pour les données de 1986, sont généralement satisfaits des données reçues. Un certain nombre d'entrepreneurs font appel à des consultants pour la rédaction de leurs rapports et l'établissement de leurs objectifs et calendriers; ils n'ont donc aucun commentaire à formuler au sujet des données. Les employeurs ne relèvent aucun problème d'envergure, et il semble n'exister aucun besoin sérieux qui ne soit pas satisfait. Par contre, on fait valoir que les données sur la disponibilité reflètent le statu quo. Par exemple, la sous-représentation des femmes dans certaines professions dont fait état le Recensement peut être elle-même le reflet d'une certaine discrimination et s'avérer, de ce fait, peu utile aux fins de l'établissement des objectifs d'équité en matière d'emploi.

Groupes professionnels

Un certain nombre de problèmes sont imputables à la répartition des professions parmi les groupes de base de la CTP/CNP. Plusieurs universités font valoir que la catégorie d'enseignant universitaire pose des problèmes. Par exemple, le titulaire d'un doctorat en économie peut travailler à titre d'économiste ou comme enseignant universitaire. Un autre problème est lié aux données sur les nouveaux titulaires d'un doctorat, car les universités aimeraient obtenir des données de qualité sur leur domaine de spécialisation. Un autre employeur mentionne un poste précis (entreposeur) auquel ne correspond aucune profession comparable de la classification. D'après cet employeur, d'autres professions sont spécifiques à l'entreprise, si bien qu'il faut beaucoup généraliser pour adapter ces postes au système de classification des professions. D'autres employeurs semblent aussi avoir du mal à adapter leur propre structure professionnelle aux douze groupes professionnels prévus aux fins de l'équité en matière d'emploi. Certains estiment trop vastes les groupes de cadres, surtout au niveau de la direction supérieure. (Les changements à cet égard débordent évidemment le cadre du PSÉME.)

Autres produits et services

Parmi le petit nombre d'employeurs sachant qu'il existe d'autres produits et services du PSÉME, ceux qui y font appel sont rarissimes. D'autre part, un certain nombre d'employeurs connaissent et utilisent d'autres produits de Statistique Canada (Tendances sociales canadiennes, par exemple), où peuvent figurer des renseignements sur les groupes désignés. Plusieurs employeurs affirment vouloir obtenir des renseignements sur les autres données ou études qui sont mises à leur disposition.

Ateliers

DRHC a tenu plusieurs ateliers à divers endroits. Les bureaux régionaux de Statistique Canada en ont également tenus pour aider leur clientèle à interpréter les données. De plus, un atelier national sur les données relatives à l'équité en matière d'emploi, parrainé par le Comité interministériel, s'est déroulé à Ottawa en mars 1994. Nous avons demandé aux employeurs s'ils ont participé à un ou plusieurs de ces ateliers et si les ateliers les ont aidés à comprendre le programme et les données. Un certain nombre d'employeurs ont assisté aux ateliers régionaux de DRHC et quelques-uns, à ceux de Statistique Canada. Un nombre restreint d'employeurs ont assisté à l'atelier de mars 1994, tenu à Ottawa.

Dans la plupart des cas, les ateliers sont considérés comme utiles, et bon nombre d'employeurs aimeraient qu'ils soient repris au fur et à mesure que de nouvelles données sont publiées. (Cette formation risque de déborder le mandat actuel du PSÉME.) Plusieurs employeurs affirment vouloir des ateliers qui leur apprendraient à utiliser non seulement les logiciels, mais aussi les données. (Les conseillers régionaux de DRHC offrent effectivement de tels ateliers, mais les employeurs semblent l'ignorer.) Un employeur trouve que les ateliers ne sont pas toujours donnés dans un endroit bien choisi.

Besoins insatisfaits

Plusieurs employeurs aimeraient disposer de projections sur les groupes désignés. (Encore une fois, ils semblent ignorer le fait que ces projections sont déjà disponibles.) L'un d'entre eux soutient qu'il est plus important de se tourner vers l'avenir que vers le passé. D'autres employeurs aimeraient des données sur les effectifs universitaires de chacun des groupes désignés à l'échelle du pays. Il existe un besoin de données sur les études pour tous les groupes désignés (à l'heure actuelle, la ventilation des données sur les universités et les collèges communautaires n'est disponible que pour les femmes).

Observations générales

L'importance d'avoir domicilié le PSÉME à Statistique Canada est soulignée par un certain nombre d'employeurs, qui estiment que le Programme y gagne en crédibilité. L'importance du Programme lui-même est également mise en relief : d'après un employeur, il serait impossible d'appliquer l'équité en matière d'emploi sans les données du PSÉME.

UTILISATEURS SECONDAIRES

Le quatrième objectif de la présente étude consiste à évaluer dans quelle mesure les produits et services du PSÉME sont connus des autres utilisateurs secondaires — ONG, consultants et chercheurs compétents oeuvrant dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, par exemple — et utilisés par eux. Afin d'atteindre cet objectif, nous avons interviewé des consultants, des ONG, des syndicats, des organismes du secteur public, des chercheurs et des représentants des médias.

Consultants

Nous avons interviewé 11 consultants privés, dont la plupart conseillent des employeurs au sujet de l'équité en matière d'emploi et les aident à mettre sur pied des programmes. Certains sont à l'emploi de grands cabinets de consultants, d'autres travaillent à leur compte. Quelques-uns des consultants interviewés, qui font aussi office de chercheurs dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, ont déjà rédigé et fait publier des études à ce sujet.

Toutes les personnes interviewées connaissent le Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 1991 et la plupart ont accès aux disquettes (versions Browser et XV). Dans l'ensemble, les consultants interviewés sont très heureux de disposer des données sur support électronique et trouvent que cette formule répond à leurs besoins. Alors que certains affirment ne pas aimer le logiciel Browser, un consultant considère le programme XV comme «extraordinaire». Cette personne ajoute toutefois que le logiciel XV n'est pas convivial et qu'il faut une formation particulière pour pouvoir l'exploiter.

En outre, la plupart des consultants ont vu les profils et la trousse d'information sur l'équité en matière d'emploi; en règle générale, cependant, les consultants ont des connaissances spécialisées et trouvent que ces produits ont pour seule utilité de transmettre des renseignements généraux à leurs clients sous une forme accessible.

Observations sur les données

Pour les consultants, les données sont très complètes et livrent une information d'excellente qualité. Pourtant, un consultant estime que les données devraient être basées sur la population active plutôt que sur la «main-d'oeuvre» (toute personne qui a travaillé au cours des 17 derniers mois). Par exemple, les femmes peuvent quitter et réintégrer la «main-d'oeuvre» plus fréquemment que les membres des autres groupes. Par conséquent, l'employeur peut être tenu de se conformer à un critère de disponibilité sans doute supérieur de 10 % à ce qu'il serait si on utilisait les données sur la population active. Pour les personnes ayant une incapacité, la définition de «main-d'oeuvre» correspond à toute personne qui a travaillé au cours des cinq dernières années. Selon le même consultant, la définition fondée sur la population active conviendrait mieux.

De l'avis d'un autre consultant, les données fournies par le PSÉME sont essentielles à la mise en oeuvre de programmes d'équité en matière d'emploi. Elles proposent en effet une mine de renseignements. Par contre, si la souplesse analytique du consultant augmente en fonction du niveau de détail, on laisse néanmoins entendre que les données multidimensionnelles représentent une notion difficile à cerner pour certaines personnes, notamment les clients des consultants. Lorsque le public visé se compose d'employeurs, soutient un consultant, il faudrait envisager de lui faire parvenir des documents en WordPerfect qui s'impriment facilement. Il faut porter une attention particulière au public privilégié du PSÉME. S'il s'agit des employeurs et que ceux-ci connaissent des ennuis liés au logiciel, il faut se pencher sur le problème, de l'avis d'un consultant. Un autre propose de mieux expliquer les données dans la documentation transmise aux utilisateurs et d'orienter les employeurs quant à l'exploitation des données externes sur la disponibilité.

Dans l'ensemble, le passage de la CTP à la CNP suscite l'enthousiasme des consultants dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, qui craignent cependant d'avoir à initier leurs clients à l'utilisation de la CNP. Les groupes professionnels d'équité en matière d'emploi fondés sur la CTP sont considérés comme inadéquats dans bien des cas. Par exemple, des personnes qui ont besoin d'une compétence professionnelle pour faire leur travail (c'est le cas des actuaires) sont regroupées avec d'autres qui ont fait les mêmes études, mais qui n'ont pas besoin de compétence. Un certain nombre des consultants interviewés estiment toutefois que l'adoption de la CNP ne réglera pas tous les problèmes. Selon un consultant, bien des emplois sont tout à fait hybrides, et les descriptions professionnelles ne valent pas à l'extérieur d'une branche d'activité donnée.

Autres produits et services

La plupart des consultants interviewés ne connaissent pas les autres produits et services disponibles auprès du PSÉME. «Nous sommes abonnés au catalogue de Statistique Canada, précise un consultant, mais ces études n'y figurent pas.» Cette personne se procure régulièrement d'autres publications de Statistique Canada, mais non celles du PSÉME. Une fois informés des divers rapports, les consultants manifestent beaucoup d'intérêt à leur égard et estiment que les rapports peuvent servir dans leur travail. La plupart aimeraient que ces études fassent l'objet d'une promotion plus intense et qu'elles soient diffusées par modem ou proposées sur support électronique.

Un certain nombre de consultants connaissent d'autres produits du PSÉME, mais ne s'en servent pas. En règle générale, ceux qui conseillent les employeurs sur les programmes d'équité en matière d'emploi ont besoin seulement des données de base, et non des études documentaires ou des tableaux spéciaux. Les études comportent un volet intellectuel intéressant, selon une consultante qui les parcourt par souci d'enrichissement personnel. On estime que ces produits visent les décideurs, c'est-à-dire les personnes qui s'intéressent à l'orientation des programmes

et à l'élaboration des politiques. Les rapports sont considérés comme «fort intéressants, mais plutôt théoriques».

Pour le petit consultant, le coût des tableaux spéciaux est prohibitif. Un consultant souligne que, d'après la loi ontarienne sur l'équité en matière d'emploi, l'employeur est tenu de considérer seulement les données qui lui sont fournies par la Commission de l'équité d'emploi, ce qui empêche en principe l'employeur de faire appel aux tableaux spéciaux aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Besoins insatisfaits

Il semble n'exister aucune lacune appréciable en ce qui concerne la satisfaction des besoins des consultants. Alors que certains préfèrent avoir accès à des données à jour — éventuellement par le biais d'enquêtes intercensitaires — d'autres aimeraient une ventilation plus fine de la catégorie des minorités visibles.

Observations générales

La plupart des consultants sont très satisfaits des données qu'ils obtiennent de Statistique Canada et s'en servent dans plusieurs situations différentes. Les renseignements sont pertinents et les aident à mieux comprendre l'équité en matière d'emploi. Personne ne donne à entendre que les produits font double emploi (parce que l'information est disponible ailleurs) ou qu'ils sont inutiles au travail des consultants.

Un certain nombre de consultants aimeraient constater une amélioration de l'actualité et des délais de livraison des données. D'après un consultant, tout retard dans la diffusion des données du Recensement est intolérable en cette ère informatique. Un autre consultant souligne que les données se sont beaucoup raffinées — pour le mieux — et que le niveau du service est extrêmement élevé.

Dans l'ensemble, les consultants estiment qu'il est primordial que les données soient recueillies par le PSÉME, qu'elles soient aussi actuelles que possible et qu'elles soient analysées et diffusées sur une plus vaste échelle. Une personne a fait valoir que si les données n'étaient pas fournies par le biais du PSÉME, elles ne seraient pas disponibles auprès des universités, et les employeurs ne les financeraient pas.

<u>Organisations non gouvernementales</u>

Afin d'évaluer dans quelle mesure les produits et services du PSÉME sont connus des ONG et utilisés par elles, et dans quelle mesure les produits analytiques ont contribué à sensibiliser aux enjeux de l'équité en matière d'emploi les personnes oeuvrant dans le domaine et celles visées par les programmes fédéraux d'équité en matière d'emploi, nous avons interviewé dix

représentants d'ONG. Ainsi qu'il a été précisé plus haut, nous nous sommes efforcés de sélectionner des ONG représentatives de chacun des quatre groupes désignés, de même que plusieurs organisations portant un intérêt général au domaine.

Seulement quatre des groupes interviewés connaissent le PSÉME. De ce nombre, un a assisté à l'atelier du mois de mars et un a reçu les profils sur l'équité en matière d'emploi. Une seule ONG — un institut de recherche spécialisé dans les questions relatives aux personnes ayant une incapacité— était au courant des données sur l'équité en matière d'emploi, même si elle travaille principalement avec les données de l'ESLA reçues directement de Statistique Canada. Une autre ONG représentant des personnes ayant une incapacité connaît très bien les données de l'ESLA, mais n'a pas entendu parler du PSÉME ni des études analytiques, des profils ou de la trousse d'information.

Seulement deux des ONG interviewées sont au courant des études analytiques publiées par le PSÉME, mais elles n'ont jamais vraiment utilisé ces études dans leurs travaux. Par contre, tous les groupes se sont dits intéressés aux études et aimeraient obtenir plus de détails sur les documents disponibles. Plusieurs groupes voudraient se renseigner davantage sur les modalités de collecte des données, les concepts et définitions et les recherches qui restent à faire. Il semble que les études analytiques puissent enrichir les connaissances relatives à l'équité en matière d'emploi des ONG, à condition que celles-ci soient sensibilisées à leur existence. À cet égard, plusieurs ONG proposent une liste d'envoi ou une publication qui informerait les organismes de la disponibilité des études au fur et à mesure qu'elles sont produites. Une ONG recommande la mise sur pied d'un centre de coordination central (ou régional) pour les ONG à la recherche de renseignements. Les bureaux régionaux de Statistique Canada exercent déjà cette fonction, mais les ONG semblent l'ignorer.

La presque totalité des groupes aimeraient recevoir les profils et la trousse d'information sur l'équité en matière d'emploi, mais la plupart en ignorent l'existence. (DRHC affirme cependant qu'il a fait parvenir les trousses d'information et les rapports statistiques sur l'équité en matière d'emploi à un certain nombre d'ONG en se basant sur une grande diversité de listes d'envoi.) Aucune ONG n'utilise les disquettes. Certaines d'entre elles aimeraient se servir des données que renferment les disquettes, mais elles ne peuvent s'en permettre l'achat. Comme le souligne une ONG, le problème n'est pas de savoir quelles données sont recueillies, mais comment obtenir l'accès aux données. Un certain nombre d'ONG font appel à d'autres publications de Statistique Canada, telles que la série «Le Canada à l'étude», pour obtenir des renseignements sur les groupes désignés. D'autres mentionnent l'ouvrage Tendances sociales canadiennes, décrit par une ONG comme «une publication merveilleuse» très utile pour les étudiants et les chercheurs en raison des nombreux renseignements présentés dans chaque article.

La plupart des ONG interviewées sont des organismes sans but lucratif qui, en raison de leurs moyens limités, ne sont pas à même d'acheter des données et des publications ni d'affecter des employés à la recherche dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. L'une d'entre elles

propose un rabais spécial pour les organismes sans but lucratif à l'achat de produits. En règle générale, les ONG représentant des membres des groupes désignés ne sont past en mesure d'acheter les tableaux spéciaux. Par contre, plusieurs organisations ont des centres de ressources qui peuvent mettre la documentation pertinente à la disposition des membres intéressés. Comme le souligne une ONG, il existe beaucoup de désinformation et il serait bon de compter sur un moyen de la neutraliser.

Plusieurs organisations avouent se tourner vers des sources secondaires pour satisfaire leurs besoins en données, plutôt que d'aborder directement Statistique Canada. Une ou deux ONG reçoivent des données de DRHC.

Les observations sur les données sont forcément limitées. Les ONG représentant des minorités visibles voudraient disposer d'une ventilation par sexe de la population des minorités visibles et de renseignements plus spécifiques sur les minorités visibles dans divers secteurs de l'économie.

Un groupe représentant les Autochtones déclare que les données sur les Autochtones en région urbaine ne sont pas toujours disponibles. Cette ONG aimerait aussi disposer de données sur le niveau d'instruction des Autochtones et de données locales. On fait aussi allusion à des problèmes reliés aux codes de la CTP. Par exemple, la profession de sténographe judiciaire autochtone ne correspond directement à aucun code.

Les ONG représentant les personnes ayant une incapacité ont plusieurs observations concernant l'ESLA. L'une se dit agacée parce qu'elle n'arrive pas à obtenir des tableaux croiseés de données de l'ESLA et estime que les ressources de Statistique Canada sont intégralement consacrées aux besoins de DRHC, si bien que le Bureau tarde à répondre aux demandes d'autres utilisateurs de données. Pourtant, poursuit cette ONG, l'ESLA est indispensable, car il n'existe aucune source comparable d'information sur les personnes ayant une incapacité : s'ils la perdaient, tous les intervenants du domaine seraient bien embarrassés. Un service tronqué serait inacceptable, de l'avis de cette ONG.

Le même utilisateur ajoute que l'ESLA propose une mine de renseignements aux chercheurs, mais dans des délais trop longs; de plus, la taille de l'échantillon de 1991, inférieure à celle de 1986, fait que les données ne sont pas disponibles au niveau infrarégional (North York, par exemple). D'après lui, il s'agirait d'un grave problème en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, étant donné que la fréquence de l'incapacité peut varier d'un milieu infrarégional à un autre.

Une autre ONG affirme avoir espéré que l'ESLA de 1991 donne une idée du chômage invisible des personnes ayant une incapacité, mais que ses attentes semblent avoir été déçues. (Dans les faits, une «fenêtre quinquennale» a été incorporée dans le processus d'élaboration des données pour les personnes ayant une incapacité, justement pour brosser un tableau du chômage invisible de ces personnes.)

Les organismes représentant les femmes ne semblent pas se servir des données sur l'équité en matière d'emploi, bien qu'ils utilisent d'autres données de Statistique Canada. L'un d'entre eux a participé à l'atelier du mois de mars, mais en est sorti convaincu que les données et les études sur les femmes ne sont plus considérées comme aussi importantes que celles sur les autres groupes désignés. L'organisme en cause souligne que les femmes font aussi partie des trois autres groupes et aimerait obtenir une ventilation par sexe des autres groupes. Un autre voudrait des données sur les disparités parmi les femmes. On propose également une ventilation des données de l'Enquête sur la population active par groupe désigné, de même que des données sur les absences du travail, la fréquence du travail non standard et les travailleurs occupant plus d'un emploi, par groupe désigné.

Dans l'ensemble, les ONG à vocation générale ne semblent pas au courant du PSÉME, mais elles accueilleraient volontiers des renseignements sur les produits disponibles. L'une d'entre elles estime qu'il existe un vaste réseau de personnes intéressées à cette documentation.

Syndicats

Ainsi que nous l'avons vu plus haut, les syndicats sont actifs dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et représentent des salariés à qui profitent les programmes d'équité en matière d'emploi. Afin d'évaluer dans quelle mesure les produits et services du PSÉME ont contribué à sensibiliser aux enjeux de l'équité en matière d'emploi les personnes qui oeuvrent dans le domaine et celles qui sont régies par la loi et les programmes fédéraux, il nous a semblé indiqué de communiquer avec les syndicats et de leur demander s'ils connaissaient le PSÉME et s'ils se servaient de ses produits. Nous avons donc interviewé deux représentants syndicaux qui font partie du comité spécial constitué par le mouvement syndical pour étudier la question de l'équité en matière d'emploi.

Les deux personnes interviewées affirment que les produits du PSÉME leur seraient fort utiles, mais qu'elles ne les connaissent pas. Une des deux, qui travaille en collaboration avec DRHC, ignore jusqu'à l'existence du PSÉME. Bien que cette personne communique régulièrement avec Statistique Canada pour obtenir des données sur les groupes désignés, elle traite vraisemblablement avec divers services pour obtenir des données sur les différents groupes. Aucune des deux personnes n'est au courant des profils ni de la trousse d'information sur l'équité en matière d'emploi, mais elles affirment toutes deux pouvoir exploiter cette documentation parce qu'elles font beaucoup de sensibilisation sur l'équité en matière d'emploi parmi les membres de leur syndicat respectif. (Cependant, DRHC dit faire parvenir les trousses d'information et les rapports statistiques sur l'équité en matière d'emploi à un certain nombre de syndicats en se basant sur une grande diversité de listes d'envoi.)

À l'instar des ONG, les représentants syndicaux affirment disposer de très peu de temps et de ressources pour exploiter les données ou passer en revue les études analytiques. Par contre, ils

font valoir qu'une centrale syndicale telle que le Congrès du travail du Canada pourrait vouloir tirer profit d'une partie de la documentation du PSÉME au nom de ses syndicats affiliés.

Comme les syndicats collaborent avec les employeurs pour suivre l'évolution de l'équité en matière d'emploi sur les lieux du travail, on recommande également que les syndicats reçoivent les données sur l'équité en matière d'emploi au même titre que les employeurs. On estime que les études analytiques seraient plus utiles au siège social, car elles aideraient les employés syndicaux à promouvoir et à expliquer l'équité en matière d'emploi aux sections locales.

Une des personnes interviewées a participé aux ateliers de DRHC et aimerait voir d'autres activités du genre, surtout dans le but d'expliquer les données et montrer comment s'en servir. On souligne l'importance de domicilier le PSÉME à Statistique Canada, car les données y gagnent en crédibilité.

Les représentants syndicaux formulent peu d'observations sur des besoins insatisfaits. Toutefois, ils considèrent que des renseignements sur l'effectif des programmes d'apprentissage et de formation seraient utiles. De plus, ils soulignent la nécessité d'une ventilation par sexe pour tous les groupes désignés. Un utilisateur aimerait aussi disposer d'un plus grand nombre de données sur le type d'incapacité dont souffrent les personnes handicapées.

Secteur public

Ce secteur englobe les ministères et organismes fédéraux et provinciaux qui suivent de près l'équité en matière d'emploi ou qui sont particulièrement attentifs au statut des membres des groupes désignés. Nous avons communiqué avec des représentants de six de ces ministères et organismes. Malheureusement, deux ont refusé de répondre.

De ceux qui ont été interviewés, certains utilisent la disquette renfermant les données de 1991, tandis que d'autres ont reçu la disquette, mais ne l'ont pas encore utilisée. Ceux qui font appel à la disquette préfèrent le support électronique et trouvent les données très exhaustives et convenables à leurs besoins. Un certain nombre d'utilisateurs ont hâte d'obtenir les chiffres de la CNP afin de pouvoir s'en servir. Ceux qui ont reçu les profils et la trousse d'information sur l'équité en matière d'emploi les trouvent très utiles comme renseignements documentaires; cependant, ce ne sont pas toutes les personnes interviewées qui ont vu ces produits.

Les représentants du secteur public se servent peu des études analytiques et des autres rapports publiés par le PSÉME. Un certain nombre d'entre eux ignorent l'existence de ces produits, mais aimeraient obtenir d'autres renseignements à ce sujet.

Dans l'ensemble, les commentaires sur les données sont très favorables, et ces utilisateurs soulignent l'importance des données sur le plan professionnel. Une personne affirme que le PSÉME est une merveille du point de vue méthodologique. Un certain nombre d'utilisateurs

aimeraient obtenir des projections démographiques relatives aux groupes désignés et ignorent qu'elles existent déjà.

De l'avis d'un utilisateur, il est essentiel de présenter systématiquement les données selon le sexe. (Ce commentaire ne sous-entend manifestement pas que les données sur le sexe ne sont pas mises à la disposition des employeurs et des clients; il veut plutôt dire que toutes les données — y compris celles sur les membres de tous les groupes désignés ainsi que tous les autres produits — devraient être réparties selon le sexe.) L'utilisateur en cause a obtenu des tableaux additionnels auprès de la CCDP montrant la représentation des groupes désignés répartis selon le sexe, par fourchette salariale, à partir de données recueillies auprès des employeurs. Il serait également utile de proposer des tableaux distincts pour les travailleurs à temps plein, à temps partiel et temporaires pour chacune des variables. De plus, cet utilisateur aimerait avoir accès à des caractéristiques additionnelles de la population active rémunérée pour l'ensemble de l'effectif visé par l'équité en matière d'emploi (taux de chômage, emploi à temps partiel involontaire et toutes les mesures du chômage produites par Statistique Canada), de même que des données sur l'ancienneté professionnelle. Une ventilation plus détaillée de la catégorie des minorités visibles serait également utile (des chiffres distincts pour les Noirs, par exemple).

<u>Chercheurs</u>

Comme nous l'avons vu plus haut, les noms des chercheurs ont été sélectionnés à partir de listes de personnes oeuvrant dans le domaine, des auteurs d'études pour le compte du Programme, des participants aux ateliers ou des demandeurs d'information. Au total, neuf chercheurs, la plupart rattachés à des universités, ont été interviewés.

Tous les chercheurs connaissent les produits et services du PSÉME. Par contre, deux d'entre eux, à défaut d'avoir utilisé les données dernièrement, se sont abstenus de formuler des commentaires.

Observations sur les données

On semble penser que la «disponibilité» est définie de façon bien restrictive aux fins de l'équité en matière d'emploi. Les personnes considérées comme «disponibles» font déjà partie de professions précises, ce qui internalise la discrimination. Il serait préférable de définir la disponibilité en fonction de qualifications plutôt que des personnes qui oeuvrent déjà dans une profession donnée. Les chercheurs font remarquer que les lois ontarienne et québécoise définissent la disponibilité beaucoup plus largement. Si le PSÉME était tenu de fournir des données pour se conformer à cette définition plus vaste, il serait peut-être possible de mettre ces données à la disposition des chercheurs. Les données sur la disponibilité pourraient être élargies en mettant l'accent sur les qualifications et sur la possibilité de transférer celles-ci d'un emploi à un autre.

Les chercheurs louent la matrice de transition de la CTP à la CNP, exploitable par machine, de même que le logiciel XV, qui facilite une grande diversité d'adaptations à d'autres applications et est très facile à utiliser.

Groupes professionnels

On accueillerait avec plaisir une plus grande finesse de détail dans les groupes de la CTP/CNP. Le groupe des cadres et professionnels est considéré comme trop vaste. Il compte tellement de membres, de l'avis d'un chercheur, qu'il en perd toute signification. Une autre chercheuse cite l'exemple des mathématiciens, qui peuvent s'adonner aux mathématiques pures, aux mathématiques appliquées ou à la statistique, mais qui sont tous réunis dans un seul groupe professionnel. Cette chercheuse a participé à une discussion des nouveaux codes de la CNP et l'a trouvée très utile, «parmi les meilleures à ce jour».

Les 12 groupes professionnels du rapport Abella sont réputés trop vastes. Par exemple, la notion de «directeur administratif» englobe une très grande diversité de niveaux, allant des cadres inférieurs jusqu'aux administrateurs supérieurs.

Un chercheur affirme que la documentation sur les professions constitue le maillon le plus faible de la chaîne. «Elle est confrontée à la traditionnelle distinction sociologique entre la profession et l'emploi, précise cette personne. Et comme il s'agit d'employeurs régis par les lois sur l'équité en matière d'emploi, nous avons affaire à des emplois.»

Observations sur les études analytiques et les autres produits

La plupart des chercheurs interviewés utilisent les produits analytiques et les trouvent fort utiles sur le plan professionnel. D'après un chercheur, les produits les plus utiles sont les profils globaux et la répartition des groupes cibles par RMR. Les rapports «ajoutent une dimension pratique» et facilitent le travail analytique dans ce domaine. Aucun rapport n'est considéré comme faisant double emploi du fait qu'il est disponible ailleurs. Comme l'a fait remarquer un chercheur, la documentation dans ce domaine n'est pas volumineuse et elle est dominée par les travaux appliqués, qui ont toutefois leur importance. Par contre, un chercheur estime que les études produites par le PSÉME sont parfois trop brèves et ne poussent pas leur analyse assez loin.

Les chercheurs aimeraient disposer d'études caractérisées par une certaine continuité, qui visent à consolider des acquis solides pour que les chercheurs aient une idée de l'évolution des dossiers dans le temps. De l'avis d'un chercheur, cette démarche devient un outil puissant lorsqu'il s'agit d'évaluer l'impact des dispositions législatives. Un certain nombre d'études analytiques ont été produites au moment de la diffusion des données de l'ESLA de 1986. Un chercheur affirme qu'il serait également utile d'articuler un programme de recherche autour des données de l'ESLA de 1991.

Lacunes statistiques et besoins insatisfaits

Un chercheur aimerait assortir le fichier à grande diffusion du Recensement d'un suréchantillonnage des populations des minorités visibles et des Autochtones. Il serait aussi utile de remanier l'Enquête sur la population active afin d'y inclure des indicateurs pour les minorités visibles et les Autochtones aux fins des tableaux et des fichiers de microdonnées. Le même chercheur aimerait aussi obtenir plus de renseignements sur les choix des domaines de spécialisation et les déterminants du niveau d'instruction, car ces deux facteurs déterminent, dans une large mesure, ce que sera le revenu. Il voudrait aussi qu'on se penche davantage sur les différences affichées dans divers sous-groupes de la population des minorités visibles, tels que les Noirs et les Chinois, au titre de la détermination du revenu. En l'absence d'une telle répartition, estime-t-il, les différences entre les divers sous-groupes au sein de cette population risquent d'être masquées parce qu'elles se neutralisent.

Un autre chercheur souligne l'importance de répartir selon le sexe les minorités visibles, les Autochtones et les personnes ayant une incapacité.

Un certain nombre de chercheurs font également ressortir l'importance de la variable de l'âge. Certains groupes souffrent de l'effet conjugué de l'âgisme et du racisme, ou encore de l'âgisme et du sexisme. Les répartitions selon l'âge deviendront de plus en plus importantes aux fins de l'équité en matière d'emploi dans l'avenir, soutiennent ces chercheurs. Une ventilation des données selon l'âge, surtout pour les personnes âgées de moins de 25 ans ou de 55 ans ou plus, serait utile.

Un chercheur aimerait avoir accès à des données sur la taille de l'entreprise, à une ventilation entre travailleurs syndiqués et non syndiqués et aux différentiels fondés sur le sexe et le salaire. L'importance de ces données aux fins de l'équité en matière d'emploi tient au fait que la loi est fondée sur la taille de l'établissement. Il faut également un complément de renseignements sur la sous-traitance, l'«occasionnalisation» des emplois et la privatisation, trois stratégies utilisées pour contourner la législation sur l'équité en matière d'emploi.

Une autre personne fait valoir que les chercheurs qui s'emploient à approfondir les causes de la discrimination ont besoin d'ensembles de données intégrés, notamment les caractéristiques des entreprises couplées aux antécédents professionnels des particuliers et des données régionales permettant de comparer deux régions. Idéalement, poursuit ce chercheur, il s'agit de cerner l'explication des inégalités.

Il existe un certain besoin en données longitudinales, bien que les chercheurs n'aient pas proposé d'en faire une priorité budgétaire du PSÉME. L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) fournira des renseignements sur les minorités visibles mais on considère qu'une période de six ans est trop courte pour cerner l'évolution chez les personnes ayant une incapacité.

Les données sur les études fournies par les universités et les collèges communautaires, présentées à ce jour uniquement selon le sexe, doivent également être produites pour les autres groupes désignés. On a aussi besoin de données sur les métiers et les institutions de formation; d'ailleurs, un intervenant estime qu'il faut couvrir toute la question de l'offre de main-d'oeuvre.

Observations sur le PSÉME

Dans l'ensemble, les chercheurs estiment que le PSÉME joue un rôle très utile et qu'il mérite d'être maintenu. Par contre, plusieurs chercheurs font valoir que le Programme a un mandat plutôt limité. Les chercheurs désireux de procéder à une analyse donnée selon des modalités particulières risquent de trouver que leurs travaux s'harmonisent mal avec le mandat assez circonscrit du PSÉME. La structure de celui-ci, de l'avis d'un chercheur, ne favorise pas vraiment le progrès des connaissances dans le domaine, même si cela n'a peut-être rien à voir avec son mandat. Le même interlocuteur ajoute que le PSÉME sert assez mal le grand public, mais que ce dernier y est peut-être indifférent. D'après un autre chercheur, les données sur la disponibilité constituent la principale raison d'être du PSÉME.

Plusieurs chercheurs — surtout ceux qui ont rédigé des études ou des rapports pour le compte du PSÉME — soulignent qu'ils ont ce qu'ils considèrent comme un «accès privilégié» aux données sur l'équité en matière d'emploi qui facilite énormément leurs travaux dans ce domaine. Selon un chercheur, DRHC fait un travail exceptionnel et favorise la qualité et l'utilité des données.

Par contre, un certain nombre de chercheurs donnent à entendre que les changements apportés à la structure du PSÉME alourdissent le fardeau administratif et compliquent la tâche de ceux qui aimeraient s'adonner à des travaux analytiques pour le compte du Programme. Une personne affirme même que le PSÉME procède à ses recherches sans disposer d'un plan précis.

La plupart des chercheurs estiment qu'il faut faire beaucoup mieux pour sensibiliser d'autres chercheurs aux produits et services du PSÉME. Une chercheuse s'étonne que son milieu soit si ignorant des données. Les études analytiques produites dans le cadre du Programme sont tellement invisibles, affirme-t-elle, que personne n'en connaît l'existence. Une autre personne fait valoir que ces produits ne se traduisent pas facilement en articles destinés à Tendances sociales canadiennes ou à L'emploi et le revenu en perspective. L'information n'est pas mise à la disposition du public et n'est pas présentée de manière à pouvoir servir dans un cadre pédagogique. Aussi propose-t-on une publication annuelle spéciale, comptant une dizaine d'articles, à partir des produits du PSÉME.

On souligne que, dans la couverture médiatique des publications de Statistique Canada, il est rarement fait mention du titre ou de l'auteur d'un rapport, si bien que les membres du grand public ont du mal à demander la publication. Étant donné que la plupart des groupes qui prônent l'égalité obtiennent leurs renseignements auprès des médias, le problème prend des

proportions inquiétantes. Bon nombre de chercheurs en concluent que le PSÉME doit avoir une visibilité beaucoup plus grande.

Médias

La sensibilisation du grand public aux produits du PSÉME est, dans l'ensemble, fonction de la couverture médiatique. Afin d'évaluer dans quelle mesure les produits et services du Programme sont portés à l'attention du grand public par les médias et enrichissent les connaissances relatives à l'équité en matière d'emploi, nous avons interviewé un certain nombre de journalistes et de représentants des médias (presse écrite et électronique) qui ont formulé des demandes de renseignements auprès du Programme ou qui s'intéressent aux enjeux de l'emploi et de la politique sociale.

La couverture médiatique des enjeux reliés à l'équité en matière d'emploi et aux groupes désignés prend habituellement une des deux formes suivantes : des nouvelles fondées sur la publication de données ou d'études et des articles de fond dans lesquels un journaliste cherche à approfondir une question donnée. On couvre la nouvelle lorsque la diffusion d'une étude particulière ou de données comporte un intérêt sur le plan de l'actualité. À cet égard, il s'agit d'une réaction passive des médias. Les articles de fond, pour leur part, nécessitent de la recherche; c'est pourquoi les journalistes (ou chercheurs médiatiques) sont plus portés à chercher activement des données ou des renseignements auprès de Statistique Canada ou d'autres sources gouvernementales.

La presque totalité des personnes interviewées savent que Statistique Canada représente une source d'information sur les groupes désignés et les enjeux connexes, mais seulement une ou deux sont au courant du PSÉME. La plupart précisent qu'elles communiquent régulièrement avec Statistique Canada pour obtenir des renseignements et qu'elles sont impressionnées par la qualité du service obtenu. Comme l'affirme un chercheur de la CBC, le personnel de Statistique Canada ne recule devant rien pour lui venir en aide et il ajoute : «ils sont formidables». Le Bureau est considéré comme une source de données fiable et neutre.

Les principaux producteurs de nouvelles, tels que les réseaux de télévision et les grands quotidiens, sont abonnés au Quotidien de Statistique Canada. Cependant, étant donné que les produits du PSÉME n'y sont vraisemblablement pas énumérés, les représentants des médias ne sont habituellement pas mis au courant lorsqu'une étude ou des données du Programme sont publiées et ne sont donc pas en mesure de répondre par une couverture actuelle des produits du PSÉME. Une des premières productrices de l'émission «Prime Time News» de la CBC affirme ignorer ce que le PSÉME produit et demande si les données sont diffusées par les services de presse. Un certain nombre de journalistes disent vouloir être informés de la date de diffusion des diverses données et publications pour pouvoir mieux en couvrir la parution. D'autres précisent que les bureaux journalistiques d'Ottawa sont «débordés de papiers», si bien que l'information sur l'équité en matière d'emploi risque de se perdre dans la foule. Une personne

fait remarquer que les statistiques ne sont parfois pas aussi claires ni aussi récentes qu'on le voudrait.

Un certain nombre de recherchistes, qui sont habituellement chargés de rédiger les topos ou les interviews pour la télévision et la radio, ont reçu les profils et les ont trouvés très utiles. Une recherchiste admet même que les profils enrichissent beaucoup ses connaissances de l'équité en matière d'emploi. Au moins un recherchiste a utilisé la disquette et trouvé les données fort utiles pour appuyer divers projets.

Par contre, nous avons relevé des lacunes étonnantes dans la reconnaissance de Statistique Canada comme source de données sur l'équité en matière d'emploi ou les groupes désignés. Ainsi, la journaliste affectée aux questions de politique sociale par le Toronto Star, le quotidien ayant le plus fort tirage au pays, n'a jamais entendu parler du PSÉME et n'a jamais reçu de documents tels que les profils ou la trousse d'information sur l'équité en matière d'emploi, bien qu'elle ait reçu une brochure de la Commission ontarienne de l'équité d'emploi annonçant une modification aux dispositions législatives dans cette province. Les responsables du bureau d'Ottawa de ce journal ignorent, eux aussi, l'existence du PSÉME. D'autre part, le Halifax Chronicle Herald a rédigé dernièrement des articles de fond sur les diplômés autochtones des écoles de droit et sur les enseignants noirs, mais n'a pas songé à appeler Statistique Canada pour obtenir des renseignements, ignorant que des statistiques pouvaient avoir été publiées sur ces groupes à Halifax ou en Nouvelle-Écosse, même si le responsable des affectations du journal affirme faire régulièrement appel à Statistique Canada pour d'autres données.

Des journaux de moindre envergure comptent sur La Presse canadienne (PC) pour obtenir des renseignements sur les questions d'équité en matière d'emploi et des données sur les groupes désignés. D'après le directeur de la rédaction de la PC à Toronto, ses journalistes communiquent avec Statistique Canada «tout le temps» lorsqu'ils sont à la recherche de données. Ils sont encouragés à utiliser Statistique Canada comme source d'information parce que le Bureau est «fiable et neutre». Cependant, ni cette personne, ni le chef du bureau de la PC à Ottawa — responsable du recours intensif aux données de Statistique Canada depuis quelques années — n'ont jamais entendu parlé du PSÉME. Il semble que les journalistes de la PC rattachés au bureau d'Ottawa n'ont pas vu les profils ou la trousse d'information sur l'équité en matière d'emploi et ne connaissent aucune étude et aucun autre rapport produit par le Programme. Le chef du bureau d'Ottawa précise que si l'information n'est pas publiée dans Le Quotidien ou dans Tendances sociales canadiennes, les journalistes n'auront même pas les renseignements voulus pour la demander.

V. ÉVALUATION GLOBALE DU PROGRAMME

À partir des observations formulées par les utilisateurs interviewés, il est possible de tirer des conclusions générales et de procéder à une évaluation globale du PSÉME en mettant l'accent sur les principaux enjeux soulevés.

Le Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 1991, composé de tableaux fondés sur les données du Recensement et de l'ESLA, fourni sur disquette aux employeurs par DRHC et vendu aux autres utilisateurs par Statistique Canada, représente en effet le produit de base le plus couramment utilisé du PSÉME. Les principaux ministères clients au palier fédéral connaissent très bien le produit et certains prennent évidemment une part active à l'élaboration et à l'emballage des données destinées aux employeurs.

Ces utilisateurs estiment que les produits existants sont essentiels au fonctionnement des divers programmes ministériels d'équité en matière d'emploi, de même qu'à l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du Programme de contrats fédéraux. Le PSÉME a permis à DRHC de fournir aux employeurs les données dont ils ont besoin pour se conformer aux exigences de la *Loi*. Si le PSÉME n'existait pas, l'équité en matière d'emploi n'évoluerait pas de la manière prévue par le législateur.

Tous les employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et régis par le Programme de contrats fédéraux sont au courant des données de base sur l'équité en matière d'emploi (c'est-à-dire le Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 1991) parce qu'ils le reçoivent directement de DRHC sur disquette. Ce produit est essentiel à la presque totalité des employeurs qui souhaitent fixer des objectifs et établir des calendriers d'équité en matière d'emploi, comme le prévoient les dispositions législatives. En règle générale, les données sur l'équité en matière d'emploi répondent aux besoins des employeurs régis par les lois et les programmes fédéraux, en dépit des quelques difficultés discutées ci-dessous.

Dans l'ensemble, les consultants connaissent eux aussi les disquettes renfermant les données de base et s'en servent pour conseiller et aider leur clientèle à élaborer des programmes d'équité en matière d'emploi. Les chercheurs, à leur tour, sont bien au courant des données. Bon nombre d'entre eux font appel aux données sur l'équité en matière d'emploi tirées des disquettes et un certain nombre travaillent directement à partir des sources initiales comme le Recensement et l'ESLA. La plupart des personnes interviewées oeuvrant dans le secteur public connaissent également ce produit.

Par contre, parmi les autres utilisateurs secondaires tels que les organisations non gouvernementales, les syndicats et les médias, les données sur l'équité en matière d'emploi ne sont pas bien connues. Ceux qui ont entendu parler des disquettes n'ont habituellement pas les moyens de les acheter et ne se servent donc pas des données qu'elles renferment. Tous ces utilisateurs, en revanche, portent un intérêt aux données.

D'autre part, il existe vraisemblablement des moyens plus efficaces de communiquer à ces utilisateurs les produits du PSÉME, comme nous le verrons plus loin. Le fait que le principal produit du PSÉME ne soit pas bien connu de ces utilisateurs secondaires et du grand public ne représente donc pas forcément un problème insurmontable.

Ceux qui recourent aux données de 1991 sur l'équité en matière d'emploi soulèvent un certain nombre de questions fondamentales.

Problèmes liés aux logiciels

La plupart des employeurs du secteur privé régis par les lois et les programmes fédéraux d'équité en matière d'emploi affirment avoir du mal à exploiter les logiciels. Bien que les conseillers de DRHC se soient employés à régler ces problèmes et qu'ils se soient mis à la disposition des employeurs qui y sont confrontés, le fait que les problèmes soient généralisés sous-entend qu'on peut trouver des moyens plus efficaces de les régler, notamment en présentant un plus grand nombre d'ateliers pour expliquer le fonctionnement des logiciels, en améliorant le manuel dans le but de le rendre plus facile d'utilisation et en consacrant un plus grand budget publicitaire aux services consultatifs. La révision du programme logiciel lui-même est une autre solution à envisager. Les principaux problèmes semblent avoir trait à l'impression des tableaux à partir du logiciel Browser, au téléchargement du programme Browser dans d'autres systèmes et au fait que les employeurs ont l'embarras du choix des données et n'arrivent pas à sélectionner ce dont ils ont besoin. Un certain nombre d'employeurs estiment également que le manuel est quelque peu impénétrable.

Malgré ces observations de la plupart des 66 employeurs interviewés dans le cadre de la présente étude, DRHC affirme avoir reçu des employeurs des commentaires beaucoup plus positifs. Alors qu'on a signalé un certain nombre de problèmes d'impression, DRHC précise que les employeurs qui ont participé à ses ateliers ou ses séances de formation ou qui ont fait appel à sa ligne de dépannage ont eu peu de mal à exploiter les progiciels.

Peu d'employeurs semblent se servir du logiciel XV. Par contre, un certain nombre de chercheurs interviewés recourent à ce programme et en disent le plus grand bien.

Le concept de la disponibilité

Bien qu'il ne s'agisse pas, à proprement parler, d'un enjeu du PSÉME, le concept de la disponibilité est un sujet de préoccupation pour un certain nombre d'utilisateurs. Les données sur l'équité en matière d'emploi présentent le nombre de membres des groupes désignés dans diverses professions, qui est tenu à son tour pour une mesure de la disponibilité de ces membres pour les employeurs. Par contre, la sous-représentation des membres des groupes désignés dans des professions données peut elle-même traduire une certaine discrimination ou des obstacles à l'équité en matière d'emploi. Selon certains intervenants, il convient peut-être de se pencher sur

les études et la formation comme mesure de la disponibilité plutôt que de dénombrer les personnes qui font déjà partie d'une profession donnée. Il est précisé, à titre d'exemple, que la loi ontarienne sur l'équité en matière d'emploi donne une acception plus vaste à la notion de la disponibilité. Étant donné que le PSÉME semble destiné à fournir des données à la Commission ontarienne de l'équité d'emploi pour diffusion ultérieure aux employeurs régis par les lois de cette province, on soulève la question des données comparables pour les employeurs fédéraux.

Définitions des groupes désignés

Alors que les principaux ministères clients fédéraux sont conscients du fait que les définitions des membres des groupes désignés donnent lieu à un certain nombre de problèmes, les employeurs sont peu nombreux à soulever la question. Les enjeux reliés aux définitions sont abordés dans la trousse d'information sur l'équité en matière d'emploi et dans les manuels des logiciels, mais la question ne semble pas préoccuper un grand nombre d'employeurs. La principale exception concernerait la définition des personnes ayant une incapapcité. La définition prévue aux fins de l'équité en matière d'emploi ne correspond pas très bien à celle utilisée pour l'ESLA, si bien que plusieurs intervenants estiment qu'ils ne comparent pas des éléments de même nature.

Les principaux ministères clients portent une attention soutenue à l'amélioration des définitions par le biais du GTIÉME. Il s'agit manifestement d'un domaine où le PSÉME pourra continuer à élaborer des données. Il serait évidemment bénéfique que Statistique Canada collabore étroitement avec les principaux ministères clients afin d'harmoniser les définitions des membres des groupes désignés qui seront incorporées dans l'éventuelle modification de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Pour ce qui concerne les minorités visibles, l'idée d'une question directe sur la race dans le Recensement recueille de nombreux appuis. Les utilisateurs savent néanmoins que cette solution risque de ne pas être réalisable. En attendant, bon nombre d'entre eux aimeraient obtenir une ventilation plus fine de la catégorie des minorités visibles dans le but de cerner les différents groupes au sein de cette catégorie et d'en suivre l'évolution.

Classifications professionnelles

La classification professionnelle semble poser un problème pour un certain nombre d'utilisateurs, qui estiment que les 12 groupes professionnels sont trop vastes, surtout au niveau des cadres. Les employeurs ne savent peut-être pas que les groupes de base de la CTP/CNP sont conçus pour former les éléments à partir desquels un employeur peut construire ses propres données sur la disponibilité. De nombreux employeurs semblent avoir du mal à intégrer les membres de leur personnel à la structure des groupes de base de la CTP/CNP. Comme le souligne un chercheur, le problème tient peut-être au fait qu'une profession n'est pas un emploi, alors que les

employeurs régis par les lois sur l'équité en matière d'emploi se préoccupent d'emplois. Il sera peut-être possible de se pencher sur certaines de ces préoccupations au moment du passage de la CTP à la CNP.

Lacunes statistiques

Plusieurs lacunes statistiques sont mentionnées par un nombre appréciable d'utilisateurs. On pourrait aborder un certain nombre de ces préoccupations au moyen de projets d'élaboration de données ou d'études de recherche entrepris par le PSÉME. Dans certains cas, l'élaboration des données est déjà amorcée dans le cadre du Programme.

a) On a besoin d'autres données sur les études et la formation. Alors que des données sur le niveau d'instruction et le domaine de spécialisation des membres des groupes désignés sont disponibles à partir du Recensement et de l'ESLA, des données annuelles sur les effectifs des universités et des collèges canadiens et sur les diplômes remis ne sont disponibles que pour les femmes. Ces données englobent les grades et les diplômes reçus (niveau atteint et domaine de spécialisation) et sont recueillies par Statistique Canada par le biais du Système d'information statistique sur la clientèle des universités (SISCU) et du Système d'information statistique sur la clientèle des collèges communautaires (SISCCC). Il faut des renseignements semblables sur les membres des trois autres groupes désignés.

   La question de la transition entre les études et la vie professionnelle est également critique pour la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. Alors que des fonds semblent avoir été affectés à l'élaboration de données sur les études, les données en question ne sont toujours pas disponibles. D'autres utilisateurs font état des données sur les effectifs des programmes de formation et d'apprentissage.

b) Un nombre appréciable d'utilisateurs font savoir qu'il est important de prévoir une ventilation selon le sexe pour chacun des groupes désignés. On souligne qu'il peut exister des écarts importants entre le chemin de l'équité en matière d'emploi emprunté par les femmes et celui pris par les hommes au sein des groupes des minorités visibles, des Autochtones et des personnes ayant une incapacité. Plusieurs utilisateurs recommandent fortement que toutes les données soient systématiquement publiées avec une ventilation selon le sexe.

c) L'importance de la variable de l'âge est également relevée par des chercheurs, qui estiment que certains membres des groupes désignés subissent l'effet conjugué de l'âgisme et du racisme, par exemple, ou encore de l'âgisme et du sexisme, et qu'il deviendra de plus en plus important de publier des données sur l'équité en matière d'emploi ventilées selon l'âge à mesure que vieillit la population.

d) On propose aussi d'incorporer des données sur la taille de l'entreprise dans les ensembles de données existants, surtout du fait que les lois sur l'équité en matière d'emploi sont parfois fondées sur la taille de l'établissement.

e) Les chercheurs tout particulièrement expriment le besoin d'ensembles de données intégrés, notamment en ce qui concerne les caractéristiques d'une entreprise fusionnées avec les antécédents professionnels des particuliers, de même que les données sur les petites régions pour faciliter les comparaisons régionales.

Actualité

Cet enjeu regroupe deux grandes questions, à savoir la fréquence avec laquelle sont réalisés le Recensement et l'ESLA et les délais de traitement des données recueillies.

Les représentants des principaux ministères clients estiment que les données sur les groupes désignés sont nécessaires au moins sur une base quinquennale. Un certain nombre d'utilisateurs voudraient les faire produire plus fréquemment, tout en reconnaissant qu'il est onéreux de procéder à une enquête intercensitaire. Par contre, plusieurs sont d'avis que, dans une conjoncture marquée au coin de la rationalisation, de nombreux employeurs n'ont toujours pas respecté les critères de disponibilité découlant du Recensement de 1986.

Plusieurs utilisateurs proposent des modifications à l'Enquête sur la population active qui feraient en sorte que les données de cette enquête soient disponibles pour les membres des groupes désignés. Il en résulterait une information plus à jour pour les chercheurs et les ONG, par exemple, même si on reconnaît que cette démarche risque de coûter trop cher.

Les retards survenus dans la livraison des rapports et des extractions spéciales fondés sur l'ESLA et le Recensement de 1991 posent des problèmes pour un certain nombre d'utilisateurs, notamment DRHC, pressé de mettre un terme à son analyse des données et de la faire parvenir aux employeurs. Il n'est pas facile de justifier auprès de ces utilisateurs le long délai de production des données. Il est cependant admis que les retards mis à exécuter les extractions spéciales nécessaires au programme d'équité en matière d'emploi s'expliquent, dans une large mesure, par l'implantation d'un nouveau système d'extraction à Statistique Canada. Un certain nombre d'autres utilisateurs se plaignent du délai «trop long» qu'on met à publier les données du Recensement, de sorte que celles-ci ne sont plus actuelles au moment où elles sont reçues.

Enquêtes longitudinales

Chaque élément du programme actuel du Recensement et des enquêtes postcensitaires produit des estimations standard transversales. Des enquêtes longitudinales pourraient fournir des données sur les flux, mais la stratégie serait plus onéreuse que la démarche actuelle et susciterait également un problème lié à la taille de l'échantillon, notamment pour saisir le détail des RMR. On craint aussi qu'en raison de la finesse des détails requis pour les RMR, il ne demeure coûteux de fournir des données sur la disponibilité aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Un certain nombre de chercheurs soulignent que les données longitudinales faciliteraient le contrôle de l'efficacité des programmes d'équité en matière d'emploi, mais ils ne proposent pas de considérer ces données comme prioritaires.

Les **profils** décrivant les caractéristiques des groupes désignés et la **trousse d'information sur l'équité en matière d'emploi** sont relativement peu connus à l'extérieur des principaux ministères clients fédéraux. La trousse aurait été envoyée à tous les employeurs, mais bon nombre d'entre eux ne se souviennent pas de l'avoir reçue. Les employeurs qui ont vu ces produits du PSÉME les considèrent comme très utiles à titre d'information documentaire. Les utilisateurs secondaires, notamment les ONG et les médias, se disent très intéressés à recevoir ces produits, bien qu'ils soient nombreux à ne pas les connaître. Si l'on intensifiait les efforts en vue de diffuser ces produits sur une vaste échelle, on rehausserait la visibilité du Programme et on enrichirait sans aucun doute les connaissances qu'a le grand public de l'équité en matière d'emploi et des questions d'équité en général.

Profils et projections des groupes désignés

Les profils des groupes désignés fondés sur les données de 1991 ne seraient pas encore disponibles. Par contre, les personnes qui ont fait appel aux profils fondés sur les données de 1986 les ont trouvés utiles.

Un nombre considérable d'employeurs aimeraient obtenir des projections. Beaucoup d'employeurs établissent des plans quinquennaux et accueilleraient volontiers une indication des tendances futures que prendra vraisemblablement la représentation des groupes désignés dans l'ensemble de la main-d'oeuvre. La presque totalité des personnes interviewées ignorent que ces projections sont déjà disponibles.

Rapports de recherche

Parmi les principaux ministères clients, les documents de travail produits par le PSÉME sont considérés comme ayant une qualité irréprochable et comme ayant beaucoup enrichi les connaissances relatives à l'équité en matière d'emploi et les questions d'équité en général. Cette opinion est partagée par toutes les personnes qui sont au courant de ces études.

Malheureusement, rares sont les personnes à l'extérieur de ce cercle relativement restreint qui connaissent l'existence de ces rapports de recherche. Dans l'ensemble, les employeurs ne semblent pas intéressés à ces produits, ce qui ne saurait surprendre puisque leur principale préoccupation consiste à se conformer à la loi; pour y arriver, ils n'ont besoin que des données sur la disponibilité.

D'autre part, les ONG, les médias et d'autres intervenants affirment vouloir s'informer davantage sur ces études et estiment qu'ils les trouveraient utiles pour enrichir leurs connaissances du domaine. Les chercheurs font valoir que les rapports de recherche du PSÉME ne sont pas facilement convertis en articles pour les publications intitulées Tendances sociales canadiennes et L'emploi et le revenu en perspective. L'information n'est pas mise à la disposition du public ni présentée de manière à être exploitée par l'enseignant à des fins pédagogiques. Ces produits gagneraient manifestement à faire l'objet d'une meilleure promotion et d'une diffusion plus vaste, comme nous le verrons plus loin.

Parmi les chercheurs interviewés, un bon nombre ont contribué au Programme en signant les études en question. Pourtant, plusieurs ont fait valoir que ces travaux sont peu connus à l'extérieur d'un cercle assez restreint. On estime que les études de recherche générées par le Programme pourraient considérablement enrichir les connaissances dans le domaine. Pour les chercheurs qui connaissent bien le PSÉME, les rapports sont très utiles aux travaux analytiques réalisés dans ce domaine.

Absolument personne ne donne à entendre que ces études font double emploi parce que des travaux semblables sont disponibles ailleurs. Comme le fait remarquer un chercheur, la documentation dans ce domaine n'est pas volumineuse et elle est dominée par les travaux appliqués, qui ont tout de même leur importance.

Certains intervenants considèrent comme souhaitable un programme de recherche mieux coordonné et mieux orienté pour le PSÉME. De plus, on ne manque pas de recommandations pour les domaines à approfondir. Évidemment, l'aptitude à pousser le programme de recherche plus loin risque d'être limitée par des contraintes budgétaires. Bien qu'il soit manifeste que ce volet du Programme contribue grandement à enrichir les connaissances dans le domaine, son apport serait considérablement amélioré si les activités de recherche étaient mieux connues.

Produits d'évaluation et d'élaboration des données

La plupart des produits d'évaluation et d'élaboration des données du PSÉME ne sont pas visibles aux utilisateurs externes, mais de nombreux intervenants les considèrent comme essentiels à la réussite du Programme. En effet, il s'agit des entrées intermédiaires dans le produit final, à savoir les données sur l'équité en matière d'emploi sans lesquelles les employeurs ne pourraient pas se conformer aux dispositions de la loi. Alors que ces produits ne comportent pas un intérêt direct pour bon nombre d'utilisateurs, ils sont manifestement essentiels à l'élaboration de

données pertinentes de toute première qualité qui sauront, à long terme, appuyer le programme de l'équité en matière d'emploi. Les préoccupations de certains utilisateurs, notamment pour ce qui concerne les définitions des membres des groupes désignés, les groupes professionnels et les lacunes statistiques, peuvent se régler par le biais des produits d'évaluation et d'élaboration des données; d'ailleurs, ce volet du Programme se penche déjà sur bon nombre de ces enjeux.

Accroître la visibilité du PSÉME

La principale conclusion à tirer du présent rapport d'évaluation est peut-être la suivante : le PSÉME constitue une mine de renseignements précieux, dont la plus grande partie reste invisible au grand public, aux utilisateurs éventuels et même à bon nombre de chercheurs. Alors que les employeurs reçoivent habituellement toute l'information dont ils ont besoin pour établir leurs objectifs et leurs calendriers et pour répondre aux exigences de la loi, tout en profitant des travaux — invisibles, pour une bonne part — d'élaboration de données réalisés dans le cadre du Programme, les produits et services du PSÉME sont, dans une large mesure, inconnus à l'extérieur d'un cercle restreint d'utilisateurs.

Bon nombre de personnes interviewées, étonnées d'apprendre l'existence des produits et services du Programme, aimeraient beaucoup s'informer davantage. La production du Programme aurait manifestement une bien plus grande utilité si les intéressés en connaissaient l'existence.

Il existe plusieurs façons d'aborder cet aspect du problème, dont certaines ont été suggérées par les personnes interviewées. Les représentants des médias, par exemple, qui servent d'intermédiaires pour la transmission de l'information et qui sensibilisent le grand public à l'équité en matière d'emploi et aux enjeux de l'équité en général, connaissent tous très bien le rôle que joue Statistique Canada comme source de données fiables et crédibles. La plupart sont abonnés au Quotidien, mais il semble que les produits et services du PSÉME n'y soient pas énumérés. Voilà un élément de solution qu'on aurait intérêt à approfondir.

Pour le grand public, et plus particulièrement pour les ONG, les syndicats et d'autres intervenants, on pourrait publier toute la production du PSÉME dans Tendances sociales canadiennes et L'emploi et le revenu en perspective. Un bon nombre des groupes susmentionnés connaissent déjà les publications en cause, rédigées de manière à atteindre un vaste public. En outre, le prix relativement abordable de ces publications les mettrait à la portée de la plupart des organismes sans but lucratif et des autres groupes aux ressources financières limitées.

Les profils et la trousse d'information sur l'équité en matière d'emploi seraient le plus utiles à ces utilisateurs éventuels. Il y aurait lieu de songer à diffuser ces produits sur une plus vaste échelle.

Une des personnes interviewées a également proposé le lancement d'une publication spéciale sur l'équité en matière d'emploi, qui serait diffusée sur une base annuelle et s'inspirerait des

produits du PSÉME pour faire paraître une dizaine d'articles sur divers sujets, rédigés dans une langue accessible au grand public.

Les ateliers représentent vraisemblablement un moyen très efficace pour aider les utilisateurs et diffuser la production du PSÉME. La presque totalité des personnes interviewées qui ont participé à un atelier l'ont trouvé très utile. Bon nombre d'entre elles voudraient que les ateliers soient présentés régulièrement, afin d'aider les utilisateurs à interpréter les données et de fournir une tribune pour la discussion des activités du Programme liées à la recherche et à l'élaboration des données.

Bon nombre d'utilisateurs, surtout les ONG, ignorent le rôle joué par les bureaux régionaux de Statistique Canada lorsqu'il s'agit de fournir les produits relatifs à l'équité en matière d'emploi et d'aider les utilisateurs. Il y aurait lieu d'accroître la visibilité de ces activités aux yeux du grand public.

L'importance du PSÉME

Dans l'ensemble, le PSÉME est très favorablement évalué par les personnes interviewées. Dans une conjoncture caractérisée par des compressions budgétaires, les principaux ministères clients craignent beaucoup que le programme ne tombe sous le couperet. Ils estiment que les produits existants sont essentiels au fonctionnement des programmes d'équité en matière d'emploi chez eux et à l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le PSÉME a permis à DRHC de proposer les produits dont les employeurs ont besoin pour se conformer à la loi. Bien qu'il soit théoriquement possible de fonctionner sans le PSÉME, la suppression du Programme réduirait fortement les travaux de développement qui jettent de la lumière sur l'équité en matière d'emploi, et l'équité en matière d'emploi n'évoluerait pas de la manière prévue par le législateur. En l'absence du PSÉME, certaines données seraient produites par Statistique Canada et d'autres, par DRHC, mais non au même niveau qu'aujourd'hui. De plus, le SCT et la CCDP auraient alors une incidence négligeable. Les organismes fédéraux compétents pour ce qui concerne l'équité en matière d'emploi (DRHC, le SCT, la CFP et la CCDP) risqueraient alors de faire appel, chacun de son côté, à différentes normes et méthodologies, ce qui aurait une incidence négative sur l'équité en matière d'emploi.

Le fait que le PSÉME soit domicilié à Statistique Canada garantit, estime-t-on, la crédibilité des données. En effet, le Bureau est considéré comme indépendant et neutre. Il s'agit d'un atout précieux sur le plan de l'application des dispositions législatives qui régissent l'équité en matière d'emploi, surtout en ce qui concerne la CCDP, qui est parfois saisie de plaintes formulées à l'endroit de ministères et d'organismes fédéraux, et le SCT, en sa qualité d'employeur. L'essentiel, c'est qu'on dispose de données objectives et neutres, pour que tous les employeurs — ministères et organismes fédéraux et SCT compris — soient mesurés selon la même norme objective, fondée sur les meilleures données qu'il est possible de produire. On

juge que le PSÉME, fort de ses rapports privilégiés avec Statistique Canada, peut garantir des données neutres et objectives. En outre, il est considéré comme utile que l'équité en matière d'emploi soit un point de convergence au sein du Bureau, afin que les intérêts de l'équité en matière d'emploi soient représentés dans le Recensement, les enquêtes postcensitaires et, s'il y a lieu, d'autres enquêtes d'envergure. Dans l'ensemble, on convient que le PSÉME exerce une fonction très utile et que son maintien est souhaitable.

ANNEXE I

Rapports et produits du Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi

Il est possible d'obtenir les rapports et les produits suivants par l'entremise du Programme. La plupart des rapports sont gratuits. On peut aussi se procurer, moyennant des frais basés selon le principe de récupération des coûts, des produits semi-personnalisés et personnalisés établis à partir des concepts et des variables de l'équité en matière d'emploi.

Généralités

1.1 *Définitions des minorités visibles, des autochtones et des personnes handicapées pour l'équité en matière d'emploi* (J. Coulter/A. Furrie), avril 1989

1.2 *Products and Services for Employment Equity -- 1986 Census of Population*, (document de travail) (J. Coulter)

1.3 *Équité en matière d'emploi - rapport statistique sur la disponibilité des groupes désignés*

1.4 *Intercensal Estimates of Employment Equity Designated Groups: Survey Options* (document de travail) (P. Fay/H. Hofmann/A. Satin/S. Murray)

1.5 *Intercensal Changes in Employment Equity: Women, Aboriginal Persons and Visible Minorities - Part A: The Working Age Population* (document de travail) (M. Moore)

1.6 *Mobilité professionnelle, variations de salaire et groupes désignés aux termes du programme d'équité en matière d'emploi* (D. Boothby)

1.8 *Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi : Premier rapport annuel, 1988-1989* (B. Cardillo)

1.9 *Profils des minorités visibles et des autochtones - Recensement de 1986* (disponible auprès de D. Wrighte, SC, 951-3944) (disponible sur papier au coût de 95 $, ou sur bande magnétique ou disquette au côut de 250 $)

1.10 *A Conceptual Framework for Employment Equity Data Development* (document de travail) (Bureau of Management Consulting)

1.11 *Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi : Deuxième rapport annuel, 1989-1990* (B. Cardillo)

1.12 *L'incidence du Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi à Statistique Canada*, (personnel du PSÉME)

1.14 *Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi: Troisième rapport annuel, 1990-1991* (personnel du PSÉME)

1.15 *Activité sur le marché du travail des groupes désignés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1988-1989* (I. Silver)

1.16 *Niveau d'instruction et disponibilité pour le travail* (W. Saveland)

1.17 *Les arrivants dans la population active et leur profession* (D. Boothby)

1.18 *Les désavantages liés à l'emploi que connaissent les femmes qui appartiennent à une minorité visible* (M. Mohan)

1.19 *Inter-Occupational Mobility of Groups Designated under the Employment Equity Act, 1986-1989* (document de travail) (I. Silver)

1.20 *Assessment of Job Changes, Occupational Status and Wage Rates for Employment Equity Designated Groups, 1988-1989* (document de travail) (I. Silver)

1.21 *Profil de la présence des groupes désignés sur le marché du travail canadien d'après les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 1988*, (M. E. Lalonde)

1.22 *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 1991, logiciel «Browser»* (disquette 150$)

1.23 *Possibilités de produire des estimations intercensitaires relatives aux membres des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi*, (J. Coulter/W. Shastry)

1.24 *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 1991, logiciel «XV»* (disquette $250)

1.25 *Trousse d'information de 1991 sur l'équité en matière d'emploi incluant - Définitions des groupes désignés, Faits saillants pour le Canada, et Questions et réponses*

1.26 *Faits saillants sur les groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi, Recensement de 1991, pour les RMR* (PSÉME)

1.27 *Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi: Quatrième rapport annuel, 1992-1993 à 1993-1994* (personnel du PSÉME)

1.28 *Base de données bibliographique sur l'équité en matière d'emploi* (30$)

Femmes

2.1 *Affirmative Action: An examination of the Women in Non-Traditional Occupations Model* (document de travail) (R. Shepherd)

2.3 *Projections de la population féminine pour le Canada, les provinces et les territoires, 1991-2016* (R. Verma/M. V. George)

Les Autochtones

3.1 *Évaluation de la comparabilité des données des recensements de 1981 et de 1986 sur la population des réserves indiennes au Canada* (P. Nicholson)

3.2 *Comparabilité des données des recensements de 1981 et de 1986 (variables de l'échantillon) sur la population des réserves indiennes au Canada* (J. Stanic)

3.3 *Debriefing Report on "Northern Reserve Test"* (document de travail) (W. Boxhill)

3.4 *Northern Reserve Test* (document de travail) (P. Johanis/W. Boxhill)

3.5 *Report on Workshops on Data Collection in Aboriginal Communities* (document de travail) (W. Boxhill)

3.6 *Compte rendu des ateliers sur la collecte des données auprès des Autochtones et des populations difficiles à dénombrer dans les région urbaines* (W. Boxhill)

3.7 *Profil de la population autochtone vivant dans certains secteurs situés en dehors des réserves, Recensement de 1986* (A. Siggner), (Volume 1, 45$, Volume 2, 55$)

3.8 *Report on the Statistics Canada presentation to the Assembly of First Nations Confederacy Meeting* (document de travail) (A. Siggner/P. Johanis)

3.9 *1991 Census Canvasser Questionnaire* (document de travail) (P. Johanis)

3.10 *Analysis of the Aboriginal Portions of the NCT-1 Questions 15, 16 and 17* (document de travail) (A. Siggner)

3.11 *Final Report on 1991 NCT-2: Aboriginal Questions* (document de travail) (A. Siggner)

3.12 *Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi - Feuilles d'information - Recensement de 1986: La population autochtone* (P. White) (2$ par feuille ou 10$ pour les 8 feuilles)

3.13 *Projections de la population canadienne d'ascendance autochtone, 1991-2016* (F. Nault/É. Jenkins)

Les minorités visibles

4.1 *Testing 1991 Census Ethnic Ancestry, Ethnic Identity and Race Questions: Results of Two Surveys* (document de travail) (P. White)

4.2 *Report on focus groups to study reactions to Ethnic/Race Questions for the 1991 Census* (document de travail) (B. Breedon)

4.3 *Comparaison des chiffres des Recensements de 1981 et de 1986 sur les minorités visibles au Canada*, (W. Wright)

4.6 *Report on the National Census Test in Supplemental Sample Enumeration Areas* (document de travail) (W. Boxhill/B. Ham)

4.7 *Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi, Feuille d'information, Recensement de 1986*, (P. White) (2 $ par groupe, 10 $ par RMR et 25 $ pour la série complète de 60 profils)

4.8 *NCT-1 Report - Ethnic Origin, Ethnic Identity* (document de travail) (P. White)

4.9 *Analysis of NCT-1 Question 17 - Race or Colour* (document de travail) (P. White)

4.10 *NCT-2: Ethnic Origin of Parents and Grandparents - Ethnic Identity* (document de travail) (P. White)

4.11 *Enquête sur l'activité, partie 1: Analyse des questions sur les minorités visibles* (M. Mohan)

4.12 *Choisir les données de recensement à utiliser dans le cadre du dénombrement des minorités visibles : une tâche peu facile* (révisé) (W. Boxhill)

4.13 *Méthodes de collecte des données sur les minorités visibles au Canada : Examen et commentaires*, (révisé) (W. Boxhill)

4.14 *Les minorités visibles dans la population cible élargie pour le Recensement de 1991 : estimation au 1er août 1990* (rapport technique) (M. Michalowski)

4.15 *Patterns of Socio-economic Disadvantage for Selected Ethnic Groups, Canada, 1986* (document de travail) (E. Harvey)

4.16 *Factors Influencing Socio-economic Disadvantage Among Selected Ethnic Groups, Canada, 1986 : in Multiple Regression Analysis* (document de travail) (E. Harvey)

4.17 *Projections démographiques de groupes minoritaires visibles, Canada, provinces et régions, 1991-2016* (W.E. Kalback/R. Verma/M.V. George/S.Y. Dai)

Personnes ayant une incapacité

5.1 *L'incapacité et le marché du travail: une analyse des personnes inactives ayant une incapacité* (G. Cohen) (15$ - disponible du Programme des enquêtes postcensitiare, SC, 951-2050)

5.2 *Report on the Ratios of the Disabled 15 to 64 who worked in 1981-86 to the population 15 to 64 who worked in 1981-86* (Univers de l'enquête sur la population active)(document de travail) (A. Kempster)

5.3 *Validation of a Measure of Psychiatric Disability in a Community Sample* (document de travail) (P. Goering/W. Lancee/J. Cochrane)

5.4 *Certaines conséquences socio-économiques de l'incapacité pour les femmes au Canada, 1986-1987 (ESLA)* - (E. Harvey/L. Tepperman) (15$ - disponible du Programme des enquêtes postcensitaire, SC, 951-2050)

5.5 *Profil de trois catégories de personnes ayant une incapacité* (G.Cohen) (15$ - disponible du Programme des enquêtes postcensitaire, SC, 951-2050)

5.6 *Rapport sur l'«Enquête sur la santé et l'état d'emploi: Sélection de l'incapacité»* (document de travail) (M. Brodeur)

5.7 *Rapport sur l'«Enquête sur la santé et l'état d'emploi : Recommandations pour la conception d'un prochain questionnaire»* (document de travail) (M. Brodeur/M. Lavigne)

5.8 *The Health and Employment Status Survey: Report on Operational Issues* (document de travail) (J. Sauvé)

5.9 *Population des personnes ayant une incapacité - Enquête sur la santé et les limitations d'activités* - (E. Harvey)

5.11 *Bien-être économique et activité des personnes ayant une incapacité au Canada* (D. Hum/W. Simpson)

5.12 *Profil des personnes ayant une incapacité* (limitées au travail)(K. Roberts/W. Steele)(35$)

5.13 *Fréquence de l'incapacité selon l'étape du cycle de vie et emploi des personnes ayant une incapacité au Canada* (D. Hum/W. Simpson)

5.14 *Sources de revenu des personnes ayant une incapacité au Canada* (D. Hum/W. Simpson)

5.15 *Projections ayant trait aux personnes atteintes d'une incapacité liée au travail, Canada, provinces et territoires, 1991-2016* (J. Chen/R. Verma/M.V. George)

ANNEXE II

Répertoire des organismes et des personnes consultés

Les personnes et les organismes suivants ont été consultés lors de la rédaction de ce rapport.

Principaux ministères clients

Commission canadienne des droits de la personne
- Erika Boukamp Bosch
- Marguerite Keeley

Développement des ressources humaines Canada
- Michel Caron
- Phil Fay
- Rick Henderson
- Syed Naseem
- Gay Stinson

Commission de la fonction publique
- Mireille Martin

Statistique Canada
- John Coombs
- Karen Kelly
- Doug Norris
- Josephine Stanic

Secrétariat du Conseil du Trésor
- Wally Boxhill
- Marjorie David
- Jim Plumpton

Employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Nom	Nombre d'employés	Endroit
Plus que 10,000 employés		
Banque de Montréal	28 152	Montréal
Banque de Nouvelle-Écosse	28 079	Toronto
Banque Nationale du Canada	13 975	Montréal
Banque Canadienne Impériale de Commerce	41 888	Toronto
Banque Royale du Canada	50 893	Montréal
Banque Toronto-Dominion	24 868	Toronto
Air Canada	19 926	Montréal
Canadien National	31 386	Montréal
CP Rail	20 574	Montréal
AGT Ltd.	11 163	Edmonton
Bell Canada	54 611	Montréal
BC Telephone	14 032	Vancouver
Société canadienne des postes	57 545	Ottawa
Société Radio-Canada	12 701	Ottawa
Purolator Courrier	11 047	Toronto
Employeurs de 3 000 à 10 000 employés		
Banque laurentienne du Canada	3 027	Montréal
Hongkong Bank of Canada	3 348	Vancouver
BC Maritime Employers Assoc.	3 911	Vancouver
Via Rail	4 778	Montréal
Maritime Telegraph & Telephone	3 980	Halifax
Rogers Cable TV	3 032	Toronto
UPS Canada	4 974	Toronto
Énergie atomique du Canada	4 762	Ottawa
Société canadienne d'hypothèques et de logement	3 037	Ottawa
Saskatchewan Wheat Pool	3 220	Regina
Employeurs de 500 à 3,000 employés		
Transport		
Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton Regional Transit	2 273	Ottawa
Voie maritime du Saint-Laurent	1 093	Ottawa
TransCanada Pipelines	2 234	Calgary

Auto Haulaway	1 201	Oakville
Byers Transport	731	Edmonton
Day & Ross	1 680	Nouveau Brunswick
Communications		
New Brunswick Telephone	2 488	Saint John
Autres secteurs		
Manitoba Pool Elevators	981	Winnipeg
Robin Hood Multifoods	1 538	Markham
United Grain Growers	1 590	Winnipeg
Alberta Wheat Pool	1 593	Calgary
Cape Breton Development	2 400	Glace Bay

Employeurs de 100 à 500 employés

Transport		
Imperial Oil	168	Toronto
American Airlines	339	Forth Worth, Texas
Westshore Terminals	219	C.-B.
Trans Mountain Pipeline	282	Vancouver
Dixon Van Lines Communications	292	Edmonton
CTV Television Network	380	Toronto
Fundy Cable	206	Nouveau-Brunswick
Moffat Communications	397	Winnipeg
Videotron Communications	178	Edmonton
YTV Canada	156	Toronto
Autres secteurs		
Conseil des arts du Canada	239	Ottawa
Musée national des sciences et de la technologie	222	Ottawa

Entrepreneurs visés par un contrat fédéral

Gagnant d'un prix de mérite		
Amdahl Canada	350	Toronto
Petro-Canada	5 000	Calgary

Gagnant d'un certificat de mérite

Camco Inc.	2 000	Mississauga
Pratt & Whitney Canada	7 000	Montréal
Simon Fraser University		Vancouver
Standard Aero Ltd.	600	Winnipeg
University of Saskatchewan	6 000	Regina

Employeurs présentement sous revue

Finning Ltd.	2 364	Vancouver
Baxter Corporation	1 811	Mississauga
Drake International	3 300	Toronto
Fedmet Inc.	1 400	Concord
Gandalf Data	750	Ottawa
RBC Dominion Securities	2 359	Toronto
St. John's Shipbuilding	1 015	Halifax
University of Toronto	12 000	Toronto
Corporation Tapis Peerless	1 240	Montréal
Rolland Inc.	1 200	Montréal

<u>Utilisateurs secondaires</u>

Consultants

Lynn Bevan	Avocate, Toronto
Amanda Bishop	The Wyatt Company, Toronto
Derek Brackley	Consultant régional, EME, DRHC, Vancouver
Shelley Cornforth	Peat Marwick, Toronto
Rosalyn Kunin	Consultante, Vancouver
Colin Meredith	ABT Associates, Ottawa
Ann Mirani	Wright Mogg & Associates, London, Ontario
Marilyn Mohan	Consultante, Vancouver
Phebe Poole	P.J. Poole & Associates, Toronto
Lynne Sullivan	Towers Perrin, Toronto
Mary Beatty	Towers Perrin, Calgary

Organisatons non gouvernementales

<u>Général</u>

Elizabeth Kwan	Conseil de planification sociale d'Ottawa-Carleton

Femmes

Marica Brundy	Women in Trades and Technology
Punam Khosla	Comité canadien d'action sur le statut de la femme

Personnes ayant une incapacité

Harry Beatty	Advisory Resource Centre for the Handicapped
Elizabeth Anderson	
Cam Crawford	Roeher Institute

Minorités visibles

Maria Chin	Conseil ethnoculturel du Canada
Shelly Das	Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada
Sylvan Williams	National Visible Minority Council on Labour Force Development
Peter Murchison	Urban Alliance on Race Relations

Peuples autochtones

Alfred Linkletter	Assemblées des premières nations
Dolores André	Centre d'amitié autochtone de Montréal

Syndicats

Trish Blackstaffe	Communications, Energy and Paperworkers
Sandy Howell	Syndicat canadien de la fonction publique
David Onyalo	Congrès du Travail du Canada

Secteur public

Sarah Bélanger	Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme
Roman Habtu	Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre
George Jayasignhe	Commission des accidents du travail
Hildegard Martens	Commission de l'équité en matière d'emploi de l'Ontario
Lynne Prudhomme	Condition féminine Canada
Anne Kittredge	Labour & Social Statistics, BC Government

Chercheurs

Pat Armstrong	Carleton University
Daniel Boothby	Economiste, Montréal
Monica Boyd	Florida State University
Marie-Thérèse Chicha	Université de Montréal
Frank Denton	McMaster University
Morley Gunderson	University of Toronto
Ted Harvey	University of Toronto
Derek Hum	University of Manitoba
Pat MacDonald	The University of Western Ontario

Médias

Presse Canadien	Kirk Lapointe, bureau d'Ottawa
	Paddy Tosko, directeur de la rédaction, Toronto
CBC Newsworld	Fred Youngs, réalisateur en chef
CBC Ottawa	Lynn Hansen
CBC Prime Time News	Marijka Hurko
Global TV	Ken Macdonald, chef, bureau d'Ottawa
Halifax Chronicle Herald	Sheryl Grant, rédacteur - affectations
Toronto Star	Laurie Monsebraaten, reporter - politique social
	Rosemary Spiers, bureau d'Ottawa
	David Viennau, bureau d'Ottawa

TS 406

STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHEQUE STATISTIQUE CANADA

1010206474