LABOUR 1900-2000

Rapport annuel

Loi sur l'équité en matière d'emploi

2000

Si vous désirez d'autres exemplaires de cette publication sous cette forme ou sous forme de médias substituts, veuillez communiquer avec le :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage
Phase IV, niveau 0
Hull (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260

Nº du cat : LT-020-12-00

Imprimé au Canada

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2000

Nº de cat. : MP 31-5/2000

ISBN :

Table des matières

Faits saillants 1

Introduction 7

1 Le climat des affaires 11

2 Bonne pratiques 19

3 Notations des employeurs 23

4 Rapports des employeurs 39

4.1 L'effectif 39

4.2 Les femmes 45

4.3 Les Autochtones 51

4.4 Les personnes handicapées 57

4.5 Les membres des minorités visibles 63

***Annexe A :** Glossaire et notes techniques 71*

***Annexe B :** Méthodologie de notation des employeurs 73*

***Annexe C :** Regroupement des rapports des employeurs 81*

Faits saillants

CLIMAT DES AFFAIRES

En 1999, l'économie canadienne a enregistré une forte croissance, ce qui a entraîné des gains significatifs sur le plan des revenus et de la création d'emplois. Le taux de chômage a baissé à 6,8 %, son plus faible taux en près de 24 ans, et la croissance économique réelle a atteint une moyenne de 3,8 %. Le secteur des télécommunications a connu une augmentation de 49,9 % de ses recettes, suivi par le secteur des services financiers avec une augmentation de 19,4 %. En réponse à la déréglementation et à la mondialisation, l'industrie canadienne a continué à consolider et à rationaliser son exploitation. Les négociations sur les fusionnements se sont poursuivies dans le secteur bancaire, en même temps que le gouvernement fédéral modérait ses exigences pour l'établissement de banques étrangères au Canada. Dans le secteur du transport aérien, où le nombre de transporteurs a chuté de 7 à 1 au cours de la dernière décennie, les fusions ont fait couler beaucoup d'encre. Le transport ferroviaire montre un regain de vigueur, pendant que des sociétés canadiennes et américaines tentent de constituer d'imposants réseaux d'envergure nord américaine. Les avancées technologiques, notamment en télécommunications et en services de diffusion, profiteront très probablement surtout au secteur des communications.

BONNES PRATIQUES

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que les employeurs présentent tous les ans un rapport statistique et un rapport descriptif. Ce dernier énumère les mesures qu'ont prises les employeurs pour améliorer la situation des membres de groupes désignés au sein de leur effectif et les résultats qu'elles ont donnés, en plus de faire état des consultations entreprises auprès de représentants des employés.

En 1999, les employeurs ont indiqué que les mesures qu'ils ont adoptées en vue de lever les obstacles auxquels sont confrontés les groupes désignés ont en fait bénéficié à l'ensemble des salariés et que, grâce à un effectif plus diversifié et à de meilleurs services à la clientèle, leurs entreprises y ont gagné un avantage concurrentiel. Les employeurs ont recours à différentes méthodes, notamment les agences de placement et Internet, pour atteindre des candidats issus de groupes désignés. Les mesures d'adaptation visant les groupes désignés améliorent de façon générale le milieu de travail. Les employeurs constatent que la communication avec les salariés est un élément clé de leurs stratégies et un facteur essentiel de la réussite des enquêtes auprès de leur effectif.

Les rapports ont souligné le caractère prioritaire de l'engagement de la direction envers l'équité en matière d'emploi ainsi que d'un partenariat avec les représentants des groupes désignés. Les employeurs se concertent de plus en plus pour trouver des solutions et de bonnes pratiques à mettre en oeuvre.

NOTATIONS DES EMPLOYEURS

Dans le présent rapport, les différents employeurs sont évalués en fonction des résultats numériques obtenus au chapitre de la situation des membres des groupes désignés au sein de leur effectif et des efforts faits en 1999 pour améliorer la situation de ces groupes. Six indicateurs résument les éléments sur lesquels porte la notation.

La notation indique dans quelle mesure les membres d'un groupe étaient représentés au sein de l'effectif d'un employeur et étaient traités de la même manière que les autres salariés (sur le plan des emplois exercés et du salaire), d'après la situation à la fin de 1999. Il présente aussi les progrès qu'un employeur a accomplis en 1999 pour ce qui est de l'amélioration de la situation des groupes désignés.

- D'après les résultats de 1999, c'est dans le domaine des Autochtones que les meilleures notations ont été obtenues : 130 employeurs sur 327 ont reçu une cote A pour ce groupe désigné. En ce qui concerne l'effectif autochtone, le secteur des transports a terminé en tête des 79 entreprises ayant reçu une cote A. Soixante-seize employeurs ont obtenu la cote A pour les femmes et 74 la même cote pour les membres des minorités visibles. La cote B a été attribuée à 85 employeurs pour les femmes, à 60 employeurs pour les membres des minorités visibles et à 37 employeurs pour les Autochtones.
- Chez toutes les entreprises visées par la Loi ayant obtenu les deux notations les plus élevées, les membres des minorités visibles sont arrivés en troisième place, après les Autochtones et les femmes.
- La moitié des employeurs ont obtenu au plus une cote C pour les Autochtones et les femmes, pendant que 60 % d'entre eux obtenaient la même cote pour les membres des minorités visibles.
- Les moins bons résultats ont été obtenus au chapitre des personnes handicapées, puisque seulement 16 employeurs ont obtenu une cote A pour ce groupe et 17, une cote B. Près de 90 % des employeurs ont reçu une cote d'au plus C pour ce groupe désigné.

L'EFFECTIF

En 1999, le nombre de salariés déclarés par les entreprises assujetties à la Loi fédérale a légèrement diminué par rapport à 1998. La diminution de 589 218 à 584 782 (une baisse de 4 426 salariés ou 0,8 %) est essentiellement attribuable à la rectification des déclarations de certains employeurs plutôt qu'à un changement dans le nombre d'employeurs. Deux employeurs des secteurs dits « autres » ont modifié leurs pratiques de déclaration pour ne faire état que de la partie de leur effectif qui est visée par la législation fédérale. Cette modification a éliminé de leurs rapports 7 730 salariés qui sont assujettis aux lois provinciales. En fait, seul l'effectif de ces secteurs accuse une baisse, étant passé de 60 815 à 50 095. L'effectif du secteur des transports a augmenté de 158 735 à 162 198, celui des communications est passé de 194 920 à 197 960 et celui du secteur bancaire est demeuré pratiquement inchangé à 174 529.

C'est toujours dans le secteur des communications que l'on retrouve la plus importante représentation de l'effectif visé par la Loi, soit 33,9 % du total; il est suivi du secteur bancaire (29,9 %) et du secteur des transports (27,6 %). Les autres secteurs ont employé 8,5 % de l'effectif visé par la Loi.

En 1999, parmi les salariés visés par la Loi, presque 9 sur 10 travaillaient en Ontario, au Québec, en Colombie-Britannique et en Alberta.

En 1999, le nombre de salariés embauchés a accusé une baisse, mais demeure élevé par rapport aux dix dernières années. Près de 40 % d'entre eux se sont joints au secteur des communications, celui qui affiche la plus forte croissance et le seul à signaler une augmentation du recrutement.

Si le nombre de cessations de fonctions a diminué en 1999 par rapport à 1998, il reste toutefois plus élevé que tous les résultats déclarés annuellement entre 1991 et 1997. Les employeurs visés par la Loi ont recruté plus de gens qu'ils n'en ont congédié, une situation ne s'était produite qu'en 1998 au cours des dernières années. Le nombre de promotions a chuté de façon spectaculaire en 1999, passant de 62 200 à 51 875, le plus fort déclin étant signalé dans le secteur bancaire.

GROUPES DÉSIGNÉS

REPRÉSENTATION

En 1999, la représentation des quatre groupes désignés parmi l'effectif visé par la Loi a connu une hausse par rapport à 1998.

- La représentation des femmes est passée de 44,2 à 44,8 %, tandis que celle des personnes handicapées est passée de 2,3 à 2,4 %, renversant la tendance à la baisse qui s'était amorcée en 1996.
- Au cours de cette même période, la représentation des Autochtones a enregistré une augmentation considérable, passant de 1,3 à 1,5 %, tandis que le nombre de membres de minorités visibles a augmenté de 9,9 à 10,5 %.

La représentation des femmes a augmenté dans le secteur des transports et dans les « autres » secteurs, mais elle a fléchi dans le secteur bancaire et dans celui des communications. La représentation des Autochtones s'est maintenue ou a augmenté dans les quatre secteurs d'activité; elle s'est accrue surtout dans celui des transports. Ce dernier secteur est le seul où le nombre de personnes handicapées a augmenté en 1999, ce qui a fait passer leur représentation de 1,8 % en 1998 à 2,5 %. La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans tous les secteurs sauf les « autres secteurs », où elle est passée de 7,9 à 7,4 %.

- Dix des treize régions ont enregistré une augmentation de la représentation des femmes au sein de l'effectif visé par la Loi; les résultats de la Nouvelle-Écosse, où la représentation est passée de 45,8 à 49,8 %, sont les plus remarquables. Parmi les trois régions où la représentation des femmes a baissé, la baisse la plus marquée a été enregistrée dans les Territoires du Nord-Ouest où la proportion est passé de 30,9 à 26,8 %.
- Plus des trois quarts des salariés autochtones au sein de l'effectif visé par la Loi habitaient l'une des quatre provinces suivantes : l'Ontario, le Manitoba, la Colombie-Britannique ou l'Alberta. Le Québec et Terre-Neuve affichaient la plus faible représentation d'Autochtones au sein de leur effectif.
- Près des trois quarts des personnes handicapées au sein de l'effectif visé par la Loi habitaient l'une des trois provinces suivantes : l'Ontario, l'Alberta ou la Colombie-Britannique. Leur représentation s'est améliorée dans l'Ouest canadien, mais a fléchi dans les provinces de l'Est.
- Huit membres de minorités visibles sur dix habitaient l'Ontario et la Colombie-Britannique, l'Ontario se classant bonne première avec 62,4 % de tous les salariés membres de minorités visibles au sein de l'effectif. La représentation de ce groupe désigné s'est améliorée dans chaque région, sauf en Alberta.

MOUVEMENTS DE L'EFFECTIF

FEMMES

En 1999, le recrutement des femmes a fléchi, baissant de 41,3 à 39,8 % de l'ensemble des salariés embauchés au sein de l'effectif visé par la Loi. La baisse s'est manifestée dans huit catégories professionnelles et particulièrement dans les trois qui se rapportent à la vente. Le nombre de femmes recrutées a par contre augmenté dans six catégories, notamment dans celles des surveillants, du personnel semi-professionnel, du personnel technique et du personnel administratif.

En 1999, moins de femmes ont perdu leur emploi, puisque le pourcentage qu'elles représentaient, parmi toutes les cessations de fonctions au sein de l'effectif visé par la Loi, est passé de 41,5 à 40,9 %. La baisse du nombre de cessations de fonctions chez les femmes s'est manifestée dans les secteurs des transports et des communications.

En 1999, le nombre de femmes promues a augmenté. Il y a eu une baisse dans le secteur bancaire, alors que les trois autres secteurs affichaient une augmentation.

Les femmes représentaient 53,9 % de l'ensemble des personnes promues par les employeurs visés par la Loi.

AUTOCHTONES

Cette année, les Autochtones représentaient un pourcentage plus élevé des salariés embauchés au sein de l'effectif visé par la Loi (1,5 % par rapport à 1,4 %). Le secteur des transports, auquel se sont joints 45 % de ces nouveaux employés, était en tête du recrutement chez les Autochtones.

Parmi les gens qui ont perdu leur emploi, le pourcentage d'Autochtones a augmenté de 1,5 à 1,6 % en 1999. Il n'a chuté que dans les « autres » secteurs. Dans huit catégories professionnelles, le nombre d'Autochtones qui ont perdu leur emploi a dépassé le nombre de ceux qui ont été recrutés; ce fut le contraire dans les six autres.

En 1999, ce groupe désigné a représenté un plus faible pourcentage des personnes promues (1,4 % par rapport à 1,5 % en 1998). La baisse s'est manifestée dans les communications et les « autres » secteurs. Le secteur bancaire enregistrait près de 55 % des promotions obtenues par des Autochtones.

PERSONNES HANDICAPÉES

En 1999, le pourcentage de personnes handicapées recrutées au sein de l'effectif visé par la Loi est demeuré inchangé, à 0,9 %. Le recrutement au sein de ce groupe désigné a fléchi dans le secteur bancaire, mais a augmenté dans les trois autres grands secteurs. Pour l'ensemble de l'effectif, il a diminué dans neuf catégories professionnelles et augmenté dans trois. La situation reste donc inchangée puisque les augmentations et les baisses se compensent.

Parmi les cessations de fonctions attribuables aux employeurs visés par la Loi, le pourcentage de ce groupe désigné est resté inchangé à 2 %, ce qui est plus faible que leur représentation au sein de l'effectif. La plupart des cessations de fonctions de personnes handicapées se sont produites dans le secteur bancaire et dans celui des communications.

Le nombre de personnes handicapées qui ont perdu leur emploi a dépassé le nombre de personnes handicapées recrutées. C'est le cas tous les ans depuis dix ans, ce qui mène à une grave érosion de ce groupe au sein de l'effectif visé par la Loi. Sur une note plus positive, en 1999, le pourcentage de personnes handicapées qui ont été promues a augmenté, passant de 1,8 à 1,9 %.

MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

En 1999, les membres des minorités visibles ont été moins nombreux parmi les salariés embauchés au sein de l'effectif visé par la Loi. La tendance à la baisse se poursuit pour une deuxième année, puisqu'ils en représentaient 12,1 % en 1997, 11,2 en 1998 et 10,6 en 1999. Le nombre de membres des minorités visibles recrutés n'a augmenté que dans les « autres » secteurs. La plupart des membres de minorités visibles nouvellement embauchés appartiennent à trois catégories d'emplois, soit celles des professionnels, du personnel de bureau et des travailleurs manuels.

Pour la présente année de déclaration, les employeurs visés par la Loi ont mis fin à l'emploi d'un nombre moindre de membres de minorités visibles. La plupart des cessations de fonctions se sont produites dans le secteur bancaire et celui des communications. Le nombre de membres de minorités visibles qui ont été recrutés a dépassé celui de ceux qui ont quitté l'effectif, une tendance qui se maintient depuis 1995.

En 1999, le pourcentage des membres de minorités visibles qui ont été promus est resté inchangé à 14,1 %; cette proportion, qui n'a été dépassée qu'en 1987, surpasse également leur représentation au sein de l'effectif en 1999.

PROFIL PROFESSIONNEL

En 1999, l'effectif visé par la Loi était fortement concentré dans les catégories du personnel administratif et de bureau, suivies par celles des professionnels et des administrateurs. La concentration a varié selon le secteur d'activité. Dans le secteur bancaire, presque 75 % des salariés occupaient un emploi de bureau ou de professionnel, contre seulement 26,3 % dans le secteur des transports.

La représentation des femmes augmente dans la catégorie des professionnels et celle des administrateurs et diminue chez le personnel d'administration et de bureau. Elle était la plus forte dans le secteur bancaire (72 %) où les femmes occupent maintenant des postes de professionnels et d'administrateurs. La représentation était la plus faible dans le secteur des transports (25,2 %), malgré une augmentation considérable.

En 1999, les Autochtones faisant partie de l'effectif visé par la Loi se concentraient surtout dans trois catégories professionnelles, à savoir le personnel de bureau, les travailleurs qualifiés et les artisans et les travailleurs manuels spécialisés. La répartition de ce groupe désigné a changé, avec une augmentation dans huit catégories et une diminution dans 6.

La même année, le pourcentage de personnes handicapées dans les catégories des administrateurs, des professionnels, des surveillants et des travailleurs spécialisés a diminué, mais il a augmenté dans les emplois de cols bleus associés au travail manuel.

La plupart des salariés membres de minorités visibles appartenaient à cinq catégories professionnelles, à savoir celles des administrateurs, des professionnels, du personnel administratif et de bureau et les deux groupes de travailleurs manuels. Ce groupe désigné était mieux représenté dans les deux catégories des professionnels que les autres groupes désignés. Presque 16,6 % des membres de minorités visibles étaient des professionnels, par rapport à 11,2 % chez les femmes, 6,4 % chez les Autochtones et 10 % chez les personnes handicapées.

SALAIRES

En 1999, l'écart salarial estimatif entre les hommes et les femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi s'est légèrement rétréci. Les femmes gagnaient en moyenne 77,6 % du salaire que touchaient les hommes exerçant un emploi à temps plein. L'écart s'est aussi rétréci pour les femmes membres de minorités visibles par rapport à l'ensemble des femmes de l'effectif et pour les hommes autochtones par rapport à l'ensemble des hommes de l'effectif, mais il s'est élargi pour les femmes autochtones et pour les femmes handicapées par rapport à l'ensemble des femmes. Il en est de même pour les hommes handicapés par rapport à l'ensemble des hommes.

Étant donné que toutes les femmes sont désignées en tant que groupe d'équité en matière d'emploi et que l'on observe un écart salarial entre l'ensemble des femmes et les femmes de chaque groupe désigné comme minoritaire, les femmes autochtones, les femmes membres de minorités visibles et les femmes handicapées se heurtent à un double obstacle. Elles sont désavantagées parce qu'elles sont femmes et parce qu'elles appartiennent à un autre groupe désigné. On peut en voir l'effet non seulement dans l'écart salarial mentionné ci-dessus, mais aussi dans la répartition du revenu. Alors que, dans l'effectif visé par la Loi, seulement 19,2 % des femmes gagnaient 50 000 $ et plus contre 42,8 % chez les hommes, la proportion n'était que de 10,7 % chez les femmes autochtones, de 14,7 % chez les femmes handicapées et de 16,9 % chez les femmes membres de minorités visibles.

Introduction

En 1999, la croissance de l'économie canadienne s'est poursuivie, mais ses effets sur le marché du travail ont varié selon les secteurs d'activité. Bien que l'emploi se soit généralement amélioré au pays, les progrès ont été inégaux au sein de l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il y a eu une croissance de l'emploi dans les services aux entreprises associés à la nouvelle économie (p.ex. les communications et la technologie de l'information) et dans les transports, mais une réduction chez les banques qui, en 1999, ont connu d'autres compressions d'effectif et regroupements.

En 1999, le nombre de salariés déclarés par les entreprises assujetties à la réglementation fédérale et visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi a lui aussi diminué. La diminution n'était pas reliée à la situation économique, mais aux redressements qu'ont fait certains employeurs pour ne faire état que de la partie de leur effectif qui est visée dans la législation fédérale. Les entreprises qui ont présenté un rapport pour la première fois en 1999 sont de petite taille et emploient un personnel moins nombreux mais plus spécialisé. Par ailleurs, un certain nombre d'employeurs du secteur bancaire, des transports et des communications ont fusionné ou ont continué à comprimer leur effectif, ce qui a eu une incidence en particulier sur les travailleurs manuels et les autres travailleurs peu spécialisés.

Les membres des groupes désignés ont été touchés par les changements qui se sont opérés dans ce contexte. Dans les pages suivantes, nous examinerons la situation de ces groupes désignés en 1999 et dans quelle mesure le climat économique positif leur a été favorable.

RAPPORT ANNUEL 2000

En juin 2000, les employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont déposé leur treizième rapport annuel. L'information qui y est présentée brosse un tableau de la situation des quatre groupes désignés et fait le point sur les progrès accomplis en 1999 vers la représentation équitable de ces groupes à l'intérieur de l'effectif des organisations en question. Le présent rapport annuel regroupe et analyse les données contenues dans les rapports déposés par les employeurs. Le chapitre 1 décrit les mesures prises par les employeurs pour recruter et maintenir en poste des membres des groupes désignés. Les chapitres suivants résument le climat des affaires dans les secteurs d'activité visés par la Loi, présentent un profil de l'effectif et des quatre groupes désignés et donnent une évaluation des résultats obtenus par les employeurs.

Les annexes comportent des renseignements supplémentaires. L'annexe A contient un glossaire qui explique les notions clés utilisées tout au long du rapport. L'annexe B présente la méthodologie utilisée pour évaluer le rendement des employeurs et les classes. L'annexe C renferme des tableaux statistiques regroupant les renseignements figurant dans les rapports des employeurs.

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail pour les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. À cette fin, les employeurs sont tenus de corriger les désavantages subis par les groupes désignés, dans le domaine de l'emploi. L'équité en matière d'emploi requiert, outre l'élimination des obstacles que doivent surmonter les groupes désignés, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

À cet égard, les employeurs doivent principalement :

- effectuer une enquête auprès de leur effectif afin de recueillir des renseignements sur le nombre de membres des groupes désignés;
- procéder à une analyse de leur effectif afin de déterminer s'il y a sous représentation des groupes désignés;
- étudier leurs systèmes, règles et usages d'emploi afin de déterminer les obstacles qui en résultent pour les membres des groupes désignés et les supprimer;
- élaborer un plan d'équité en matière d'emploi précisant les mesures à prendre pour supprimer les obstacles à l'emploi, et les règles et usages positifs à instituer (ce plan doit comporter un calendrier de mise en oeuvre des mesures, ainsi que des objectifs quantitatifs à court et à long terme).

Selon la *Loi,* les employeurs du secteur privé qui sont assujettis à la compétence fédérale et les sociétés d'État qui emploient 100 salariés ou plus doivent présenter chaque année à la ministre du Travail un rapport faisant état des progrès accomplis en vue de la constitution d'un effectif représentatif. À cet égard, la *Loi* comporte même des dispositions conférant au gouvernement le pouvoir d'infliger une sanction pécuniaire à l'employeur qui

- ne dépose pas son rapport sur l'équité en matière d'emploi;
- ne porte pas au rapport tous les renseigne–ments exigés;
- y consigne des données qu'il sait fausses ou trompeuses.

LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

On trouvera ici une analyse des rapports produits par les employeurs assujettis à la réglementation fédérale et les sociétés d'État. Bien que la fonction publique fédérale soit également assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* les ministères doivent présenter leur rapport au président du Conseil du Trésor, auquel il incombe d'établir un rapport distinct et de le soumettre à la Chambre des communes.

LE PROGRAMME DE CONTRATS FÉDÉRAUX

La ministre du Travail est responsable de l'administration du Programme de contrats fédéraux aux fins de l'équité en matière d'emploi. Selon ce programme, les employeurs qui font affaire avec le gouvernement du Canada doivent constituer et conserver un effectif représentatif. Les entreprises comptant 100 employés ou plus qui obtiennent des marchés fédéraux pour la fourniture de biens et services évalués à 200 000 $ ou plus sont tenues de mettre en oeuvre un plan d'équité en matière d'emploi conforme aux critères du programme. Les entreprises qui ont obtenu un marché sont soumises à des contrôles d'application, que mène sur place le personnel de Développement des ressources humaines Canada (DRHC).

LES PRIX D'EXCELLENCE

DRHC souligne les efforts et les réalisations dignes de mention des employeurs dans le domaine de l'équité en matière d'emploi grâce au Programme des prix d'excellence. Sont admissibles à ces prix les employeurs visés par le Programme de contrats fédéraux ou par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. En l'an 2000, il n'y a pas eu de cérémonie de remise des prix puisque le prochain événement de ce genre doit avoir lieu en mai 2001.

Les lecteurs qui aimeraient obtenir un complément d'information sur les membres des groupes désignés ou sur l'évaluation des résultats des employeurs sont invités à communiquer avec :

Politique, Rapports et Élaboration de données.
Normes du travail et équité en milieu de travail
Direction générale du travail
Développement des ressources humaines Canada
Place du Portage, Phase II
165, Hôtel de Ville
10e étage
Hull (Québec)
K1A 0J2

Kamal Dib
Téléphone : (819) 953-7499
Télécopieur : (819) 997-5151

Les lecteurs peuvent aussi joindre par courriel le personnel affecté au programme, à l'adresse suivante :

kamal.dib@hrdc-drhc.gc.ca

Il sera également possible de consulter le rapport par l'intermédiaire du Système de dissémination électronique de l'information sur l'équité en milieu de travail (SDEIEMT), soit au site Web de Développement des ressources humaines Canada à Travail, à l'adresse suivante :

http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/~weedis

1. Le climat des affaires

Le présent chapitre présente les tendances et les événements importants qu'ont connus en 1999 les secteurs d'activité visés par la Loi. Dans ces secteurs, des fusionnements, acquisitions et regroupements ont eu des répercussions sur la dynamique des données sur l'équité en matière d'emploi.

L'environnement économique exerce une influence sur les employeurs visés par la Loi. Les mouvements dans le cycle des affaires, les taux généraux d'inflation, le chômage et les attentes des entreprises ont une incidence sur le recrutement, la promotion et les cessations de fonctions. Le climat des affaires se dessine donc en filigrane dans les données déclarées par les employeurs relativement aux quatre groupes désignés et démontre si les progrès réalisés dans la représentation de l'un d'entre eux sont liés au secteur et à l'économie ou s'ils sont particuliers à l'effectif d'un employeur.

En 1999, l'économie canadienne a connu une forte croissance, dépassant les attentes des prévisionnistes. Il en est résulté des gains considérables sur le plan des revenus et de la création d'emplois. Le taux de chômage a fléchi à 6,8 %, son plus faible taux en presque 24 ans, et la croissance réelle de l'économie a atteint une moyenne de 3,8 %.

Le bogue de l'an 2000, le commerce électronique et la réponse à la mondialisation ont fait les manchettes en 1999. À la fin de l'année, le problème du passage à l'an 2000 était résolu et le commerce électronique faisait son entrée dans la nouvelle économie du troisième millénaire. Les industries à forte orientation en TI et en commerce électronique ont connu une croissance rapide. Le secteur des télécommunications, avec une augmentation de ses recettes de 49,9 %, a dépassé tous les autres en 1999; le secteur des services financiers venait au deuxième rang, avec une augmentation de 19,4 %. Par comparaison, les transports affichaient une augmentation de 13,9 %. Les secteurs de l'industrie canadienne sont de plus en plus conscients de la concurrence internationale et de l'incidence du libre-échange et de la mondialisation, comme en témoignent le nombre de regroupements, de fusionnements et d'acquisitions qui sont survenus et la multiplication des nouveaux partenariats internationaux.

LE SECTEUR BANCAIRE

La Banque de Montréal, quatrième institution financière en importance du pays, annonçait en octobre qu'elle comptait regrouper ses activités en éliminant environ 1 450 emplois sur 33 310 et en fermant environ 10 % de ses 1 040 succursales canadiennes. Cela survenait plusieurs mois après l'échec d'un projet de fusionnement avec la Banque Royale. Le ministère fédéral des Finances avait également rejeté le fusionnement proposé par la CIBC et la Banque Toronto-Dominion.

La Banque de Montréal n'a pas été la seule à effectuer des compressions. En février, la Banque Royale décidait de réduire ses coûts annuels de 400 millions de dollars en regroupant les fonctions administratives et de services de post-marché et en rationalisant les dépenses en immobilisations et les projets non critiques. En juin, la CIBC s'était engagée à réduire ses coûts de 500 millions de dollars en l'espace de 18 mois.

Étant empêchées de fusionner, les banques ont opté pour une restructuration interne et des mesures de réduction de coûts plutôt que d'affronter la concurrence internationale. En mars, le Dominion Bond Rating Service a baissé la cote des obligations à long terme des grandes banques canadiennes, en alléguant qu'elles devenaient des intervenants de moindre envergure sur le marché mondial tout en étant confrontées à une concurrence accrue

sur le plan national. Des concurrents étrangers spécialisés font leur entrée dans des domaines tels que les cartes de crédit et les comptes de dépôt, tandis que les caisses de crédit et les assureurs-vie canadiens font de plus en plus concurrence aux banques.

Les banques canadiennes accusent un certain recul sur la scène mondiale en ce qui a trait aux capitaux propres. La croissance de leurs concurrents internationaux s'accélère. Les fusionnements dans d'autres pays ont modifié à la baisse la place qu'occupent les banques canadiennes dans le classement des banques internationales. Les cinq grandes banques canadiennes, qui se situaient entre le 22e et le 39e rang en 1984, n'étaient plus qu'entre le 49e et le 69e en 1998. Elles ont expliqué ce glissement en invoquant la valeur du dollar canadien et l'impossibilité pour elles de se regrouper, pendant que leurs concurrentes internationales ont profité de fusionnements pour progresser en bonds de géant. L'Association des banquiers canadiens allègue que la présence de ses membres sur la scène internationale profite à l'économie. En 1998, 40 % des revenus de ces derniers ont été réalisés à l'extérieur du Canada.

Les deux projets de fusionnement très médiatisés qui ont échoué n'ont pas découragé les tentatives ultérieures. En août, la Banque TD annonçait qu'elle comptait faire l'acquisition des Services financiers Canada Trust (CT). En juin 1999, le gouvernement fédéral avait révisé les règlements bancaires en fonction des conclusions du rapport MacKay *(Groupe de travail sur l'avenir du secteur des services financiers canadien)* et établi des conditions rigoureuses pour les fusionnements. En tant que société de fiducie, CT n'était pas soumise à ces restrictions, ce qui a facilité l'approbation de la prise de contrôle par TD. L'acquisition devrait permettre à TD de devenir la plus grande banque canadienne pour les dépôts de particuliers et les prêts personnels. L'effectif combiné des deux établissements totaliserait 44 000 salariés, mais l'on prévoit une certaine rationalisation.

En 1999, les règles présidant à l'entrée de banques étrangères sur le marché canadien ont été améliorées. En février, le gouvernement fédéral a adopté une loi visant à étendre les pouvoirs commerciaux des banques étrangères, conformément aux engagements pris devant l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Les banques étrangères présentes au Canada pourront utiliser les capitaux de leur société mère. Bien que les banques étrangères aient été autorisées à exercer leurs activités au Canada, leur présence sur le marché était assujettie à d'importantes restrictions puisqu'elles devaient mettre sur pied des succursales distinctes dotées de leur propre capital de base. Le projet de loi est la première étape d'une démarche visant à rendre le secteur des services financiers plus concurrentiel. Les filiales des banques étrangères ont traditionnellement visé les services bancaires de gros et ne s'intéressaient pas au marché bancaire du détail. En décembre 1998, le Canada est devenu signataire de l'accord de l'OMC sur les services financiers et s'est engagé à donner meilleur accès à son marché aux banques étrangères dès 1999. En juin 1999, le ministère des Finances a publié des directives à l'intention du secteur bancaire. Ces directives permettent à un investisseur d'acquérir une participation de 20 % dans une banque, soit le double de la limite actuelle, mais elles interdisent aux banques l'accès au marché du crédit-bail automobile et de l'assurance. La limite plus élevée permettra aux banques de créer des filiales principales en coentreprise, notamment avec des banques américaines. Les directives ont été précédées en mai 1999 par la diffusion de nouvelles règles fiscales du ministère des Finances permettant aux banques étrangères d'établir des succursales au Canada sans devoir mettre sur pied des filiales dotées de leur propre capital social.

En 1999, le secteur bancaire s'est aussi penché sur les questions de gestion des risques. Le Bureau du Surintendant des institutions financières (BSIF) s'est attaché davantage aux pratiques adoptées en ce domaine par les banques et les assureurs. Ses examens annuels porteront sur l'atténuation des risques, c'est-à-dire sur les méthodes de prévention choisies par une institution financière et son conseil d'administration. Le BSIF réglemente plus de 400 institutions financières. Il a donné aux banques et autres institutions financières assujetties à la compétence fédérale jusqu'en juin 1999 pour s'assurer d'être prêtes au passage à l'an 2000. Les institutions financières réunies ont consacré 2,5 milliards de dollars à la mise à niveau de leurs ordinateurs.

La démutualisation a constitué un important événement de cette année de déclaration. En 1999, plusieurs institutions financières canadiennes ont commencé le processus de démutualisation, passant de l'état de sociétés mutuelles appartenant aux titulaires de polices à celui de sociétés cotées en bourse et appartenant à leurs actionnaires. Cette transformation radicale leur permettra d'exploiter les marchés boursiers en vue de leur expansion et de l'acquisition de capital sur le marché des services financiers où les regroupements vont bon train. Cinq nouvelles institutions financières sont donc apparues sur le marché boursier, faisant directement concurrence aux grandes banques, et le secteur des services financiers s'est ainsi considérablement agrandi. La démutualisation a entraîné le versement d'environ 24 milliards de dollars à 3,7 millions de titulaires de polices. Elle aura des effets variables sur l'effectif du secteur bancaire, puisque les banques feront l'acquisition d'autres sociétés de financement et que de nouveaux intervenants leur feront concurrence.

LE SECTEUR DES TRANSPORTS

L'année 1999 a été marquée surtout par la prise de contrôle des Lignes aériennes Canadien International par Air Canada et par les fusionnements au sein des sociétés ferroviaires continentales.

Le fusionnement d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadien International a transformé radicalement le secteur du transport aérien au Canada, une seule compagnie s'accaparant dorénavant 80 % du marché. Au cours des années 90, le nombre de transporteurs aériens nationaux au Canada a chuté de 7 à 1.

Air Canada a obtenu le contrôle des Lignes aériennes Canadien International en décembre, après une bataille de six mois. Elle a conclu une entente de règlement avec AMR Corp, le principal actionnaire américain de Canadien. Air Canada a versé 92 millions de dollars et reçu plus de 50 % des actions en circulation de Canadien. Elle devra restructurer la dette de 3,5 milliards de dollars de Canadien, intégrer les deux transporteurs et éliminer 2 500 postes au cours des deux prochaines années. Elle deviendrait ainsi la 10e société en importance dans le monde, avec 40 000 salariés, un chiffre d'affaires annuel de 9 milliards de dollars et un réseau d'itinéraires couvrant tous les points du globe. Le Parlement et le Bureau de la concurrence doivent au préalable approuver cette entente.

Au mois de décembre 1999, le Conseil canadien des relations industrielles a rejeté une demande soumise par la Air Line Pilots' Association (ALPA) en vue d'obtenir une déclaration commune des employeurs qui aurait entraîné le fusionnement des listes d'ancienneté des membres de l'ALPA C qui travaillent pour les transporteurs régionaux faisant partie du réseau d'Air Canada C avec les listes d'ancienneté des pilotes des transporteurs de lignes principales représentés par l'Association des pilotes d'Air Canada (APAC). En faisant reconnaître leur ancienneté par l'Association des pilotes d'Air Canada, les pilotes régionaux de l'ALPA voulaient ainsi avoir accès à des possibilités de carrière chez Air Canada. Le Conseil a conclu qu'il ne favoriserait pas les relations de travail en faisant droit à la demande et que le fusionnement des listes d'ancienneté viendrait perturber la structure des relations de travail qui existe depuis plus de dix ans.

Les 2 170 contrôleurs aériens du Canada, représentés par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien (ACCTA), ont conclu une convention avec Nav Canada en juin afin d'éviter une grève qui aurait paralysé tous les vols pendant l'été, une saison de pointe. L'entente, conclue avec l'aide d'un médiateur du Service fédéral de médiation et de conciliation, était fondée sur les recommandations formulées dans le rapport d'un commissaire-conciliateur fédéral, notamment une recommandation qui proposait la mise sur pied d'un comité chargé d'étudier les questions concernant la fatigue et la sécurité au travail.

Après avoir affronté la concurrence des camionneurs pendant des années, le secteur du transport ferroviaire s'est orienté vers des alliances dynamiques. La Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN) a été le principal joueur de ce secteur.

Le CN et la société Burlington Northern Santa Fe (BN) deviendront, en fusionnant, le plus grand réseau ferroviaire d'Amérique du Nord. Ce dernier, qui sera connu sous le nom de Chemins de fer de l'Amérique du Nord, inc., instaurera un

réseau géant s'étendant sur environ 80 000 kilomètres de voies, comptant 67 000 salariés et réalisant des recettes de 18,5 milliards de dollars. Il sera basé à Montréal, mais constitué en société au Delaware. Le fusionnement sera terminé en 2001. BN est deuxième en importance derrière Union Pacific aux Etats-Unis. Elle possède 55 000 kilomètres de voies dans 28 États et deux provinces, compte 44 500 salariés et possède 5 000 locomotives qui remorquent des trains-blocs géants de 50 wagons. Le CN, qui compte 21 500 salariés et 22 000 kilomètres de voies, est la plus grande société ferroviaire du Canada.

Le CN a également fait l'acquisition de la société Illinois Central Railway, basée à Chicago, pour une somme de 2,4 milliards de dollars US. Cette transaction lui a procuré 28 000 kilomètres de voies et 23 500 salariés supplémentaires, ainsi qu'un chiffre d'affaires annuel de cinq milliards de dollars. La société Illinois Central Railroad sera le troisième tronçon d'un grand chemin de fer binational, reliant sans interruption l'océan Atlantique, l'océan Pacifique et le golfe du Mexique.

Au Canada, le secteur ferroviaire n'a pas échappé aux compressions d'effectif. La société Canadien Pacifique Limitée (CP), qui se spécialise dans le transport des marchandises, a annoncé qu'elle mettrait à pied 1 900 travailleurs, soit environ 10 % de son effectif. Au cours du deuxième trimestre, le CP a inscrit à son budget des frais non périodiques de 500 millions de dollars pour sa plus récente restructuration, montant qui servira essentiellement aux indemnités de départ. Cette décision s'inscrivait dans le cadre du regroupement de l'industrie ferroviaire nord-américaine; le CN mettait également à pied 3 000 salariés en 1998. Le secteur ferroviaire canadien fait face à une concurrence américaine ainsi qu'à celle des entreprises de camionnage canadiennes qui possèdent des véhicules à 18 roues.

Les deux questions qui ont préoccupé l'industrie du transport routier ont été les conditions de travail et l'accès aux destinations américaines. Transports Canada a étudié des propositions de réduction des heures de conduite des chauffeurs. Le groupe d'experts formé en vertu de l'Accord de libre-échange nord-américain en a discuté. La recommandation limiterait les chauffeurs canadiens à une journée de travail de 14 heures, une heure de moins que la limite actuelle de 15 heures, et à un maximum de 84 heures par semaine. Les chauffeurs canadiens peuvent conduire 13 heures d'affilée tandis que leurs homologues américains doivent se limiter à dix heures.

En 1999, le secteur du transport routier a dû faire face à un obstacle au commerce. L'Alliance canadienne du camionnage, qui représente 2 000 transporteurs, s'est plainte que des fonctionnaires américains avaient saisi au moins 30 camions canadiens et avaient imposé des amendes dont certaines s'élevaient à plusieurs milliers de dollars, en vertu d'une loi d'immigration américaine qui, aux dires de l'Alliance, contrevenait aux règles du libre-échange. En vertu des anciennes règles, le cabotage était interdit aux camionneurs canadiens qui effectuaient des livraisons aux États-Unis. En 1999, une entente donnait aux camionneurs des deux pays des privilèges plus étendus de transport de marchandises au-delà de la frontière. En octobre 1999, les fonctionnaires canadiens et américains ont discuté de la question.

LE SECTEUR DES COMMUNICATIONS

Les secteurs industriels rattachés aux communications étaient les plus susceptibles de profiter du progrès technologique. L'essor du commerce électronique, après un 31 décembre marqué par le passage sans problème à l'an 2000, a diminué l'incidence de la distance dans les affaires et a modifié l'origine de la concurrence en communications.

Les entreprises de télécommunications ont regroupé de nombreux secteurs d'activité, notamment les services téléphoniques locaux et interurbains, la communication sans fil, les services Internet et de télévision par câble, tandis que les radiodiffuseurs exploitaient les nouvelles technologies pour se regrouper et augmenter leur taille.

Compte tenu des fusionnements, acquisitions et alliances, les entreprises ont eu tendance à s'agrandir en 1999.

LE SECTEUR DE LA RADIODIFFUSION

En octobre, CanWest Global Communications a conclu une entente avec Shaw Communications pour le partage de l'actif de WIC Western Interna-

tional Communications. Cette entente de 950 millions de dollars procurera à CanWest neuf stations de télévision au Canada ainsi que ROB Business TV, tandis que Shaw fera l'acquisition de la chaîne thématique et de l'actif radio de WIC, y compris une participation dans the Family Channel et TeleToon et dans la transmission par satellite. L'entente favorisera l'expansion de CanWest et de Shaw sur le plan national, étant donné les mesures similaires vers un regroupement et une taille plus grande qu'ont prises les radiodiffuseurs aux États-Unis. CanWest s'est réjouie de l'entente, puisqu'elle donnera à l'Ouest du pays un pendant aux chaînes CBC et CTV de Toronto.

Microsoft Corp., le géant américain du logiciel, a signé en juillet une entente d'investissement de 600 millions de dollars dans Rogers Communications, la plus grosse entreprise de télévision par câble au Canada, dans le cadre d'une alliance visant à procurer des services de télévision interactive aux foyers canadiens. Rogers possède environ 2,3 millions de clients pour ses services de câblodistribution et accordera à Microsoft, dès l'an 2000, une licence qui lui permettra d'installer au moins un million de décodeurs - petits ordinateurs puissants - au cours des cinq prochaines années. La télévision interactive permettra aux consommateurs de communiquer, d'utiliser Internet, de faire du commerce électronique et de choisir leurs émissions « à la carte ». Shaw Communications recherche des services analogues pour ses clients de câblodistribution.

En mars, la Société Radio-Canada a diffusé ses plans stratégiques simultanément à la présentation de ses demandes de renouvellement de licences au CRTC pour ses chaînes de radio et de télévision, Newsworld et RDI. La SRC créera six chaînes thématiques et deux services radiophoniques. La SRC reçoit tous les ans un crédit d'environ 900 millions de dollars en derniers publics mais, au cours des dernières années, a subi des compressions s'élevant à 400 millions de dollars. Sa filiale Newsworld a éliminé 25 emplois, a annulé des programmes et en a fusionné d'autres afin de mettre davantage l'accent sur l'information d'actualité en direct et la couverture régionale. Newsworld est la seule chaîne canadienne de câblodistribution à ne pas avoir enregistré de bénéfice en 1998 : elle a même déclaré une perte de 1,13 million de dollars. Le CRTC l'a avisée qu'elle ne pourrait plus partager les ressources du réseau principal de Radio-Canada.

En février, CTV a acquis une participation de 68 % dans NetStar Communications, un télédiffuseur spécialisé, au coût de 394 millions de dollars. ESPN, la chaîne américaine spécialisée dans les sports qui appartient à Walt Disney et ABC, possède les 32 % restants.

SkyView World Media, une société américaine de radiodiffusion multiculturelle par satellite que possède en partie Bell Canada, a laissé tomber cinq chaînes télévisées et deux services radiophoniques. Les coupures se sont produites au moment où BCE Média, la section de radiodiffusion par satellite de BCE, prévoyait demander au CRTC d'approuver l'offre de programmation en langue étrangère de SkyView au Canada. BCE Média possède une participation d'environ 30 % dans SkyView, qu'elle a acquise en décembre 1998 pour la somme de 72 millions de dollars. SkyView a conservé dix chaînes télévisées et deux chaînes radiophoniques diffusant en six langues.

LE SECTEUR DES TÉLÉCOMMUNICATIONS

Pendant que les fusionnements faisaient la manchette dans le secteur bancaire, la tendance favorisant les prises de contrôle s'est propagée au secteur des télécommunications. Les fusionnements et les acquisitions se sont multipliés chez les fournisseurs de services téléphoniques et Internet ainsi qu'aux services sans fil, à la suite de l'étude réalisée par Industrie Canada au sujet de l'opportunité de réduire les contraintes limitant l'étendue du spectre de radiodiffusion exploitable par un fournisseur de services téléphoniques sans fil au Canada.

Le plafond a été mis en place pour promouvoir la concurrence et empêcher les prises de contrôle dans le secteur des services de communications personnels. Quatre joueurs (Bell Mobilité, Rogers Cantel, Microcell Télécommunications et Clearnet Communications) se font concurrence dans un marché qui a grandi. Ces sociétés n'étaient pas toutes du même avis quant à l'abolition du plafond. Son élimination risque d'éveiller l'intérêt de géants de l'industrie tels BCE et BCT.Telus Communications.

Bell a annoncé qu'elle comptait acheter un intérêt de 336 millions de dollars dans Manitoba Telecom Services pour faciliter le lancement de services téléphoniques locaux et de services de transmission de données en Colombie-Britannique et en Alberta. BCT.Telus, produit du fusionnement de B.C. Tel Mobility et de Telus, basée en Alberta, se propose d'offrir des services de transmission de données et l'accès Internet à haute vitesse en Ontario. La licence de ces deux sociétés, étant de portée provinciale, les empêche d'offrir des services sans fil dans un autre territoire, alors que Clearnet possède une licence de portée nationale.

Nortel, qui, en 1999, était l'organe de technologie de pointe de BCE, a dévoilé des plans concernant la vente de huit établissements situés en France, en Irlande du Nord, au Canada et aux Etats-Unis, pour la somme de 400 millions de dollars US; elle veut aussi fermer deux usines au Canada. Plus de 500 postes seront éliminés à Burnaby, en Colombie-Britannique et à Belleville, en Ontario. Après la vente, 2 300 salariés d'autres usines pourront conserver leur poste. La restructuration, qui se terminera en 2001, réduirait les coûts de Nortel, lui permettant d'être plus concurrentielle. Cette entreprise, qui possédait 24 usines avant la restructuration, veut réduire ses activités de fabrication afin de pouvoir se consacrer à la mise au point et à la vente de produits de télécommunications. Par le recours à des fournisseurs, Nortel espère réduire son fonds de roulement et mettre plus rapidement ses produits en marché.

AT&T Canada a éliminé le mot « interurbain » de son nom commercial et a annoncé qu'elle consacrerait 800 millions de dollars à la pénétration du marché de services téléphoniques locaux en 1999. Elle complétera un nouveau réseau national et trouvera un acheteur pour la participation majoritaire que détiennent trois banques, soit la Banque Royale, la Banque Toronto-Dominion et la Banque Scotia.

Sur le plan réglementaire, le CRTC, organisme fédéral de réglementation des communications, a bloqué l'offre de Microcell qui voulait devenir grossiste pour les petites sociétés de services téléphoniques locaux; le CRTC a invoqué la non-conformité aux règles en vigueur. Le CRTC a aussi annoncé en mai qu'il ne réglementerait pas les services Internet, à la suite d'un examen poussé de ce « nouveau média », au cours duquel plus de 1 000 mémoires lui ont été présentés. Au moins les deux tiers des ménages canadiens ainsi que la plupart des écoles et des bibliothèques publiques sont reliés à Internet. Dans sa décision, le CRTC a déclaré que l'autoréglementation par les fournisseurs de services, les lois canadiennes en vigueur et les logiciels de filtrage constituaient des outils adéquats pour prévenir la transmission de matériel offensant ou illégitime sur Internet.

En ce qui concerne les faits nouveaux en milieu de travail, les observateurs ont jugé que le règlement de 59 millions de dollars en matière de parité salariale intervenu en octobre 1999 chez Bell Canada constituait un jalon qui aura des répercussions sur d'autres entreprises. Le règlement est intervenu entre Bell Canada et environ 20 000 salariés anciens et actuels, surtout des femmes. Les salariés recevront un paiement moyen d'environ 2 950 dollars. L'affaire a débuté en 1994 lorsque les syndicats représentant les commis et les standardistes ont soumis le différend au Tribunal canadien des droits de la personne. Les industries assujetties à la réglementation fédérale, comme les banques, les transporteurs aériens et les entreprises de télécommunications, doivent se conformer, en matière de parité salariale, aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

LES AUTRES SECTEURS

Quelques faits nouveaux sont survenus dans le secteur minier. Le gouvernement fédéral a approuvé le projet de 1,3 milliard de dollars pour la mise en exploitation d'une mine de diamants à Diavik, dans les Territoires du Nord-Ouest. L'investissement, qui renforcera l'économie des Territoires, est contesté par des groupes autochtones. Terre-Neuve a négocié une entente d'exploitation du projet de mine de nickel, de cuivre et de cobalt de la baie Voisey. Tout le minerai serait traité dans la province au cours des 25 prochaines années, mais il faudrait pour cela construire une fonderie.

En ce qui concerne les faits nouveaux en milieu de travail, le secteur minier a été touché par une série de conflits du travail, de fermetures et de compres-

sions d'effectif. A Thompson, au Manitoba, près de 1 100 salariés ont mis fin en décembre à un débrayage de trois mois, à la suite du règlement intervenu avec leur employeur. En août, près de Kamloops, en C.-B., 990 salariés sont eux aussi retournés au travail après un conflit de trois mois.

En décembre, la Société de développement du Cap Breton a fermé la mine de charbon de Phalen, éliminant ainsi 11 000 postes. Le gouvernement fédéral a offert des pensions de retraite et des indemnités de départ totalisant 111 millions de dollars.

WestCoast Energy de Vancouver a déclaré en avril qu'elle souhaitait devenir un important participant du marché de la production et de la distribution d'énergie en Ontario, probablement par le biais d'acquisitions, et qu'elle y affecterait donc 2 milliards de dollars. D'autres sociétés d'électricité canadiennes ont manifesté leur intérêt envers le marché ontarien. Ontario Hydro a déjà été divisée en deux sociétés : Ontario Power Generation et Ontario Hydro Services. Elle répond à 85 % des besoins en électricité de la province mais, à l'ouverture du marché à de nouveaux joueurs, elle devra en dix ans réduire cette proportion à un maximum de 35 %.

2. Bonnes pratiques

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige que les employeurs présentent tous les ans un rapport statistique indiquant la représentation des membres des groupes désignés au sein de leur effectif ainsi qu'un rapport descriptif. Ce dernier énumère les mesures qu'ont prises les employeurs pour améliorer la situation des membres de groupes désignés au sein de leur effectif et les résultats qu'elles ont donnés, en plus de faire état des consultations entreprises auprès de représentants des employés. Le présent chapitre fait état des mesures qui ont donné des résultats ou qui semblent prometteuses, afin que tous les employeurs soient informés de ces bonnes pratiques.

En 1999, les employeurs ont indiqué que les mesures qu'ils ont adoptées en vue de lever les obstacles auxquels sont confrontés les groupes désignés ont en fait bénéficié à l'ensemble des salariés et que, grâce à un effectif plus diversifié et à de meilleurs services à la clientèle, leurs entreprises y ont gagné un avantage concurrentiel. Les employeurs ont recours à différentes méthodes, notamment les agences de placement et Internet, pour atteindre des candidats issus de groupes désignés. Les mesures d'adaptation visant les groupes désignés améliorent de façon générale le milieu de travail. Les employeurs constatent que la communication avec les salariés est un élément clé de leurs stratégies et un facteur essentiel de la réussite des enquêtes auprès de leur effectif. Les rapports ont souligné le caractère prioritaire de l'engagement de la direction envers l'équité en matière d'emploi ainsi que d'un partenariat avec les représentants des groupes désignés. Les employeurs se concertent de plus en plus pour trouver des solutions et de bonnes pratiques à mettre en ouvre.

RENTABILITÉ DE L'ENTREPRISE

Bien que les mesures prises par les employeurs visent essentiellement la mise en application de l'équité en matière d'emploi, ils constatent de plus en plus qu'elles produisent en fait de nombreux autres avantages. Plusieurs employeurs ont mentionné dans leur rapport descriptif que les mesures entraînent une plus grande équité en milieu de travail pour les membres des groupes désignés et pour l'ensemble des salariés et que des critères améliorés et plus objectifs facilitent le recrutement. Les employeurs sont plus à même d'attirer et de maintenir en poste des employés provenant d'un bassin élargi de candidats. En fait, plusieurs employeurs ont rapporté que la présence d'un effectif plus diversifié leur donnait un avantage concurrentiel et les rendait plus à même de desservir une clientèle à la diversité croissante.

MESURES POPULAIRES

Les employeurs ont déclaré que les mesures prises visaient à lever les obstacles auxquels se heurtent les membres des groupes désignés. Leur portée a toutefois été plus grande, puisqu'elles ont contribué à rendre le lieu de travail plus juste et plus agréable pour l'ensemble du personnel.

L'Association des banquiers canadiens est déterminée à instaurer un milieu de travail équitable où tous les salariés, sans égard à leur race, à leur sexe ou à leurs capacités physiques, ont les mêmes possibilités d'avancement professionnel. Un milieu de travail juste et équitable encouragera tous les candidats qualifiés à postuler, de sorte que tous les points de vue soient pris en considération dans l'étude des questions auxquelles est confrontée l'ABC et les banques qu'elle dessert.

Association des banquiers canadiens

L'engagement de Bell en faveur de la diversité en milieu de travail encadre ses efforts et favorise la participation de tous les salariés. La diversité contribue, plus que jamais, à faire une plus grande place à la clientèle et à stimuler l'innovation, la compétitivité et le succès futur.

Bell Canada

La société reconnaît qu'un milieu de travail qui célèbre la diversité de son effectif renforce le moral du personnel, optimise la productivité et améliore les services dispensés aux collectivités.

Rogers Communication Inc.

Certains types de mesures se retrouvent dans la plupart des rapports descriptifs. La plupart des employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont eu recours à des techniques de recrutement à portée élargie. Un grand nombre d'entre eux ont fait observer qu'ils font parvenir les avis de postes vacants à des agences dont ils ont établi la liste. Ces agences leur envoient des candidats qualifiés qui sont membres des groupes désignés. Beaucoup d'employeurs se servent aussi d'Internet pour élargir leur bassin de candidats. De nombreux employeurs ont constaté que l'affichage des postes à pourvoir sur leur site Web ou sur d'autres sites Web consacrés à la recherche d'emplois a mené à une augmentation du nombre de postulants des groupes désignés.

En ce qui a trait au maintien en poste des salariés, la plupart des employeurs ont apporté des changements à leur milieu de travail pour s'assurer que les membres des groupes désignés sentent qu'ils sont des membres précieux de l'équipe. Les employeurs ont mis en ouvre des mesures d'adaptation raisonnables. A titre d'exemple, la plupart ont instauré un horaire variable ou un calendrier de travail réduit en vue d'aider les salariés, et surtout les femmes, à équilibrer les responsabilités familiales et professionnelles. Dans le cas des minorités visibles, de nombreux employeurs offrent des congés mobiles ou acceptent le changement de jours fériés pour permettre l'observation d'autres coutumes culturelles. Ces mesures d'ordre général ont contribué à instaurer un milieu de travail plus respectueux de l'ensemble des salariés; on ne s'est pas contenté d'offrir des avantages particuliers aux seuls membres des groupes désignés. Plusieurs employeurs ont fait état d'une amélioration du moral du personnel et d'une diminution du roulement à la suite de la mise en application de ces mesures.

L'objectif de la politique en matière de diversité est de s'assurer que non seulement les droits fondamentaux des salariés sont respectés, mais aussi que l'on fait grand cas de leurs différences, que l'on donne à tous un accès équitable aux possibilités d'embauche, de promotion, de formation et de perfectionnement et que l'on instaure un environnement stimulant pour récompenser la créativité et l'innovation.

Ontario Power Generation

Notre politique en matière de réaménagement des horaires de travail a facilité le retour au travail de nombreuses femmes après leur congé de maternité; elles peuvent maintenant profiter d'un horaire variable ou d'une semaine de travail réduite. Cette politique permet à plus de femmes de revenir à Sprint Canada Inc. en sentant que la société reconnaît l'importance de l'équilibre dans leur vie personnelle.

Call-Net Enterprises

LA COMMUNICATION AVEC LE PERSONNEL

Un nombre croissant d'employeurs ont fait valoir que leurs salariés sont leur principal actif. Ils sont d'avis que l'appui du personnel à l'équité en matière d'emploi est essentiel à son succès. Afin de l'obtenir, les employeurs doivent informer régulièrement les membres de leur personnel des plans d'équité en matière d'emploi. L'engagement des cadres supérieurs envers les principes de l'équité en matière d'emploi doit être connu et les salariés doivent être tenus au courant de leur application. Dans ces conditions, la réceptivité des salariés à cet égard et leur collaboration à la mise en application augmentaient. Les employeurs qui ont constaté une différence ne se sont pas contentés de communiquer avec leur personnel juste une fois et n'ont pas utilisé une seule méthode de communication. Ils ont communiqué à maintes reprises par des bulletins et des affiches et grâce à leur Intranet et à des exposés. Le dialogue avec le personnel s'inscrivait dans le cadre d'un processus continu. Certains employeurs ont d'ailleurs affirmé que le taux de réponses élevé lors d'enquêtes d'auto-identification et l'inclusion de clauses sur l'équité en matière d'emploi dans les conventions collectives étaient attribuables à leur stratégie de communication continue. Une solide stratégie de communication et de mise en application est essentielle au succès d'une campagne d'auto-identification.

Certains employeurs ont déclaré que leurs salariés étaient eux-mêmes une source précieuse et créative d'idées pour la mise en application de l'équité en matière d'emploi. La société Canadian Freightways donne l'exemple d'un employeur qui ne s'est pas contenté de dire à son personnel qu'il était engagé en faveur de l'équité en matière d'emploi. Elle a mené une enquête auprès de ses

salariées pour déterminer ce qui les a attirées, quels étaient selon elles les obstacles à l'emploi des femmes et ce qu'elles proposaient pour accroître le nombre de postulantes.

La communication interne contribue grandement à l'accomplissement de nos objectifs en matière d'équité en emploi.

Netstar Enterprises

Ce qui inquiétait surtout certains employeurs, ce n'était pas de ne pas avoir incité les membres des groupes désignés à poser leur candidature mais plutôt de s'assurer que ces postulants ne soient pas éliminés au cours du processus de sélection. Cette année, de nombreux employeurs ont révélé qu'ils optent pour l'adoption de politiques officielles et objectives en matière de ressources humaines. Ils sont d'avis que cela favorisera l'équité envers l'ensemble des membres du personnel, en plus d'éliminer les obstacles auxquels peuvent se heurter les groupes désignés. Plusieurs ont entrepris cette démarche en établissant des méthodes objectives pour les descriptions de postes. En s'assurant que celles-ci soient rédigées dans un langage non sexiste et qu'elles décrivent les qualités nécessaires à l'exécution des tâches plutôt que les compétences du titulaire actuel, les employeurs sont en mesure d'éliminer les obstacles au recrutement et à la promotion des membres de groupes désignés.

De nombreux employeurs prennent aussi des mesures pour s'assurer que les décisionnaires en matière de recrutement appliquent les principes d'équité avec détermination.

L'engagement de la direction se manifeste de différentes façons. Certains employeurs exigent que les gestionnaires reçoivent une formation sur l'équité en matière d'emploi. D'autres exigent qu'un spécialiste des ressources humaines participe aux entrevues. Quelle que soit la façon choisie, ces employeurs s'assurent que leur engagement envers l'équité en matière d'emploi est bien communiqué à ceux qui prennent les décisions de recrutement en leur nom.

Le principe d'équité en matière d'emploi et l'engagement de la société à cet égard continuent d'être fortement renforcés auprès des responsables de la dotation. Le directeur des Ressources humaines dispense une formation qui sensibilise aux questions d'équité en matière d'emploi et de diversité culturelle et inculque les techniques de relations interpersonnelles nécessaires.

CTV ATV / ASN

Nous continuons à travailler à l'instauration d'un meilleur milieu de travail pour les membres des groupes désignés en offrant une séance de formation sur la compréhension et la mise en application de la diversité, de sorte à soutenir l'engagement concret des principaux responsables.

Banque Royale

PARTENARIATS AVEC DES GROUPES DÉSIGNÉS

Certains employeurs ont déclaré avoir de la difficulté à susciter de nombreuses candidatures parmi les membres de groupes désignés qualifiés. Les employeurs font maintenant appel à des organismes qui leur envoient des candidats de groupes désignés. Les employeurs qui remportent le plus de succès sont toutefois ceux qui recherchent de façon proactive des partenariats avec ces organismes plutôt que de se contenter de leur envoyer les avis de postes vacants.

Un engagement et une participation accrus de la part de l'employeur semblent produire de meilleurs résultats. La participation revêt différentes formes. A titre d'exemple, Provincial Airlines a décidé d'essayer d'accroître les services aériens dans une région à proportion élevée d'Autochtones. Elle a conclu une entente commerciale avec un organisme autochtone de la région et participera à la formation et à l'emploi d'Autochtones locaux.

Air Canada a conclu un durable et fructueux partenariat avec l'Assemblée des chefs du Manitoba (Assembly of Manitoba Chiefs) ainsi qu'avec d'autres organismes autochtones. Elle est persuadée que ce type d'activité a rehaussé son image dans la collectivité autochtone et a indiqué cette année que, depuis deux ans déjà, des membres de collectivités autochtones posent spontanément leur candidature à différents postes. D'autres employeurs ont aussi déclaré que diverses activités

d'extension ont servi à améliorer la perception que les membres des groupes désignés entretiennent à leur égard. Arnold Bros. Transport Ltd. assiste régulièrement à des salons sur les carrières qui ciblent des membres de ces groupes. Ce type d'activité permet le recrutement direct, mais il constitue aussi une activité de relations publiques. Il rappelle aux membres des groupes désignés l'engagement de l'entreprise en faveur des principes de l'équité en matière d'emploi.

United Grain Growers a trouvé une autre façon d'aider les organismes desservant des groupes désignés à mieux répondre à ses besoins en recrutement. Cet employeur recueille des statistiques sur le recrutement résultant d'une recommandation et en fait part à ces organismes.

MISE EN COMMUN DES BONNES PRATIQUES

De plus en plus d'employeurs déclarent qu'ils se sont constitué un réseau pour obtenir des conseils sur la mise en commun des solutions. Un grand nombre d'entre eux ont révélé qu'ils sont membres d'associations de responsables de l'équité en matière d'emploi ainsi que d'organismes de leur secteur industriel; ils ont constaté que ces groupes sont des sources précieuses d'idées pour la mise en application de l'équité en emploi. Cable Atlantic a fait savoir qu'elle compte communiquer avec les employeurs ayant obtenu une bonne cote dans le rapport annuel de la Ministre pour discuter de stratégies de mise en application.

Ces ateliers donnent l'occasion de faire du réseautage avec d'autres responsables de l'équité en matière d'emploi et de recueillir de l'information précieuse sur la promotion de l'équité en emploi.

SMT (Eastern) Limited

Ryder continue de participer activement aux activités de la Toronto Employment Equity Practitioners' Association (TEEPA). Sa qualité de membre lui permet d'évaluer ses progrès et d'apprendre des autres organismes membres.

Ryder Truck Rental

De nombreux employeurs ont constaté que la personnalisation de mesures d'adaptation raisonnables, surtout dans le cas des personnes handicapées, devait tenir grandement compte des caractéristiques individuelles. Certains employeurs s'adressent ainsi à des organismes qui desservent les membres des groupes désignés pour leur demander d'évaluer une situation particulière et de proposer des mesures. Rogers Communications Inc. a demandé et à l'Institut national canadien pour les aveugles et au Conseil Canadien de la Réadaptation et du Travail de participer à l'établissement de mesures d'adaptation raisonnables pour leurs salariés handicapés.

3. Notations des employeurs

Ce chapitre présente l'évaluation des résultats quantitatifs atteints par les employeurs, durant l'année se terminant le 31 décembre 1999, dans leurs efforts pour en arriver à un effectif représentatif. Cette évaluation repose entièrement sur les données numériques figurant dans les rapports des employeurs. Les mesures qualitatives prises par les employeurs afin de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi sont traitées dans le chapitre du présent rapport qui porte sur les bonnes pratiques et dans la partie descriptive du rapport de chaque employeur.

L'évaluation consiste en une notation unique qui mesure six indicateurs différents. Les indicateurs précisent dans quelle mesure les groupes désignés sont représentés dans l'organisation et si leur situation se compare à celle des autres salariés que compte l'organisation, du point de vue de la profession et du salaire. Ils indiquent aussi dans quelle mesure les employeurs ont amélioré la situation des groupes désignés au sein de leur effectif, grâce à l'avancement accordé, au recrutement et à leurs activités de maintien en poste.

Les résultats qu'un employeur obtient pour les six indicateurs permettent de repérer plus facilement les secteurs où il lui faudrait améliorer la situation d'emploi des membres des quatre groupes désignés.

Le chapitre donne une brève description des six indicateurs de notation, suivie du résumé des résultats[1].

LES INDICATEURS

La notation donne une mesure globale des six indicateurs qui témoignent de la situation de chaque groupe désigné dans l'effectif d'une entreprise à la fin de l'année de déclaration et des progrès qu'a accomplis l'employeur au cours de l'année pour l'améliorer. Une seule lettre, représentant la cote obtenue, résume la notation de l'employeur par rapport aux six indicateurs suivants.

- **Premier indicateur** - *Représentation* - Indique si la représentation des membres d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur est adéquate. On le détermine en la comparant au pourcentage de la population active canadienne qui est constitué de membres du groupe en cause. Les données du dernier recensement servent de repère pour la comparaison, après pondération en fonction de la répartition régionale de l'effectif de l'employeur.
- **Deuxième indicateur** - *Répartition* - Indique si les membres d'un groupe désigné sont représentés équitablement dans les 14 catégories professionnelles, par rapport à l'ensemble des autres salariés de l'entreprise. Cet indicateur sert à déterminer si les types d'emplois occupés par les membres du groupe se comparent à ceux des autres salariés.
- **Troisième indicateur** - *Écart salarial* - Compare le salaire des membres d'un groupe désigné à celui d'autres salariés de l'entreprise. Cet indicateur sert à déterminer toute différence, le cas échéant.
- **Quatrième indicateur** - *Recrutement* - Sert à déterminer si l'employeur embauche des membres dans une proportion égale à celle qu'ils représentent dans le marché du travail. Cette proportion est rajustée afin de tenir compte de la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les membres d'un groupe désigné nouvellement embauchés.
- **Cinquième indicateur** - *Promotions* - Indique si de l'avancement a été accordé à un juste

[1] Pour obtenir de plus amples détails sur la méthodologie qui a servi au calcul des indicateurs, se reporter à l'annexe B ou communiquer avec le personnel des Normes du travail et de l'équité en milieu de travail de DRHC.

nombre de membres d'un groupe désigné en comparant ce nombre à la représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur. La proportion ainsi obtenue est rajustée afin de tenir compte de la catégorie professionnelle à laquelle appartiennent les membres d'un groupe désigné qui ont été promus.

- **Sixième indicateur** - *Cessations de fonctions* - Permet de déterminer si les cessations de fonctions, chez un employeur, nuisent aux groupes désignés. Les groupes désignés ne devraient pas faire l'objet d'un nombre disproportionné de cessations de fonctions par rapport à leur représentation dans l'entreprise.

LA NOTATION

La notation est représentée par une lettre (A, B, C, D ou Z) pour chacun des quatre groupes désignés. La cote A représente la plus haute notation et la cote Z, la plus faible. La notation regroupe en une seule note les résultats correspondant aux six indicateurs. Un résultat de 0 à 16 points (1 étant le plus faible), basé sur la somme des résultats individuels pour les six indicateurs, est attribué pour chaque groupe désigné figurant au sein de l'effectif d'un employeur.

Un résultat de 0 à 4 points est attribué pour chaque indicateur. Les points obtenus sont additionnés et convertis en une cote alphabétique représentant la notation de l'employeur. Le résultat maximal est de 16 points (100 %). Un résultat de 13 à 16 points donne la cote A, un résultat de 11 ou 12 points donne la cote B, un résultat de 8 à 10 points donne la cote C et un résultat de 1 à 7 points donne la cote D. Les employeurs qui déclarent qu'il n'y a pas de membres des groupes désignés au sein de leur effectif reçoivent la cote Z, qui équivaut à une attribution nulle de points. Les employeurs qui ne déposent pas de rapport reçoivent la cote R et ceux qui ne respectent pas le délai reçoivent la cote L.

Le tableau ci-après donne des détails sur la signification de chaque cote.

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
A	Rendement supérieur pour tous les indicateurs	Par le recrutement et la promotion des membres du groupe désigné, l'organisation a fait des progrès exceptionnels dans l'amélioration de la représentation de ce groupe au sein de son effectif. La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise reflète bien sa présence dans le marché du travail. Ce groupe bénéficie d'une part adéquate de l'embauche et des promotions; au plan du salaire et de la répartition professionnelle, il se compare bien aux autres salariés et n'est pas plus touché par les cessations de fonctions.
B	Bon rendement, mais des problèmes subsistent	L'entreprise s'acquitte de manière satisfaisante de ses obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi mais, pour réaliser des progrès durables, il lui faut élaborer une stratégie à long terme. La situation du groupe désigné au sein de l'entreprise correspond relativement bien à sa présence dans le marché du travail; au plan de la répartition professionnelle et du salaire, elle se compare favorablement à celle des autres salariés de l'organisation. Il existe encore des obstacles systémiques à l'atteinte d'une représentation satisfaisante et des problèmes persistent au niveau de la répartition professionnelle et des salaires. Par contre, il se peut que les membres du groupe ne soient pas recrutés ou promus en nombre suffisant et qu'ils quittent l'organisation en plus grand nombre que les autres salariés.
C	Rendement allant de moyen à inférieur à la moyenne	La situation du groupe au sein de l'entreprise ne correspond pas à sa présence dans le marché du travail et, au plan de la répartition professionnelle et du salaire, elle ne se compare pas favorablement à celle des autres salariés au sein de l'organisation. L'organisation n'a pas recruté ni promu des membres du groupe à un rythme suffisant pour maintenir leur représentation au sein de l'entreprise.
D	Rendement médiocre	L'entreprise ne s'acquitte pas de ses obligations législatives et obtient un résultat médiocre pour l'ensemble des indicateurs. Il faut un suivi et une étude des systèmes d'emploi pour repérer les obstacles et les éliminer.
Z	Absence d'un groupe désigné au sein de l'effectif de l'employeur.	L'organisation signale qu'un groupe désigné n'est pas représenté au sein de son effectif. Cette situation peut s'expliquer par l'absence d'enquête sur l'effectif ou d'analyse de l'effectif, de recrutement chez les membres des groupes désignés et de politiques de maintien en poste. L'employeur doit effectuer une étude des systèmes d'emploi et faire des efforts pour recruter des membres du groupe désigné.

CHIFFRES NON SIGNIFICATIF

Lorsqu'un employeur ne déclare aucune activité de recrutement de nouveaux employés, ni promotion, ni cessation de fonctions, le calcul de la notation sera rajusté pour ne tenir compte que des indicateurs où il y a eu de l'activité.

De même, lorsque les nombres, en matière de représentation, de recrutement, de promotion et de maintien en poste d'un groupe désigné, sont très faibles (moins de cinq salariés), on ne tiendra pas compte que ces indicateurs pour ce groupe désigné.

SOMMAIRE DES RÉSULTATS

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la situation des membres de groupes désignés et des progrès accomplis par les employeurs durant l'année 1999. Des données plus détaillées sur chacun des quatre secteurs d'activité visés par la Loi et sur chaque employeur sont présentées dans le tableau qui suit le présent chapitre.

NOMBRE D'EMPLOYEURS AYANT OBTENU LA MEME NOTATION, SELON LE GROUPE DÉSIGNÉ

Groupe désigné	Cote					
	A	B	C	D	Z	Total
Femmes	76	85	113	51	2	327
Autochtones	130	37	35	75	50	327
Personnes handicapées	16	17	130	121	43	327
Membres des minorité visibles	74	60	107	57	29	327

Comme l'illustre le tableau, un bon nombre d'employeurs a obtenu une cote élevée, c'est-à-dire de bons résultats, en ce qui a trait à la situation des femmes, des Autochtones et des membre des minorités visibles au sein de leur effectif, mais un nombre similaire a eu une cote faible. En outre, la plupart des employeurs ont reçu une cote faible à l'égard des personnes handicapées et fort peu ont obtenu une cote élevée pour ce groupe désigné. Un nombre considérable d'employeurs s'est vu attribuer la cote Z pour les groupes minoritaires.

RÉSULTATS SELON LES SECTEURS

SECTEUR BANCAIRE

La plupart des banques ont obtenu de bons résultats (la cote A) en ce qui concerne la situation des femmes et des membres des minorités visibles. Comme c'était le cas les années précédentes, les résultats relativement aux personnes handicapées étaient médiocres pour la plupart des employeurs de ce secteur, mais ils étaient répartis également entre les cotes élevée, moyenne et faible pour les Autochtones.

SECTEUR DES TRANSPORTS

Parmi les quatre secteurs d'activité, c'est dans celui des transports que l'on a relevé le plus grand nombre d'employeurs ayant obtenu de bons résultats quant à la situation des Autochtones dans leur effectif. A cet égard, les employeurs ont obtenu la cote A dans une proportion de 79 sur 167; pour les trois autres groupes désignés, peu d'employeurs ont obtenu le même succès; la plupart ont eu une cote faible. En 1999, la situation des minorités visibles était assez bonne dans ce secteur, puisque 30 employeurs ont obtenu la cote A et 24 la cote B.

SECTEUR DES COMMUNICATIONS

Dans ce secteur, un bon nombre d'employeurs a obtenu la cote A pour les femmes (32 sur 93) et pour les Autochtones (30 sur 93). Seuls 16 employeurs ont obtenu le même résultat pour les minorités visibles et 6, pour les personnes handicapées. Un nombre plus considérable d'entreprises a obtenu les cotes A ou B pour les femmes (71 sur 93), pour les minorités visibles (39 sur 93) et pour les Autochtones (37 sur 93). La plupart des employeurs (82 sur 93) se sont vu attribuer la cote C ou une cote inférieure pour les personnes handicapées.

AUTRES SECTEURS

Environ le tiers des employeurs des autres secteurs ont reçu une excellente cote pour les femmes, les Autochtones et les minorités visibles. Bien qu'un résultat A ou B soit régulier pour ces trois groupes, la cote C a été attribuée moins souvent que la cote D pour les Autochtones. La plupart des employeurs (42 sur 47) ont obtenu une cote faible à l'égard des personnes handicapées.

INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS INDIVIDUELS

Le tableau ci-dessous donne la liste des employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi; ils y sont désignés selon leur raison sociale et on indique la cote obtenue pour chaque groupe désigné. Le nombre de salariés de chaque employeur apparaît dans la première colonne suivant celle où est indiquée la raison sociale. Les résultats de la notation sont ensuite donnés pour chacun des groupes. Les codes ci-après figurent dans le tableau.

COTE	SIGNIFICATION	EXPLICATION
*	Petit nombre	L'astérisque joint à la lettre indique que l'effectif de l'employeur comptait moins de dix membres d'un groupe désigné travaillant à plein temps.
L	L'employeur a déposé son rapport en retard.	L'employeur a déposé son rapport trop tard pour qu'on en tienne compte dans le rapport annuel.
M	Modification soumise en retard	L'employeur a voulu modifier son rapport, mais a remis les renseignements modifiés après la fermeture de la base de données.
N	Non inclus dans la base de données	Le rapport a été reçu trop tard pour que les renseignements soient inclus dans la base de données.
P	Graves problèmes touchant le contenu du rapport	L'employeur a produit un rapport dont les données présentaient de graves problèmes. Les révisions n'ont pas été faites à temps pour qu'on en tienne compte dans la notation.
R	Aucun rapport présenté	L'employeur n'a pas produit de rapport conformément aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de ses règlements, même après le délai prescrit.
V	Volontaire	L'employeur a produit volontairement un rapport.
X	Exclusion de la base de données	Le rapport est exclu de la base de données.

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	SECTEUR BANCAIRE					
	BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	506	B	D*	D*	C
	BANQUE CANADIENNE IMPÉRIALE DE COMMERCE	34 035	A	C	C	B
	BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA	306	B	Z	Z	B
	BANQUE D'AMÉRIQUE DU CANADA	368	A	D*	D*	B
	BANQUE DE MONTRÉAL	21 466	A	B	C	A
	BANQUE DU CANADA	1 272	A	A	C	A
	BANQUE HONG KONG DU CANADA	4 457	B	B	C	A
	BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	2 997	A	C*	C	D
	BANQUE NATIONALE DE GRÈCE (CANADA)	242	B	Z	Z	C*
	BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)	240	B	Z	D*	A
	BANQUE NATIONALE DU CANADA	12 739	A	A	C	C
	BANQUE ROYALE DU CANADA	39 071	A	B	C	A
	BANQUE SCOTIA	27 694	A	C	C	A
	CITIBANQUE CANADA	904	B	A*	C*	A
	CITIZENS BANK OF CANADA	162	A	D*	C*	B
N	**DEUTSCHE BANK OF CANADA**					
	ING BANK OF CANADA	268	A	A*	D*	B
	MBNA CANADA BANK	422	A	A*	C	A
	SERVICES SYMCOR INC.	3 644	A	A	D	A
	SOCIÉTÉ GÉNÉRALE (CANADA)	118	C	Z	D*	A
	TD BANK FINANCIAL GROUP	23 141	A	B	C	A
	SECTEUR DES TRANSPORTS					
	A.J. BUS LINES LTD.	111	B	A*	B*	D*
	ACRO AEROSPACE INC.	381	D	D*	C*	A
	ADBY TRANSPORT LIMITED	94	D*	A*	D*	C*
L	**ADMINISTRATION DE L'AÉROPORT INTERNATIONAL DE VANCOUVER**	**266**	**B**	**D***	**C***	**B**
	ADMINISTRATION PORTUAIRE DE MONTRÉAL	336	B	Z	D*	C*
	AÉROPORTS DE MONTRÉAL	628	C	D*	D*	C
L	**AGENCES CANADA MARITIME LIMITÉE**	**199**	**B**	**A***	**D***	**B**
	AIR BC LIMITED	1 049	B	A	D	C
	AIR CANADA	21 143	C	A	C	C
	AIR CREEBEC INC.	162	D	A	D*	D*

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	AIR INUIT (1985) LIMITÉE	273	D	A	Z	D*
	AIR NOVA INC.	1 142	C	C*	C	D
	AIR ONTARIO INC.	889	C	A*	C	C
	AIR TRANSAT A.T. INC.	2 262	B	A	C*	C
	ALGOMA CENTRAL CORPORATION	719	D	A*	C	A
	ALGOMA CENTRAL RAILWAY INC.	181	C	A*	D*	Z
	ALLIED SYSTEMS (CANADA) COMPANY	1 814	C	A	B	C
	AMERICAN AIRLINES INC.	272	A	D*	A	A
	ARMOUR TRANSPORT INC.	395	C	D*	D*	A*
	ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	1 172	C	A*	C*	C
	ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	3 395	D	A	D	D
	ATCO FRONTEC CORPORATION	259	C	A	C*	A
	ATLANTIC TOWING LIMITED	182	D*	Z	Z	Z
	ATLANTIC TURBINES INTERNATIONAL INC.	147	D	A*	Z	Z
L	**ATOMIC TCT LOGISTICS INC.**	**678**	**C**	**D***	**D***	**C**
L	**BAX GLOBAL (CANADA) LIMITED**	**264**	**A**	**A***	**D***	**B**
	BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LIMITED	380	B	B	D*	B
	BIG FREIGHT SYSTEMS INC.	345	C	C	C*	B*
	BIG HORN TRANSPORT LTD.	169	D*	A*	A	D*
	BISON DIVERSIFIED INC.	658	D	A	C	C
	BRADLEY AIR SERVICES	1 039	B	C	C*	A
	BRITISH AIRWAYS	226	A	Z	D*	A
	BROOKVILLE CARRIERS INC.	266	C	A*	D*	B*
L	**BYERS TRANSPORT LIMITED**	**381**	**C**	**D***	**Z**	**C***
	CALGARY AIRPORT AUTHORITY	130	B	D*	D*	C*
L	**CALM AIR INTERNATIONAL LIMITED**	**303**	**B**	**A**	**D***	**C***
	CANADA 3000 AIRPORT SERVICES LIMITED	357	A	D*	D*	C
	CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	706	D	A*	C*	C
	CANADA STEAMSHIP LINES INC.	48	C	Z	D*	B*
	CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	162	D	C*	D*	D*
	CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	939	C	A	C	B
	CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY	14 597	C	A	B	B
	CANADIAN REGIONAL AIRLINES (1998) LTD.	2 073	B	A	C	C

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	176	D	D*	D*	B
V	CAST AMÉRIQUE DU NORD INC.					
L	**CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED**	**319**	**A**	**C***	**Z**	**A**
	CENTRAL MCKINLAY INTERNATIONAL INC.	143	D*	A*	Z	C
	CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.	556	D	A*	C	B
	CHEMIN DE FER QNS&L	502	C	D*	Z	Z
	CLARKE INC.	802	C	B*	Z	C
	COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	17 219	C	C	C	C
	CONAIR GROUP LTD.	422	D	D*	C*	A
	CONSOLIDATED AVIATION FUELING AND SERVICES	355	C	A*	C*	B
	CORPORATION DE GESTION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	574	C	A*	A	B
	COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITÉE	647	A	A	C	A
	DAY AND ROSS INC.	1 523	C	A	D	C
L	**DELTA AIR LINES INC.**	**276**	**A**	**Z**	**Z**	**D***
	DIRECT INTEGRATED TRANSPORTATION	681	C	A	C*	C
	EDMONTON REGIONAL AIRPORTS AUTHORITY	177	B	B*	C*	C*
L	**EMERY AIR FREIGHT CORPORATION**	**365**	**A**	**A***	**A**	**A**
	ENBRIDGE PIPELINES INC.	716	C	C	C	B
	ENTREPRISE DE DÉMÉNAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS (C-B) LTÉE	273	C	A	D*	D*
	ERB ENTERPRISES INC.	943	D	A	C	C
	EXECAIRE INC.	202	D	Z	Z	D*
	FEDNAV LIMITÉE	93	B	Z	D*	B
	FIELD AVIATION COMPANY INC.	396	C	D*	D*	A
L	**FRÈRES ARNOLD TRANSPORT LTÉE**	**525**	**D**	**A**	**D**	**C**
L	**GLOBAL FORWARDING COMPANY LIMITED**	**141**	**C**			
	GREATER TORONTO AIRPORTS AUTHORITY	703	B	Z	C	C
	GREYHOUND CANADA TRANSPORTATION CORPORATION	1 727	C	A	B	C
L	**GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.**	**259**	**D**	**B**	**B**	**C***
	H.M. TRIMBLE AND SONS (1983) LTD.	328	D	A	C*	D*
	HALIFAX EMPLOYERS ASSOCIATION INC.	454	D*	A	A	A
	HÉLICOPTÈRES CANADIENS LIMITÉE	737	D	A	C*	C
	HELIJET AIRWAYS INC.	127	C	D*	Z	C
	HIGHLAND MOVING AND STORAGE LTD.	107	C	D*	Z	D*

	Nom	*Nombre total d'employées et d'employés*	*Femmes*	*Autochtones*	*Personnes handicapées*	*Membres des minorités visibles*
	INCHCAPE SHIPPING SERVICES INC.	100	B	Z	Z	A
	INNOTECH AVIATION LIMITÉE	267	D	A*	D*	A
	INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	362	B	A*	D*	A
L	J.I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	197	B	A*	Z	D*
S	JAY'S MOVING AND STORAGE	109	A			
	JET TRANSPORT LTD.	159	C	D*	D*	D*
	KELOWNA FLIGHTCRAFT GROUP OF COMPANIES	832	D	B	B	A
S	KENN BOREK AIR LTD.	324	D			
	KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	610	C	B	Z	C
	KRISKA HOLDINGS LTD.	362	D	D*	D*	B
	LAIDLAW CARRIERS INC.	346	C	A*	C*	D*
	LAIDLAW TRANSIT	6 083	A	A	C	C
	LAIDLAW TRANSIT LTD.	190	D	D*	D*	B
	LIGNES AÉRIENNES CANADA 3000 LIMITÉE	1 277	B	D*	D*	C
	LIGNES AÉRIENNES CANADIEN INTERNATIONAL	13 827	A	A	C	B
	LOGISTEC CORPORATION	165	C	Z	D*	C*
	LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	136	A	Z	Z	A
	MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) CO. LTD.	358	C	D*	D*	D*
	MARINE ATLANTIQUE SCC	961	B	D*	C	D*
	MEYERS TRANSPORT LIMITED	292	C	B*	C	C
M	MILL CREEK MOTOR FREIGHT	310	C	A*	D*	D*
	MONTSHIP INC.	134	B	Z	D*	C
	MULLEN TRUCKING INC.	367	D	B	D*	C*
	MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	148	C*	A*	D*	C*
	N. YANKE TRANSFER LTD.	331	C	C*	C*	C
	NAV CANADA	5 494	C	C	C	C
L	**NESEL FAST FREIGHT INC.**	**249**	**C**	**Z**	**D***	**C***
	NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	240	D	B	Z	D*
	NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	176	D	Z	D*	Z
	OC TRANSPO	2 115	C	A	B	A
	OCEAN SERVICES LIMITED	192	C*	D*	D*	A
	OK TRANSPORTATION LTD.	188	C*	A*	A	C
	PAUL'S HAULING LTD.	254	D	B	C	D*

	Nom	*Nombre total d'employées et d'employés*	*Femmes*	*Autochtones*	*Personnes handicapées*	*Membres des minorités visibles*
	PENETANG-MIDLAND COACH LINES LIMITED	542	B	A	C	B
	POLE STAR TRANSPORT INCORPORATED	297	D	A*	C*	D*
	PORTER TRUCKING LTD.	227	C	A*	D*	D*
	PREMAY EQUIPMENT LTD.	112	C	B*	D*	D*
	PROVINCIAL AIRLINES LIMITED	267	C	A*	D*	D*
L	**RAILINK CANADA LTD.**	**278**	**C**	**Z**	**Z**	**Z**
	REIMER EXPRESS LTÉE	1 315	C	A	D	C
	RIVTOW MARINE LTD.	286	C	A*	C*	C
X	**ROYAL AVIATION INC.**					
	RYDER TRUCK RENTAL CANADA LIMITED	614	C	D*	C*	C
	SASKATCHEWAN TRANSPORTATION COMPANY	229	C	A	C	D*
	SCHNEIDER NATIONAL CARRIERS CANADA	681	D	A*	D*	C
	SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	804	D	A	C	C
N	**SECUNDA MARINE SERVICES LTD.**					
S	SÉCUR INC.	855	C			
	SERCO FACILITIES MANAGEMENT INC.	344	C	A	D*	A
N	**SERVICES HAYCOT INC.**					
	SHARP BUS LINES LTD.	428	B	A	D*	D*
	SLH TRANSPORT INC.	1 518	D	A	C	C
	SMT (EASTERN) LIMITED	208	C	A*	C*	D*
L	**SOCIÉTÉ AIR FRANCE**	**236**	**B**	**Z**	**D***	**C**
	SOCIÉTÉ D'ÉLECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN	218	C	A*	A	Z
	SOCIÉTÉ DE SERVICES HUDSON GÉNÉRAL (AVIATION) INC.	1 919	B	D*	D	B
	SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE L'OUTAOUAIS	388	C	A*	C*	A*
	SOCIÉTÉ DU PORT DE VANCOUVER	144	A	A*	D*	B
	SPAR AEROSPACE LIMITED	571	D	D*	C	B
S	SUNBURY TRANSPORT LIMITED	95	B			
	TALLMAN TRANSPORTS LTD.	133	C	Z	D*	D*
	THOMPSON'S TRANSFER COMPANY LIMITED	123	C	B*	D*	Z
	TIPPET RICHARDSON LIMITED	172	C	A*	A*	A
	TNT CANADA INC.	267	A	A*	C*	A
	TORONTO PORT AUTHORITY	118	C	Z	A	C
V	TORONTO TERMINALS RAILWAY CO. LTD. (THE)					

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	255	B	D*	C*	C
	TRANSCANADA PIPELINES LIMITED	1 624	B	A	C	C
	TRANSFREIGHT INC.	342	D	A*	C*	A
	TRANSPORT CABANO KINGSWAY INC.	1 461	C	B*	C	C
	TRANSPORT DESGAGNÉS INC.	101	C*	B*	Z	A*
L	**TRANSPORT GUILBAULT INC.**	**164**	**Z**	**Z**	**Z**	**Z**
	TRANSPORT KLEYSEN LTÉE	391	C	A	C*	C
	TRANSPORT MIDLAND LIMITÉE	1 064	C	B*	C	B
	TRANSPORT PAPINEAU INC.	169	Z	Z	Z	Z
L	**TRANSPORT ROBERT (1973) LTÉE**	**253**	**D***	**B***	**D***	**D***
	TRANSPORT THIBODEAU INC.	368	C	D*	C*	C*
	TRANSX LTD.	1 035	D	B	D	D
	TRENTWAY WAGAR INC.	589	C	A*	D*	C
	TRI-LINE EXPRESSWAYS LTD.	163	B	D*	D*	C*
	TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	271	B	A*	Z	C
	TSI TERMINAL SYSTEMS INC.	204	C	A*	D*	C
	TST SOLUTIONS INC.	1 146	C	D*	C	C
	UNITED AIRLINES	186	A	A*	D*	A
	UPPER LAKES GROUP INC.	784	D	D*	C	D*
	US AIRWAYS INC.	123	A	Z	Z	A
	VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	243	B	D*	D*	B
	VIA RAIL CANADA INC.	3 240	C	A	C	C
L	**WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.**	**405**	**D**	**A**	**C**	**C**
	WESTCOAST ENERGY INC.	977	C	B	B	A
	WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	110	D	A*	D*	D*
	WESTJET AIRLINES LTD.	1 102	B	C	C	C
	WESTSHORE TERMINALS LTD.	187	C	Z	D*	D*
	WINNIPEG AIRPORT AUTHORITY	115	C	B*	D*	D*
	WORLDWIDE FLIGHT SERVICES	450	A	A*	D*	A
	YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	180	B	Z	D*	D*

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	SECTEUR DES COMMUNICATIONS					
	2953285 CANADA INC.	44	A	A*	Z	D*
	ACCESS COMMUNICATIONS CO-OPERATIVE LIMITED	159	B	D*	D*	B*
	AMTELECOM GROUP INC.	1 221	A	B	D*	B
	AT & T CANADA CORP.	3 704	C	C*	C	C
	BELL CANADA	26 715	A	C	C	C
	BELL MOBILITÉ CELLULAIRE INC	2 203	A	B	C	C
	BLACKBURN RADIO INC.	116	B	D*	Z	D*
	C1-COMMUNICATIONS INC.	119	B	Z	D*	B
	CABLE ATLANTIC INC.	185	B	D*	A*	Z
	CALL-NET ENTERPRISES	2 557	A	A	C	A
	CANPAR TRANSPORT LTD.	1 621	D	B	C	B
	CANWEST TELEVISION INC.	146	B	D*	D*	C
	CF TÉLÉVISION INC.	171	C	Z	D*	A
	CHUM LIMITED	1 776	A	C*	C	C
	COGECO CÂBLE (CANADA) INC.	288	B	D*	Z	Z
	COGECO CABLE SYSTEMS INC.	749	A	D*	C	C
	COGECO RADIO-TÉLÉVISION INC.	240	B	A*	D*	Z
	COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC.	245	C	A*	D*	B
L	**CORUS ENTERTAINMENT INC.**	**734**	**A**	**A**	**C**	**C**
	CRAIG BROADCAST ALBERTA INC.	284	A	A	C*	B
	CRAIG BROADCAST SYSTEMS INC.	280	B	D	C*	C*
	CTV TELEVISION INC. - ATV/ASN	201	C	Z	B	A*
	CTV TELEVISION INC. - CFCN	149	B	D*	D*	D*
	CTV TELEVISION INC. - CFQC	181	C	D*	B*	D*
	CTV TELEVISION INC. - CFRN	101	B	A*	A*	D*
	CTV TELEVISION INC. - CFTO/CTV	1 003	A	B*	C	A
	CTV TELEVISION INC. - CIVT	151	A	Z	D*	B
	CTV TELEVISION INC. - CJOH	118	C	Z	Z	A*
	CTV TELEVISION INC. - CKCO	123	A	D*	D*	Z
	CTV TELEVISION INC. - MCTV	187	C	A*	C*	B*
	DIFFUSION POWER INC.	443	C	D*	C	B
	DYNAMEX CANADA INC.	654	A	A	C	C

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
L	**EXPERTECH B¬TISSEUR DE RÉSEAUX INC.**	**1 376**	**C**	**A**	**C**	**C**
	FÉDÉRAL EXPRESS CANADA LTÉE	4 458	A	B	C	A
V	GLOBAL COMMUNICATIONS (MARITIME DIVISION)					
	GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	410	A	A*	C	C
	GOLDEN WEST BROADCASTING LTD.	216	B	D*	D*	Z
	GROUPE TVA INC.	936	B	C*	D*	D*
	INTRIGNA COMMUNICATIONS	137	A	D*	D*	C*
	ISLAND TELECOM INC.	313	B	Z	D*	Z
L	**JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.**	**147**	**B**	**A***	**D***	**D***
	MANITOBA TELECOM SERVICES INC.	3 096	B	C	B	C
	MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	274	C	D*	D*	D*
S	MAXLINK COMMUNICATIONS INC.	218	C			
	MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	1 831	C	A	D	B
	MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	154	B	A*	D*	D*
	MONARCH BROADCASTING LTD.	262	B	C*	A	B*
	MTT	2 283	B	D*	C	C
	MUSIQUEPLUS/MUSIMAX	134	A	Z	Z	B*
	NBTEL INC.	2 322	A	C*	C	A
	NETSTAR ENTERPRISES INC.	93	C	A*	D*	C*
	NEWCAP BROADCASTING, A DIVISION OF NEWCAP INC.	233	B	A*	D*	D*
	NEWTEL COMMUNICATIONS INC.	1 314	A	C*	C	A*
	NOROUESTEL INC	556	B	C	A	B
	NORTEL NETWORKS	394	C	Z	C*	B
	NORTHERN TELEPHONE LIMITED	253	B	D*	C	C*
	ONTV LIMITED	180	B	D*	C*	B*
	PAGING NETWORK OF CANADA	187	B	C*	D*	B
	PELMOREX INC.	275	A	A*	B*	C
	PUROLATOR COURRIER LIMITÉE	12 365	C	C	C	B
	QUÉBEC-TÉLÉPHONE	1 399	A	D*	C	B*
	RADIO 1540 LIMITED	129	C	Z	Z	B
	RADIO NORD INC.	161	A	A*	A*	Z
	RADIOMUTUEL INC.	380	A	Z	Z	D*
	RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	166	B	D*	C*	Z

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	REGIONAL CABLESYSTEMS INC.	328	C	D*	C*	D*
	RÉSEAU DES SPORTS (RDS) INC. (LE)	129	C	Z	D*	Z
	ROGERS BROADCASTING LIMITED	1 512	A	C	D	B
	ROGERS CABLE T.V. LIMITED	3 357	B	B	C	A
	ROGERS CANTEL INC.	3 431	A	A	C	A
	ROGERS COMMUNICATIONS INC.	533	A	D*	C*	C
	RSL COM CANADA INC.	276	B	A*	D*	A
	SHAW COMMUNICATIONS INC.	2 836	B	C	D	A
	SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES	55 085	A	A	C	A
	SOCIÉTÉ RADIO-CANADA	6 941	A	A	C	C
	SPORTS NETWORK INC. (THE)	80	B	A*	D*	C*
	STANDARD RADIO INC.	447	A	A*	B	C
	STAR CHOICE TELEVISION NETWORK INCORPORATED	358	A	A*	D*	B*
L	**STRATOS GLOBAL CORPORATION**	**184**	**B**			
L	**SWIFT SURE COURIER SERVICE LTD.**	**123**	**C**	**A***	**D***	**C**
	TÉLÉBEC LTÉE	699	B	A*	C*	D*
	TÉLÉGLOBE CANADA INC.	991	B	B*	D*	B
	TÉLÉMÉDIA RADIO INC.	676	B	D*	C*	C
	TELESAT CANADA	470	C	D*	C	A
	TÉLÉVISION QUATRE SAISONS	304	A	A*	Z	Z
	TELUS CORPORATION	20 812	B	C	C	C
	THUNDER BAY TELEPHONE	277	B	D*	A	B*
	TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTÉE	378	B	Z	D*	A
	UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTÉE	6 367	B	C	D	A
	VIDEON CABLESYSTEMS INC.	561	A	A	C*	C
	VIDÉOTRON LTÉE	2 453	B	D*	C	D
	VIDÉOTRON TÉLÉCOM INC.	635	B	A*	D*	D
	WIC RADIO LTD.	434	C	D*	C*	C
	WIC TELEVISION LTD.	874	B	D*	C	C

	Nom	Nombre total d'employées et d'employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
	AUTRES SECTEURS					
	ADM AGRI INDUSTRIES LTD.	627	C	C	C	B
	AEROGUARD INC. AND AEROGUARD COMPANY LTD.	493	A	A	C	B
	AGPRO GRAIN LTD. PARTNERSHIP	338	C	C*	C*	Z
	AGRICORE COOPERATIVE LIMITED	2 003	C	D	C	C
	ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	167	A	Z	D*	A
	BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA	1 109	B	C*	D*	B
	BLINDÉS LOOMIS LTÉE	2 888	D	A	D	C
	BRINKS CANADA LIMITED	2 015	C	A	C	C
	CAMECO CORPORATION CANADIENNE D'ÉNERGIE ET D'EXPLOITATION MINIÈRE	1 208	C	A	C	A
L	**CANADA MALTING COMPANY LIMITED**	**187**	**D**	**B***	**D***	**D***
	CARGILL LIMITÉE	938	C	D*	C*	B
	CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL	177	B	D*	D*	A
	COGEMA RESOURCES INC.	502	D	B	C	A
	COMMISSION CANADIENNE DU BLÉ	477	B	C	D*	B
	COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE	344	A	A*	D*	C*
	COMPAGNIE MINIÈRE ET MÉTALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON LIMITÉE	1 486	C	B	B	A
	CONSEIL DES ARTS DU CANADA	123	A	A*	Z	A*
	CONSTRUCTION DE DÉFENSE (1951) LIMITÉE	222	B	C*	D*	A*
	ÉNERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITÉE	3 460	C	B	C	A
	GENERAL ELECTRIC CANADA INC.	164	C	D*	Z	A
	JAMES RICHARDSON INTERNATIONAL LIMITED	831	C	D*	C	C
	MASTERFEEDS A DIVISION OF AGP INC.	252	D	D*	D*	C*
	MDS NORDION INC.	737	A	D*	C	A
	MONNAIE ROYALE CANADIENNE	606	C	A	C	A
	MUSÉE CANADIEN DE LA NATURE	142	A	A*	D*	A*
	MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA	210	A	D*	C*	A
	MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE	184	A	A*	D*	D*
	N.M. PATERSON AND SONS LIMITED	278	D	D*	C	C
L	**OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE**	**152**	**A**	**D***	**D***	**C***
	ONTARIO POWER GENERATION	14 898	C	B	C	B
	PACIFIC ELEVATORS LIMITED	178	D	A*	Z	C

	Nom	*Nombre total d'employées et d'employés*	*Femmes*	*Autochtones*	*Personnes handicapées*	*Membres des minorités visibles*
	PARRISH & HEIMBECKER LIMITÉE	860	C	D	B	C
	PRESSE CANADIENNE (LA)	366	A	C*	B	C
	PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	117	C	A	D*	A*
	REUTERS INFORMATION SERVICES (CANADA) LIMITED	120	B	Z	D*	A
	RIDLEY INC.	411	D	D*	D*	C
	ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	1 237	B	B	D	B
	SASKATCHEWAN WHEAT POOL	2 693	C	C	C	C
	SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENTS	1 669	A	A	C	B
R	**SOCIÉTÉ DU CENTRE NATIONAL DES ARTS**					
	SOCIÉTÉ DU CRÉDIT AGRICOLE	794	B	B	C	C
L	**SOCIÉTÉ DU MUSÉE DES CIVILISATIONS**	**439**	**A**	**A***	**B**	**A**
	SOCIÉTÉ DU VIEUX-PORT DE MONTRÉAL INC.	168	A	A*	D*	D*
	SOCIÉTÉ POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS	811	B	D*	C	A
	TÉLÉFILM CANADA	92	A	Z	D*	D*
	UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1 480	C	D	C	D
	VERREAULT NAVIGATION INC.	159	C	Z	D*	Z
L	**ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.**	**192**	**C**	**A***	**A**	**D***

4. Rapports des employeurs

Le présent chapitre brosse un tableau de la situation des groupes désignés en ce qui a trait à l'emploi, en 1999, dans l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il contient également une analyse de l'évolution de la situation de ces groupes au cours de l'année. La première section porte sur l'effectif dans son ensemble; les quatre autres sections examinent la situation des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

4.1 L'effectif

- En 1999, l'ensemble de l'effectif visé par la Loi a fléchi de façon majeure dans les autres secteurs et a augmenté dans deux secteurs; la croissance la plus forte a été relevée encore une fois dans celui des transports. Le tout s'est soldé par une réduction nette de 0,8 %.
- Treize employeurs ont produit un rapport pour la première fois, tandis que 26 des employeurs qui avaient déposé un rapport l'an dernier ne l'ont pas fait cette année pour diverses raisons. Le nombre d'employeurs est donc passé à 330, une baisse de 13.
- En 1999, la proportion de nouveaux salariés, dans l'effectif, est passée de 13,8 à 12,8 % et celle des employés promus a également baissé de 10,6 % en 1998 à 8,9 % en 1999. Du côté des cessations de fonctions, la proportion a aussi décliné, passant de 12,9 à 12,4 % en 1999.

NOMBRE D'EMPLOYEURS ET DE SALARIÉS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, EN 1987, 1998 ET 1999

SECTEURS	EMPLOYEURS			SALARIÉS		
	1987	1998	1999	1987	1998	1999
Banques	23	21	20	169 632	174 748	174 529
Transports	208	173	169	203 207	158 735	162 198
Communications	90	100	94	179 247	194 920	197 960
Autres secteurs	52	49	47	43 331	60 815	50 095
TOUS LES SECTEURS	373	343	330	595 417	589 218	584 782

LA SITUATION DE L'EFFECTIF EN 1999

En 1999, le nombre de salariés visés par la Loi a baissé de 0,8 % par rapport à l'année précédente. La diminution de 589 218 à 584 782 salariés n'était pas reliée à la situation économique, mais plutôt à la rectification des déclarations de certains employeurs. Ces rajustements ont entraîné une baisse de 10 720 salariés dans les autres secteurs pour ce qui est de l'effectif visé par la Loi; elle a été partiellement compensée par une hausse dans le secteur des transports (3 463) et dans celui des communications (3 040).

Les activités de trois employeurs des autres secteurs expliquent en grande partie la baisse de l'effectif. Ontario Power Generation, qui a pris la relève de la division d'énergie nucléaire d'Ontario Hydro, a déclaré son propre effectif qui est assujetti à la réglementation fédérale (14 898 personnes au lieu des 20 840 qui représentaient l'ensemble du personnel d'Ontario Hydro). Cargill Limited a fait de même (pour une diminution de 1 788 salariés), et la Société de développement du Cap-Breton (1 657 salariés) n'a pas produit de rapport pour 1999. Des employeurs des secteurs

les plus importants ont également réduit leur effectif; à titre d'exemple, Robin Hood Multifoods a éliminé 651 postes.

Pour 1999, treize employeurs ont déposé un rapport pour la première fois, ajoutant 9 782 salariés à l'effectif visé par la Loi; cependant, pour diverses raisons, 26 autres n'ont pas déposé de rapport, ce qui a donné une diminution de 14 218 salariés. A titre d'exemple, l'effectif de deux employeurs est tombé à moins de 100 salariés, sept employeurs ont fusionné avec d'autres et trois ont mis fin à leurs activités, tandis que d'autres encore n'ont pas produit leur rapport à temps pour que les données soient versées dans la base de données[2]. Le Centre national des Arts (524 salariés) et le Manitoba Pool Elevators (638 salariés) font partie des employeurs qui n'ont pas déposé de rapport en 1999.

En 1999, quelque 86 organisations se sont ajoutées à la liste des employeurs visés par la Loi, portant ainsi le total à 416. Ces employeurs produiront un rapport l'an prochain.

En 1999, la plupart (84 %) des salariés visés par la Loi travaillaient à temps plein, tandis que 15,2 % travaillaient à temps partiel; 0,8 % étaient des salariés temporaires.

VARIATIONS SECTORIELLES

En 1999, 90 % de l'effectif visé par la Loi était réparti presque également entre les trois secteurs d'activité qui ont dominé l'année de déclaration; le secteur des communications en comptait la plus grande partie, avec 33,9 % du total, suivi du secteur bancaire avec 29,9 % et des transports avec 27,7 %. Ces secteurs ont enregistré une hausse de leur part de l'effectif allant de 0,2 % pour les banques à 0,8 % pour les communications. Les autres secteurs ont accusé une baisse de 1,7 % par rapport à l'année précédente, avec 8,6 % de l'effectif visé par la Loi.

En 1998, le nombre de salariés dans le secteur bancaire a recommencé à croître après avoir, au cours de la période allant de 1991 à 1997, régressé par rapport au chiffre record de 184 956 atteint en 1990. Le secteur comptait 174 748 salariés en 1998 et 174 529 en 1999. Le secteur des transports s'est aussi relevé d'un déclin prolongé; des 208 514 salariés présents en 1988, il n'en restait plus que 147 261 en 1997, mais cette tendance s'est renversée et, en 1999, le nombre de salariés a augmenté à 162 198. La baisse n'a pas été aussi marquée dans le secteur des communications; son effectif a chuté de 213 492 salariés en 1990 à 191 198 en 1997, mais il a remonté à 197 960 en 1999.

VARIATIONS RÉGIONALES

En 1999, les quatre provinces les plus peuplées du Canada (l'Ontario, le Québec, la Colombie-Britannique et l'Alberta) abritaient 85,9 % des salariés visés par la Loi. L'Ontario s'est taillé la part du lion avec 44,6 %, suivie par le Québec avec 18,3 %, la Colombie-Britannique avec 13,1 % et l'Alberta avec 10 %. Trois de ces quatre provinces affichaient une augmentation de leur part de l'effectif par rapport à l'année précédente. L'Ontario et la Colombie-Britannique l'ont augmentée de 0,3 % et le Québec, de 0,2 %.

Le reste de l'effectif visé par la Loi (14,1 %), était réparti entre les neuf autres régions dont la part respective a diminué ou est restée inchangée.

En 1999, par rapport à l'année précédente, le nombre de salariés visés par la Loi a diminué dans huit des treize provinces et territoires. Les baisses étaient les plus fortes en Nouvelle-Écosse (2 286), en Alberta (1 954) et en Ontario (746). Elles ont été plus notables dans les régions à effectif restreint, comme l'Ile-du-Prince-Édouard (419 salariés) et les Territoires du Nord-Ouest (442). Le Nunavut est inscrit comme territoire distinct dans le rapport annuel de cette année, ce qui explique en partie la baisse dans les Territoires du Nord-Ouest.

L'effectif visé par la Loi était de 1 115 salariés dans les trois territoires. Au Yukon, le seul employeur avait un effectif de 321 salariés, avec une représentation des femmes de 58,9 %. Le Territoire du Nunavut figure pour la première fois dans le rapport et la représentation des femmes y est de 23,9 %, la plus faible au Canada; elle est de 26,8 % dans les Territoires du Nord-Ouest.

[2] On trouve la liste de ces employeurs au chapitre 3.

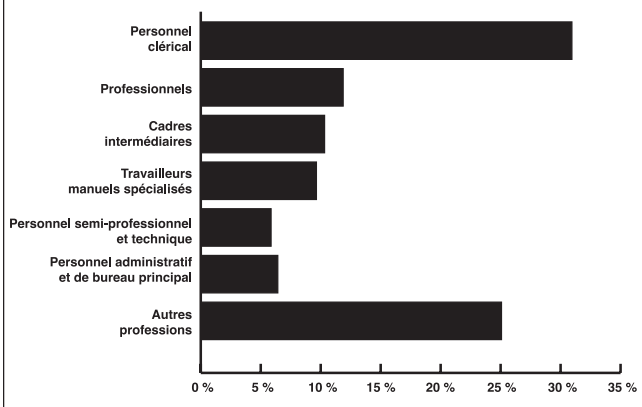
Trois régions ont accusé une baisse sensible du nombre de salariés visés par la Loi, à savoir l'Île-du-Prince-Édouard (de 1 157 à 738), la Nouvelle-Écosse (de 15 910 à 13 624) et les Territoires du Nord-Ouest (de 1 094 à 652). La baisse dans cette dernière région est en grande partie attribuable à la création du territoire du Nunavut.

En Colombie-Britannique, le fusionnement de Telus et de BC Tel a ajouté 1 933 salariés à l'effectif visé par la Loi. Par ailleurs, les mesures prises par 30 employeurs de la Colombie-Britannique ont ajouté 1 517 salariés, pendant que celles de 30 autres entraînaient une diminution de 2 382 salariés.

En Alberta, le fait que Cargill Limited ait déclaré 1 910 salariés qui n'étaient pas assujettis à la législation fédérale, explique la baisse de 1 954 salariés dans l'effectif visé par la Loi dans cette province.

PROFIL PROFESSIONNEL

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI SELON LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES EN 1999



En 1999, les salariés faisant partie de l'effectif visé par la Loi étaient fortement concentrés dans les catégories du personnel administratif et du personnel de bureau. A elles deux, la catégorie du personnel de bureau et celle du personnel administratif et du personnel principal de bureau réunissaient 37,4 % de l'effectif, une proportion légèrement plus élevée qu'en 1998.

Par ailleurs, le pourcentage de salariés appartenant aux catégories du personnel professionnel et du personnel semi-professionnel a fléchi par rapport à l'année précédente. En 1999, elles regroupaient 17,7 % de l'effectif, dont 11,9 % dans celle des professionnels et 5,9 % dans celle du personnel semi-professionnel et technique.

Les cadres intermédiaires et autres administrateurs formaient le troisième groupe en importance, regroupant 11,1 % de l'effectif visé par la Loi en 1999 par rapport à 10,8 % l'année précédente. Le pourcentage de salariés appartenant à la catégorie des travailleurs qualifiés et des artisans a diminué de 0,3 % durant cette période, pour atteindre 9,6 %.

La concentration des salariés a varié selon le secteur en 1999. Par exemple, 74,7 % des salariés du secteur bancaire faisaient partie du personnel de bureau ou des professionnels, contre 65,7 % dans le secteur des communications, 44,6 % dans les autres secteurs et seulement 26,3 % dans le secteur des transports. Dans ce dernier secteur, les travailleurs qualifiés et les artisans formaient près de 47 % des salariés, contre seulement 0,1 % dans le secteur bancaire.

RECRUTEMENTS

En 1999, l'effectif visé par la Loi s'est accru de 75 066 salariés, par rapport à 81 033 en 1998. En pourcentage, cela signifie que la proportion est passée de 13,8 % à 12,8 %. Pour les dix dernières années, le chiffre de 1999 est le deuxième en importance après 1998.

Les employeurs du secteur des communications continuent d'être ceux qui ont recruté le plus de personnes dans l'effectif visé par la Loi avec 39,1 % des nombreux salariés; ils sont suivis de ceux des transports avec 31 %, du secteur bancaire avec 22 % et des autres secteurs avec 8 %.

La proportion des nouveaux salariés dans l'effectif a baissé dans tous les secteurs, sauf celui des communications où elle a augmenté de 13,1 à 14,8 %. En 1999, il y a eu une augmentation sans précédent dans le secteur des communications, à l'exception de 1989. Le nombre de nouveaux salariés, à 29 3377, représente une augmentation de 50,5 % par rapport à 1996 (19 491 personnes),

mais ne surpasse pas le record de 31 215 personnes recrutées en 1989.

En 1999, 5 286 personnes en moins ont été embauchées dans le secteur bancaire par rapport à 1998; la baisse a été de 2 661 dans le secteur des transports et de 1 820 dans les autres secteurs. En pourcentage de l'effectif dans chaque secteur, la représentation des nouveaux salariés est passée de 12,5 à 9,4 % dans le secteur bancaire, de 16,3 à 14,3 % dans le secteur des transports et de 12,8 % à 12 % dans les autres secteurs.

Les nouveaux salariés ne provenaient pas tous de l'extérieur de l'effectif. Certains ont été mutés d'entreprises dont l'actif a été acquis par une entreprise visée par la Loi.

Environ 60 % des nouveaux salariés qui se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi travaillaient à temps plein; 37 % travaillaient à temps partiel et 3 % étaient des salariés temporaires.

CESSATIONS DE FONCTIONS

En 1999, le nombre de cessations de fonctions était de 72 300, soit une diminution de 3 673 en comparaison avec l'année précédente. Ce chiffre reste toutefois plus élevé que la moyenne annuelle des cessations de fonctions depuis 1991. En 1999, sur 10 salariés ayant cessé d'exercer leurs fonctions, près de 7 travaillaient à temps plein.

En 1999, il y a eu moins de cessations de fonctions que de nouveaux salariés. En chiffre net, le résultat était donc positif pour la deuxième année consécutive. De 1990 à 1997, le nombre des cessations de fonctions est invariablement resté supérieur à celui des nouveaux salariés. En 1999, la différence a été de 2 766 en faveur du recrutement, soit environ la moitié du chiffre noté en 1998 (5 060).

En 1999, les employeurs visés par la Loi ont recruté 28 138 salariés à temps partiel, mais les cessation de fonctions ont compté 20 377 salariés. La situation était, par contre, moins reluisante pour les salariés à temps plein; le nombre de cessations de fonctions a dépassé de 6 524 celui des salariés recrutés.

Le secteur des communications a enregistré 37 % de toutes les cessations de fonctions, suivi par le secteur des transports avec 29,4 %, le secteur bancaire avec 26,3 % et les autres secteurs avec 7,2 %. Par rapport à l'an dernier, en pourcentage de l'effectif visé par la Loi, les cessations de fonctions ont augmenté dans le secteur des communications, passant de 13,1 à 14,8 % mais elles ont fléchi de 12,5 à 9,4 % dans le secteur bancaire, de 16,3 à 14,3 % dans le secteur des transports et de 12,8 à 12 % dans les autres secteurs.

Le secteur des communications est celui où la différence entre les cessations de fonctions et les nouveaux salariés a, en nombre, été la plus prononcée en faveur de ces derniers. Elle s'y est élevée à 2 618. Dans le secteur des transports, elle a atteint 1 979 personnes, contre 682 dans les autres secteurs. Il y a eu 2 520 cessations de fonctions de plus que de nouveaux salariés dans le secteur bancaire.

PROMOTIONS

Dans l'effectif visé par la Loi, les employeurs ont promu 51 875 salariés en 1999, contre 62 200 l'année précédente. Le pourcentage a donc chuté de 10,6 à 8,9 %.

C'est dans le secteur bancaire qu'ont eu lieu 45 % de toutes les promotions au sein de l'effectif visé par la Loi; le secteur des communications suit avec 20 %, les transports avec 10,9 % et les autres secteurs avec 7,5 %. En chiffres, il y a eu un fléchissement dans tous les secteurs; la baisse a été de 6 117 promotions dans le secteur bancaire, de 1 945 dans les autres secteurs, de 1 509 dans les transports et de 766 dans les communications. En pourcentage de l'effectif, la proportion de salariés promus a chuté de 19,5 à 16,1 % dans le secteur bancaire, de 5,2 à 4,2 % dans les transports, de 6,8 à 6,3 % dans les communications et de 10,8 à 9,3 % dans les autres secteurs. Dans une régression généralisée, les banques ont enregistré la plus forte proportion de salariés promus.

SALAIRES

En 1999, le salaire moyen de l'effectif visé par la Loi a augmenté de 1 394 $ ou 2,9 % pour atteindre 49 247 $. En 1998, sa croissance avait été de

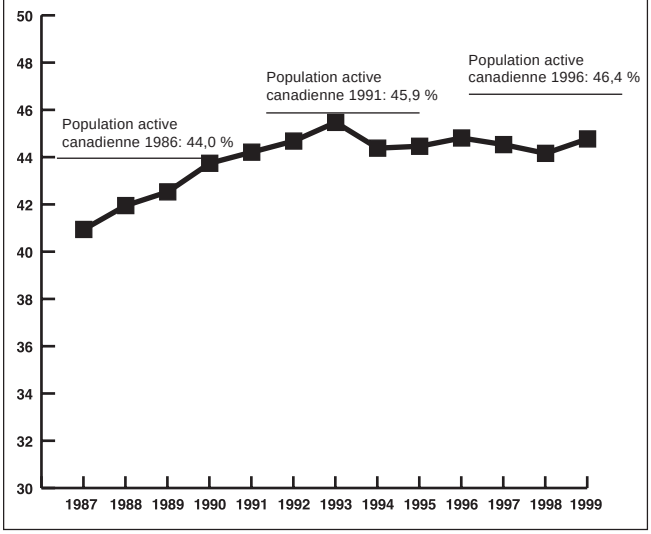
2,5 %. Pour l'année de déclaration actuelle, 14,5 % de l'effectif visé par la Loi gagnait moins de 30 000 $, mais 33,2 % gagnait 50 000 $ et plus. La plupart des salariés (52,3 %) se situaient toutefois dans l'échelle de rémunération moyenne, à savoir entre 30 000 et 49 999 $.

4.2 Les femmes

- *En 1999, la représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi a augmenté, atteignant presque l'équivalent de leur présence dans le marché du travail.*
- *Moins de femmes ont été recrutées cette année, mais il y a aussi eu moins de cessations de fonctions. En chiffres nets, les arrivées sont supérieures aux départs.*
- *Cette année, la part des promotions qui est allée aux femmes a diminué, mais elles restent les principales bénéficiaires.*
- *Les femmes gagnaient 77,6 % du salaire moyen des hommes et l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'est rétréci cette année.*
- *La représentation des femmes était la plus forte dans le secteur bancaire, suivi de celui des communications.*
- *Dans l'ensemble, il y avait une forte concentration de femmes dans les postes reliés au travail de bureau, mais elles ont réalisé des progrès dans les professions autrefois réservées aux hommes.*

REPRÉSENTATION

RÉPRESENTATION DES FEMMES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE (EN POURCENTAGE)



La représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi est passée de 44,2 % en 1998 à 44,8 % en 1999. C'est une amélioration par rapport aux 40,9 % enregistrés en 1987. Le niveau atteint cette année amènerait les femmes à 96,6 % de leur présence dans le marché du travail canadien (46,4 %, selon le recensement de 1996). En 1999, 261 822 femmes faisaient partie de l'effectif visé par la Loi. Le nombre de femmes qui travaillaient à temps plein a augmenté de 2 534 et celui des femmes qui travaillaient à temps partiel, de 4 387. Leur représentation dans les emplois à temps partiel a diminué de façon sensible au cours des deux dernières années.

VARIATIONS SECTORIELLES

En 1999, 48 % des femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi travaillaient dans le secteur bancaire, 31,3 % dans le secteur des communications, 15,6 % dans le secteur des transports et 5 % dans les autres secteurs. L'an dernier, ces pourcentages étaient respectivement de 48,7, 31,2, 14,3 et 5,8 %. Le secteur des transports a donc été le seul à afficher une forte croissance.

En 1999, la représentation des femmes a fléchi dans le secteur bancaire et dans le secteur des communications. Dans le premier, elle a baissé de 0,5 % pour atteindre 72 % conformément à une tendance amorcée en 1992, année où elle était de 76,3 %. Dans le second, la représentation est passée de 41,7 à 41,5 %, mais reste dans la plage des 40 à 42 % observés au cours des dix dernières années. La représentation des femmes a considérablement augmenté dans le secteur des transports et les autres secteurs au cours de l'année. Dans les transports, l'augmentation de 2 % (soit de 23,4 à

25,2 %) reflète bien la tendance positive amorcée en 1987, où la proportion se situait à 16,9 %. La hausse de la représentation des femmes était aussi considérable dans les autres secteurs, où la proportion est passée de 25 % en 1998 à 26,3 % en 1999.

VARIATIONS RÉGIONALES

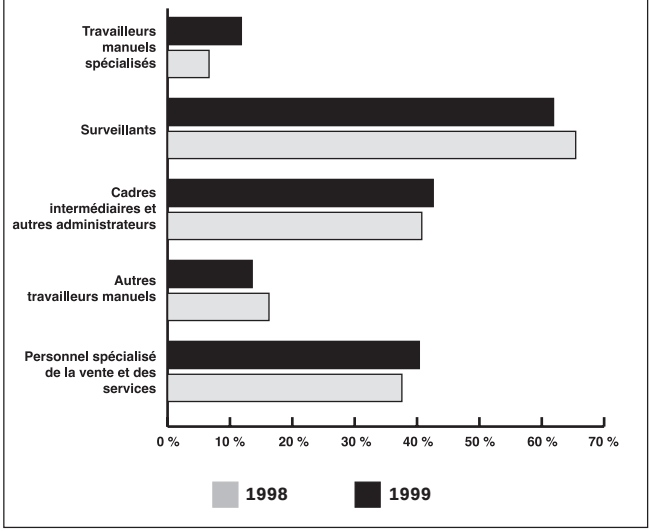
Sur 10 femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi, près de 9 habitaient l'une des quatre provinces les plus peuplées; l'Ontario en regroupait 45 %, le Québec 18,7 %, la Colombie-Britannique 13 % et l'Alberta 10 %. La représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi a augmenté en Ontario, passant de 44,9 à 45,7 %, a légèrement progressé en Colombie-Britannique pour atteindre 44,8 %, est demeurée inchangée au Québec à 46,2 % et s'est élevée de 44 à 45,1 % en Alberta. La région des Maritimes affichait la plus forte représentation de femmes dans l'effectif visé par la Loi; la proportion allait de 48,1 % à Terre-Neuve à 51,9 % dans l'Île-du-Prince-Édouard. A titre de comparaison, le Manitoba et la Saskatchewan avaient la plus faible représentation, à 36,9 et 39,1 % respectivement.

La Nouvelle-Écosse a enregistré la plus forte hausse de la représentation des femmes, qui est passée de 45,8 à 49,8 %, tandis que les Territoires du Nord-Ouest accusaient la plus forte baisse, soit de 30,9 à 26,8 %.

PROFIL PROFESSIONNEL

En 1999, les femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi étaient fortement concentrées dans des postes reliés au travail de bureau et se retrouvaient dans quatre catégories professionnelles, à savoir le personnel de bureau, le personnel administratif et de bureau principal, les surveillants et le personnel de la vente et des services. Leur présence dans ces catégories a toutefois chuté de 65,3 % en 1998 à 63,7 % en 1999. A titre de comparaison, le nombre de femmes a augmenté de 2 182 dans les postes de cadres, de professionnels et de personnel de la vente et des services. En 1999, la représentation des femmes dans ces catégories est passée de 22,6 à 23,3 % de l'effectif féminin; dans les postes de cadres, elle est passée de 9,5 à 10,1 %.

REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS DES PROFESSIONS CHOISIES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI, 1998 ET 1999



En 1999, la représentation des femmes a augmenté dans dix catégories professionnelles, mais elle a diminué dans celles des surveillants (passant de 65,4 à 61,9 % de l'ensemble des salariés de cette catégorie), du personnel de bureau (de 68,5 à 68 %), du personnel intermédiaire de la vente et des services (de 66,2 à 65,9 %) et des autres travailleurs manuels (de 16,3 à 13,6 %). Elles ont le plus augmenté dans les catégories suivantes : travailleurs manuels spécialisés (de 6,7 à 11,8 %), personnel spécialisé de la vente et des services (37,6 à 40,3 %) et cadres intermédiaires (de 40,8 à 42,6 %). Elle s'est également améliorée dans sept autres catégories.

Dans le *secteur bancaire*, où la représentation générale des femmes a fléchi de 72,5 à 72 %, les catégories professionnelles les plus touchées ont été les suivantes : personnel semi-professionnel et technique, surveillants, personnel administratif et de bureau principal, personnel spécialisé de la vente et des services et autre personnel de la vente et des services. En dépit de la diminution générale dans ce secteur, la représentation des femmes a augmenté considérablement parmi les cadres supérieurs (de 19,6 à 21,7 %), les cadres intermédiaires et autres administrateurs (de 48,5 à 50,6 %), les professionnels (de 50,9 à 51,4 %) et les travailleurs qualifiés et artisans (de 4,8 à 32,3 %).

Dans le *secteur des transports*, la représentation des femmes a augmenté considérablement, passant de 23,4 % en 1998 à 25,2 % en 1999. L'augmentation se reflétait dans les treize catégories professionnelles, sauf celles des surveillants, où il y a eu une légère diminution. La hausse était plus importante chez les cadres supérieurs (augmentation de 23,4 à 25,2 %), le personnel administratif et de bureau principal (de 72,4 à 75,1 %), le personnel spécialisé de la vente et des services (de 13,3 à 16,3 %) et le personnel de bureau (de 58,5 à 60,3 %). Les plus fortes hausses ont été observées dans les catégories suivantes : travailleurs manuels spécialisés (augmentation de 5,3 à 12,7 %) et autre personnel de la vente et des services (de 30,2 à 34,4 %).

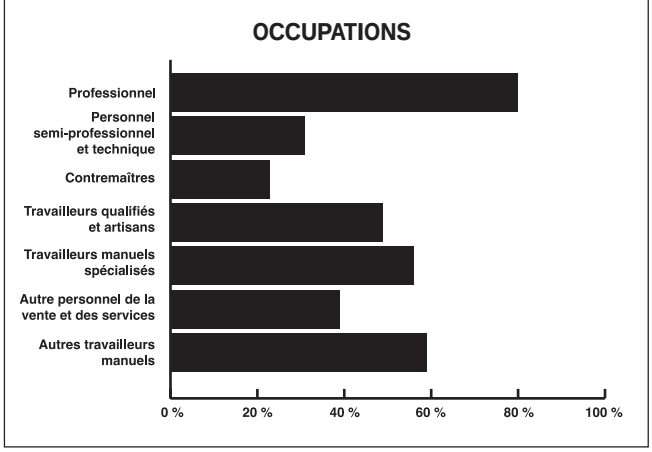
Dans le *secteur des communications*, la représentation des femmes a augmenté dans 7 des 14 catégories professionnelles. Les plus fortes croissances ont été enregistrées dans les deux catégories de cadres (une augmentation de 16,9 à 17,9 %) et chez les surveillants de travailleurs qualifiés et d'artisans (de 5,9 à 7,6 %) et les autres travailleurs manuels (de 7,4 à 10,7 %). Il y a eu de fortes baisses chez les professionnels (de 40,5 à 38,6 %), le personnel administratif et de bureau principal (de 84,3 à 83,3 %) et l'autre personnel de la vente et des services (de 35,9 à 30,6 %).

La représentation des femmes a augmenté dans les *autres secteurs*, passant de 25 à 26,3 %, et l'augmentation s'est manifestée dans 8 des 14 catégories professionnelles, mais surtout dans les deux catégories de cadres et les deux catégories de professionnels. Dans les six autres catégories, il y a eu une baisse qui a été particulièrement prononcée chez les surveillants (6,9 %), le personnel intermédiaire de la vente et des services (2,8 %) et les autres travailleurs manuels (4,9 %).

INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

Bien que la représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi atteigne presque 96 % de leur présence dans le marché du travail (44,8 % de 46,4 %), elles demeurent sous-représentées dans 12 catégories professionnelles et considérablement sous-représentées dans quatre, avec une représentation inférieure à la moitié de leur présence dans la population active en général.

INDICE DE REPRESENTATIVITÉ DES FEMMES AUX DE PROFESSIONS AU DESSOUS DE LA DISPONIBILITÉ DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL



RECRUTEMENTS

En 1999, les femmes se sont ajoutées à l'effectif visé par la Loi en moins grand nombre que l'année précédente. Presque 30 000 femmes ont été recrutées en 1999, contre 33 495 en 1998. L'année 1999 se compare favorablement aux quatre années précédant 1998, qui fut une année exceptionnelle. Les mêmes tendances s'observent à la répartition des données de recrutement des femmes entre les emplois à temps plein et les emplois à temps partiel. Pour les premiers, 1998 reste une année record, mais 1999 s'inscrit dans la tendance à la hausse qui s'est amorcée en 1994.

En 1999, la proportion de femmes parmi les nouveaux salariés est tombée de 41,3 à 39,8 %. Il y a eu baisse dans huit catégories professionnelles et notamment dans les trois catégories qui regroupent le personnel de vente. Le déclin a été plus prononcé dans les catégories suivantes : professionnels (2,3 %), personnel spécialisé de la vente et des services (2 %), personnel intermédiaire de la vente et des services (4,8 %) et autre personnel de la vente et des services (2,6 %). La proportion de nouveaux salariés féminins a également chuté dans la catégorie des autres travailleurs manuels (3,8 %). En revanche, elle a augmenté dans six catégories professionnelles et plus particulièrement chez le personnel semi-professionnel et technique (1,9 %), les surveillants, les travailleurs qualifiés et les artisans (4,1 %), le personnel administratif et de bureau principal (2,9 %) et les travailleurs manuels spécialisés (3,3 %).

CESSATIONS DE FONCTIONS

En 1999, parmi l'effectif visé par la Loi, les cessations de fonctions ont touché 1 935 femmes de moins qu'en 1998; la proportion de femmes parmi tous les employés touchés a également décliné, passant de 41,5 à 40,9 %. Cette tendance à la baisse s'est manifestée, en 1999, autant chez les salariées à temps plein que chez les salariées à temps partiel. Traditionnellement, les femmes subissent entre 39,2 à 41,9 % des cessations de fonctions.

Dans les secteurs des transports et des communications, les femmes ont fait l'objet de moins de cessations de fonctions que l'an dernier. La proportion qu'elles en représentent a baissé de 1,8 % dans les transports et de 1 % dans les communications. Toutefois, dans le secteur bancaire et les autres secteurs, plus de femmes ont quitté leur emploi.

La proportion de femmes touchées par les cessations de fonctions a augmenté dans sept catégories professionnelles, a fléchi dans six et est resté inchangée dans une. Parmi les faits à noter, signalons que le nombre des femmes ayant quitté leur emploi s'est accru dans les catégories du personnel d'administration, des professionnels, des surveillants et du personnel spécialisé de la vente et des services, tandis qu'il a diminué dans les catégories suivantes : personnel intermédiaire de la vente et des services, autre personnel de la vente et des services et personnel de bureau.

Dans huit catégories professionnelles, il y a eu plus d'ajouts de femmes au sein de l'effectif que de retraits, pour un solde de 2 392 en faveur des nouvelles salariées. La différence positive se remarque surtout chez le personnel semi-professionnel et technique, le personnel intermédiaire de la vente et des services et les travailleurs manuels spécialisés. Dans six catégories professionnelles, le résultat net fut à l'opposé pour un solde de 2 066 pertes d'emplois féminins. La différence négative se remarquait surtout parmi le personnel de vente et de bureau.

PROMOTIONS

En 1999, moins de femmes ont été promues par rapport à 1998. De tous les salariés promus au sein de l'effectif visé par la Loi, elles ne représentaient que 53,9 %, proportion la plus faible depuis 1987; le sommet avait été atteint en 1990, avec 59,7 %. La proportion de 1999 était toutefois plus élevée que la représentation des femmes dans l'effectif et que celle des hommes dans les promotions (46,1 %).

Au total, en 1999, les femmes ont reçu 6 217 promotions de moins que l'année précédente. Près de 94 % de la baisse s'est produite dans les emplois à temps plein.

Environ les trois quarts de la baisse de la proportion des promotions qui revient aux femmes est imputable au secteur bancaire, où les femmes ont reçu 4 629 promotions de moins. Dans le passé, les femmes bénéficiaient d'en moyenne 72 % de toutes les promotions dans ce secteur; en 1999, elles n'en ont eu que 68,3 %, une proportion inférieure à leur représentation (72 %). On a observé le même déclin dans le secteur des communications et les autres secteurs. Près de 1 250 femmes de moins ont été promues dans ces deux secteurs; la part féminine des promotions a fléchi de 1,9 % dans les communications et de 0,8 % dans les autres secteurs. En revanche, les femmes ont eu 1 % de plus de promotions dans le secteur des transports, ce qui a porté leur part à 28,2 %, soit plus que leur représentation sectorielle de 25,2 %.

Le pourcentage de femmes promues a augmenté cette année dans cinq catégories professionnelles, a fléchi dans cinq autres et est resté inchangé dans les quatre dernières. Le nombre de promotions chez les femmes a augmenté dans les deux catégories de cadres ainsi que dans celles des professionnels et de la vente; il a fléchi chez les semi-professionnels, les surveillants et le personnel de bureau.

SALAIRES

SALAIRES MOYENS DES FEMMES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DES HOMMES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 1998	
Banques	62,5 %
Transports	75,6 %
Communications	86,3 %
Autres secteurs	77,5 %
TOUS LES SECTEURS	77,6 %

En 1999, l'écart salarial entre les femmes et les hommes qui travaillent à temps plein s'est rétréci, bien qu'un déséquilibre persiste dans les tranches de rémunération supérieures et inférieures.

En 1999, au sein de l'effectif visé par la Loi, le salaire moyen des femmes qui travaillaient à temps plein était de 42 018 $, l'équivalent de 77,6 % du salaire moyen masculin (54 175 $), soit un peu plus que les 76,7 % observés en 1998. L'augmentation est commune aux quatre principaux secteurs assujettis à la Loi, mais ce n'est que dans le secteur des transports que le pourcentage a augmenté de façon notable (de 74,2 % en 1998 à 75,6 % en 1999). Dans les autres secteurs, les femmes faisant partie de l'effectif visé par la Loi gagnent encore le salaire moyen le plus élevé (45 374 $), mais l'écart salarial est le plus faible dans le secteur des communications, où elles gagnent 86,3 % du salaire des hommes.

En 1999, près de 22,6 % des femmes employées à temps plein gagnaient moins de 30 000 $, contre seulement 9 % des hommes. Dans la tranche de rémunération supérieure (plus de 50 000 $), on comptait 19,2 % des femmes, contre 42,8 % des hommes. En d'autres termes, dans la tranche de rémunération inférieure, il y avait dix femmes pour quatre hommes alors que, dans la tranche supérieure, il y avait dix femmes pour 20 hommes. Dans la tranche intermédiaire (de 30 000 $ à 49 999 $), on trouvait 48,2 % des hommes contre 58,2 % des femmes.

Environ un tiers des femmes, dans le secteur bancaire et dans celui des communications, gagnaient moins de 30 000 $, contre seulement 13,1 % dans le secteur des communications et 18,2 % dans les autres secteurs. A titre de comparaison, la proportion d'hommes dans le tranche de rémunération inférieure se situait entre 6,3 % et 11 % dans les quatre grands secteurs d'activité.

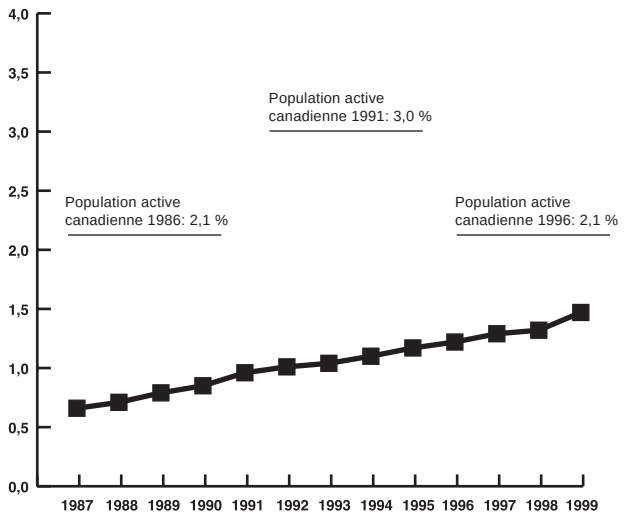
Dans la tranche de rémunération supérieure (50 000$ et plus), c'est dans les autres secteurs que l'on observait la part des femmes gagnant 50 000 $, proportion la plus élevée de femmes (30,5 %); le secteur bancaire suivait avec 20,1 %. A titre de comparaison, dans les autres secteurs, 59 % des hommes gagnaient plus de 50 000 $ et 57,7 % dans le secteur bancaire.

4.3 Les Autochtones

- *En 1999, la représentation des Autochtones affichait la plus forte croissance annuelle depuis 1990.*
- *Leur représentation est demeurée inchangée ou a augmenté dans les quatre secteurs d'activité; la hausse a été la plus remarquable dans celui des transports.*
- *Plus des trois quarts des Autochtones travaillaient dans trois provinces et la plupart étaient répartis entre trois catégories professionnelles.*
- *Cette année, le nombre d'Autochtones recrutés a augmenté tout comme le nombre de ceux qui ont perdu leur emploi. L'effet net était toutefois positif puisque les arrivées ont dépassé les départs.*
- *Cette année, le nombre de promotions chez les Autochtones a diminué. La plupart ont eu lieu dans le secteur bancaire.*
- *Cette année encore, l'écart salarial moyen entre les Autochtones et l'ensemble de l'effectif s'est rétréci chez les hommes, mais il continue de s'élargir chez les femmes.*

REPRÉSENTATION

REPRÉSENTATION DES AUTOCHTONES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE (EN POURCENTAGE)



En 1999, les Autochtones représentaient 1,5 % de l'effectif visé par la Loi, contre 1,3 % en 1998. Il s'agit de la plus forte augmentation annuelle depuis 1990; à titre de comparaison, la proportion n'était que de 0,7 % en 1997. La représentation des Autochtones était toutefois inférieure à leur présence dans la population active canadienne (qui est de 2,1 % en 1996).

En 1999, l'effectif visé par la Loi comptait 8 570 Autochtones, dont 2 211 (25,8 %) dans le secteur bancaire, 2 890 (33,7 %) dans le secteur des transports, 2 265 (26,4 %) dans le secteur des communications et 1 204 (14 %) dans les autres secteurs.

Le nombre d'Autochtones qui travaillaient à temps plein et à temps partiel a augmenté respectivement de 721 et de 39 personnes. La représentation du groupe était légèrement plus élevée dans les emplois à temps partiel (1,6 contre 1,4 %).

VARIATIONS SECTORIELLES

En 1999, la représentation des Autochtones était stable ou en hausse dans tous les secteurs. Elle restait au niveau de 1997 dans le secteur bancaire (1,3 %) et dans celui des communications (1,1 %), mais avait augmenté dans le secteur des transports et les autres secteurs. Au cours des trois dernières années, et surtout de la troisième, la croissance a été notable dans le secteur des transports, où 816 Autochtones se sont ajoutés à l'effectif des employeurs pour en former 1,8 %, une augmentation de 0,5 %. C'est dans les autres secteurs que la représentation des Autochtones a été la plus forte : elle atteignait 2,4 % en 1999, contre 2 % en 1998.

VARIATIONS RÉGIONALES

En 1999, plus des trois quarts des Autochtones compris dans l'effectif visé par la Loi travaillaient dans l'une de quatre provinces suivantes : l'Ontario, le Manitoba, la Colombie-Britannique ou l'Alberta. Dans chacune, le nombre de salariés autochtones dépassait le millier. Le pourcentage d'Autochtones dans l'effectif visé par la Loi est passé de 1 à 1,1 % en Ontario, de 1,3 à 1,5 % en Colombie-Britannique, de 1,7 à 1,9 % en Alberta et de 3,3 à 3,9 % au Manitoba.

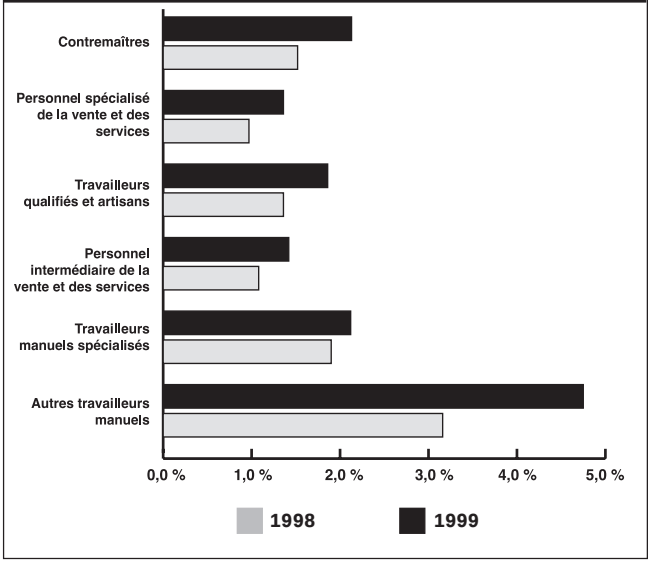
Le pourcentage était élevé en Saskatchewan et au Manitoba et plus élevé que la moyenne nationale dans les territoires. Les Autochtones représentaient 17,6 % de l'effectif visé par la Loi dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, 7,2 % au Yukon, 4,8 % en Saskatchewan et 3,9 % au Manitoba. A titre de comparaison, la représentation des Autochtones était la plus faible au Québec et dans les Maritimes (sauf Terre-Neuve); elle allait de 0,5 % dans l'Ile-du-Prince-Édouard à 0,9 % en Nouvelle-Écosse. En 1999, les salariés autochtones formaient 2,4 % de l'effectif visé par la Loi à Terre-Neuve.

PROFIL PROFESSIONNEL

En 1999, dans l'effectif visé par la Loi, près de six salariés autochtones sur dix faisaient partie de l'une de trois catégories professionnelles, à savoir le personnel de bureau, les travailleurs qualifiés et les artisans, les travailleurs manuels spécialisés. La répartition des salariés autochtones entre les 14 catégories professionnelles a changé; il y a eu une hausse dans huit catégories, principalement dans celles des travailleurs qualifiés et des artisans (de 10,2 à 12,2 %), du personnel intermédiaire de la vente et des services et des travailleurs manuels spécialisés. Le changement dans la répartition a entraîné un fléchissement de la représentation dans six catégories professionnelles et, en 1999, le pourcentage d'Autochtones dans la catégorie du personnel de bureau n'était que de 31,6 %, contre 34,9 % en 1998.

La représentation des salariés autochtones dans les deux groupes de cadres s'est stabilisée à 6,3 % en 1998 et 1999; elle est aussi restée à 11,8 % dans

REPRÉSENTATION DES AUTHCHTONES DANS DES PREFESSIONS CHOISIES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI, 1998 ET 1999



les deux catégories de professionnels, mais a fléchi dans les deux catégories du personnel de bureau, tombant de 41,2 % à 37,8 %.

En pourcentage de l'effectif, les Autochtones étaient le seul groupe désigné à présenter une hausse dans chaque catégorie; elle a été particulièrement marquée chez les autres travailleurs manuels (1,6 %), les contremaîtres (0,6 %) et les travailleurs qualifiés et artisans (0,5 %). La représentation des Autochtones dépassait la moyenne globale de 1,5 % dans cinq catégories et particulièrement dans celle des autres travailleurs manuels (4,8 %). Elle était la plus faible dans la catégorie des cadres supérieurs, avec 0,5 %.

En 1999, la représentation des salariés autochtones n'a pas changé dans le secteur bancaire, bien qu'il y ait eu de légers changements dans huit catégories, notamment une augmentation de 1,3 % dans la catégorie des travailleurs qualifiés et des artisans et une baisse de 0,4 % dans le personnel semi-professionnel et technique.

Dans le secteur des transports, la hausse de la représentation s'est reflétée à divers degrés dans les quatorze catégories professionnelles. La représentation a considérablement augmenté dans les catégories suivantes : professionnels (0,4 %), personnel semi-professionnel et technique (0,5 %), contremaîtres (0,8 %), travailleurs qualifiés et artisans (0,8 %) et autres travailleurs manuels (0,8 %). Par rapport à leur représentation générale dans le secteur (1,8 %), la proportion d'Autochtones dépassait 2 % dans cinq catégories professionnelles et surtout chez le personnel de la vente et des services et les travailleurs manuels.

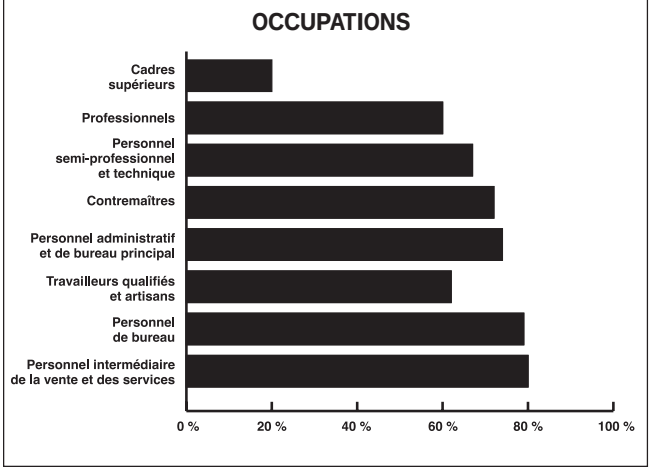
Bien que la représentation générale des Autochtones dans le secteur des communications soit demeurée stable à 1,1 % en 1999, elle a en fait augmenté dans sept catégories, a fléchi dans quatre autres et est restée inchangée dans trois. Les baisses les plus notables ont été relevées dans la catégorie des autres travailleurs manuels (3,0 %), tandis que les augmentations les plus remarquables ont eu lieu chez les cadres supérieurs (0.3 %) et dans la catégorie « autre personnel de la vente et des services » (0,7 %). Ces nouveaux pourcentages sont significatifs pour les Autochtones, puisque leur représentation allait de 0,4 à 2,2 %, sauf chez les autres travailleurs manuels où elle atteignait 14,3 %.

Dans les autres secteurs, la représentation des Autochtones a beaucoup augmenté dans onze catégories, principalement celle des autres travailleurs manuels (3,0 %) et celle des travailleurs qualifiés et des artisans. Elle était de plus de 2,4 % dans cinq catégories et notamment chez les autres travailleurs manuels (6,5 %), les travailleurs qualifiés et des artisans (4,7 %) et les travailleurs manuels spécialisés (4,2 %).

INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

La représentation des Autochtones dans l'effectif atteignait presque 70 % de leur présence dans le marché du travail (1,5 % de 2,1 %). Ils sont sous-représentés dans onze catégories et très sous-représentés dans celle des cadres supérieurs.

INDICE DE REPRESENTATIVITÉ DES AUTOCHTONES AUX PROFESSIONS AU DESSOUS DE LA DISPONIBILITÉ DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL



RECRUTEMENTS

En 1999, la proportion d'Autochtones parmi les nouveaux membres de l'effectif visé par la Loi a augmenté par rapport à l'année précédente (de 1,4 % à 1,5 %). Si l'on exclut 1998, cette proportion était la plus faible des dix dernières années et bien inférieure au sommet de 1,9 % atteint en 1994. Plus de 1 100 Autochtones se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi au cours de l'année de déclaration actuelle; 60 % d'entre eux ont obtenu un emploi à temps plein. Le nombre d'Autochtones recrutés a dépassé le millier dans seulement quatre des treize années de déclaration (1989, 1990, 1998 et 1999).

Les nouveaux salariés autochtones sont inégalement répartis entre les quatre secteurs d'activité; les transports en comptent 45 % (1 123), les communications 21,6 %, les autres secteurs 17,6 % et les banques 15,6 %. Les autres secteurs affichaient la plus forte croissance en 1999, puisque 3,3 % de leurs nouveaux salariés provenaient de ce groupe, par rapport à 1,8 % l'année précédente. Le secteur des transports a aussi enregistré une augmentation raisonnable passant de 1,9 à 2,2 %. La proportion d'Autochtones parmi les nouveaux employés a fléchi de 1 % à 0,8 % dans les communications et est resté inchangée à 1,1 % dans le secteur bancaire.

Dans le secteur des transports, sept Autochtones sur dix occupaient un emploi à temps plein contre six sur dix dans le secteur bancaire et les autres secteurs et quatre sur dix dans celui des communications.

En 1999, le pourcentage de nouveaux salariés autochtones, dans l'effectif visé par la Loi, a augmenté dans sept catégories professionnelles, et principalement chez le personnel de vente et les travailleurs manuels. La plus forte hausse a été enregistrée dans la catégorie des autres travailleurs manuels, où le recrutement d'Autochtones a augmenté de 2,1 % à 6,6 % de l'ensemble. On a cependant observé une baisse dans six catégories; mais elle a été minime; il n'y a pas eu de recrutement d'Autochtones dans les postes de cadres supérieurs.

CESSATIONS DE FONCTIONS

En 1999, plus de 1 100 Autochtones ont perdu leur emploi et pour une cinquième année d'affilée leur nombre a été supérieur au millier. Parmi eux, sept sur dix travaillaient à temps plein. En pourcentage de toutes les cessations de fonctions, plus d'Autochtones ont perdu leur emploi en 1999 qu'en 1998 (1,6 % contre 1,5 %).

Sauf dans les autres secteurs, la proportion d'Autochtones ayant perdu leur emploi est demeurée inchangée ou a augmenté. Elle est passée de 1,6 à 1,9 % dans les transports et de 1,5 à 1,6 % dans le secteur bancaire, mais est restée inchangée à 0,9 % dans les communications. Moins d'Autochtones ont perdu leur emploi dans les autres secteurs, la proportion fléchissant de 3,3 à 3,2 %.

En 1999, dans l'effectif visé par la Loi, le nombre d'Autochtones qui ont perdu leur emploi équivalait au nombre d'Autochtones recrutés. Le résultat net était neutre, mais constituait une amélioration par rapport aux quatre dernières années; en plus la tendance négative amorcée en 1995 était renversée. Au cours de la période 1995-1998, les départs avaient dépassé les arrivées dans tous les secteurs d'activité.

Cette année, en pourcentage de toutes les cessations de fonctions, plus d'Autochtones ont perdu leur emploi dans sept catégories professionnelles, mais le fléchissement s'est fait davantage sentir chez les cadres supérieurs, les surveillants et les travailleurs manuels. Le nombre de cessations de fonctions touchant des Autochtones a diminué dans trois catégories : personnel administratif et de bureau principal, personnel spécialisé de la vente et des services, travailleurs qualifiés et artisans.

Au sein de l'effectif autochtone visé par la Loi, les départs des Autochtones ont dépassé les arrivées dans huit catégories, et surtout dans celle du personnel de bureau (-84 salariés); ce fut le contraire dans six catégories et particulièrement chez les travailleurs spécialisés et les autres travailleurs manuels (+104 salariés).

PROMOTIONS

En 1999, moins d'Autochtones ont été promus. Leur part de l'ensemble des promotions a fléchi de 1,5 à 1,4 %. Elle était inchangée depuis 1995, même si entre-temps leur représentation dans l'effectif était passée de 1,2 à 1,5 %. Au total, les Autochtones ont obtenu 737 promotions en 1999, par rapport à 914 en 1998. Plus de neuf promotions sur dix ont été accordées à des Autochtones titulaires d'un emploi à temps plein.

Presque 55 % des promotions obtenues par des Autochtones ont eu lieu dans le secteur bancaire; les trois autres secteurs suivaient avec près de 15 % chacun. La part des promotions revenant à ce groupe désigné a augmenté de 1,3 à 1,4 % dans le secteur bancaire, le meilleur résultat depuis 1987, et elle dépassait de presque 0,2 % leur représentation dans le secteur. Elle a cependant baissé de 1,2 à 0,9 % dans les communications et de 2,5 à 2,2 % dans les autres secteurs, tout en restant inchangée à 1,7 % dans les transports.

Il y a eu régression dans neuf catégories et plus particulièrement dans les suivantes : cadres supérieurs, personnel semi-professionnel et technique, travailleurs qualifiés et artisans, autre personnel de la vente et des services et autres

travailleurs manuels. Par contre, on a observé une augmentation dans quatre catégories et surtout dans celle du personnel spécialisé de la vente et des services.

SALAIRES

Cette année encore, au sein de l'effectif, l'écart salarial s'est élargi entre les femmes autochtones et les autres femmes de l'effectif, mais il s'est rétréci chez les hommes. Le déséquilibre entre les deux groupes persistait dans les tranches de rémunération supérieures et inférieures.

Dans l'effectif visé par la Loi, le salaire moyen des femmes autochtones exerçant un emploi à temps plein était de 36 472 $ en 1999, contre 42 018 $ pour l'ensemble des femmes. L'écart s'est encore élargi cette année, puisque les femmes autochtones n'obtenaient que 86,8 % du salaire féminin moyen. Il a été plus prononcé dans trois des quatre grands secteurs, mais s'est légèrement rétréci dans les communications. C'est dans ce dernier secteur que les femmes autochtones ont continué de toucher le salaire moyen le plus élevé (40 296 $) et que l'écart par rapport au salaire féminin général est resté le plus mince (93,7 %).

En 1999, l'écart s'est en revanche rétréci du côté masculin : les hommes autochtones obtenaient 86,8 % du salaire masculin général contre 86,3 % auparavant. Le salaire moyen des hommes autochtones était de 47 034 $ en 1999 par rapport à 54 175 $ pour l'ensemble des hommes.

En 1999, le tiers des femmes autochtones faisant partie de l'effectif visé par la Loi et exerçant un emploi à temps plein gagnaient moins de 30 000 $, contre 22,6 % de l'effectif féminin général. Chez les hommes autochtones, la proportion n'était que de 12,9 %, mais elle ne dépassait pas 9 % dans l'ensemble.

Dans la tranche de rémunération supérieure (plus de 50 000 $), on trouvait seulement 10,7 % des femmes autochtones, mais 19,2 % de l'ensemble des femmes. La situation des hommes autochtones était meilleure que celle des femmes, autochtones ou non, puisque 31,3 % d'entre eux gagnaient 50 000 $ et plus en 1999. Ce pourcentage restait malgré tout inférieur à celui de l'ensemble des hommes (42,8 %). Dans la tranche de rémunération supérieure, il y avait, au sein de tout l'effectif visé par la Loi, quatre hommes pour deux femmes et, dans l'effectif autochtone, trois hommes pour une femme. Il est donc évident que les femmes autochtones se heurtent encore à un double obstacle.

POURCENTAGE DES HOMMES ET DES FEMMES AUTOCHTONES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI OUI ONT GAGNÉ 50 000 $ OU PLUS, 1997 ET 1998

	1998	1999	Variation (points de %)
Hommes autochtones	29,4 %	31,3 %	1,9
L'ensemble des hommes	41,5 %	42,8 %	1,3
Femmes autochtones	9,8 %	10,7 %	0,9
L'ensemble des femmes	17,4 %	19,2 %	1,8

Dans le secteur des communications et les autres secteurs, le pourcentage de femmes autochtones dans les différentes tranches de rémunération était plus équilibré, puisque dans la tranche intermédiaire (de 30 000 $ à 49 999 $), il était respectivement de 73,8 et de 62,2 %, contre environ 47 % dans le secteur bancaire et les transports. Dans la tranche inférieure, le pourcentage était de 41,8 % dans le secteur bancaire, contre 47 % dans les transports. Dans le secteur des communications, 13,6 % seulement des femmes autochtones étaient dans la tranche inférieure, contre 21,9 % dans les autres secteurs.

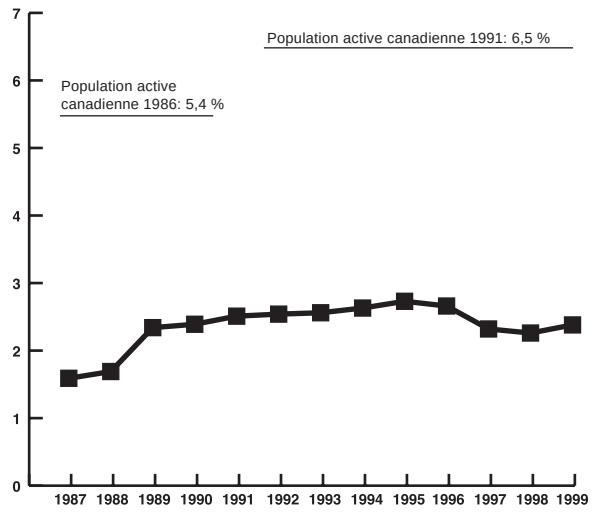
Les femmes autochtones étaient 12,6 % à gagner plus de 50 000 $ dans le secteur des communications et dans les autres secteurs, contre seulement 11 % et 6,1 % dans le secteur bancaire et le secteur des communications respectivement. Leur pourcentage était cependant beaucoup plus faible que celui des hommes autochtones dans cette tranche, puisque 42,4 % d'entre eux se retrouvaient dans le secteur bancaire, 27,2 % dans le secteur des transports, 29,8 % dans celui des communications et 37,5 % dans les autres secteurs. Pour chaque femme autochtone gagnant plus de 50 000 $, il y avait trois ou quatre hommes autochtones.

4.4 Les personnes handicapées

- *Cette année, la représentation des personnes handicapées a augmenté, renversant la tendance à la baisse qui s'était amorcée en 1996. L'augmentation n'est attribuable qu'aux activités dans le secteur des transports.*
- *Plus de sept personnes handicapées sur dix travaillaient dans trois provinces en 1999, et un peu moins de six sur dix faisaient partie de l'une de quatre catégories professionnelles.*
- *La proportion de personnes handicapées, parmi celles qui ont été recrutées ou qui ont perdu leur emploi, est restée inchangée en 1999. Leur part des promotions a par contre augmenté.*
- *L'écart salarial entre les hommes et les femmes handicapés et l'ensemble des hommes et des femmes compris dans l'effectif s'est élargi en 1999.*

REPRÉSENTATION

REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE



En 1999, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi a augmenté, renversant la tendance à la baisse amorcée en 1996. En 1999, les personnes handicapées représentaient 2,4 % de l'effectif comparativement à 2,3 % en 1998. On en comptait 13 925, soit 606 de plus qu'en 1998. L'augmentation ne portait que sur les emplois à temps plein, le nombre de personnes handicapées qui travaillaient à temps partiel ayant en fait diminué. En 1999, neuf personnes handicapées sur dix exerçaient un emploi à temps plein.

En 1999, la représentation des personnes handicapées n'atteignait pas le record de 2,7 % noté en 1995; leur nombre n'atteignait pas non plus le record de 16 063 signalé la même année. En 1999, le taux de représentation des personnes handicapées était de 2,4 %, ce qui est bien inférieur à leur présence dans le marché du travail (6.5 %)[3].

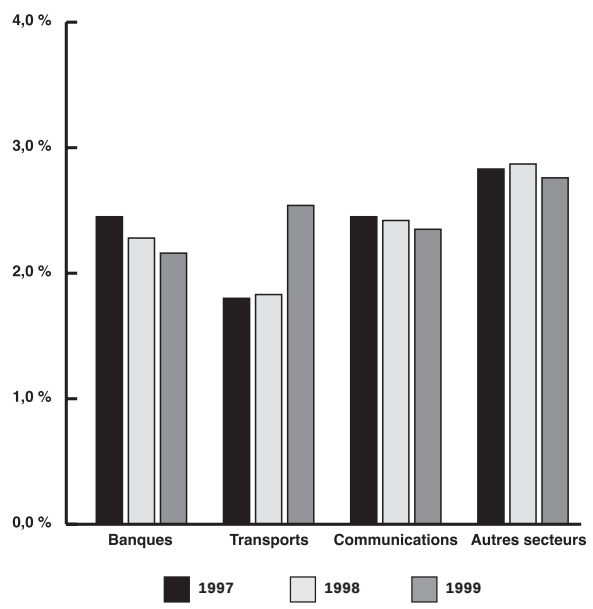
L'effectif visé par la Loi comprenait 8 840 hommes handicapés et 5 085 femmes handicapées. Les hommes formaient donc 63,5 % du total. Les hommes représentaient 92,2 % des 606 personnes qui se sont ajoutées à l'effectif; le nombre de femmes handicapées n'a augmenté que de 47.

VARIATIONS SECTORIELLES

La représentation des personnes handicapées variait entre 2,2 et 2,8 % dans les quatre secteurs d'activité. En 1999, elle se répartissait également dans trois de ces secteurs, à savoir les transports, les banques et les communications; chacun d'entre eux absorbait trois personnes handicapées sur dix, tandis que les autres secteurs en comptaient une sur dix.

[3] La présence des personnes handicapées dans le marché du travail a été estimée d'après l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités effectuée par Statistique Canada en 1991.

REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ 1997 À 1999



En 1999, le secteur des transports était le seul à afficher une augmentation du nombre de personnes handicapées. Cette augmentation était en fait considérable, puisque le nombre est passé de 2 886 en 1998 à 4 126 en 1999 et la représentation de 1,8 à 2,5 %. Ce secteur venait donc au deuxième rang, après les autres secteurs, pour ce qui est de la représentation des personnes handicapées.

L'augmentation dans les ***transports*** est attribuable aux enquêtes auprès de l'effectif menées par 52 entreprises et aux mesures de dotation qu'elles ont prises. La société ferroviaire Canadien Pacifique et les Lignes aériennes Canadien International, après une telle enquête, ont déclaré 1 069 personnes handicapées de plus cette année. Une nouvelle enquête d'auto-identification a amené Allied Systems à déclarer 41 personnes handicapées. Laidlaw Transit, une entreprise qui produisait un rapport pour la première fois, a déclaré 120 personnes handicapées. Par ailleurs, 65 employeurs ont déclaré au total 245 personnes handicapées en moins. La restructuration qui a eu lieu en 1999 chez Air Canada et au Canadien National a réduit de 75 le nombre des personnes handicapées.

La régression de la représentation des personnes handicapées dans le ***secteur bancaire*** s'est poursuivie; la proportion tombant de 2,3 à 2,2 % cette année, une forte baisse par rapport à 1990 où elle était de 4,1 %. Le nombre de personnes handicapées, qui a baissé de 7 528 en 1990 à 3 979 en 1998, est tombé à 3 766 en 1999.

En 1999, les deux tiers des personnes handicapées dans le secteur bancaire, étaient des femmes, ce qui correspond à la proportion traditionnelle. Depuis 1990, leur nombre a cependant baissé de moitié, passant de 5 508 à 2 503. Le nombre d'hommes handicapés a baissé d'un tiers au cours de la même période, passant de 2 020 à 1 263.

La représentation a aussi baissé dans les ***autres secteurs***, passant de 2,9 à 2,8 %, mais elle est restée inchangée, à 2,4 %, dans le secteur des ***communications***.

VARIATION RÉGIONALE

En 1999, presque les trois quarts des personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la Loi habitaient l'une des trois provinces suivantes : l'Ontario, l'Alberta ou la Colombie-Britannique. La part de l'Ontario était de 43,8 %, celle de la Colombie-Britannique de 14,8 % et celle de l'Alberta de 14,2 %. Au Québec et au Manitoba, l'effectif comptait moins de 10 % des personnes handicapées, soit 9,9 et 7,3 % respectivement. En chiffres, l'effectif comprenait 5 963 personnes handicapées en Ontario, 2 012 en Colombie-Britannique, 1 928 en Alberta, 1 350 au Québec et 993 au Manitoba. Les provinces de l'Atlantique et les Territoires du Nord-Ouest en regroupaient 10 %, soit 1 374 personnes.

La représentation des personnes handicapées, exprimée en pourcentage de l'effectif visé par la Loi, s'est améliorée dans les provinces situées à l'ouest de l'Ontario mais a fléchi dans les autres et dans les Territoires du Nord-Ouest sans compter de légères améliorations en Ontario et au Nouveau-Brunswick. Du Manitoba à la Colombie-Britannique, elle a augmenté de 0,5 %, variant entre 2,7 % en Colombie-Britannique et 3,5 % en Saskatchewan. L'Ontario affichait un gain de 0,1 % (de 2,3 à 2,4 %) et le Nouveau-Brunswick, un gain de 0,3 % (de 2 à 2,3 %).

Parmi les régions de l'Est et du Nord, c'est l'Île-du-Prince-Édouard qui a enregistré la plus forte baisse de la représentation, soit de 2,3 à 1,6 %, suivie par les Territoires du Nord-Ouest, où la représentation a fléchi d'un demi pour cent. Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse accusaient une légère baisse de 0,2 % et de 0,1 % respectivement. Le Québec a accusé une baisse de 0,1 %.

Dans les quatre provinces à l'ouest de l'Ontario, le nombre de personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la Loi a augmenté de 798 tandis que, dans les six provinces situées à l'est du Manitoba, il a fléchi de 110. L'effectif des trois territoires du Nord comptait dix personnes handicapées de moins.

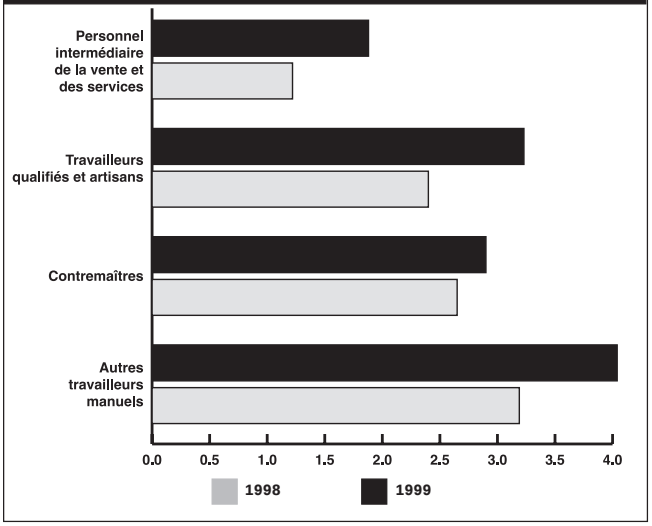
PROFIL PROFESSIONNEL

La présence des personnes handicapées s'est accentuée de façon significative dans certaines catégories professionnelles. C'était le cas dans celles des travailleurs manuels spécialisés, des travailleurs qualifiés et des artisans et du personnel intermédiaire de la vente et des services. En même temps, il y a eu une diminution notable dans les catégories des cadres intermédiaires et autres administrateurs, du personnel professionnel et semi-professionnel, des surveillants, du personnel spécialisé de la vente et des services et du personnel de bureau. La présence des personnes handicapées dans les emplois de cols blancs a baissé en conséquence, tombant de 62,9 à 58,9 %. En 1999, 34,1 % des personnes handicapées faisaient partie du personnel de bureau et environ 19 % des cadres intermédiaires et des professionnels. À titre de comparaison, 22,9 % occupaient des emplois de cols bleus associés aux catégories des travailleurs qualifiés et des travailleurs manuels spécialisés, par rapport à 19,9 % en 1998.

La plus forte croissance a été relevée chez les travailleurs qualifiés et les artisans (2,6 %) et chez le personnel intermédiaire de la vente et des services (1,2 %). La catégorie du personnel de bureau a accusé un net recul (3 %).

La représentation des salariés handicapés a légèrement augmenté dans neuf catégories professionnelles, l'importance de l'augmentation allant de 0,1 à 0,8 %. Elle a diminué légèrement dans une seule catégorie, celle du personnel de bureau, et est restée inchangée à près de 2 % dans quatre catégories, à savoir les cadres intermédiaires, les professionnels, les surveillants et le personnel administratif et de bureau principal.

REPRÉSENTATION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS DES PROFESSIONS CHOISIES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI, 1998 ET 1999



La représentation des personnes handicapées était de plus de 2,4 % dans cinq catégories professionnelles : les contremaîtres (2,9 %), les travailleurs qualifiés et artisans (3,2 %), le personnel de bureau (2,6 %), l'autre personnel de la vente et des services (2,7 %) et les autres travailleurs manuels (4 %).

Dans le secteur *bancaire*, la représentation des personnes handicapées a légèrement baissé dans sept catégories professionnelles et principalement chez les travailleurs manuels spécialisés (de 5,1 à 3,6 %). Elle n'a augmenté que dans deux catégories, soit chez le personnel semi-professionnel et l'autre personnel de la vente et des services; elle est restée inchangée dans les cinq autres. Elle était de plus de 2,2 % dans quatre catégories professionnelles : les cadres intermédiaires et autres administrateurs, le personnel de bureau, les travailleurs spécialisés et l'autre personnel de la vente et des services.

En 1999, dans le secteur des *transports*, la représentation des personnes handicapées a

augmenté dans treize catégories professionnelles sur quatorze. Elle a augmenté chez les cadres (1,1 %), les travailleurs qualifiés et artisans (1,6 %) et les autres travailleurs manuels (1,6 %). Elle est restée inchangée chez le personnel administratif et de bureau principal.

En 1999, la représentation globale de ce groupe désigné n'a pas changé dans les *communications.* Le résultat des variations mineures selon les catégories professionnelles a été neutre, puisqu'elles allaient de 0,3 à +0,5 %. Dans les *autres secteurs,* la représentation a légèrement fléchi, de 2,9 à 2,8 %, et les variations à l'intérieur des catégories n'ont eu qu'un effet minime.

INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

La représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi a atteint 37 % de leur présence dans le marché du travail (2,4 % de 6,5 %). Elles restent sous-représentées dans les quatorze catégories professionnelles et très sous-représentées dans onze catégories (où leur représentation n'atteignait pas la moitié de leur présence dans le marché du travail).

INDICE DE REPRESENTATIVITÉ LES PERSONNES HANDICAPÉES AUX PROFESSIONS AU DESSOUS DE LA DISPONIBILITÉ DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

RECRUTEMENTS

En 1999, la proportion de personnes handicapées, parmi les nouveaux salariés au sein de l'effectif visé par la Loi, est restée inchangée à 0,9 %. Elle s'inscrit toutefois dans une tendance à la baisse amorcée depuis 1993, où elle était de 1,7 %, et est actuellement bien inférieure à leur représentation dans l'effectif (2,4 %). A moins de 1 %, elle n'est guère plus que négligeable par rapport à la présence de ce groupe désigné au sein de la population active canadienne, qui atteint 6,5 %.

En 1999, 694 personnes handicapées ont été recrutées au sein de l'effectif visé par la Loi, dont 59,7 % dans des emplois à temps plein. En 1989, le nombre de personnes handicapées recrutées avait atteint le record de 1 308.

Le recrutement de personnes handicapées n'a fléchi que dans le secteur bancaire; il est resté inchangé dans le secteur des communications et a augmenté dans celui des transports et les autres secteurs. C'est dans les communications qu'on les retrouve en plus grand nombre, à 36 %; les transports suivent avec 32,1 %, le secteur bancaire avec 24,1 % et les autres secteurs avec 7,8 %.

En 1999, la croissance du nombre de personnes handicapées recrutées a été plus rapide dans les autres secteurs, où l'on retrouvait 0,9 % de ces nouveaux salariés contre 0,6 % l'année précédente. Leur nombre a augmenté de 0,8 à 1,0 % dans les transports, est resté inchangé à 0,9 % dans les communications et a fléchi de 1,2 à 1,1 % dans le secteur bancaire.

Dans le secteur bancaire, sept personnes handicapées sur dix ont obtenu un emploi à temps plein, contre six sur dix dans les transports, cinq sur dix dans les communications et sept sur dix dans les autres secteurs.

Le recrutement d'hommes handicapés a légèrement augmenté, passant de 0,5 à 0,6 %, tandis que chez les femmes il a reculé de 0,4 à 0,3 %. En 1999, 442 hommes handicapés ont été recrutés. Le nombre de femmes handicapées qui ont été recrutées a continué de décliner, fléchissant de 755 en 1990 à 252 en 1999. Tous les secteurs, à

l'exception de celui des banques, ont recruté plus d'hommes que de femmes handicapés.

VARIATIONS SELON LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

En 1999, par rapport à l'année précédente, le recrutement de personnes handicapées a augmenté dans neuf catégories professionnelles et a fléchi dans trois, mais les baisses ont contrebalancé les augmentations et la proportion de nouveaux salariés handicapés est restée inchangée à 0,9 %. Le recrutement a fléchi dans les deux catégories de surveillants et dans celle du personnel de bureau.

CESSATIONS DE FONCTIONS

Parmi les personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la Loi, le pourcentage de cessations de fonctions était identique à celui de 1998 (2 %). Il était inférieur à la représentation du groupe dans l'effectif et beaucoup plus faible que le sommet de 2,5 % signalé en 1995.

Le nombre de personnes handicapées qui ont cessé leurs fonctions leur emploi est passé de 1 520 en 1998 à 1 440. Parmi elles, huit sur dix exerçaient un emploi à temps plein comparativement à sept sur dix pour l'ensemble de l'effectif visé par la Loi.

Les deux tiers des cessations de fonctions touchant des personnes handicapées ont eu lieu dans le secteur bancaire et celui des communications. Le tiers restant se répartissait entre les transports et les autres secteurs, à raison de 25,1 et de 7,6 % respectivement. Il y en a eu moins (chute de 2,9 à 2,5 %) dans le secteur bancaire et plus dans le secteur des transports (hausse de 1,4 à 1,7 %) et celui des communications (augmentation de 1,8 à 1,9 %); les autres secteurs ont conservé une proportion de 2,1 %.

SALAIRES MOYENS DES PERSONNES HANDICAPÉES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS, SELON LE SEXE ET LE SECTEUR D'ACTIVITÉ, 1999

	Hommes handicapées	Femmes handicapées
Banques	98,3 %	95,5 %
Transports	94,2 %	99,3 %
Communications	93,7 %	94,4 %
Autres secteurs	95,7 %	92,4 %
TOUS SECTEURS	94,8 %	95,6 %

Le rythme auquel les personnes handicapées quittent l'effectif est alarmant. En 1999, le nombre de personnes handicapées qui ont perdu leur emploi était supérieur au nombre de celles qui ont été recrutées. Le résultat net a été une baisse de l'emploi dans ce groupe. On est maintenant en présence d'une tendance, car le nombre de personnes handicapées au sein de l'effectif visé par la Loi est passé de 16 063 en 1995 à 13 925 en 1999. Pendant cette période, le nombre de cessations de fonctions a chaque année dépassé celui des nouveaux salariés et, en chiffres nets, 3 469 personnes handicapées ont quitté l'effectif.

Au cours des cinq dernières années, les personnes handicapées étaient le seul groupe désigné, sans compter des Autochtones, où l'on a enregistré plus de cessations de fonctions que de nouveaux salariés. La différence était beaucoup plus grande chez les personnes handicapées (3 469) que chez les Autochtones (340). Par ailleurs, les personnes handicapées sont aussi le seul groupe désigné à avoir accusé une baisse nette au cours des 13 dernières années, à l'exception de 1989. Au cours de cette période, en soustrayant le nombre des cessations de fonctions de celui des nouveaux salariés, on obtient une différence de 8 762 personnes. En 1989, seule année où il y a eu un renversement de cette tendance, l'ajout net n'était que de 63 salariés. N'eût été des enquêtes d'autoidentification, la représentation des personnes handicapées aurait diminué nettement plus.

En 1999, le nombre de cessations de fonctions a dépassé celui des nouveaux salariés dans treize catégories professionnelles, pour une différence de 746 personnes. Les trois quarts des cessations se sont produites dans quatre catégories : cadres intermédiaires (-107 salariés), professionnels (-68), travailleurs qualifiés et artisans (-69) et personnel de bureau (-306). Le solde négatif est principalement attribuable au secteur bancaire et à celui des communications.

PROMOTIONS

En 1999, dans l'effectif visé par la Loi, la part des promotions obtenues par les personnes handicapées a augmenté de 1,8 à 1,9 %, mais elle était inférieure à leur représentation de 2,4 % et beaucoup plus faible que le niveau record de 2,8 %

noté en 1990. Cette année, l'augmentation de la part des promotions est faible et ne représente pas un renversement de la tendance à la baisse observée pour ce groupe désigné depuis 1990. En chiffres, 978 personnes handicapées ont été promues en 1999, contre 1 108 en 1998. Un déclin général a d'ailleurs été observé chez les employeurs visés par la Loi; le nombre de promotions est passé de 62 200 à 51 875. En 1999, parmi les personnes handicapées promues, plus de 9 sur 10 occupaient un poste à temps plein, comme l'année précédente.

C'est dans le secteur bancaire et celui des communications que l'on a enregistré presque les trois quarts des promotions obtenues par des personnes handicapées. Ces deux secteurs emploient 60 % de l'ensemble des personnes handicapées faisant partie de l'effectif visé par la Loi. Le quart restant des promotions se répartissait entre le secteur des transports (14,8 %) et les autres secteurs (11,2 %).

La part des promotions octroyées aux membres de ce groupe désigné a augmenté dans tous les secteurs, sauf le secteur bancaire où elle est tombée de 1,8 à 1,7 %. En dépit de la baisse, le secteur bancaire a tout de même accordé 50 % de ces promotions. On a vu une augmentation de 1,5 à 2 % dans le secteur des communications, de 2 à 2,4 % dans les autres secteurs et de 1,8 à 2,1 % dans les transports. Dans tous les secteurs, la part des promotions revenant aux personnes handicapées était plus faible que leur représentation.

L'augmentation globale de la part des promotions revenant aux personnes handicapées se répartit entre dix catégories professionnelles; elle a été plus prononcée dans les deux catégories de surveillants (0,6 %), chez l'autre personnel de la vente et des services (0,6 %) et chez les autres travailleurs manuels (2,8 %). On a observé une baisse dans quatre catégories professionnelles et principalement chez le personnel semiprofessionnel et technique.

SALAIRES

L'écart salarial entre les personnes handicapées et l'ensemble de l'effectif du même sexe s'est élargi en 1999. Les hommes handicapés gagnaient en moyenne 94,8 % du salaire masculin moyen pour un emploi à temps plein, soit 51 357 $ comparativement à 54 175 $. Le salaire moyen des femmes handicapées atteignait 95,6 % du salaire moyen féminin, soit moins que les 95,8 % observés en 1998.

Dans les quatre grands secteurs d'activité, le salaire moyen des hommes handicapés était le plus élevé dans le secteur bancaire (66 082 $) et le plus faible dans les communications (46 709 $). L'écart salarial était le plus grand dans les communications où ils gagnaient 93,7 % du salaire moyen de l'ensemble des hommes. Il restait le plus faible dans le secteur bancaire, où les hommes handicapés gagnaient 98,3 % du salaire moyen masculin.

C'est dans les autres secteurs que les femmes handicapées gagnaient le plus haut salaire moyen (41 916 $), mais c'est aussi dans ce secteur que l'écart salarial était le plus grand par rapport au salaire moyen féminin. Le salaire moyen des femmes handicapées atteignait 92,4 % de celui de l'ensemble des femmes.

C'est dans le secteur des transports que l'écart salarial était le plus mince pour les femmes handicapées, car elles gagnaient 99,3 % du salaire obtenu par l'ensemble des femmes, une baisse par rapport au salaire identique qu'elles touchaient en 1998.

Le pourcentage de l'ensemble des hommes de l'effectif qui gagnaient au moins 50 000 $ était plus élevé que celui des hommes handicapés (42,8 contre 37 %). La relation était inverse dans la tranche de rémunération inférieure, étant donné que seulement 7,2 % des hommes handicapés gagnaient moins de 30 000 $ en moyenne par rapport à 9 % de l'ensemble des hommes.

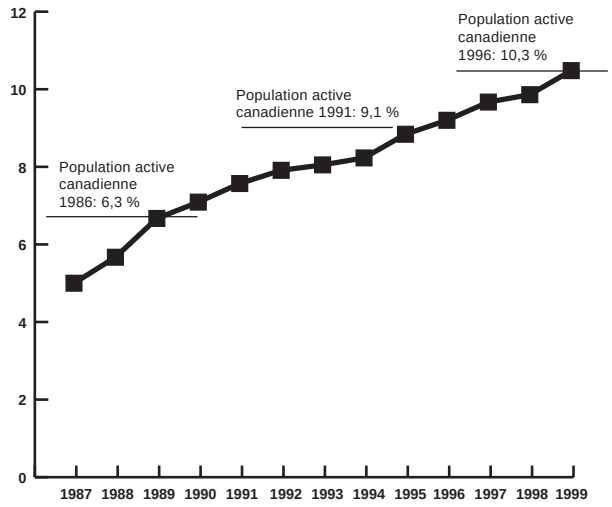
En 1999, le pourcentage de femmes gagnant moins de 30 000 $ était légèrement plus élevé chez les personnes handicapées que dans l'effectif féminin en général (24 % par rapport à 22,6 %). A l'autre extrémité de l'échelle des rémunérations, 14,7 % des femmes handicapées gagnaient 50 000 $ ou plus comparativement à 19,2 % de l'ensemble des femmes.

4.5 Les membres des minorités visibles

- *En 1999, la représentation des membres des minorités visibles a considérablement augmenté, dépassant leur présence sur le marché du travail. En 1999, la proportion de nouveaux salariés provenant de ce groupe était moindre qu'en 1998 et ses membres ont été plus souvent l'objet d'une cessation d'emploi. Cependant, le résultat net a été positif, car le nombre des arrivées a excédé celui des départs.*
- *Malgré le fait que le pourcentage de promotions reçues par les employés membres d'une minorité visible est demeuré inchangé cette année, il est resté plus élevé que leur représentation au sein de l'effectif visé par la Loi.*
- *L'écart salarial entre les membres des minorités visibles et l'ensemble de l'effectif s'est rétréci chez les hommes, mais élargi chez les femmes.*

REPRÉSENTATION

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE



En 1999, l'effectif visé par la Loi comprenait 61 298 membres de minorités visibles. La représentation de ce groupe a augmenté de nouveau, passant de 9,9 % en 1998 à 10,5 % en 1999. Il s'agit d'une hausse annuelle importante, qui porte la représentation des minorités visibles à un niveau qui dépasse leur présence dans le marché du travail (10,3 %). Celle-ci a été établie le plus récemment en 1996, d'après les renseignements recueillis lors du recensement.

En 1999, les trois quarts des 61 298 salariés membres de minorités visibles, au sein de l'effectif visé par la Loi, se trouvaient dans le secteur bancaire et celui des communications.
Ces salariés se répartissaient à raison de 45 % dans les banques, 30,2 % dans les communications, 18,8 % dans les transports, et 6 % dans les " autres secteurs ". Dans le passé, il y avait plus de femmes que d'hommes membres de minorités visibles au sein de l'effectif visé par la Loi, mais on constatait en 1999 que les femmes n'y étaient plus que de 0,9 % supérieures en nombre; la différence était de 6,1 % en 1987. Durant les trois dernières années, le nombre d'hommes, chez les membres de minorités visibles, a augmenté plus rapidement que celui des femmes; on en compte 5 100 de plus, contre 3 600 pour les femmes.

En 1999, la représentation des minorités visibles s'est accrue de façon plus importante dans les emploi à temps plein, augmentant de 0,7 % pour atteindre 10,4 %; dans les emplois à temps partiel, elle a connu un accroissement d'à peine 0,1 %, pour passer à 11,2 %. Dans les emplois à temps plein, le nombre d'employés membres de minorités visibles s'est accru de près de 2 400 pour atteindre 51 200 salariés; dans les emplois à temps partiel, il a augmenté de 878 pour passer à 9 930. Par conséquent, le pourcentage de membres des minorités visibles qui travaillaient à temps plein, en 1999, était de 83,5 %, comparativement à 84 % pour l'ensemble des employés composant l'effectif visé par la Loi.

VARIATIONS SECTORIELLES

En 1999, la représentation des minorités visibles a augmenté dans trois des quatre secteurs industriels, à l'exception des autres secteurs.

Une fois de plus, c'est le secteur des transports qui a affiché la plus importante hausse sur le plan de la représentation des minorités visibles; il était suivi du secteur bancaire. Dans le secteur des transports, la représentation a augmenté de 1,4 % pour atteindre 7,1 %, tandis qu'elle s'est accrue de 0,5 % pour passer à 15,8 % dans le secteur bancaire et de 0,3 % pour atteindre 9,3 % dans les communications. Même si l'accroissement était plus marqué dans le secteur des transports que dans le domaine bancaire, ce dernier possédait encore, en 1999, la plus forte représentation des membres de minorités visibles (15,8 %), tandis que les transports affichaient la plus faible (7,2 %). En 1999, la représentation dans les " autres secteurs " a diminué de 0,5 %, pour passer à 7,4 %.

VARIATIONS RÉGIONALES

En 1999, sur dix membres de minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi, huit habitaient l'une de deux provinces, à savoir l'Ontario ou la Colombie-Britannique. L'Ontario prenait la part du lion, avec 62,4 % de l'ensemble, toutes provinces confondues, ou 37 582 employés; en Colombie-Britannique, ils étaient 11 779. Cependant, cette province présentait le plus haut taux de représentation au Canada. Le nombre d'employés membres des minorités visibles dépassait le millier dans trois autres provinces : l'Alberta (4 284), le Québec (3 859) et le Manitoba (1 497). Dans les 8 autres provinces et territoires, on ne trouvait que 2 % de l'ensemble des membres de minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi.

La proportion de membres des minorités visibles dans l'ensemble de l'effectif visé par la Loi s'est améliorée de 0,7 % pour atteindre 14,9 % en Ontario, de 1,6 % pour passer à 15,8 % en Colombie-Britannique, de 0,2 %,pour s'élever à 3,7 % au Québec et de 0,7 % pour atteindre 5,1 % au Manitoba. En fait, elle a augmenté dans toutes les régions sauf en Alberta, où elle a diminué de 0,3 % pour passer à 7,6 %.

En Saskatchewan, la représentation des membres de minorités visibles était plus faible, à 2,9 %, que celle des deux autres provinces des Prairies (l'Alberta et le Manitoba), mais elle s'est tout de même améliorée depuis l'année précédente, où elle était de 2,6 %.

En 1999, il y avait 35 employés membres des minorités visibles dans les trois territoires et leur représentation au sein de l'effectif se situait entre 1,8 % (dans les Territoires du Nord-Ouest) et 5,3 % (au Yukon). La région des Maritimes, pour sa part, en comptait 697, mais la représentation y était relativement faible avec une moyenne de 2,1 % et se situait entre 0,8 % (à Terre-Neuve) et 3,1 % (en Nouvelle-Écosse).

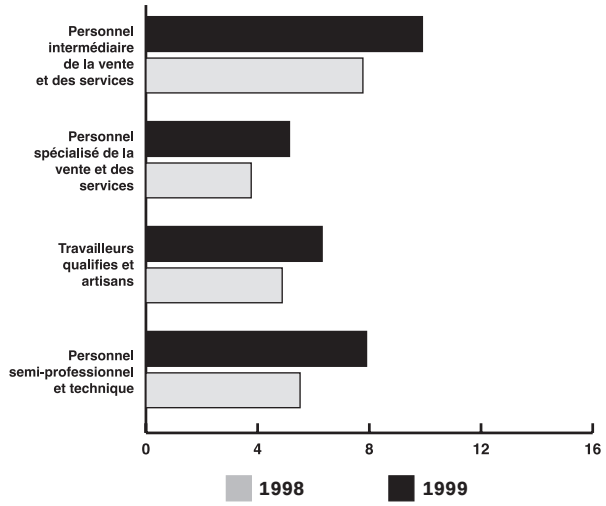
PROFIL PROFESSIONNEL

En 1999, sur dix membres de minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi, huit travaillaient dans 5 groupes de professions : cadres intermédiaires et autres administrateurs, professionnels, personnel administratif et de bureau principal, personnel de bureau et travailleurs manuels spécialisés. Cette répartition était la même que l'année précédente.

Les membres de minorités visibles étaient relativement mieux représentés dans la catégorie des professionnels que ceux des autres groupes désignés. En 1999, près de 16,6 % d'entre eux étaient des professionnels, comparativement à 11,2 % des femmes, 6,4 % des Autochtones et 10 % des personnes handicapées. Les deux groupes de cadres représentaient 11,1 % de l'effectif visé par la Loi, mais ne comptaient que 8,4 % des membres de minorités visibles, contre 11,8 % des hommes, 10,1 % des femmes, 6,8 % des personnes handicapées et 6,3 % des Autochtones.

En 1999, la répartition des membres des minorités visibles entre les 14 groupes de professions s'est modifiée. Ils étaient moins nombreux chez les professionnels, les surveillants et contremaîtres, les travailleurs manuels spécialisés et le personnel de bureau, mais plus nombreux chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs, le personnel administratif et de bureau principal, ainsi que chez le personnel spécialisé et le personnel intermédiaire de la vente et des services.

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS DES PROFESSIONS CHOISIES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI, 1998 ET 1999



La représentation des membres de minorités visibles au sein de l'effectif visé par la Loi s'est accrue parmi 13 professions et surtout chez les professionnels, les surveillants et contremaîtres, le personnel de la vente et des services et les travailleurs qualifiés et artisans. Ces salariés, qui représentent au total 10,5 % de l'effectif, comptent pour 14,7 % des professionnels, 12,3 % des surveillants et contremaîtres,15,7 % du personnel administratif et de bureau principal, 12,5 % du personnel de bureau et 10,3 % de l'autre personnel de la vente et des services.

Au plan sectoriel, la représentation du groupe a considérablement augmenté au sein de plusieurs groupes de professions du secteur bancaire et surtout chez les travailleurs qualifiés et artisans (19,8 %), les travailleurs manuels spécialisés (2,4 %) et les autres travailleurs manuels (8,9 %). Dans ce secteur les membres de minorités visibles constituaient 19 % des professionnels, 17,5 % du personnel semi-professionnel et technique, 17,1 % des surveillants et contremaîtres et 18 % du personnel administratif et de bureau principal. Ils représentaient plus de 20 % de l'effectif du secteur bancaire dans 4 professions; leur présence était particulièrement accentuée au sein du personnel spécialisé de la vente et des services (22,2 %) et des travailleurs qualifiés et artisans (32,3%). Leur représentation a diminué de manière importante au sein des deux groupes professionnels du domaine de la vente (une baisse de 6,4 % chez le personnel spécialisé de la vente et des services et de 2,5 % au sein de l'autre personnel de la vente et des services).

Dans le secteur des transports, la représentation des membres de minorités visibles a augmenté au sein des 14 professions et plus particulièrement chez les travailleurs qualifiés et artisans, le personnel intermédiaire de la vente et des services et les autres travailleurs manuels. Comparativement à leur représentation de 7,2 % dans ce secteur, les membres de minorités visibles comptaient pour 10,7 % des professionnels et on en retrouvait plus de 11 % au sein du personnel intermédiaire de la vente et des autres professions de ce domaine.

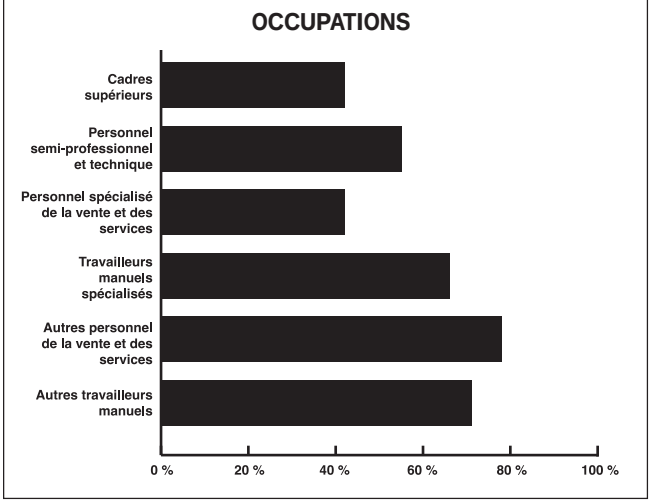
La représentation des membres de minorités visibles a connu une hausse dans 12 professions et plus particulièrement chez le personnel spécialisé de la vente et des services (1,8 %) et chez les autres travailleurs manuels (3,7 %); elle a cependant diminué dans deux professions (chez les cadres supérieurs et les travailleurs manuels spécialisés). Elle dépassait 10 % dans 4 professions.

Même si la représentation des membres de minorités visibles, dans les autres secteurs, n'a connu de baisse que dans deux professions, la diminution fut assez importante pour engendrer une chute de 7,9 à 7,4 % de leur représentation générale dans le secteur. De 1998 à 1999, le nombre de membres de minorités visibles est passé de 856 à 185 chez les travailleurs manuels spécialisés et de 1 612 à 1 426 chez les professionnels; leur nombre total a chuté de 4 810 à 3 698.

INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ

La représentation des membres de minorités visibles au sein de l'effectif visé par la Loi a atteint 101,9 % de leur présence dans le marché du travail (10,5 % de 10,3 %). Cependant, ils demeurent sous-représentés dans 9 professions et surtout chez les cadres supérieurs et le personnel spécialisé de la vente et des services.

INDICE DE REPRÉSENTATIVITÉ DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES AUX PROFESSIONS AU DESSOUS DE LA DISPONIBILITÉ DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL



RECRUTEMENTS

La proportion de membres de minorités visibles, parmi les nouveaux salariés qui se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi, a baissé en 1999 par rapport à 1998 (10,6 contre 11,2 %). Elle baissait pour la deuxième année consécutive, depuis le record de 12,1 % observé en 1997, mais était tout de même plus élevée que la présence du groupe dans le marché du travail (10,3 %).

En 1999, près de 8 000 membres de minorités visibles se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi et 54,6 % d'entre eux ont obtenu un emploi à temps plein. C'est en 1989 qu'on a engagé le plus grand nombre de membres des minorités visibles (10 602 personnes). Cependant, ce chiffre ne représentait que 10,1 % de tous les nouveaux salariés et ce fut la seule fois où on a enregistré un nombre dépassant les 10 000.

Le recrutement de membres des minorités visibles s'est affaibli dans les trois principaux secteurs industriels, mais s'est accru dans les autres. Sur dix nouveaux salariés provenant de ce groupe désigné, quatre ont été embauchés par le secteur des communications, près de trois par le secteur bancaire et un peu plus de deux par celui des transports. Les autres secteurs ont embauché un peu plus d'un membre des minorités visibles sur dix.

En 1999, les autres secteurs ont recruté beaucoup de membres des minorités visibles, soit 9,1 % de tous leurs nouveaux salariés, comparativement à 6,4 % l'année précédente. Le recrutement de membres des minorités visibles a diminué de 0,3 % pour passer à 14,3 % dans le secteur bancaire, de 1,4 % pour atteindre 11,2 % dans les communications et de 0,6 % pour passer à 7,8 % dans les transports.

Malgré le déclin observé dans les communications, on y a tout de même embauché 3 277 membres des minorités visibles en 1999, ce qui représente 11,2 % de tous les nouveaux salariés du secteur.

En ce qui concerne le type d'emploi, sur dix membres des minorités visibles embauchés dans les autres secteurs, huit ont obtenu un emploi à temps plein, contre sept dans le secteur bancaire, six dans les transports et quatre dans les communications.

Les trois quarts des membres de minorités visibles qui se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi ont joint l'un de trois groupes professionnels seulement à savoir, les professionnels (15,5 %), le personnel de bureau (37,1 %) et les travailleurs manuels spécialisés (21,8 %). Les autres se sont répartis inégalement entre les autres professions. Plus de 4 % se sont intégrés aux cadres intermédiaires et autres administrateurs, mais seulement 0,1 % aux cadres supérieurs.

Le pourcentage des membres de minorités visibles qui se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi s'est accru dans 7 professions, mais les augmentations ont été faibles, se situant entre 0,2 et 0,9 %. Les diminutions observées au sein de 6 professions ont eu un effet plus considérable sur la proportion des nouveaux salariés appartenant à ce groupe. Elles ont été plus importantes au sein du personnel intermédiaire de la vente et des services (4,0 %) et du personnel administratif et de bureau principal (2,8 %). Le nombre des membres de minorités visibles qui se sont ajoutés à l'effectif visé par la Loi a diminué de 1 068. De 1998 à 1999, il est

passé de 795 à 389 chez le personnel intermédiaire de la vente et des services, de 3 265 à 2 960 au sein du personnel de bureau et de 225 à 159 au sein de l'autre personnel de la vente et des services. Les membres de minorités visibles qui, dans l'ensemble, comptaient pour 10,7 % de tous les nouveaux salariés en 1999, en représentaient 14,7 % chez les professionnels, 13,1 % chez le personnel de bureau et plus de 11 % chez les surveillants et contremaîtres et le personnel administratif et de bureau principal.

Le nombre de nouveaux salariés appartenant aux minorités visibles était supérieur à celui de ceux qui ont perdu leur emploi dans 8 professions et plus particulièrement chez le personnel de bureau (393), les travailleurs manuels spécialisés (381), le personnel intermédiaire de la vente et des services (180) et les professionnels (107). Ce fut le contraire dans 6 professions et surtout chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs, où il y a eu 223 départs de plus que d'arrivées. Cependant, le résultat net était positif, avec un écart de 818 en faveur des nouveaux salariés.

CESSATIONS D'EMPLOI

En 1999, plus de 7 100 salariés membres des minorités visibles ont cessé d'exercer leurs fonctions, soit 1 100 de moins qu'en 1998. Sur dix cessations de fonctions, sept avaient trait à des emplois à temps plein. Au sein de l'effectif visé par la Loi, les employeurs ont mis fin à plus d'emplois occupés par des membres de minorités visibles en 1999 qu'en 1998, mais la proportion représenté par ceux-ci, à 9,9 % de l'ensemble, était de 1 % inférieure à celle de l'année précédente, en même temps qu'à leur représentation au sein de l'effectif visé par la Loi (10,5 %).

En ce qui concerne les secteurs, celui des communications comptait pour 40 % de toutes les cessations d'emploi chez les membres de minorités visibles; suivaient le secteur bancaire avec 36,6 %, les transports avec 18,8 % et les autres secteurs avec 4,6 %. Chez les membres de minorités visibles, en 1999, les cessations de fonctions ont été moins nombreuses dans tous les secteurs sauf celui des transports, ce qui représente une amélioration appréciable. Le pourcentage des cessations d'emploi a augmenté de 0,5 % pour atteindre 6,4 % dans les transports, mais a diminué de 2,9 % pour passer à 13,8 % dans le secteur bancaire, de 1 % pour atteindre 10,7 % dans les communications et de 0,5 % pour passer à 6,8 % dans les autres secteurs.

En 1999, au sein de l'effectif visé par la Loi, les départs de membres des minorités visibles ont été inférieurs aux arrivées. Le résultat net s'est traduit par un accroissement de l'emploi pour ce groupe et s'inscrit dans la tendance établie depuis 1995. Entre-temps, les arrivées ont chaque année dépassé les départs, pour un solde cumulatif positif de 3 397 salariés.

En ce qui concerne le type d'emploi, le nombre de nouveaux salariés n'a dépassé celui des départs que dans les emplois à temps partiel (avec une différence de 1 869). Dans les emplois à temps plein, la différence était à l'avantage des départs (335). Dans l'ensemble, les résultats montrent que la représentation de ce groupe s'est encore accrue en 1999 (se reporter à la première section du présent chapitre).

PROMOTIONS

Le pourcentage des promotions qui sont allées à des membres de minorités visibles faisant partie de l'effectif visé par la Loi est demeuré à 14,1 % en 1999, comme en 1998. Cependant, il est beaucoup plus élevé que la représentation de ce groupe dans l'ensemble de l'effectif (10,5 %). C'est également le plus haut taux constaté depuis 1987, c'est-à-dire depuis que la Loi exige la production de rapports. Cette augmentation a suivi une tendance qui a commencé à 8,4 %, en 1993.

En 1999, 51 875 employés faisant partie de l'effectif visé par la Loi ont été promus, comparativement à 62 200 l'année précédente. De ce nombre, 7 318 appartenaient aux minorités visibles, contre 8 775 en 1998. Sur dix de ces promotions, plus de neuf ont été octroyées à des titulaires d'emplois à temps plein, comme l'année précédente.

Près de 90 % des promotions obtenues par les membres des minorités visibles ont été accordées au sein du secteur bancaire et des communications. Les dix pour cent restants se répartissent également entre les transports et les autres secteurs. Le pourcentage des promotions obtenues par ce groupe s'est accru de 0,4 % pour atteindre 18,3 % dans le secteur bancaire; ce taux le plus élevé depuis 1987, était de 2,5 % supérieur à la représentation des membres des minorités visibles dans le secteur. Le pourcentage s'est également accru dans les communications, augmentant de 0,8 % pour passer à 11,5 %, le plus élevé jamais enregistré et de 2,2 % supérieur à la représentation. Par contre, le pourcentage des promotions a diminué de 0,2 % pour tomber à 6,1 % dans les transports et de 3,3 % pour passer à 7,7 % dans les autres secteurs.

Le pourcentage des promotions qui revient aux membres de minorités visibles, au sein de l'effectif visé par la Loi, a diminué dans 7 professions et augmenté dans 5. Il est bon de noter la hausse observée chez les contremaîtres, (3,8 %), le personnel spécialisé de la vente et des services (2,3 %), l'autre personnel de la vente et des services (1,7 %) et les cadres intermédiaires et autres administrateurs (1,1 %). Les réductions ont été observées principalement chez le personnel intermédiaire de la vente et des services (8,7 %) et les travailleurs manuels spécialisés (8,6 %).

Les membres des minorités visibles ont obtenu 18,1 % de l'ensemble des promotions chez les professionnels, 18,3 % chez le personnel administratif et de bureau principal et 15,7 % chez les surveillants. Ces pourcentages sont considérablement plus élevés que la représentation du groupe au sein de ces professions, qui s'établit à 14,7 % chez les professionnels, 15,7 % chez le personnel administratif et de bureau et 12,3 % chez les surveillants.

SALAIRES

SALAIRES MOYENS DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES TRAVAILLANT À PLEIN TEMPS EN POURCENTAGE DES SALAIRES MOYENS DE L'ENSEMBLE DES EMPLOYÉS SELON LE SEXE, 1998 ET 1999

	1998	1999
Hommes dans une minorité visible	92,6 %	92,4 %
Femmes dans une minorité visible	95,9 %	96,4 %

En 1999, le salaire moyen des hommes faisant partie de minorités visibles et travaillant à temps plein était de 50 033 $, soit 92,4 % du salaire de l'ensemble des hommes occupant le même genre d'emploi au sein de l'effectif. Chez les travailleurs à temps plein, le salaire moyen des femmes faisant partie de minorités visibles était de 40 518 et représentait 96,4 % de celui de l'ensemble des femmes occupant le même genre d'emploi. En 1999, l'écart salarial entre les membres de minorités visibles et l'ensemble de l'effectif s'est rétréci chez les femmes, mais légèrement accentué du côté des hommes.

En 1999, le plus important écart salarial entre l'ensemble des hommes et les membres masculins des minorités visibles se retrouvait dans le secteur bancaire, où ces derniers gagnaient en moyenne 82,1 % du salaire moyen global. L'écart s'est accru dans les transports (14,2 %) et est demeuré le même dans les communications (8 %). Par contre, les hommes des minorités visibles gagnaient 7,1 % de plus que l'ensemble des hommes dans les autres secteurs, comparativement à 1,4 % de plus en 1998.

L'écart salarial entre les femmes des minorités visibles et l'ensemble des femmes était le plus mince dans le secteur bancaire (2,3 %); suivaient les autres secteurs (4,2 %), les communications (5,2 %) et les transports (6,3 %). Comparativement à l'année précédente, l'écart s'est amenuisé dans tous les secteurs, mais de façon plus marquée dans les autres secteurs.

POURCENTAGE DES HOMMES DANS UNE MINORITÉ VISIBLE DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI QUI ONT GAGNÉ 50 000 $ OU PLUS, 1998 ET 1999

	1998	1999	Variation (Points de %)
Hommes dans une minorité visible	36,0 %	36,2 %	0,2
L'ensemble des hommes	41,6 %	42,8 %	1,2

En 1999, 13,6 % des hommes de minorités visibles gagnaient moins de 30 000 $, contre 9,0 % de l'ensemble des hommes faisant partie de l'effectif visé par la Loi. La situation était meilleure à l'autre extrémité de l'échelle salariale, car 36,2 % des hommes de minorités visibles gagnaient 50 000 $ ou plus, contre 42,8 % de l'ensemble des hommes. Dans chaque tranche de rémunération, les femmes de minorités visibles n'étaient pas loin derrière l'ensemble des femmes. Par exemple, 25,4 % d'entre elles gagnaient 30 000 $ ou moins, comparativement à 22,6 % de l'ensemble des femmes pour un écart de 2,8 %. Il était encore plus mince dans la tranche des 50 000 $ ou plus : 16,9 % des femmes des minorités visibles se trouvaient dans ce groupe, contre 19,2 % de l'ensemble des femmes, pour un écart de 2,3 %. Ces résultats confirment encore que les femmes membres de minorités visibles se butent à deux obstacles : elles demeurent derrière l'ensemble des femmes dans toute l'échelle salariale et l'ensemble des femmes reste derrière l'ensemble des hommes.

Annexe A:
Glossaire et notes techniques

Calcul du salaire moyen
Le salaire moyen est estimé d'après les renseignements fournis sur le formulaire 3 du rapport de l'employeur. Les données salariales y sont présentées suivant des échelles de rémunération. L'estimation du salaire moyen pour un travail à plein temps est calculée à partir de la valeur médiane de chaque échelle de rémunération. En ce qui a trait à l'échelle de rémunération la plus élevée (70 000 $ et plus), on avait calculé, au moment de la première compilation des données pour 1987, une valeur médiane à partir de projections fondées sur la tendance de la répartition des salaires, mesurée au moyen des données de régression d'une courbe semi-logarithmique. Après 1987, cette valeur a été rajustée chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation. Pour le rapport de 1997, nous avons dû rajuster cette valeur encore une fois en raison de la majoration de l'échelle de rémunération la plus élevée, qui est passée de 70 000 $ et plus à 100 000 $ et plus.

Catégories professionnelles aux fins de l'équité en matière d'emploi
Au moment de préparer leur rapport, les employeurs doivent classer les données concernant leurs salariés selon la catégorie professionnelle, sur plusieurs formulaires. Le Règlement sur l'équité en matière d'emploi précise les 14 catégories professionnelles devant désormais servir de référence aux employeurs. Ces catégories ont été établies à partir de la nouvelle Classification nationale des professions dorénavant utilisée par Statistique Canada pour la cueillette de données sur la population active.

Cessations de fonctions
Expression employée pour désigner les salariés ayant cessé de faire partie de l'effectif pour divers motifs : retraite, démission, mise à pied, etc., et qui ne sont donc plus des salariés au service d'une entreprise assujettie à la Loi.

Concentration
Proportion de l'ensemble des membres d'un groupe désigné qui exercent une profession ou travaillent dans une région géographique particulière. Si les Autochtones sont concentrés dans un type d'emploi, cela signifie qu'un fort pourcentage d'Autochtones exercent cette profession.

Écarts salariaux
Dans le cas des femmes, le salaire moyen estimatif est exprimé en pourcentage du salaire moyen estimatif versé aux hommes pour un travail à plein temps. Pour les autres groupes désignés, les salaires moyens des hommes et des femmes du groupe désigné sont exprimés respectivement en pourcentage des salaires moyens de l'ensemble des hommes et des femmes faisant partie de l'effectif. Ce pourcentage fournit une indication des écarts salariaux entre les groupes.

Effectif ou effectif visé par la Loi
Dans ce rapport, les expressions « effectif » et « effectif visé par la Loi » se rapportent aux personnes au service d'employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* Les données proviennent des rapports des employeurs. L'effectif visé par la Loi est différent de la « population active canadienne » (voir la définition de cette expression).

Occasions d'emploi
Nombre de recrutements et de promotions auxquels les employeurs ont eu recours pour améliorer la représentation des membres des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi au cours d'une année donnée.

Population active canadienne
Les expressions « population active canadienne » et « population active » se rapportent aux personnes âgées de 15 ans ou plus qui ont travaillé à un moment ou à un autre entre le 1er janvier 1995 et mai 1996 (moment

du dernier recensement). En ce qui concerne les personnes handicapées, on s'est servi des données de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) effectuée par Statistique Canada en 1991. Dans ce dernier cas, les données ont trait aux personnes âgées de 15 à 64 ans qui ont travaillé durant une certaine période entre le 1er janvier 1986 et le mois de juin 1991. La population active canadienne est différente de l'« effectif visé par la Loi » (voir la définition de cette expression).

Région métropolitaine de recensement (RMR)

Région urbaine telle que définie par Statistique Canada et ayant plus de 100 000 habitants. Huit RMR désignées sont visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi.* Il s'agit de Vancouver, Calgary, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax.

Répartition

Façon dont les membres d'un groupe désigné sont répartis ou dispersés (en pourcentages) selon les régions, les secteurs, les catégories professionnelles, les échelles de rémunération, etc. Par exemple, si l'on dit que les femmes sont réparties également dans les quatre secteurs d'activité où l'on retrouve l'effectif visé par la Loi, cela signifie que chacun de ces secteurs compte 25 % des femmes qui font partie de l'effectif.

Représentation

Pourcentage de personnes qui appartiennent à un groupe désigné, sur l'ensemble des salariés d'une profession, d'une échelle de rémunération, d'un secteur, etc.. Par exemple, si 45 % des salariés du secteur X sont des femmes, la représentation des femmes dans ce secteur est de 45 %. De même, si la représentation des femmes dans une profession est élevée, on dira que les femmes constituent un fort pourcentage des salariés exerçant cette profession.

Secteur

La plupart des employeurs visés par la Loi font partie d'un des trois grands secteurs d'activité de compétence fédérale au Canada : les banques, les communications et les transports. Pour les fins de ce rapport, l'expression « autres secteurs » englobe toutes les sociétés d'État et les industries (p. ex., énergie nucléaire, silos à grain, mines de métaux) qui relèvent du fédéral mais ne sont pas comprises dans les trois premiers secteurs.

Variation de la représentation

D'une année à l'autre, bon nombre de facteurs influent sur la représentation des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi. Certains de ces facteurs influencent directement la situation de l'emploi des membres des groupes désignés dans l'effectif et sont liés à l'équité en matière d'emploi. Ainsi, chaque recrutement et chaque promotion représente une occasion que l'employeur avait d'améliorer la représentation des groupes désignés au sein de son effectif. D'autres facteurs contribuent à modifier le profil statistique des groupes désignés, sans toutefois améliorer, dans les faits, la situation face à l'emploi des personnes appartenant à ces groupes. Au nombre de ces facteurs, mentionnons la variation du taux d'auto-identification des membres des groupes désignés et les changements dans la composition du groupe d'employeurs assujettis à la Loi.

Annexe B:
Méthodologie de notation des employeurs

La méthodologie de notation exposée ci-après repose sur les données numériques contenues dans les six rapports présentés chaque année par les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les cotes figurant dans le Rapport annuel déposé au Parlement ne tiennent pas compte des difficultés que les employeurs ont éprouvées dans leur démarche en vue de réaliser l'équité pour les groupes désignés. L'aspect qualitatif de la situation actuelle ou éventuelle de l'entreprise et de la difficulté de faire des aménagements adaptés aux besoins des membres des groupes désignés est normalement examiné dans le contexte d'une vérification menée par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP).

La notation des employeurs vise à :

- *évaluer quantitativement la situation des groupes désignés dans les diverses entreprises assujetties à la Loi et les progrès accomplis vers la représentation équitable de ces groupes dans ces entreprises;*
- *fournir aux entreprises un outil qui résume leurs résultats quantitatifs et leur permet de faire des comparaisons.*

Il convient de souligner que cette notation a une portée limitée en comparaison des vérifications approfondies menées par la CCDP. C'est à la Commission qu'il incombe de vérifier si les employeurs s'acquittent des obligations que leur impose la Loi sur l'équité en matière d'emploi (articles 5, 9 à 15 et 17).

La méthodologie comporte les éléments suivants :

- Six indicateurs reflétant la représentation, la concentration, l'écart salarial, les recrutements, les promotions et les cessations de fonctions.
- Une échelle de notation alphabétique faisant la synthèse des six indicateurs (A, B, C, D ou Z).

NOTATION ET INDICATEURS

La notation consiste à regrouper les six indicateurs en une valeur unique. Il s'agit d'une mesure quantitative de performance qui se fonde sur l'information fournie par les employeurs et sur les données du recensement relatives à la population active. Une valeur de 1 à 16 (1 étant le résultat le plus faible) est attribuée pour chaque groupe désigné dans l'effectif d'un employeur. Selon les méthodes statistiques courantes, des poids sont attribués aux divers éléments de données, qui sont ensuite combinés pour fournir une note globale issue des six indicateurs. Cette évaluation globale est une mesure objective et exacte des résultats quantitatifs d'un employeur.

Les six indicateurs reposent sur les données numériques soumises annuellement par chaque employeur visé par la Loi. Ils reflètent la situation des groupes désignés dans l'effectif de l'entreprise à la fin d'une année civile. Ils indiquent le progrès accompli par les groupes désignés sur le plan de la représentation, de la répartition entre les diverses catégories professionnelles et de la rémunération, ainsi que leurs parts des recrutements et des promotions, et les efforts de l'entreprise pour garder son personnel.

[4] Bien que le fait d'égaler ou de dépasser la disponibilité des quatre groupes désignés sur le marché du travail constitue un jalon important vers l'atteinte d'un effectif représentatif, ce n'est pas le critère parfait pour un employeur. Par exemple, la répartition par catégories professionnelles des groupes désignés peut présenter des imperfections, attribuables par exemple à des possibilités d'éducation inadéquates. D'autres obstacles à l'emploi existent sur le marché du travail, et les données sur les catégories professionnelles par industrie sont déficientes du fait qu'elles n'englobent pas la totalité des employeurs existants ou potentiels.

Une bonne situation chez un employeur correspondrait aux conditions suivantes :

- L'effectif d'un employeur refléterait la disponibilité d'un groupe désigné sur le marché du travail canadien.
- Les membres des groupes désignés occuperaient les mêmes types d'emplois que les autres salariés de l'organisation, selon les 14 catégories professionnelles, et représenteraient des parts adéquates des recrutements et des promotions.
- Les membres des groupes désignés toucheraient, en moyenne, les mêmes salaires que les autres salariés de l'organisation, et ne seraient pas désavantagés sur le plan des cessations de fonctions.

INDICATEUR 1 - REPRÉSENTATION

L'indicateur 1 mesure la représentation des groupes désignés dans l'effectif de l'employeur par rapport à la disponibilité de chacun des groupes désignés sur le marché du travail. Les données sur la disponibilité servent de point de référence externe à l'employeur, qui base son calcul sur les chiffres du recensement du Canada pour les provinces et les régions métropolitaines de recensement (RMR) dans lesquelles il a des salariés.

Les parts des groupes désignés dans l'effectif d'un employeur sont comparées à la disponibilité de chacun de ces groupes sur le marché du travail.

Exemple :

Les Lignes aériennes Zoom comptent 1 000 salariés, dont 100 (soit 10 %) font partie de minorités visibles. La disponibilité des membres de minorités visibles sur le marché du travail est de 9 %. La représentation de ce groupe désigné au sein des Lignes aériennes Zoom est donc jugée suffisante, car elle est égale ou supérieure à la disponibilité du groupe sur le marché du travail.

BARÈME POUR L'INDICATEUR 1

On peut accorder pour cet indicateur de 0 à 4 points, selon le cas :

- Une représentation correspondant à 90 % ou plus de la disponibilité sur le marché du travail obtient 4 points.
- Une représentation entre 75 % et 89 % de la disponibilité obtient 3 points.
- Une représentation entre 65 % et 74 % de la disponibilité obtient 2 points.
- Une représentation entre 50 % et 64 % de la disponibilité obtient 1 point.
- Toute représentation inférieure à 50 % de la disponibilité sur le marché du travail ne procure aucun point.

Exemple

Au sein des Lignes aériennes Zoom, les femmes représentent 40 % de l'effectif, tandis que la disponibilité des femmes sur le marché du travail est de 45 %. Le ratio de représentativité est donc de 89 % (40 divisé par 45) et l'employeur obtient 3 points.

INDICATEUR 2 - CONCENTRATION

L'indicateur 2 évalue la concentration dans l'effectif, c'estàdire la mesure dans laquelle les groupes désignés ont une représentation équitable dans les 14 catégories professionnelles. On obtient l'indicateur en pondérant la représentation des groupes désignés et leur part en pourcentage dans chaque catégorie professionnelle, puis en calculant un indice d'équité professionnelle. Le but est de déterminer si les membres d'un groupe désigné sont concentrés dans des types d'emplois qui, par exemple, offrent des salaires inférieurs et moins de chances d'avancement que ceux occupés par le reste des salariés de l'organisation.

Exemple

La société Thrifty Trust emploie 3 000 personnes, dont 2 000 femmes. Environ 600 (soit 20 %) de l'ensemble des salariés se situent dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres administrateurs. Toutefois, seulement 6 % des femmes de l'entreprise occupent de tels postes, bien qu'elles forment 66 % de l'effectif. La plupart des femmes occupent un emploi de bureau de niveau subalterne. Ces chiffres révèlent que les femmes sont sous-représentées dans la catégorie des cadres et qu'elles sont fortement concentrées dans un domaine particulier (en l'occurrence les emplois de bureau subalternes).

BARÈME POUR L'INDICATEUR 2

Il existe 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME). Ces catégories regroupent 522 emplois individuels inclus dans la

Classification nationale des professions (CNP). Dans la CNP, les emplois sont classés en fonction du « type de compétence » (genre de travail effectué) et du « niveau de compétence » (niveau minimum d'études ou d'expérience requis pour exercer l'emploi). Les niveaux de compétence associés au système de classification sont utilisés pour attribuer une valeur à chacune des 14 CPEME (voir le tableau cidessous). Le pourcentage de représentation d'un groupe désigné dans une CPEME est alors multiplié par la valeur correspondante. Par exemple, la valeur 6 est attribuée à la CPEME « cadres supérieurs », tandis qu'à l'extrémité inférieure, la valeur 1 est attribuée à la catégorie « autres travailleurs manuels ». Les douze autres CPEME se voient attribuer des poids entre 2 et 5. Les résultats de chaque calcul sont additionnés et la somme est divisée par le pourcentage de représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur, ce qui donne un indice d'équité.

Cadres supérieurs	*6*
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	*5*
Professionnels	*4*
Personnel semi-professionnel et technique	*3*
Surveillants	*3*
Contremaîtres	*3*
Personnel administratif et de bureau principal	*3*
Personnel spécialisé de la vente et des services	*3*
Travailleurs qualifiés et artisans	*3*
Personnel de bureau	*3*
Personnel intermédiaire de la vente et des services	*2*
Travailleurs manuels spécialisés	*2*
Autre personnel de la vente et des services	*2*
Autres travailleurs manuels	*1*

L'indice d'un groupe désigné équitablement réparti est de 100. Un indice inférieur à 100 révèle que le groupe est davantage présent dans les catégories professionnelles inférieures. Plus l'indice est faible (en bas de 100), plus le groupe désigné est « compressé » ou concentré dans les catégories professionnelles inférieures de l'effectif de l'employeur.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 3 points, selon le cas :

- Si la valeur de l'indice pour le groupe désigné est d'au moins 90 %, l'entreprise obtient 3 points pour sa notation à l'égard de ce groupe désigné.
- Si la valeur de l'indice pour le groupe désigné se situe entre 65 % et 89 % l'entreprise se voit attribuer 2 points.
- Pour un résultat entre 50 % et 64 %, l'entreprise obtient 1 point.
- Si le résultat est inférieur à 50 %, l'entreprise n'obtient aucun point pour le groupe désigné.

INDICATEUR 3 - ÉCART SALARIAL

L'indicateur 3 établit une comparaison entre les salaires moyens des membres des groupes désignés pour un travail à plein temps et ceux du groupe témoin. L'objectif est de déterminer la répartition des membres des groupes désignés parmi diverses tranches de rémunération, afin d'évaluer dans quelle mesure leurs salaires diffèrent de ceux du groupe témoin. Trois tranches de rémunération sont utilisées : moins de 30 000 $, de 30 000 $ à 49 999 $, et 50 000 $ ou plus.

BARÈME POUR L'INDICATEUR 3

Pour les fins de la notation, un poids est attribué à chacune des tranches de rémunération :

- Un poids de 3 est attribué à la tranche de 50 000 $ et plus.
- Un poids de 2 est attribué à la tranche de 30 000 $ à 49 999 $.
- Un poids de 1 est attribué à la tranche de moins de 30 000 $.

Exemple :

Pour déterminer si les salaires des membres d'un groupe désigné sont « équitables » par rapport à ceux versés aux autres salariés de la société Triple T, on procède comme suit :

- *Pour chacune des trois tranches de rémunération (colonne 1), le poids (colonne 2) est multiplié par le pourcentage de représentation des membres du groupe désigné (colonne 3). Les résultats de ces multiplications (colonne 4) sont additionnés, et la somme est indiquée à la ligne du bas.*
- *Ces étapes sont répétées pour chacun des groupes désignés, ainsi que pour le groupe témoin.*
- *On compare le résultat total obtenu pour le groupe désigné au résultat total du groupe témoin.*

Tranche de rémunération	Résultat	Groupe désigné Pourcentage de représentation	Poids	Groupe témoin Pourcentage de représentation	Poids
$50,000 et plus	3	29 %	0,87	30 %	0,9
de 30 000 $ à 49 999 $	2	55 %	1,10	60 %	1,2
Moins de 30 000 $	1	16 %	0,16	10 %	0,1
Total		**100 %**	**2,13**	**100 %**	**2,20**

Le résultat total de 2,13 pour le groupe désigné est divisé par le résultat total de 2,20 pour le groupe témoin, ce qui donne un ratio de 96,8 % pour le groupe désigné par rapport au groupe témoin.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 3 points, selon le cas :

- Comme la valeur obtenue (96,8 %) pour le groupe désigné est d'au moins 90 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise se verrait attribuer 3 points pour sa notation à l'égard du groupe désigné.
- Si la valeur obtenue pour le groupe désigné avait été entre 65 % et 89 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise aurait obtenu 2 points pour le groupe désigné.
- Si la valeur obtenue pour le groupe désigné avait été entre 50 % et 64 % de la valeur obtenue pour le groupe témoin, l'entreprise aurait obtenu 1 point pour le groupe désigné.
- Toute valeur inférieure à 50 % n'aurait procuré aucun point à l'entreprise.

INDICATEUR 4 - RECRUTEMENTS

Cet indicateur mesure les recrutements de membres des groupes désignés comparativement à leur disponibilité sur le marché du travail. On compare le pourcentage des membres d'un groupe désigné parmi toutes les personnes recrutées par un employeur à la disponibilité du groupe désigné sur le marché du travail.

BARÈME POUR L'INDICATEUR 4 :

Selon son rapport, la société Power Grain comptait 250 salariés au 31 décembre 1999, dont 110 femmes. La disponibilité des femmes sur le marché du travail est de 46 %. Ces chiffres permettent de calculer le pourcentage de femmes recrutées :

*110 / 250 * 100 = 44 %.*

On divise de résultat par la disponibilité sur le marché du travail :

44 % / 46 % = 96 %.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2 points, selon le cas :

- Dans l'exemple de la société Power Grain, le résultat est de 96 %. Un score de 90 % ou plus procure 2 points à l'entreprise.
- Si le résultat avait été entre 50 % et 89 %, l'entreprise aurait reçu 1 point.
- Si le résultat avait été inférieur à 50 %, l'entreprise aurait obtenu 0 point.

INDICATEUR 5 - PROMOTIONS

Cet indicateur permet de savoir si les groupes désignés obtiennent une part équitable des promotions, c'estàdire une part reflétant leur représentation dans l'effectif. Il compare la représentation du groupe dans l'effectif de l'employeur avec la part des promotions obtenues par les membres du groupe. Le nombre de promotions tend à diminuer à mesure que les gens montent dans la hiérarchie de l'entreprise, mais les promotions à un niveau plus élevé ont davantage d'impact sur le plan de la rémunération et du statut dans l'entreprise. Pour corriger ce biais, on rajuste le nombre total de promotions obtenues par les différents groupes en

attribuant aux promotions un poids de 1 à 6 selon la catégorie professionnelle dans laquelle les personnes sont promues. Cette approche est semblable à celle utilisée dans le calcul de l'indicateur 2 (voir les valeurs attribuées aux 14 catégories professionnelles à la page B2). Les parts de représentation du groupe désigné sont corrigées de la même façon.

On compare ensuite les parts corrigées des promotions aux parts corrigées de la représentation.

BARÈME POUR L'INDICATEUR 5

Prenons l'exemple de la société Télé Illimitée, dont 10 % de l'effectif environ fait partie du groupe X (c'est-à-dire que la représentation corrigée de ce groupe se chiffre à 10 %). En 1999, ce groupe a obtenu environ 12 % des promotions accordées dans l'entreprise, après correction. Par conséquent, les membres de ce groupe semblent avoir obtenu leur juste part des promotions accordées.

A partir de l'exemple de la société Télé Illimitée, nous pourrions comparer ainsi la part corrigée des promotions du groupe X à la représentation corrigée du groupe dans l'effectif de l'entreprise :

*Ratio entre les promotions et la représentation : (12 % / 10 %)*100 = 120 %*

Ainsi, la part des promotions est de 0,2 ou 20 % supérieure à la part de la représentation.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2 points, selon le cas :

- Comme le résultat est de 90 % ou plus, l'entreprise obtiendrait 2 points pour sa notation.
- Si le résultat avait été entre 50 % et 89 %, l'entreprise aurait reçu 1 point.
- Un résultat inférieur à 50 % n'aurait procuré aucun point.

INDICATEUR 6 - CESSATIONS DE FONCTIONS

L'indicateur 6 détermine si les groupes désignés sont désavantagés sur le plan des cessations de fonctions. Il fait la comparaison entre, d'une part, le pourcentage de cessations de fonctions de membres d'un groupe désigné par rapport à la représentation de ce groupe dans l'effectif de l'employeur et, d'autre part, le pourcentage du total des cessations de fonctions par rapport à l'effectif total. On s'attend à ce que les groupes désignés ne soient pas exagérément désavantagés compte tenu de leur représentation dans l'organisation.

BARÈME POUR L'INDICATEUR 6

La société International Traders comptait 1 000 salariés le 31 décembre 1999, dont 200 femmes. Il y a eu 90 cessations de fonctions, dont 25 ont visé des femmes.

Pour mesurer l'impact des cessations de fonctions sur les femmes, on calcule d'abord le pourcentage de cessations de fonctions visant des femmes par rapport à la représentation des femmes dans l'entreprise :

25 / 200 = 12,5 %

On calcule ensuite le pourcentage de l'ensemble des cessations d'emploi par rapport à l'effectif total :

90 / 1 000 = 9 %.

En divisant les deux ratios, on obtient une mesure de l'incidence examinée :

12,5 % / 9 % = 1,39
(soit environ 140 %).

Dans ce cas, les cessations de fonctions visant des femmes sont exagérément élevées par rapport à la présence de ce groupe dans l'organisation.

Cet indicateur reçoit une valeur de 0 à 2, selon le cas :

- Un ratio de cessations de fonctions visant des femmes par rapport au total des cessations de fonctions de 90 % ou plus ne procure aucun point.
- Un résultat entre 50 % et 89 % procure 1 point.
- Un résultat de moins de 50 % procure 2 points.

RÉSULTAT DE LA NOTATION

On additionne les points attribués aux indicateurs 1 à 6 pour obtenir un résultat total permettant de noter l'employeur. Le maximum possible est de 16 points (100 %). Chaque résultat est traduit en une note alphabétique : un résultat de 13 à 16 est noté « A », un résultat de 11 ou 12 est noté « B », un résultat de 8 à 10 est noté « C » et un résultat de 1 à 7 est noté « D ». Un rapport reçu après la date limite se voit attribuer la lettre « L ». Lorsqu'un employeur ne soumet pas de rapport pour un groupe désigné, on indique « R » (rapport non reçu). Si un employeur compte moins de 10 salariés à plein temps, la note pour un groupe désigné est suivie d'un astérisque (p. ex. B*).

SITUATIONS SPÉCIALES

PROBLÈME DE L'ABSENCE DE REPRÉSENTATION

Lorsqu'une entreprise ne déclare aucun membre d'un certain groupe désigné dans son effectif, elle obtient un « Z » pour ce groupe. « Z » est la note la plus basse et correspond à une représentation nulle d'un groupe désigné.

PROBLÈME DE L'ABSENCE D'ACTIVITÉ

Si un employeur ne déclare aucune activité sur le plan des recrutements, des promotions et des cessations de fonctions, la notation sera rajustée de façon à tenir compte uniquement des indicateurs pour lesquels une activité a eu lieu.

Problème des faibles nombres Si des nombres très faibles (moins de cinq salariés) sont déclarés en ce qui touche la représentation, les recrutements, les promotions et les cessations de fonctions de membres d'un groupe désigné, le calcul tiendra compte seulement des indicateurs pour lesquels la présence du groupe désigné est significative.

B2 • SOMMAIRE DES RÉSULTATS ET DE LA NOTATION			
NOMBRES SIGNIFICATIFS		**PROBLÈMES DE L'ABSENCE D'ACTIVITÉ OU DES FAIBLES NOMBRES**	
NOTE	**INDICATEURS 1 À 6**	**INDICATEURS 1 À 3 CALCULÉS**	**INDICATEURS 1 À 3 PLUS UN PARMI LES INDICATEURS 4 À 6**
A	13-16	8-10	10-12
B	11-12	7	9
C	8-10	5-6	6-8
D	1-7	1-4	1-5

B2 - INTERPRÉTATION DE LA NOTATION POUR UN GROUPE DÉSIGNÉ		
NOTE	**INDICE**	**INTERPRÉTATION**
A	80 - 100	Très bon résultat pour l'ensemble des indicateurs
B	70 - 79	« Bon résultat »
C	60-69	Résultat de «'modéré à inférieur » à la moyenne
D	<60	Résultat « médiocre »
Z	0 –	L'effectif ne compte aucun membre du groupe désigné Le rapport ou le rapport corrigé a été soumis plus de 30 jours après la date limite.
R	–	Rapport non reçu.

B3- EXEMPLE DE NOTATION POUR UN GROUPE DÉSIGNÉ		
INDICATEUR	**POINTS OBTENUS**	**MAXIMUM DE POINTS**
Représentation	2	4
Concentration	2	3
Écart salarial	2	3
Recrutements	2	2
Promotions	1	2
Cessations de fonctions	2	2
Total	**11**	**16**
Notation	11 sur 16	B

B4 - NOTATION DES EMPLOYEURS NOM DE L'EMPLOYEUR					
NOM DE SALARIÉS	**NOMBRE DE SALARIÉS**	**FEMMES**	**AUTOCHTONES**	**PERSONNES HANDICAPÉES**	**MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES**
Air Waves	485	B	C	D	D
Réseaux Sirius	1 327	C	B	B	A
Équipements Condor	341	A	B	A	A
International Traders	3 122	A	A	B	C

Annexe C:
Regroupement des rapports des employeurs

Selon l'article 20 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi,* le ministre doit, chaque année, regrouper les rapports reçus des employeurs en un seul rapport, assortir ce rapport d'une analyse et le faire déposer au Parlement. Les tableaux suivants présentent les données qui ont été regroupées à partir des rapports déposés par les employeurs pour l'année 1999 [1].

Il s'agit de la douzième année consécutive où un regroupement et une analyse des rapports soumis par les employeurs relevant du fédéral sont effectués conformément à la Loi. Cette année, des tableaux détaillés pour 1999 ainsi qu'une série de tableaux montrant la représentation des groupes désignés en 1987, 1998 et 1999 ont été préparés.

Les données se rapportant à l'année 1998 peuvent différer des données présentées l'année dernière. Par exemple, les données tiennent maintenant compte des modifications et ajouts reçus trop tard pour pouvoir être regroupés avec les autres données présentées l'année dernière.

Les tableaux figurant dans cette annexe présentent des données englobant les salariés à plein temps, à temps partiel et temporaires. Seuls font exception à cette règle les trois derniers tableaux. Le tableau 9 est un résumé des données sur les groupes désignés; ce dernier compare la représentation des groupes dans l'effectif à la proportion qu'ils représentent parmi tous les employés recrutés, promus et qui ont cessé leurs fonctions. Il ne contient de l'information que sur les travailleurs permanents (à plein temps et à temps partiel). Les deux derniers tableaux présentent séparément des données sur les salaires versés pour des emplois à plein temps et à temps partiel.

La liste figurant à la page suivante présente les tableaux élaborés à partir des données regroupées pour 1999 [2].

---

[1] Veuillez vous reporter au chapitre sur l'évaluation des résultats des employeurs pour consulter la liste complète des employeurs faisant partie du regroupement pour 1999.

[2] Il est possible d'obtenir, sur demande, des données plus détaillées. Veuillez vous reporter à la page 2 du présent rapport pour connaître les coordonnées de la Division des normes de travail et de l'équité en milieu de travail.

LISTE DE TABLEAU

1: Membres des groupes désignés selon le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur, 1999 83

2: Représentation des groupes désignés selon le secteur industriel et le sous-secteur en 1987, 1998 et 1999 84

3: Membres des groupes désignés selon le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province, 1999 85

4: Représentation des groupes désignés selon la région métropolitaine de recensement et la province en 1987, 1998 et 1999 86

5: Membres des groupes désignés en 1999 et leur représentation selon la catégorie professionnelle en 1998 et 1999 87

6: Membres des groupes désignés recrutés en 1999 et leur représentation dans les recrutements selon la catégorie professionnelle en 1998 et 1999 87

7: Membres des groupes désignés promus en 1999 et leur représentation dans les promotions selon le sexe et la catégorie professionnelle en 1999 et 1999 88

8: Membres des groupes désignés qui ont cessé leurs fonctions en 1999 et leur représentation dans les cessations de fonctions selon la catégorie professionnelle en 1998 et 1999 88

9: Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent, selon le secteur, 1998 et 1999 89

10: Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à plein temps selon le sexe et l'échelle de salaire, 1999 91

11: Membres et représentation des groupes désignés qui occupent un emploi permanent à temps partiel selon le sexe et l'échelle de salaire, 1999 91

TABLEAU 1

*Membres des groupes désignés selon **le sexe, le secteur industriel et le sous-secteur**, 1999*

	Tous les employés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Secteur et sous-secteur	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Banque centrale	**1 749**	755	994	**23**	10	13	**25**	17	8	**119**	64	55
Banques à charte et autres intermédiaires de type bancaire	**172 780**	48 045	124 735	**2 188**	434	1 754	**3 741**	1 246	2 495	**27 450**	8 821	18 629
Secteur bancaire	***174 529***	*48 800*	*125 729*	***2 211***	*444*	*1 767*	***3 766***	*1 263*	*2 503*	***27 569***	*8 885*	*18 684*
Industries du transport aérien	**52 083**	31 139	20 944	**802**	444	358	**1 026**	666	360	**5 253**	2 905	2 348
Industries des services relatifs au transport aérien	**13 740**	10 364	3 376	**159**	122	37	**204**	160	44	**1 235**	850	385
Industries du transport et des services ferroviaires	**36 906**	33 126	3 780	**750**	688	62	**1 438**	1 352	86	**2 213**	1 932	281
Industries du transport par eau	**6 050**	5 374	676	**140**	104	36	**85**	79	6	**190**	155	35
Industries des services relatifs au transport par eau	**6 391**	5 722	669	**133**	129	4	**228**	220	8	**407**	326	81
Industries du camionnage	**29 111**	24 605	4 506	**555**	478	77	**592**	513	79	**1 092**	865	227
Industries du transport en commun	**12 843**	7 466	5 377	**270**	163	107	**404**	301	103	**809**	556	253
Autres industries du transport	**855**	643	212	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0
Autres industries des services relatifs aux transports	**647**	249	398	**16**	8	8	**36**	18	18	**96**	50	46
Industrie du transport par pipelines	**3 572**	2 648	924	**65**	49	16	**113**	94	19	**245**	157	88
Secteur des transports	***162 198***	*121 336*	*40 862*	***2 890***	*2 185*	*705*	***4 126***	*3 403*	*723*	***11 540***	*7 796*	*3 744*
Industries de la diffusion des télécommunications	**32 798**	19 514	13 284	**352**	182	170	**593**	434	159	**1 695**	915	780
Industrie de la transmission des télécommunications	**80 302**	42 189	38 113	**788**	376	412	**1 603**	931	672	**7 132**	3 550	3 582
Autres industries des télécommunications	**757**	449	308	**2**	2	0	**5**	4	1	**32**	18	14
Industries des services postaux et services de messagers	**84 103**	53 745	30 358	**1 123**	600	523	**2 449**	1 662	787	**9 628**	6 258	3 370
Secteur des communications	***197 960***	*115 897*	*82 063*	***2 265***	*1 160*	*1 105*	***4 650***	*3 031*	*1 619*	***18 487***	*10 741*	*7 746*
Mines de métaux	**3 196**	2 826	371	**505**	442	63	**143**	130	13	**113**	107	6
Industries de la viande et de la volaille	**860**	566	294	**12**	9	3	**37**	24	13	**12**	9	3
Industrie de la transformation du poisson	**310**	164	146	**64**	37	27	**2**	2	0	**7**	3	4
Industries de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux	**2 527**	1 920	607	**38**	31	7	**42**	35	7	**255**	137	118
Industries de l'emboutissage, du matriçage et du revêtement de produits en métal	**606**	425	181	**19**	11	8	**18**	15	3	**50**	33	17
Industrie de la construction et de la réparation de navires	**248**	226	22	**0**	0	0	**1**	1	0	**0**	0	0
Industries des produits chimiques d'usage industriel n.c.a.	**1 093**	829	264	**7**	6	1	**32**	26	6	**54**	44	10
Gestion de travaux de construction	**222**	151	71	**4**	2	2	**3**	3	0	**9**	4	5
Industrie des silos à grain	**9 284**	7 180	2 104	**177**	125	52	**231**	182	49	**273**	190	83
Industrie de l'énergie électrique	**14 898**	12 078	2 820	**110**	93	17	**503**	468	35	**1 445**	1 203	242
Produits agricoles, commerce de gros	**477**	216	261	**16**	7	9	**4**	1	3	**29**	12	17
Sociétés de financement des entreprises	**2 714**	1 336	1 378	**31**	18	13	**43**	23	20	**154**	81	73
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques	**3 460**	2 675	785	**59**	43	16	**136**	113	23	**419**	352	67
Autres services aux entreprises	**5 882**	4 499	1 383	**101**	73	28	**101**	82	19	**630**	398	232
Affaires étrangères et aide internationale	**295**	104	191	**1**	0	1	**3**	1	2	**34**	12	22
Gestion des ressources humaines	**867**	362	505	**13**	6	7	**8**	4	4	**31**	13	18
Gestion des services économiques	**1 669**	699	970	**26**	9	17	**44**	20	24	**120**	41	79
Musées et archives	**1 077**	483	594	**18**	10	8	**28**	12	16	**38**	22	16
Projection de films cinématographiques	**243**	134	109	**3**	1	2	**2**	0	2	**4**	3	1
Associations commerciales	**167**	55	112	**0**	0	0	**2**	1	1	**25**	7	18
Autres employés assujettis à la Loi	***50 095***	*36 928*	*13 168*	***1 204***	*923*	*281*	***1 383***	*1 143*	*240*	***3 702***	*2 671*	*1 031*

TABLEAU 2

*Représentation des groupes désignés selon **le secteur industriel et le sous-secteur** en 1987, 1998 et 1999*

Secteur et sous-secteur	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)
Tous les secteurs	40,9	44,2	44,8	0,7	1,3	1,5	1,6	2,3	2,4	5,0	9,9	10,5
Banques	76,1	72,5	72,0	0,6	1,3	1,3	1,8	2,3	2,2	9,5	15,3	15,8
Transport aérien	36,5	40,6	40,2	0,4	1,1	1,5	0,8	1,2	2,0	3,5	7,7	10,1
Services au transport aérien	27,2	24,4	24,6	0,3	0,6	1,2	0,4	1,5	1,5	3,5	8,9	9,0
Transport et services ferroviaires	8,1	9,8	10,2	0,8	1,1	2,0	1,6	2,0	3,9	2,7	4,0	6,0
Transport par eau	11,9	9,6	11,2	1,4	2,2	2,3	1,5	1,1	1,4	3,4	3,4	3,1
Services du transport par eau	6,9	10,2	10,5	0,8	1,6	2,1	1,6	3,0	3,6	1,3	4,1	6,4
Camionnage	13,6	15,4	15,5	0,7	1,6	1,9	1,3	1,9	2,0	1,5	3,3	3,8
Transport en commun	17,0	23,6	41,9	1,1	2,8	2,1	3,1	4,4	3,1	2,1	6,6	6,3
Transport par pipeline	18,3	24,0	25,9	1,2	1,7	1,8	4,2	3,5	3,2	5,4	6,9	6,9
Transports	16,9	23,4	25,2	0,7	1,3	1,8	1,4	1,8	2,5	2,6	5,7	7,1
Diffusion des télécommunications	34,8	40,0	40,5	0,4	1,0	1,1	1,3	2,1	1,8	2,9	4,8	5,2
Transmission des télécommunications	46,7	48,3	47,5	0,5	1,0	1,0	1,1	1,9	2,0	4,6	8,2	8,9
Services postaux et de messagers	35,0	35,8	36,1	0,8	1,3	1,3	1,7	3,1	2,9	4,1	11,3	11,4
Communications	39,6	41,7	41,5	0,6	1,1	1,1	1,4	2,4	2,3	4,0	9,0	9,3
Mines de métaux	7,0	12,1	11,6	2,7	14,8	15,8	1,2	3,3	4,5	1,0	2,5	3,5
Silos à grain	15,1	22,9	22,7	0,5	1,7	1,9	1,4	2,1	2,5	1,1	2,3	2,9
Industrie de l'énergie électrique	—	19,0	18,9	—	0,8	0,7	—	3,4	3,4	—	9,1	9,7
Architectes, ingénieurs et autres	20,7	21,8	22,7	0,3	1,6	1,7	2,8	4,1	3,9	5,6	11,2	12,1
Autres services aux entreprises	19,1	22,3	23,5	0,2	1,6	1,7	0,4	1,6	1,7	6,1	10,7	10,7
Autres secteurs	21,2	25,0	26,3	0,9	2,0	2,4	2,3	2,9	2,8	2,6	7,9	7,4

TABLEAU 3

*Membres des groupes désignés selon **le sexe, la région métropolitaine de recensement et la province**, 1999*

	Tous les salariés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
Région métropolitaine de recensement, province et territoire	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes
Calgary	**26 441**	14 068	12 373	**457**	219	238	**976**	638	338	**2 399**	1 203	1 196
Edmonton	**16 495**	9 342	7 153	**301**	136	165	**547**	343	204	**1 395**	713	682
Halifax	**8 598**	4 237	4 361	**51**	28	23	**186**	93	93	**321**	135	186
Montréal	**78 404**	42 015	36 389	**436**	194	242	**993**	608	385	**3 423**	1 681	1 742
Regina	**4 094**	2 007	2 087	**89**	42	47	**186**	90	96	**153**	79	74
Toronto	**148 699**	78 892	69 807	**1 299**	612	687	**2 924**	1 799	1 125	**32 509**	15 406	17 103
Vancouver	**50 117**	26 866	23 251	**627**	313	314	**1 292**	749	543	**10 476**	4 735	5 741
Winnipeg	**22 344**	13 798	8 546	**805**	460	345	**737**	527	210	**1 320**	772	548
Régions métropolitaines de recensement	***355 192***	*191 225*	*163 967*	***4 065***	*2 004*	*2 061*	***7 841***	*4 847*	*2 994*	***51 996***	*24 724*	*27 272*
Ontario	**252 590**	137 263	115 327	**2 806**	1 495	1 311	**5 963**	3 803	2 160	**37 582**	18 403	19 179
Québec	**103 519**	55 669	47 850	**723**	342	381	**1 350**	844	506	**3 859**	1 915	1 944
Nouvelle-Écosse	**13 624**	6 843	6 781	**118**	79	39	**388**	241	147	**425**	190	235
Nouveau-Brunswick	**13 170**	6 620	6 550	**105**	50	55	**303**	168	135	**215**	110	105
Manitoba	**29 607**	18 683	10 924	**1 142**	664	478	**993**	732	261	**1 497**	913	584
Colombie-Britannique	**74 425**	41 110	33 315	**1 116**	573	548	**2 012**	1 183	829	**11 779**	5 510	6 269
Île-du-Prince-Édouard	**738**	355	383	**4**	1	3	**12**	5	7	**8**	2	6
Saskatchewan	**15 792**	9 618	6 174	**763**	555	208	**557**	355	202	**459**	256	203
Alberta	**56 474**	31 006	25 468	**1 047**	503	544	**1 928**	1 224	704	**4 284**	2 148	2 136
Terre-Neuve	**5 915**	3 070	2 845	**141**	81	60	**91**	47	44	**49**	24	25
Yukon	**321**	132	189	**23**	5	18	**12**	8	4	**17**	11	6
Territoires du Nord-Ouest	**652**	477	175	**115**	72	43	**8**	6	2	**12**	5	7
Nunavut	**142**	108	34	**25**	13	12	**3**	3	0	**6**	4	2
Canada	**584 782**	322 961	261 822	**8 570**	4 712	3 858	**13 925**	8 840	5 085	**61 298**	30 093	31 205

* Le total pour le Canada n'est pas égal à la somme des totaux provinciaux.

TABLEAU 4

Représentation des groupes désignés selon ***la région métropolitaine de recensement et la province*** *en 1987, 1998 et 1999*

Région métrolitaine de recensement, province et territoire	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1987 (%)	1998 (%)	1999 (%)
Calgary	47,6	47,6	46,8	0,5	1,4	1,7	1,9	2,9	3,7	5,6	8,3	9,1
Edmonton	44,5	43,8	43,4	0,7	1,7	1,8	2,0	3,4	3,3	4,4	8,4	8,5
Halifax	41,2	50,3	50,7	0,5	0,5	0,6	1,6	2,0	2,2	1,9	3,5	3,7
Montréal	39,0	46,7	46,4	0,3	0,5	0,6	1,1	1,3	1,3	3,0	4,1	4,4
Regina	42,9	52,0	51,0	0,4	2,0	2,2	2,4	4,2	4,5	1,6	3,7	3,7
Toronto	47,1	46,4	46,9	0,6	0,8	0,9	1,5	2,0	2,0	12,0	21,3	21,9
Vancouver	40,4	43,5	46,4	0,5	1,1	1,3	1,5	2,0	2,6	7,9	18,3	20,9
Winnipeg	32,7	38,8	38,2	0,8	3,2	3,6	1,8	2,7	3,3	2,9	5,3	5,9
Ontario	44,2	44,9	45,7	0,7	1,0	1,1	1,6	2,3	2,4	7,3	14,2	14,9
Québec	39,8	46,2	46,2	0,4	0,7	0,7	1,1	1,4	1,3	2,6	3,5	3,7
Nouvelle-Écosse	34,4	45,8	49,8	0,4	0,6	0,9	3,5	3,1	2,8	1,3	2,6	3,1
Nouveau-Brunswick	32,2	50,0	49,7	0,4	0,7	0,8	1,8	2,0	2,3	1,1	1,6	1,6
Manitoba	30,5	36,1	36,9	1,0	3,3	3,9	1,7	2,9	3,4	2,6	4,4	5,1
Colombie-Britannique	41,5	44,6	44,8	0,7	1,3	1,5	1,7	2,2	2,7	6,2	14,2	15,8
Île-du-Prince-Édouard	38,0	52,4	51,9	0,2	0,6	0,5	1,2	2,2	1,6	1,0	0,9	1,1
Saskatchewan	35,1	39,3	39,1	1,4	4,5	4,8	1,8	3,0	3,5	1,2	2,6	2,9
Alberta	45,3	44,0	45,1	0,7	1,7	1,9	1,9	2,9	3,4	4,0	7,9	7,6
Terre-Neuve	38,4	48,6	48,1	0,6	1,3	2,4	1,0	1,6	1,5	0,7	0,7	0,8
Yukon	31,4	61,1	58,9	3,8	6,3	7,2	0,8	4,2	3,7	1,4	4,7	5,3
Territoires du Nord-Ouest	21,9	30,9	26,8	9,6	19,8	17,6	1,4	1,6	1,2	2,5	2,5	1,8
Nunavut	—	—	23,9	—	—	17,6	—	—	2,1	—	—	4,2
Canada	40,9	44,2	44,8	0,7	1,3	1,5	1,6	2,3	2,4	5,0	9,9	10,5

TABLEAU 5

*Membres des groupes désignés en 1999 et leur représentation selon la **catégorie professionnelle** en 1998 et 1999*

	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Catégorie professionnelle	Nombre	1999	1999	1998	1999	1999	1998	1999	1999	1998	1999	1999	1998
Cadres supérieurs	4 361	756	17,3	16,0	23	0,5	0,4	79	1,8	1,6	135	3,1	2,9
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	60 326	25 698	42,6	40,8	513	0,9	0,8	1 257	2,1	2,1	4 995	8,3	7,8
Professionnels	69 434	29 348	42,3	42,0	544	0,8	0,8	1 394	2,0	2,0	10 166	14,6	14,1
Personnel semi-professionnel et technique	34 278	5 154	15,0	14,3	459	1,3	1,1	677	2,0	1,9	1 711	5,0	4,8
Surveillants	20 804	12 869	61,9	65,4	300	1,4	1,4	459	2,2	2,2	2 558	12,3	11,7
Contremaîtres	9 342	355	3,8	3,1	199	2,1	1,5	271	2,9	2,7	404	4,3	3,7
Personnel administratif et de bureau principal	37 549	31 125	82,9	83,0	534	1,4	1,4	746	2,0	2,0	5 905	15,7	15,1
Personnel spécialisé de la vente et des services	7 584	3 062	40,4	37,6	103	1,4	1,0	132	1,7	1,4	390	5,1	3,8
Travailleurs qualifiés et artisans	56 362	1 480	2,6	2,4	1 047	1,9	1,4	1 820	3,2	2,4	3 554	6,3	4,9
Personnel de bureau	180 905	122 897	67,9	68,5	2 708	1,5	1,5	4 742	2,6	2,7	22 617	12,5	12,2
Personnel intermédiaire de la vente et des services	29 507	19 431	65,9	66,2	420	1,4	1,1	554	1,9	1,2	2 919	9,9	7,8
Travailleurs manuels spécialisés	60 808	7 196	11,8	6,7	1 287	2,1	1,9	1 370	2,3	2,1	4 745	7,8	7,9
Autre personnel de la vente et des services	8 107	1 715	21,2	20,5	175	2,2	2,1	206	2,5	2,5	773	9,5	9,9
Autres travailleurs manuels	5 415	736	13,6	16,3	258	4,8	3,2	218	4,0	3,2	426	7,9	5,5
Nombre total de salariés	584 782	261 822	44,8	44,2	8 570	1,5	1,3	13 925	2,4	2,3	61 298	10,5	9,9

TABLEAU 6

*Membres des groupes désignés recrutés en 1999 et leur représentation dans les **recrutements selon la catégorie professionnelle** en 1998 et 1999*

	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Catégorie professionnelle	Nombre	1999	1999	1998	1999	1999	1998	1999	1999	1998	1999	1999	1998
Cadres supérieurs	333	69	20,7	20,1	0	0,0	0,3	2	0,6	0,3	10	3,0	2,2
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4 413	1 649	37,4	37,7	32	0,7	0,8	45	1,0	0,9	331	7,5	7,6
Professionnels	8 451	2 974	35,2	37,5	52	0,6	0,8	80	0,9	1,0	1 240	14,7	13,8
Personnel semi-professionnel et technique	4 034	987	24,5	22,5	67	1,7	1,2	26	0,6	0,6	216	5,4	4,6
Surveillants	1 283	673	52,5	53,3	13	1,0	2,0	11	0,9	1,0	142	11,1	10,6
Contremaîtres	410	43	10,5	6,4	5	1,2	1,2	2	0,5	2,0	18	4,4	4,0
APersonnel administratif et de bureau principal	3 716	2 617	70,4	67,5	47	1,3	1,4	37	1,0	0,9	435	11,7	14,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 506	443	29,4	31,4	12	0,8	0,6	6	0,4	0,4	71	4,7	6,1
Travailleurs qualifiés et artisans	3 282	135	4,1	3,2	72	2,2	2,0	28	0,9	0,8	203	6,2	7,9
Personnel de bureau	22 666	15 030	66,3	67,2	274	1,2	1,3	220	1,0	1,1	2 960	13,1	12,9
Personnel intermédiaire de la vente et des services	4 005	2 608	65,1	69,9	93	2,3	1,8	38	0,9	0,7	389	9,7	13,7
Travailleurs manuels spécialisés	18 031	2 069	11,5	8,2	330	1,8	1,7	168	0,9	0,8	1 738	9,6	10,2
Autre personnel de la vente et des services	1 596	424	26,6	29,2	38	2,4	2,0	18	1,1	0,7	160	10,0	10,2
Autres travailleurs manuels	1 340	194	14,5	18,3	88	6,6	2,1	13	1,0	0,8	68	5,1	4,4
Nombre total de salariés	75 066	29 915	39,9	41,3	1 123	1,5	1,4	694	0,9	0,9	7 981	10,6	11,2

TABLEAU 7

*Membres des groupes désignés promus en 1999 et leur représentation dans les **promotions selon le sexe et la catégorie professionnelle** en 1999 et 1999*

	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Catégorie professionnelle	**Nombre**	**1999**	**1999**	**1998**	**1999**	**1999**	**1998**	**1999**	**1999**	**1998**	**1999**	**1999**	**1998**
Cadres supérieurs	522	141	27,0	19,9	2	0,4	0,7	10	1,9	1,6	15	2,9	3,4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	9 703	4 628	47,7	46,5	96	1,0	0,8	172	1,8	1,7	1 012	10,4	9,3
Professionnels	10 654	5 362	50,3	48,2	89	0,8	0,8	192	1,8	1,6	1 928	18,1	18,2
Personnel semi-professionnel et technique	1 760	286	16,3	17,0	26	1,5	2,0	21	1,2	1,8	99	5,6	6,5
Surveillants	3 695	2 415	65,4	71,5	53	1,4	1,3	80	2,2	1,6	580	15,7	15,7
Contremaîtres	817	41	5,0	3,9	11	1,3	1,6	15	1,8	2,7	56	6,9	3,1
Personnel administratif et de bureau principal	6 795	5 385	79,2	81,6	128	1,9	1,6	99	1,5	1,8	1 246	18,3	17,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	794	367	46,2	40,0	14	1,8	0,7	11	1,4	0,9	59	7,4	5,1
Travailleurs qualifiés et artisans	2 228	94	4,2	4,6	57	2,6	4,3	54	2,4	2,2	128	5,7	6,5
Personnel de bureau	12 285	8 513	69,3	72,2	211	1,7	1,8	278	2,3	2,0	1 983	16,1	16,1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	946	520	55,0	58,5	12	1,3	1,6	16	1,7	1,3	64	6,8	15,5
Travailleurs manuels spécialisés	1 232	126	10,2	11,6	32	2,6	3,0	17	1,4	1,8	112	9,1	17,7
Autre personnel de la vente et des services	296	62	20,9	17,5	1	0,3	1,8	7	2,4	1,8	25	8,4	6,8
Autres travailleurs manuels	148	20	13,5	13,8	5	3,4	9,4	6	4,1	1,3	11	7,4	7,5
Nombre total de salariés	51 875	27 960	53,9	54,9	737	1,4	1,5	978	1,9	1,8	7 318	14,1	14,1

TABLEAU 8

*Membres des groupes désignés qui ont cessé leurs fonctions en 1999 et leur représentation dans les **cessations de fonctions selon la catégorie professionnelle** en 1998 et 1999*

	Tous les salariés	Femmes			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%	Nombre	%	%
Catégorie professionnelle	**Nombre**	**1999**	**1999**	**1998**	**1999**	**1999**	**1998**	**1999**	**1999**	**1998**	**1999**	**1999**	**1998**
Cadres supérieurs	590	94	15,9	12,2	3	0,5	0,0	13	2,2	2,0	16	2,7	2,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6 868	2 602	37,9	37,2	49	0,7	0,7	152	2,2	2,2	554	8,1	6,6
Professionnels	8 514	3 422	40,2	38,0	65	0,8	0,8	148	1,7	1,5	1 133	13,3	13,5
Personnel semi-professionnel et technique	3 066	621	20,3	19,7	43	1,4	1,4	73	2,4	2,5	159	5,2	7,1
Surveillants	1 724	1 007	58,4	58,9	33	1,9	1,6	39	2,3	3,2	172	10,0	11,8
Contremaîtres	604	39	6,5	4,2	13	2,2	2,0	14	2,3	2,1	32	5,3	4,9
Personnel administratif et de bureau principal	3 832	2 848	74,3	72,7	54	1,4	1,9	90	2,3	2,3	519	13,5	15,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	1 333	423	31,7	23,9	9	0,7	0,9	15	1,1	1,2	55	4,1	4,6
Travailleurs qualifiés et artisans	3 623	106	2,9	3,8	94	2,6	2,7	97	2,7	2,1	219	6,0	5,3
Personnel de bureau	21 599	15 105	69,9	71,3	358	1,7	1,5	526	2,4	2,8	2 567	11,9	13,8
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2 996	1 854	61,9	65,3	50	1,7	1,6	36	1,2	0,7	209	7,0	10,2
Travailleurs manuels spécialisés	15 092	1 062	7,0	7,0	285	1,9	1,6	183	1,2	1,1	1 357	9,0	10,6
Autre personnel de la vente et des services	1 483	309	20,8	28,8	36	2,4	2,5	32	2,2	1,4	123	8,3	8,7
Autres travailleurs manuels	976	97	9,9	10,6	29	3,0	2,6	22	2,3	0,9	48	4,9	2,1
Nombre total de salariés	72 300	29 589	40,9	41,5	1 121	1,6	1,5	1 440	2,0	2,0	7 163	9,9	10,9

TABLEAU 9

Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage ***recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent****, selon le secteur, 1998 et 1999*

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
Tous les secteurs	**1998**	**1999**	**1998**	**1999**	**1998**	**1999**	**1998**	**1999**	**1998**	**1999**
Total des salariés	583 796	580 296	257 787	259 640	7 706	8 466	13 261	13 881	57 861	61 125
Recrutements	76 744	72 942	31 404	28 857	1 080	1 041	700	682	8 729	7 891
Promotions	62 158	51 789	34 153	27 905	914	737	1 108	978	8 773	7 313
Cessations de fonctions	74 560	71 705	30 586	29 256	1 120	1 110	1 509	1 437	8 089	7 139
Effet net (recrutements - cessations)	2 184	1 237	818	-399	-40	-69	-809	-755	640	752
	%	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**
Représentation	100,0	100,0	44,2	44,7	1,3	1,5	2,3	2,4	9,9	10,5
Part des recrutements	100,0	100,0	40,9	39,6	1,4	1,4	0,9	0,9	11,4	10,8
Part des promotions	100,0	100,0	54,9	53,9	1,5	1,4	1,8	1,9	14,1	14,1
Part des cessations	100,0	100,0	41,0	40,8	1,5	1,5	2,0	2,0	10,8	10,0
Banques										
Total des salariés	174 339	174 052	126 379	125 435	2 241	2 203	3 975	3 759	26 722	27 544
Recrutements	21 518	16 236	12 711	9 822	237	169	233	164	3 162	2 333
Promotions	34 117	28 005	23 761	19 132	453	404	624	479	6 111	5 117
Cessations de fonctions	20 678	18 997	13 529	12 458	311	296	605	468	3 447	2 621
Effet net (recrutements - cessations)	840	-2 761	-818	-2 636	-74	-127	-372	-304	-285	-288
	%	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**
Représentation	100,0	100,0	72,5	72,1	1,3	1,3	2,3	2,2	15,3	15,8
Part des recrutements	100,0	100,0	59,1	60,5	1,1	1,0	1,1	1,0	14,7	14,4
Part des promotions	100,0	100,0	69,6	68,3	1,3	1,4	1,8	1,7	17,9	18,3
Part des cessations	100,0	100,0	65,4	65,6	1,5	1,6	2,9	2,5	16,7	13,8
Transports										
Total des salariés	158 275	162 081	37 115	40 846	2 067	2 887	2 880	4 122	9 000	11 537
Recrutements	24 461	23 172	6 847	6 580	477	504	206	223	1 971	1 807
Promotions	8 282	6 780	2 249	1 909	142	115	152	145	524	412
Cessations de fonctions	22 339	21 277	4 925	4 711	359	407	321	362	1 222	1 349
Effet net (recrutements - cessations)	2 122	1 895	1 922	1 869	118	97	-115	-139	749	458
	%	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**
Représentation	100,0	100,0	23,4	25,2	1,3	1,8	1,8	2,5	5,7	7,1
Part des recrutements	100,0	100,0	28,0	28,4	2,0	2,2	0,8	1,0	8,1	7,8
Part des promotions	100,0	100,0	27,2	28,2	1,7	1,7	1,8	2,1	6,3	6,1
Part des cessations	100,0	100,0	22,0	22,1	1,6	1,9	1,4	1,7	5,5	6,3

TABLEAU 9 (suite)

Nombre total de membres des groupes désignés et leur représentation et le nombre et pourcentage ***recrutés, promus et qui ont cessé d'occuper un emploi permanent****, selon le secteur, 1998 et 1999*

	Tous les salariés		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
	1998	**1999**	**1998**	**1999**	**1998**	**1999**	**1998**	**1999**	**1998**	**1999**
Communications										
Total des salariés	192 529	195 159	80 078	80 700	2 179	2 242	4 675	4 624	17 405	18 381
Recrutements	24 546	28 399	10 119	10 941	233	237	227	244	3 167	3 239
Promotions	13 204	12 384	6 040	5 413	157	117	199	245	1 412	1 427
Cessations de fonctions	25 346	26 524	10 471	10 670	235	248	452	499	2 984	2 858
Effet net (recrutements - cessations)	-800	1 875	-352	271	-2	-11	-225	-255	183	381
	%	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**
Représentation	100,0	100,0	41,6	41,4	1,1	1,1	2,4	2,4	9,0	9,4
Part des recrutements	100,0	100,0	41,2	38,5	0,9	0,8	0,9	0,9	12,9	11,4
Part des promotions	100,0	100,0	45,7	43,7	1,2	0,9	1,5	2,0	10,7	11,5
Part des cessations	100,0	100,0	41,3	40,2	0,9	0,9	1,8	1,9	11,8	10,8
Autres secteurs										
Total des salariés	58 653	49 004	14 215	12 659	1 219	1 134	1 731	1 376	4 734	3 663
Recrutements	6 219	5 135	1 727	1 514	133	131	34	51	429	512
Promotions	6 555	4 620	2 103	1 451	162	101	133	109	726	357
Cessations de fonctions	6 197	4 907	1 661	1 417	215	159	131	108	436	311
Effet net (recrutements - cessations)	22	228	66	97	-82	-28	-97	-57	-7	201
	%	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**	**%**
Représentation	100,0	100,0	24,2	25,8	2,1	2,3	3,0	2,8	8,1	7,5
Part des recrutements	100,0	100,0	27,8	29,5	2,1	2,6	0,5	1,0	6,9	10,0
Part des promotions	100,0	100,0	32,1	31,4	2,5	2,2	2,0	2,4	11,1	7,7
Part des cessations	100,0	100,0	26,8	28,9	3,5	3,2	2,1	2,2	7,0	6,3

TABLEAU 10

*Membres et part des groupes désignés qui occupent un emploi **permanent à plein temps selon le sexe et l'échelle de salaire**, 1999*

	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
Échelle de rémunération	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 15 000 $	2 515	1 885	630	25.0	98	3.9	69	29	52	2.1	41	11	154	6.1	96	58
15 000 $ - 19 999 $	5 627	2 758	2 869	51.0	160	2.8	76	84	98	1.7	50	48	784	13.9	422	362
20 000 $ - 24 999 $	20 712	7 713	12 999	62.8	448	2.2	152	296	483	2.3	199	284	2 585	12.5	1 006	1 579
25 000 $ - 29 999 $	42 559	14 051	28 508	67.0	779	1.8	253	526	925	2.2	308	617	6 426	15.1	1 994	4 432
30 000 $ - 34 999 $	52 393	21 338	31 055	59.3	930	1.8	458	472	1 230	2.3	629	601	7 199	13.7	2 573	4 626
35 000 $ - 37 499 $	34 600	15 977	18 623	53.8	548	1.6	289	259	880	2.5	471	409	4 003	11.6	1 581	2 422
37 500 $ - 39 999 $	59 884	37 120	22 764	38.0	920	1.5	540	380	2 013	3.4	1 391	622	5 921	9.9	3 143	2 778
40 000 $ - 44 999 $	67 180	39 932	27 248	40.6	974	1.4	668	306	1 880	2.8	1 345	535	6 440	9.6	3 498	2 942
45 000 $ - 49 999 $	42 742	26 519	16 223	38.0	591	1.4	418	173	1 101	2.6	812	289	4 031	9.4	2 194	1 837
50 000 $ - 59 999 $	63 797	46 678	17 119	26.8	817	1.3	654	163	1 537	2.4	1 249	288	5 157	8.1	3 342	1 815
60 000 $ - 69 999 $	36 874	28 076	8 798	23.9	385	1.0	306	79	871	2.4	730	141	3 225	8.7	2 155	1 070
70 000 $ - 84 999 $	32 655	25 933	6 722	20.6	250	0.8	203	47	657	2.0	581	76	3 151	9.6	2 300	851
85 000 $ - 99 999 $	14 010	11 176	2 834	20.2	86	0.6	81	5	314	2.2	273	41	1 192	8.5	889	303
100 000 $ et plus	15 835	13 072	2 763	17.4	98	0.6	89	9	291	1.8	248	43	927	5.9	675	252
Nombre total de salariés	491 383	292 228	199 155	40.5	7 084	1.4	4 256	2 828	12 332	2.5	8 327	4 005	51 195	10.4	25 868	25 327

TABLEAU 11

*Membres et part des groupes désignés qui occupent un emploi **permanent à temps partiel selon le sexe et l'échelle de salaire**, 1999*

	Tous les salariés				Autochtones				Personnes handicapées				Membres des minorités visibles			
Échelle de rémunération	Total	Hommes	Femmes	%	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes
Moins de 5 000 $	4 672	2 133	2 539	54.3	52	1.1	22	30	72	1.5	33	39	490	10.5	223	267
5 000 $ - 7 499 $	4 373	1 471	2 902	66.4	71	1.6	16	55	51	1.2	17	34	394	9.0	144	250
7 500 $ - 9 999 $	8 263	3 809	4 454	53.9	141	1.7	68	73	120	1.5	58	62	956	11.6	577	379
10 000 $ - 12 499 $	8 679	3 400	5 279	60.8	144	1.7	48	96	150	1.7	41	109	1 054	12.1	534	520
12 500 $ - 14 999 $	9 305	2 848	6 457	69.4	161	1.7	47	114	171	1.8	47	124	1 107	11.9	485	622
15 000 $ - 17 499 $	9 306	2 618	6 688	71.9	140	1.5	31	109	163	1.8	42	121	1 149	12.3	484	665
17 500 $ - 19 999 $	8 745	2 124	6 621	75.7	145	1.7	33	112	163	1.9	44	119	997	11.4	360	637
20 000 $ - 22 499 $	8 686	1 955	6 731	77.5	138	1.6	24	114	159	1.8	46	113	901	10.4	270	631
22 500 $ - 24 999 $	7 425	1 816	5 609	75.5	110	1.5	23	87	158	2.1	52	106	849	11.4	286	563
25 000 $ - 29 999 $	9 786	2 630	7 156	73.1	168	1.7	46	122	196	2.0	61	135	1 031	10.5	360	671
30 000 $ - 34 999 $	5 052	1 836	3 216	63.7	75	1.5	25	50	81	1.6	28	53	552	10.9	216	336
35 000 $ - 39 999 $	2 594	1 113	1 481	57.1	26	1.0	14	12	32	1.2	13	19	299	11.5	148	151
40 000 $ - 49 999 $	1 227	447	780	63.6	7	0.6	3	4	21	1.7	6	15	94	7.7	35	59
50 000 $ et plus	800	229	571	71.4	4	0.5	1	3	12	1.5	2	10	57	7.1	18	39
Nombre total de salariés	88 913	28 429	60 484	68.0	1 382	1.6	401	981	1 549	1.7	490	1 059	9 930	11.2	4 140	5 790