



L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

2016



RAPPORT STATISTIQUE

Rapport statistique de 2016 sur l'équité en matière d'emploi

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site canada.ca/publicentre-EDSC

Ce document offert sur demande en médias substituts (gros caractères, MP3, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC, DAISY, ou accessible PDF) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2019

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :
droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF

N° de cat. : Em8-5/2016E-PDF
ISBN : 978-0-660-30511-0

EDSC

N° de cat. : LT-142-06-19F

Table des matières

Sommaire	1
1. Introduction	4
1.1 Le contexte de l'équité en matière d'emploi	4
1.2 Changements dans les pratiques en milieu de travail	8
1.3 L'importance de la diversité	8
2. Faits saillants et analyse des données	9
2.1 Femmes	9
2.1.1. Développements dans la disponibilité des femmes	12
2.1.2. Niveau de scolarité	12
2.2 Autochtones	17
2.3 Membres des minorités visibles	24
2.4 Personnes handicapées	32
2.4.1. Disponibilité par secteur	36
2.4.2. Disponibilité par profession	37
2.4.3. Disponibilité par province et territoire	38
3. Précisions techniques	39
3.1 Sources de données	39
3.2 Définitions des groupes désignés	41
3.3 Notes spéciales	50
3.4 Enquête canadienne sur l'incapacité	51
4. Considérations sur les données	55
4.1 Disponibilité sur le marché du travail	55
4.2 Employeurs visés par la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>	56
4.3 Région métropolitaine de recensement	57
4.4 Classification nationale des professions	57
4.5 Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	58
5. Questions et réponses	59

Annexe A	Tendances récentes en matière de pratiques en milieu de travail	64
Annexe B	Réserves indiennes et établissements indiens partiellement dénombrés en 2016	73
Annexe C	Les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi et les groupes de base correspondants (CNP de 2016)	75
Annexe D	Définition des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	96
Annexe E	Régions métropolitaines de recensement (RMR) et leurs subdivisions de recensement composantes	103
Annexe F	Variables relatives aux données	112
Annexe G	Lectures suggérées	114



Sommaire

Aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (la *Loi*), le ministre du Travail doit donner aux employeurs assujettis au Programme légiféré d'équité en matière d'emploi ou au Programme de contrats fédéraux, l'information dont ils ont besoin pour satisfaire aux exigences de la *Loi*. En janvier 2019, le Programme du travail a publié les données repères concernant la disponibilité sur le marché du travail, qui lui permettent de mesurer le rendement des entreprises en matière d'équité dans le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT). Ces données ont été tirées du recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Le présent Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 2016 informe les employeurs sur les changements qui se produisent dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, dégage les grandes tendances des nouvelles données sur la disponibilité et présente en détail d'autres données et recherches intéressantes sur l'équité en matière d'emploi pour les groupes désignés par la *Loi* : les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées.

TABLEAU 1 Taux national de disponibilité sur le marché du travail (pourcentage)

Cycle de recensement	1996	2001	2006	2011	2016
Femmes	46,4	47,3	47,9	48,2	48,2
Autochtones	2,1	2,6	3,1	3,5	4,0
Membres des minorités visibles	10,3	12,6	15,3	17,8	21,3
Personnes handicapées	s.o.	5,3	4,9	4,9	9,1

Disponibilité des femmes

- Le taux de disponibilité des femmes est demeuré inchangé à 48,2 % de 2011 à 2016. La hausse marquée de leur niveau de scolarité dans le domaine des affaires devrait se traduire par une hausse de la disponibilité des femmes pour les postes de gestion.

Disponibilité des Autochtones

- Le taux de disponibilité des Autochtones augmente rapidement – il est passé de 3,1 % en 2006 à 4,0 % en 2016. La main-d'œuvre autochtone est en moyenne plus jeune que la main-d'œuvre non autochtone.
- Bien que l'Ontario compte la plus importante population autochtone, la main-d'œuvre autochtone est concentrée dans l'Ouest du Canada et dans les territoires, où ils forment une proportion importante de la population active.
- La croissance de la main-d'œuvre autochtone sera supérieure à la moyenne dans un avenir prévisible, et la réussite de programmes de sensibilisation pourrait se traduire par des gains à long terme pour les employeurs¹.

Disponibilité des membres des minorités visibles

- Le nombre de travailleurs issus d'une minorité visible a progressé rapidement de 2011 à 2016. Le taux de disponibilité des membres de ce groupe est passé de 17,8 % à 21,3 %.
- Un taux élevé de natalité et l'afflux soutenu d'immigrants feront augmenter le taux de disponibilité de ce groupe après le recensement de 2021.
- Le taux de disponibilité des membres des minorités visibles varie moins entre les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) qu'auparavant. Ce taux est inférieur à la moyenne dans les postes de gestion et les métiers spécialisés; et supérieur à la moyenne dans le domaine de la vente et des services.

¹ Voir MacLaine et al (2019), *Working Together : Indigenous Recruiting and Retention in Remote Canada*, qui présente des stratégies de sensibilisation.

Disponibilité des personnes handicapées

- Les taux de disponibilité des personnes handicapées ont augmenté – ce taux est de 9,1 % à l'échelle nationale dans le cycle de recensement de 2016, alors qu'il était de 4,9 % dans le cycle de recensement de 2011.
- La plus grande partie de cette augmentation s'explique par le vieillissement de la population et les changements apportés aux questions de l'Enquête canadienne sur l'incapacité.
- Le taux de disponibilité des personnes handicapées a augmenté de manière considérable dans toutes les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME), à l'exception des catégories reliées à la gestion. La plus grande augmentation a été observée dans les postes de supervision.



1. Introduction

Le contexte socioéconomique de l'équité en matière d'emploi au Canada a changé depuis la publication du dernier Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi en 2013. La recherche démontre que la diversité est sans contredit un facteur clé de création de revenus pour tous les Canadiens. Les marchés du travail se sont resserrés considérablement, ce qui fait qu'il est plus difficile qu'avant de trouver des candidats.

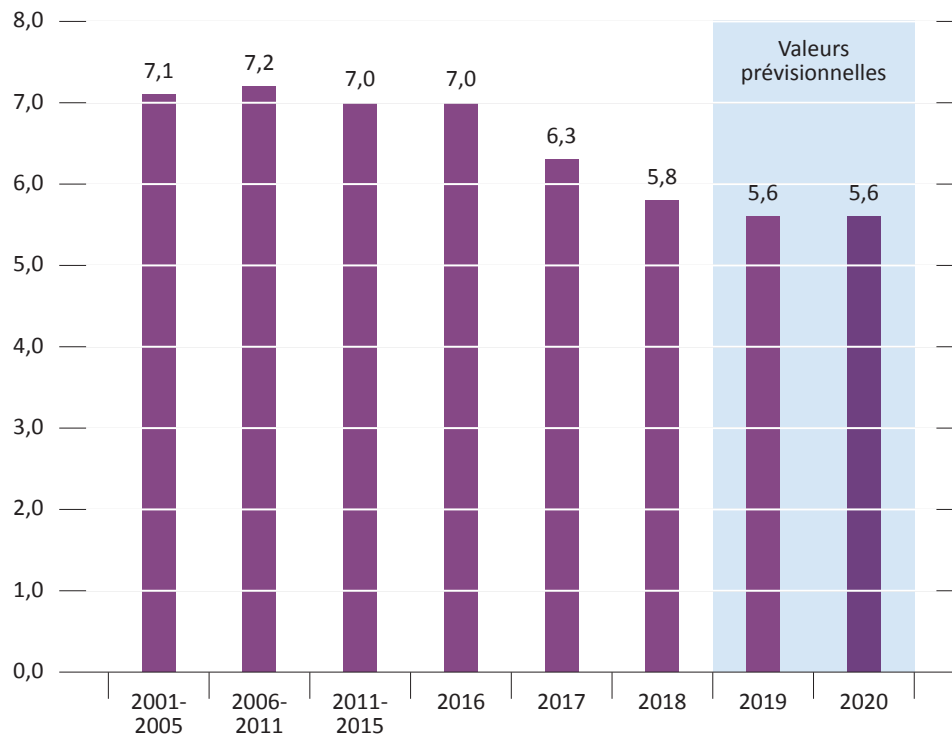
Le Rapport statistique de 2016 sur l'équité en matière d'emploi commence par une description des tendances qui ont une incidence sur l'équité en matière d'emploi, suivie de sections sur chacun des quatre groupes désignés. L'[annexe A](#) examine deux des tendances importantes sur le plan de l'équité en matière d'emploi : la vaste documentation sur l'importance de la diversité et le télétravail comme moyen d'abolir les distances entre les employeurs et les travailleurs.

1.1 Le contexte de l'équité en matière d'emploi

Chaque année, environ 400 000 travailleurs canadiens de la génération du « baby-boom » prennent leur retraite; ce rythme soutenu a fait chuter le taux de chômage national à 5,8 % au milieu de 2018, un niveau jamais vu en plusieurs décennies (ce taux était de 7,2 % au même moment dans le cycle de recensement de 2011). Cependant, le nombre de travailleurs qui entrent dans le marché du

travail a diminué. On prévoit que la combinaison de ces deux facteurs contribuera à ce que les marchés du travail demeurent tendus pendant le cycle de recensement de 2016 à 2021².

DIAGRAMME 1 Taux de chômage au Canada



Source : Le Conference Board du Canada, Canadian Outlook Economic Forecast : Spring 2019

² Selon les analystes, les marchés du travail devraient se resserrer dans l'ensemble des compétences et dans toutes les régions du monde au cours de cette période, comme en témoignent les prévisions de l'Organisation de coopération de de développement économiques et du Fonds monétaire international.

Les bas niveaux du taux de chômage³ s'explique par une pénurie de main-d'œuvre généralisée et en augmentation à tous les niveaux de compétence. Selon près de la moitié des membres de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, les pénuries de main-d'œuvre ont été l'un des principaux problèmes de production en 2017 et en 2018. Les agences privées et publiques d'emploi ont dû composer avec des pénuries généralisées dans la plupart des niveaux de compétence à l'échelle du pays.

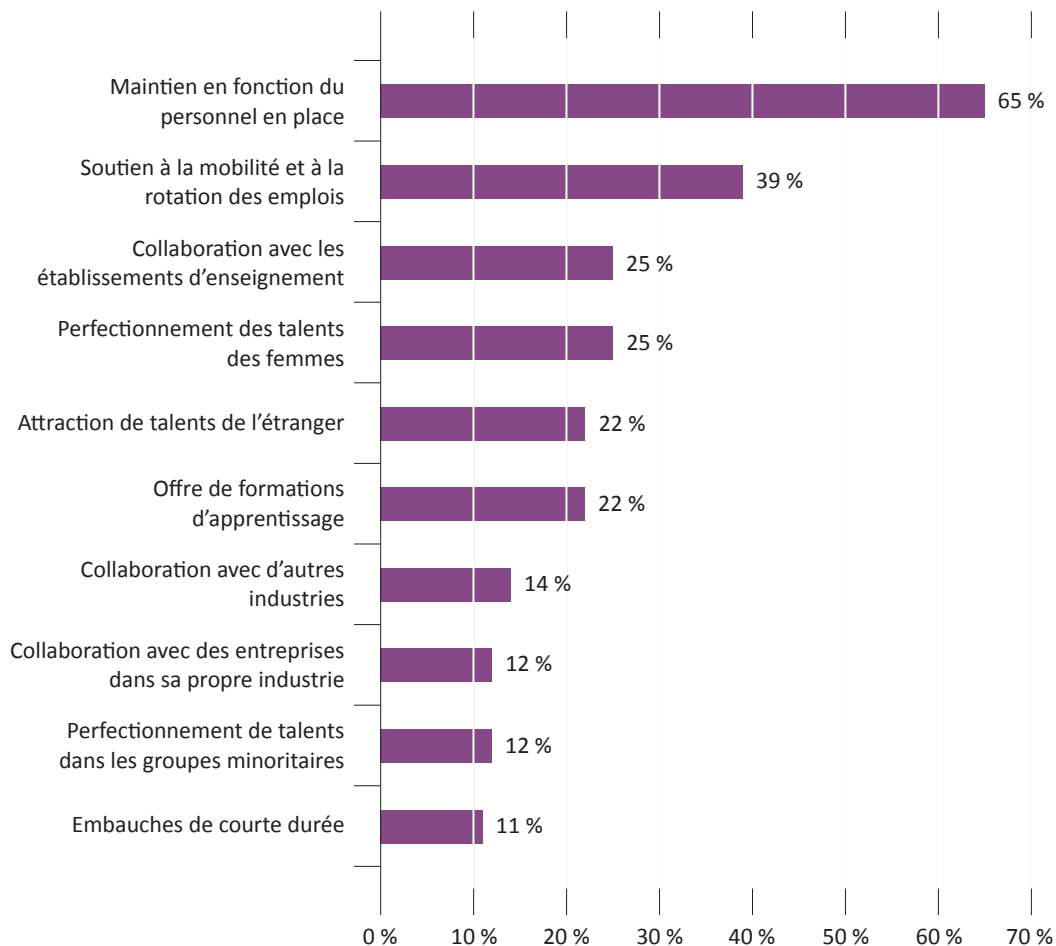
Ces conditions ont forcé les employeurs nord-américains à trouver de nouvelles stratégies de recrutement. Beaucoup d'entre eux ont diminué leurs exigences d'emploi afin de recruter de nouveaux employés provenant de métiers de qualification similaire⁴. Les grandes entreprises qui ont des échelons de carrière bien définis et qui soutiennent fortement l'apprentissage ont établi des partenariats avec des établissements d'enseignement dans le but d'attirer de nouveaux employés et de favoriser l'acquisition des compétences requises pour réussir dans ces entreprises.

³ Le Conference Board du Canada, Canadian Outlook Economic Forecast : Spring 2019: [https://conferenceboard.ca/\(X\(1\)S\(mydqasheplcimtqg3mjurkh\)\)/e-library/abstract.aspx?did=10243](https://conferenceboard.ca/(X(1)S(mydqasheplcimtqg3mjurkh))/e-library/abstract.aspx?did=10243)

⁴ Emploi et Développement social Canada (EDSC) utilise les modèles du Système de projection des professions au Canada (SPPC) pour prévoir les tendances du nombre de possibilités d'emploi et de la disponibilité des travailleurs. Son analyse repose en partie sur le mouvement des travailleurs entre les professions. Pour en savoir davantage, consulter le <http://occupations.esdc.gc.ca/sppc-cops/w.2lc.4m.2@-fra.jsp>. La plupart des gouvernements provinciaux publient également des projections des professions dans leur territoire.

DIAGRAMME 2

Stratégies déployées en 2016 par les entreprises pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre



Source : Forum économique mondial, *The Future of Jobs Report*, 2016

1.2 Changements dans les pratiques en milieu de travail

Les données et les recherches montrent comment les pratiques en milieu de travail ont également évolué pour tenir compte des besoins des travailleurs. Afin d'accorder la flexibilité dont de nombreux travailleurs ont besoin, davantage d'employeurs ont mis en place le télétravail pour les travailleurs qui ont des problèmes de mobilité, qui habitent dans des endroits éloignés ou qui ont des obligations familiales⁵. Au milieu de 2018, il y avait presque autant de télétravailleurs aux États-Unis qu'il y avait de chômeurs. (Voir l'[annexe G](#) pour en savoir davantage.)

1.3 L'importance de la diversité

Aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les employeurs devraient embaucher ou promouvoir les employés qui présentent les qualifications essentielles pour les fonctions à assumer seulement; et les plans d'équité en matière d'emploi devraient permettre de régler le traitement systématiquement injuste des groupes désignés. La [recherche](#) montre dans presque tous les cas que la diversité en matière d'emploi rend les milieux de travail plus solides et plus productifs. Des mesures de diversité font aujourd'hui partie des indicateurs économiques des études internationales; par exemple, le Forum économique mondial classe le Canada au premier rang mondial au chapitre du traitement des femmes et des membres de la communauté LGBT+. (Voir l'[annexe G](#) pour en savoir davantage.)

⁵ Abel, Amy et Gad Levanon (2012); *The Incredible Disappearing Office: Making Teleworking Work*; New York, le Conference Board.



2. Faits saillants et analyse des données

Les organismes internationaux comme l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)⁶ et le Fonds monétaire international (FMI)⁷ ont publié des études qui montrent que le marché du travail demeurera tendu de 2016 à 2021. Par conséquent, la croissance économique du Canada pourrait nécessiter l'adoption de politiques ayant pour but d'accroître la présence des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles⁸ et des personnes handicapées sur le marché du travail.

2.1 Femmes

En 2011, l'OCDE a lancé son Initiative pour l'égalité entre les sexes afin de se concentrer sur les problèmes des femmes et d'élaborer des propositions pour améliorer l'égalité des en milieu de travail. Depuis, l'analyse et les activités de sensibilisation du programme ont invité les organismes gouvernementaux et les

⁶ Organisation de coopération et de développement économiques (2017); *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017, Chapitre 1 « Comment allons-nous? Évaluation globale de la performance du marché du travail »*; Paris.

⁷ Petersson, Bengt, Rodrigo Mariscal et Kotaro Ishi (2017); « Women are Key for Future Growth: Evidence from Canada »; *Document de travail du FMI 17/66*, Fonds monétaire international, Washington.

⁸ Le Conference Board du Canada (2019); *L'immigration est la clé de la stratégie de croissance du Canada: Seuls, nous n'y arriverons pas*; Ottawa, le Conference Board du Canada.

entreprises du secteur privé dans le monde entier à promouvoir l'égalité des femmes⁹. Depuis 2013, environ deux tiers des 35 pays membres de l'OCDE ont mis en place de nouvelles mesures pour promouvoir l'équité pour les femmes¹⁰.

Depuis la publication du Rapport statistique de 2011 sur l'équité en matière d'emploi, le Canada a renouvelé son engagement envers l'équité en milieu de travail pour les femmes de deux façons. Premièrement, le Conseil canado-américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprise a publié une série de documents sur la place des femmes dans le marché du travail, ce qui a permis de montrer que seulement la moitié des entreprises privées canadiennes recueillent des données sur les carrières des femmes et qu'une proportion encore plus faible d'entre elles utilise ces données pour fixer des cibles en matière d'équité et pour effectuer le suivi.

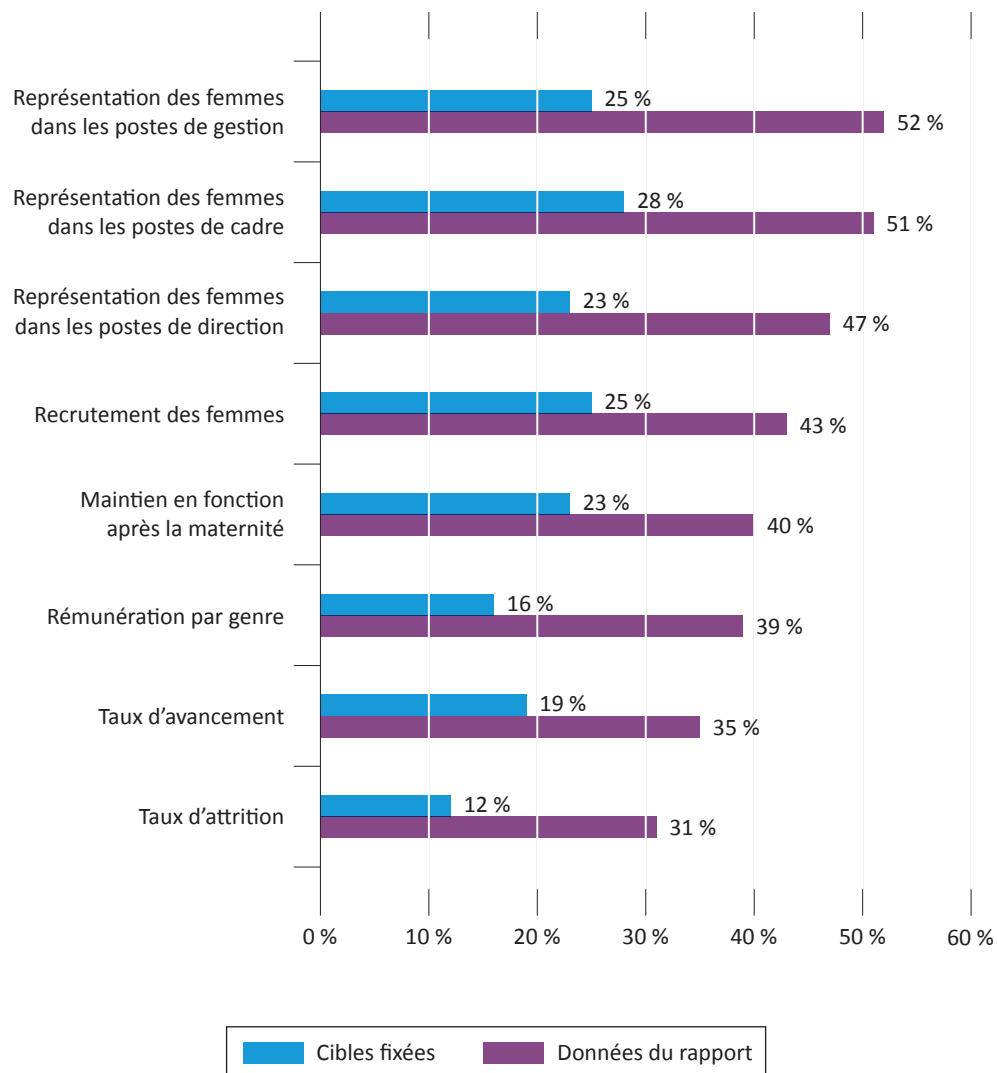
Deuxièmement, le budget de 2018 prévoit la mise en place d'un programme de promotion la transparence salariale pour les femmes qui travaillent dans un secteur relevant de la compétence fédérale, en s'appuyant sur les lois en matière de droits de la personne qui favorisent le concept de « salaire égal pour un travail d'égale valeur ». Au cours de ce processus, le Canada a rejoint 24 des 34 autres membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques qui ont pris des mesures semblables depuis 2013.

⁹ Un rapport de progrès partiel est inclus dans : OCDE (2019); *Fast Forward to Gender Equality: Mainstreaming, Implementation and Leadership*; OCDE, Paris.

¹⁰ OCDE (2018); *Atteindre l'égalité femmes-hommes : un combat difficile*; Paris, OCDE.

DIAGRAMME 3

Pourcentage des employeurs canadiens du secteur privé qui déploient des efforts pour favoriser l'égalité des sexes



Source : Conseil canado-américain pour l'avancement des femmes entrepreneurs et chefs d'entreprise; *Promouvoir le rôle des femmes en tant que dirigeantes dans le secteur privé*, 2018

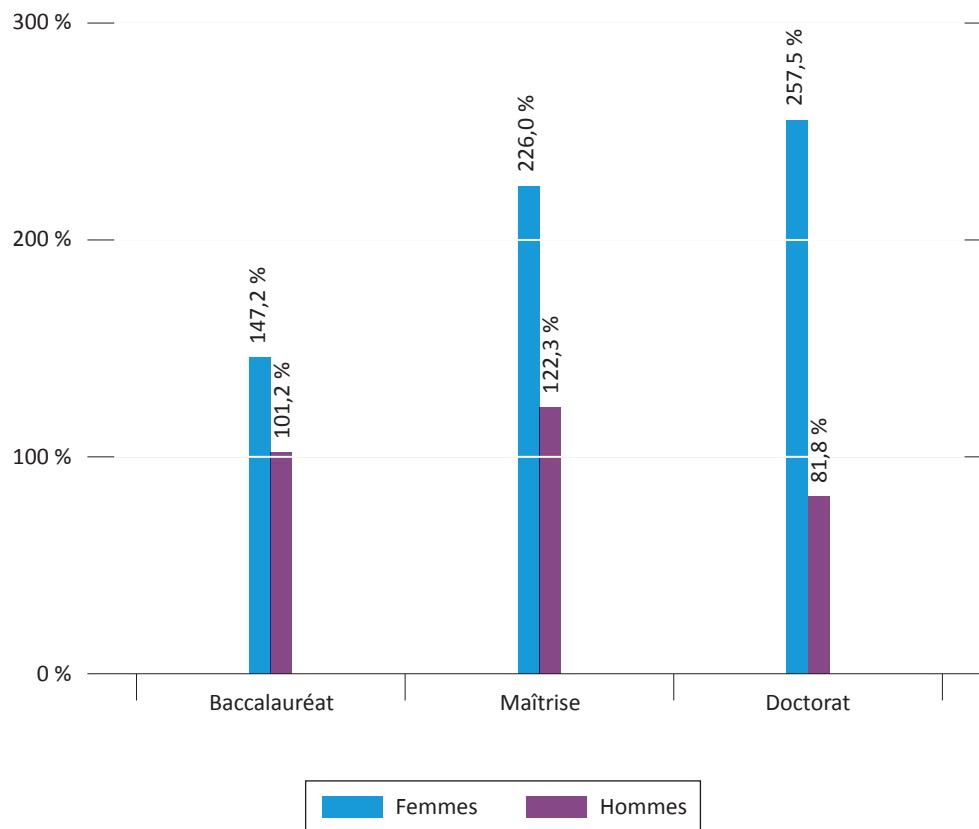
2.1.1. Développements dans la disponibilité des femmes

Le taux de disponibilité des femmes a peu changé de 2006 à 2016 et est passé de 47,9 % en 2006 à 48,2 % en 2011 et en 2016. Bien que la proportion des femmes dans la population active n'ait pas changé, les femmes sont beaucoup plus concurrentielles qu'avant dans le marché de l'emploi.

2.1.2. Niveau de scolarité

L'éducation est importante. De 1996 à 2016, le niveau de scolarité des femmes de partout dans le monde a connu une hausse marquée, mais la hausse mondiale a été moins importante que la hausse du niveau de scolarité des femmes canadiennes. Le nombre de femmes canadiennes qui ont un baccalauréat a augmenté de 147 % de 1996 à 2016. Le nombre de femmes qui ont des diplômes d'études supérieures a augmenté de plus de 200 %. En 2017, près de 70 % de l'ensemble des femmes canadiennes de 25 à 34 ans détenaient un diplôme d'études postsecondaires (diplômées universitaires et collégiales et diplômées du cégep), ce qui représente la proportion la plus élevée au monde¹¹.

¹¹ Selon le Rapport mondial sur l'écart entre les sexes du Forum économique mondial, le Canada est passé du 21^e au premier rang mondial au chapitre du niveau de scolarité de 2006 à 2017. Toutefois, le Canada a glissé de la 14^e à la 16^e place dans d'autres aspects, en particulier la participation à l'économie.

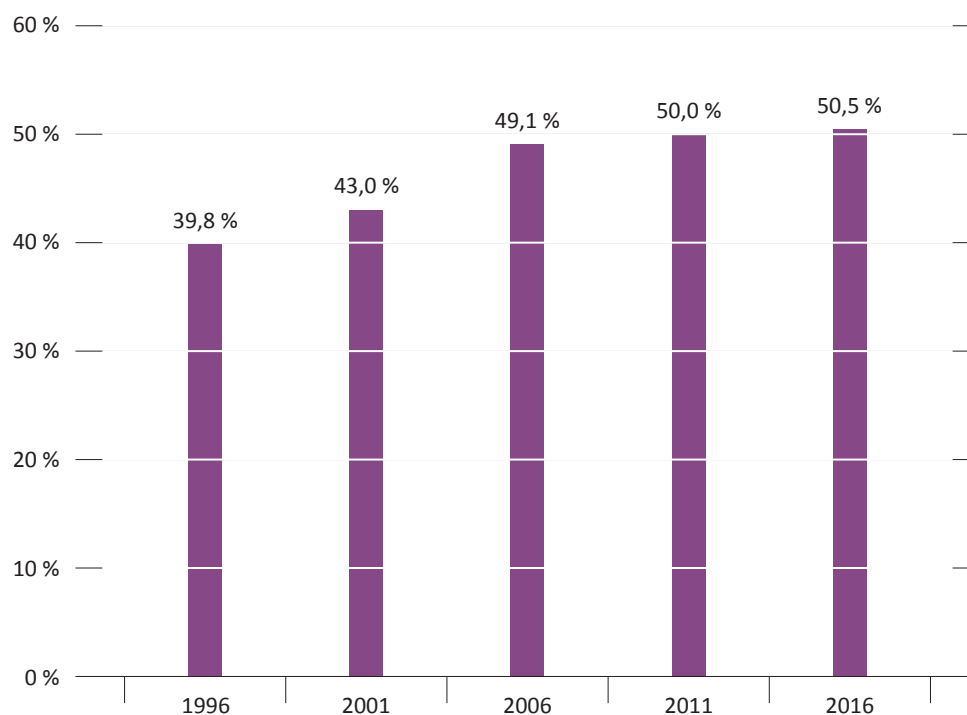
DIAGRAMME 4**Croissance par niveau de scolarité
(de 1996 à 2016)**

Source : Recensement canadien de 2016

Les femmes étudient dans des domaines différents de ceux des hommes. En 2016, les femmes représentaient plus de la moitié de tous les diplômés et 70 % des diplômés en éducation et en santé. Les femmes diplômées demeurent considérablement moins nombreuses que les hommes en mathématiques, en informatique et en sciences de l'information (35 %), en services personnels, de protection et de transport (28 %) et en architecture, en génie et en services connexes (20 %). Notamment, la proportion des femmes dans les études en commerce au niveau du baccalauréat avait augmenté au point où les femmes

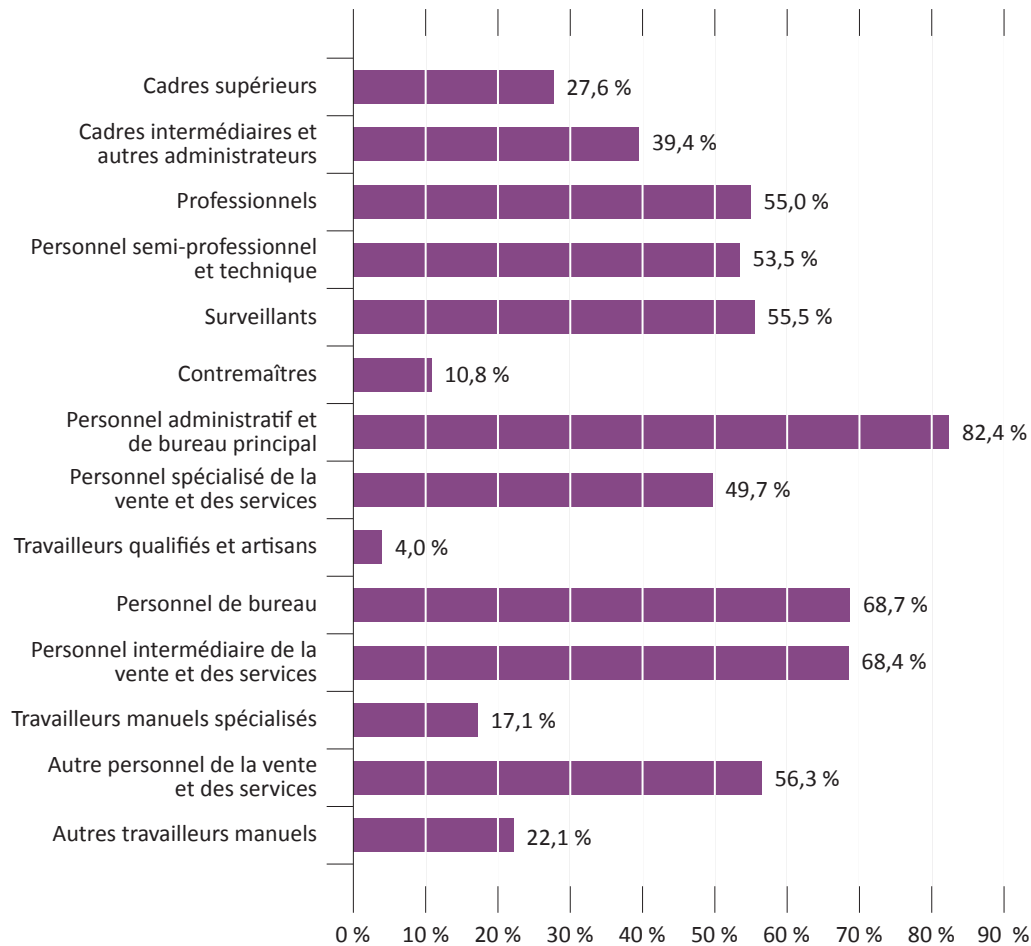
étaient plus nombreuses que les hommes à obtenir un diplôme en 2016. Les femmes représentaient environ la moitié des étudiants en commerce à la maîtrise.

DIAGRAMME 5 Proportion des diplômés en commerce qui sont des femmes



Source : Recensement canadien de 2016

Malgré cette amélioration de leurs qualifications professionnelles, les femmes, avant 2016, demeuraient peu nombreuses dans les postes de cadres intermédiaires et de cadres supérieurs. Leur disponibilité est en moyenne de 27,6 % dans les postes de cadre supérieur et de 39,4 % dans les postes de cadre intermédiaire – les personnes qui entrent dans ces deux groupes professionnels ont en général effectué des études supérieures en commerce.

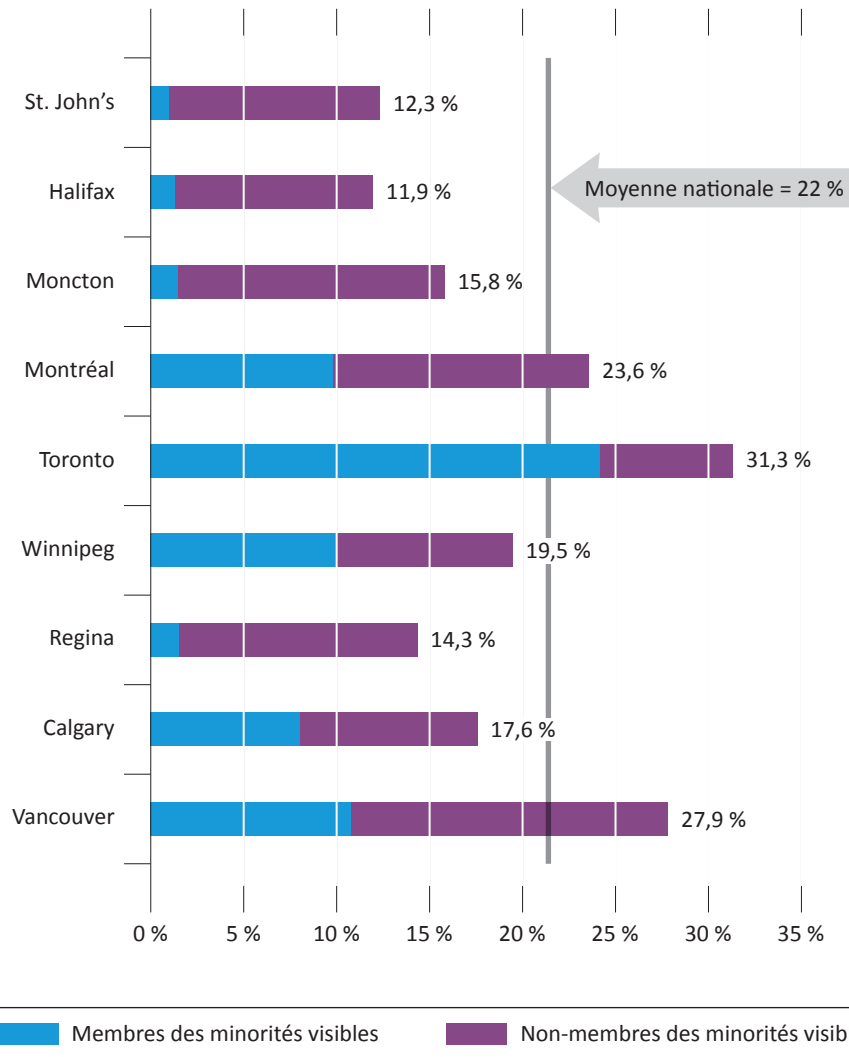
DIAGRAMME 6**Disponibilité des femmes par CPÉME**

Source : Recensement canadien de 2016

À l’opposé, les femmes sont majoritaires dans la plupart des autres catégories professionnelles de l’équité en matière d’emploi (CPÉME), à l’exception des CPÉME à dominance masculine comme les métiers spécialisés et le travail manuel.

La disponibilité des femmes dans les métiers manuels peu spécialisés demeure élevée – en grande partie en raison de l’arrivée de femmes et, en particulier, de femmes issues d’une minorité visible, ce qui s’explique par les pénuries de main-d’œuvre dans la région du Grand Toronto et à Vancouver.

DIAGRAMME 7 Disponibilité des femmes dans les métiers manuels peu spécialisés

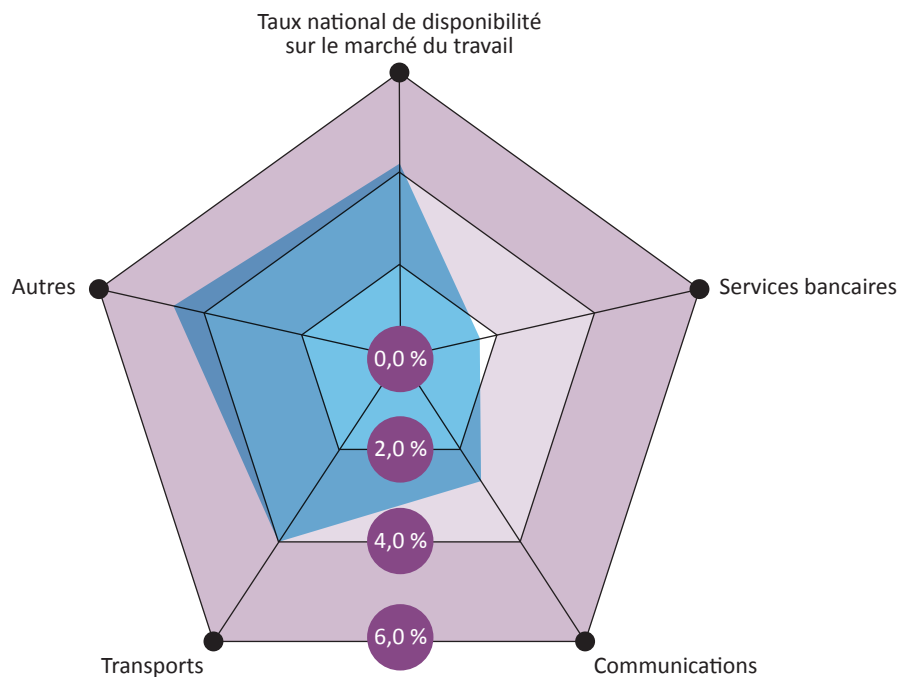


Source : Recensement canadien de 2016

2.2 Autochtones

Les Autochtones du Canada occupent une place limitée dans le marché du travail canadien, mais y jouent un rôle dynamique. Ils représentent 4,0 % de la main-d'œuvre du Canada (environ 800 000 travailleurs), mais leur taux de disponibilité est en croissance rapide, passant de 3,1 % en 2006 à 3,5 % en 2011. Pour recruter des candidats autochtones, il faut tenir compte de leur répartition au Canada, de leur âge et de leur profil scolaire.

DIAGRAMME 8 Disponibilité des Autochtones par secteur

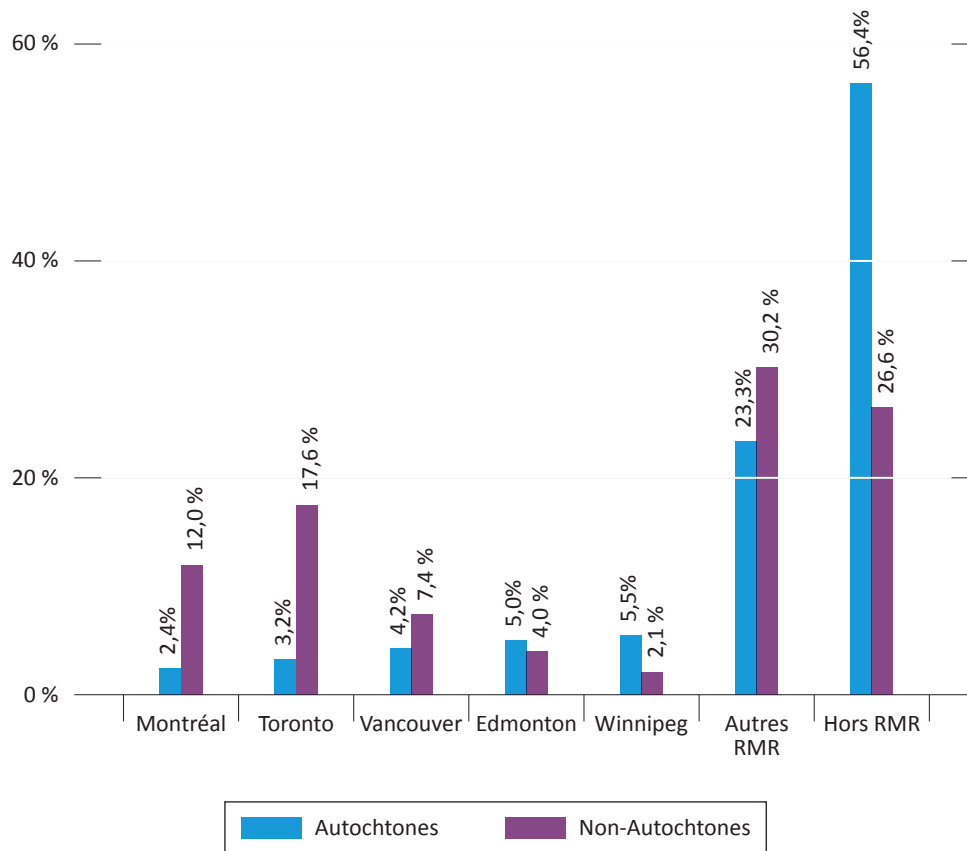


Source : Recensement canadien de 2016

Le taux de disponibilité des Autochtones est inférieur à la moyenne nationale de 4,0 % dans les secteurs des services bancaires et des communications. Ce taux est approximativement égal à la moyenne dans le domaine des transports et supérieur à la moyenne dans les autres secteurs.

Bien que l'Ontario compte le plus grand nombre de travailleurs autochtones, leur taux de disponibilité en Ontario est de 2,8 %. La main-d'œuvre autochtone est proportionnellement plus nombreuse dans l'Ouest du Canada et dans les territoires. Par conséquent, le taux de disponibilité des Autochtones est de 13,2 % au Manitoba, de 11,1 % en Saskatchewan et de 20 % ou plus dans les territoires.

DIAGRAMME 9 Proportions de la main-d'œuvre nationale



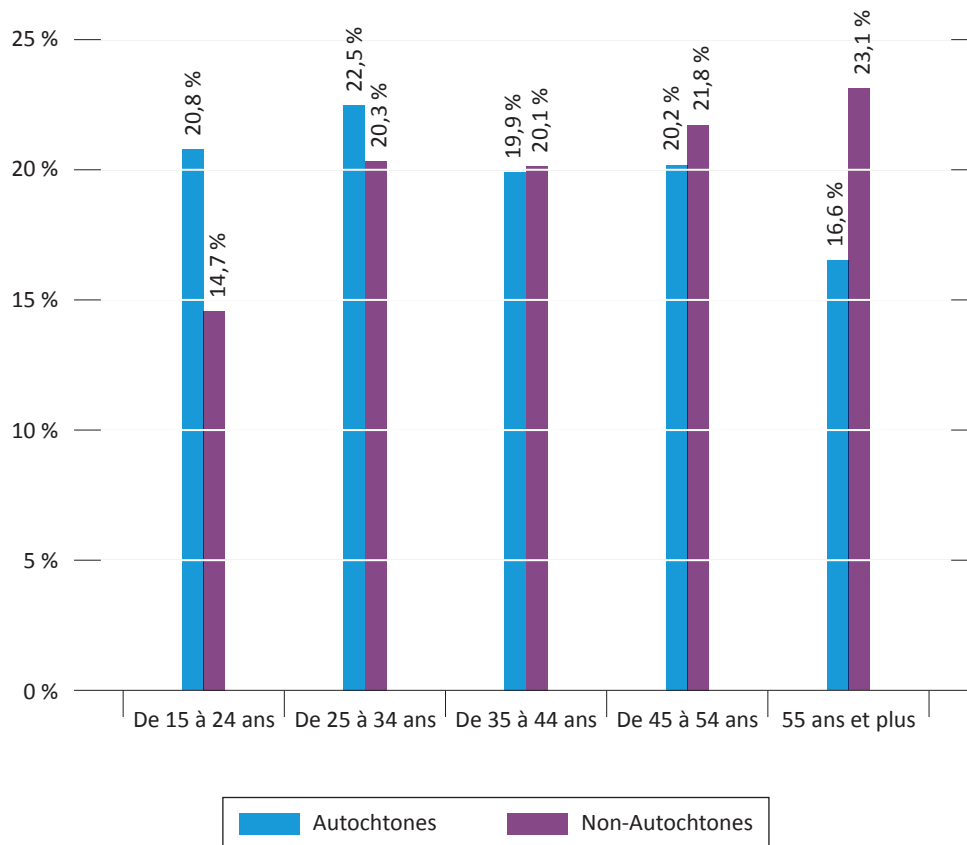
Source : Recensement canadien de 2016

Plus précisément, la majorité (56,4 %) des travailleurs autochtones vivent à l'extérieur des grands centres urbains (régions métropolitaines de recensement – RMR) – comparativement à 26,6 % des autres travailleurs. Puisque la grande majorité des habitants des RMR ou des régions rurales ont accès à Internet au quotidien, les moyens de communiquer avec des candidats autochtones et de les interroger n'ont pas été considérés comme un problème important.

La main-d'œuvre autochtone demeure plus jeune que les autres travailleurs. Tandis que plus d'un travailleur non autochtone sur cinq est âgé de 55 ans ou plus, 43,3 % de la population active autochtone a moins de 35 ans.

DIAGRAMME 10

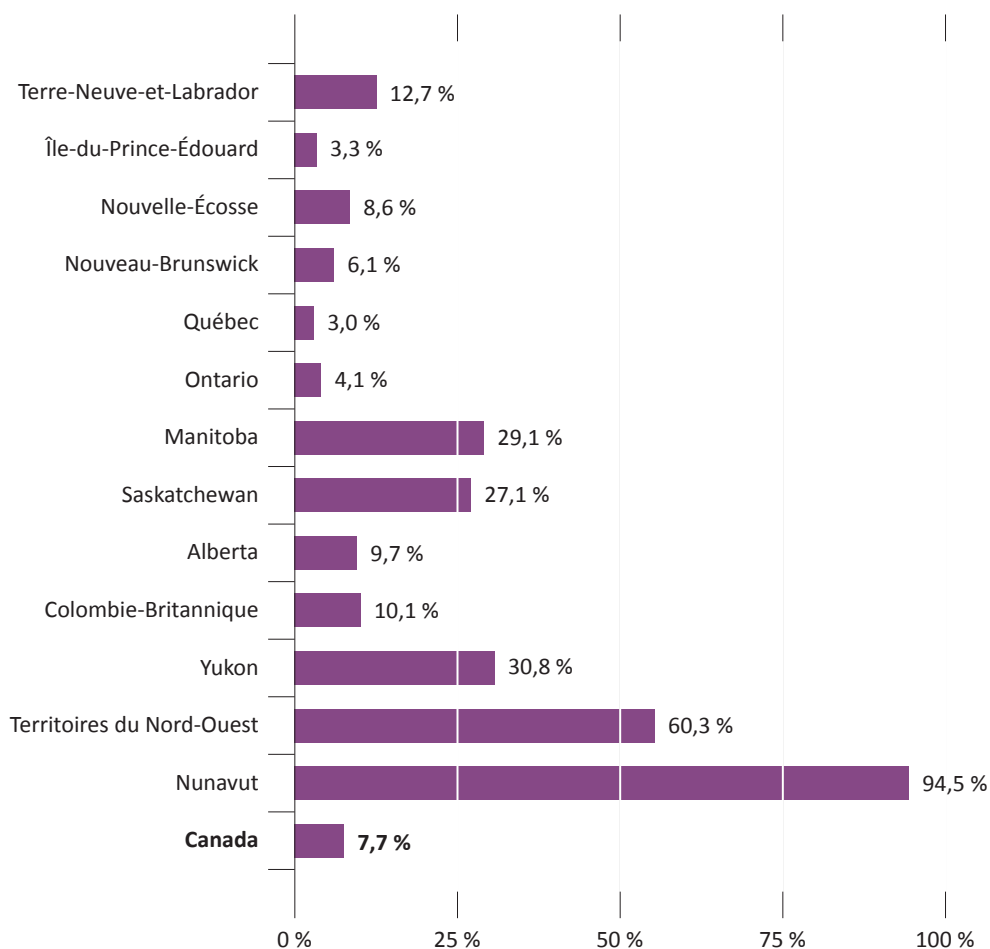
Répartition par âge des Autochtones dans la main-d'œuvre



Source : Recensement canadien de 2016

Les enfants autochtones de moins de 14 ans représentent 7,7 % de tous les enfants canadiens, soit près du double de leur taux de disponibilité sur le marché du travail de 4,0 %. Plus d'un enfant sur quatre est autochtone dans les territoires, au Manitoba et en Saskatchewan. Cette tendance montre que la croissance de la main-d'œuvre autochtone sera supérieure à la moyenne dans le futur et que les programmes de sensibilisation fructueux pourraient avoir des effets bénéfiques à long terme pour les employeurs¹².

DIAGRAMME 11 Proportion d'Autochtones parmi les enfants de moins de 14 ans



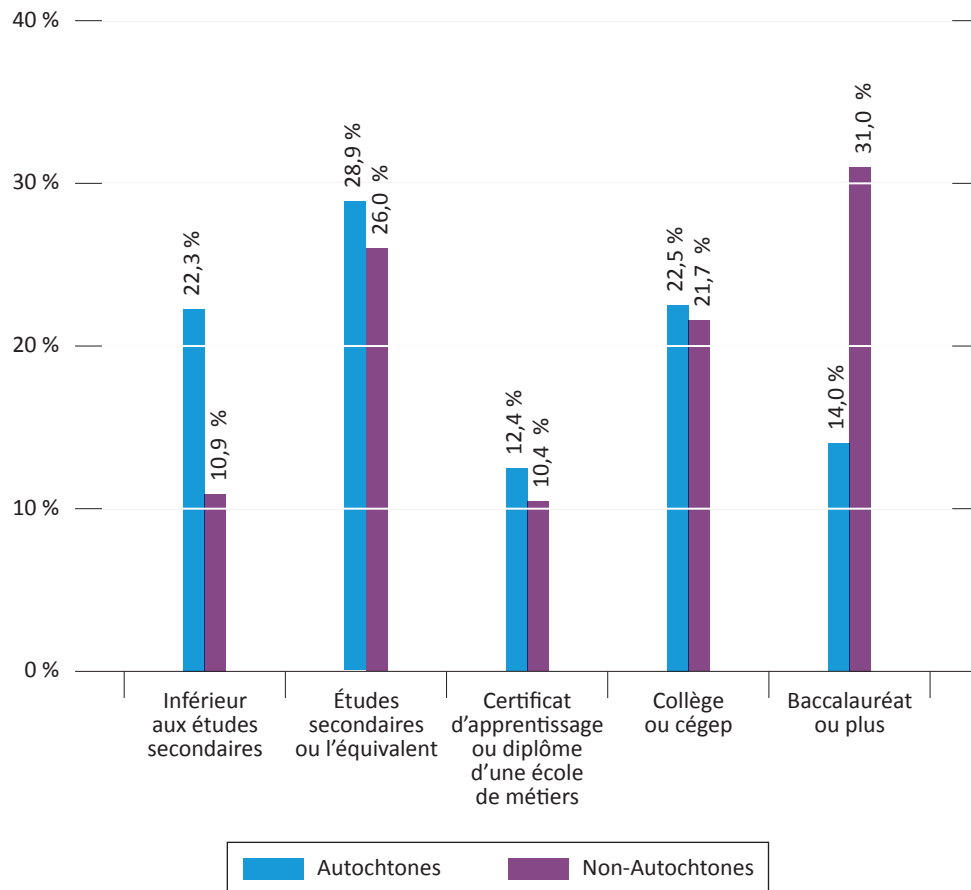
Source : Recensement canadien de 2016

¹² Voir MacLaine et coll. *Travaillons ensemble : Recruter et retenir des employés autochtones dans le nord du Canada (2019)*, qui présente une analyse des stratégies de sensibilisation.

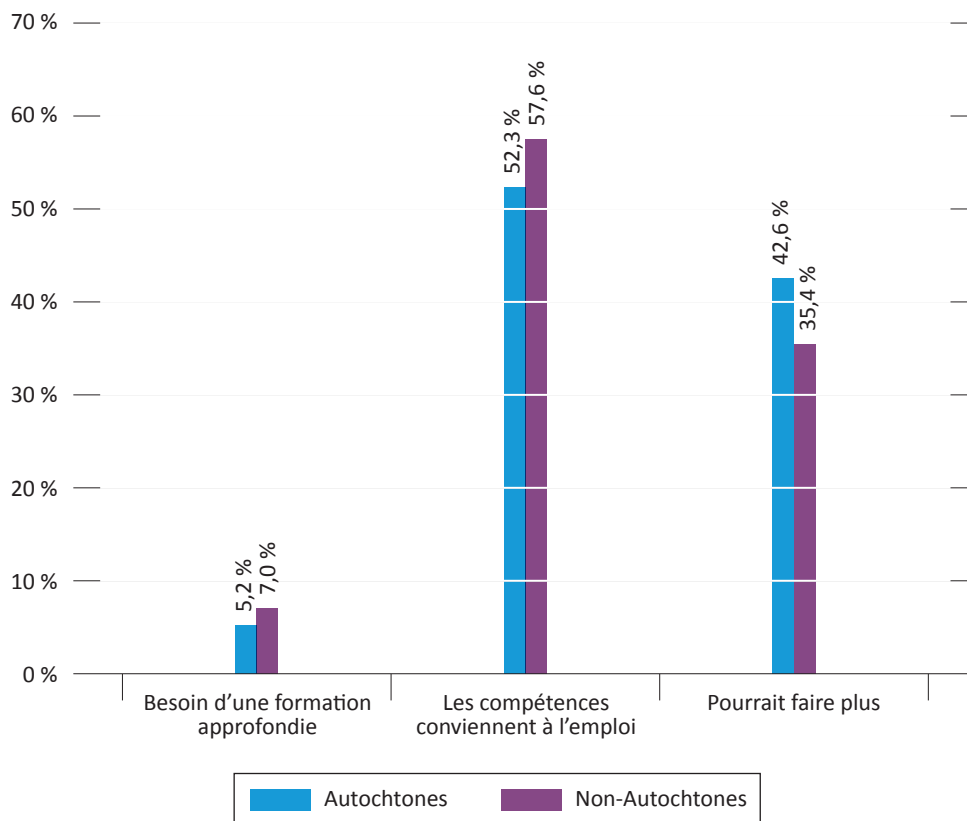
Le niveau de scolarité de la main-d'œuvre autochtone est inférieur à la moyenne nationale. Près du quart des travailleurs autochtones (22,3 %) n'ont pas de diplôme d'études secondaires, deux fois plus que les Non-Autochtones (10,9 %). De plus, proportionnellement, les travailleurs autochtones sont plus nombreux à détenir un diplôme d'études secondaires ou un certificat d'apprentissage. À l'opposé, près d'un tiers de tous les autres travailleurs détiennent un grade universitaire – comparativement à 14,0 % des travailleurs autochtones.

DIAGRAMME 12

Répartition par niveau de scolarité des Autochtones et des non-Autochtones dans la main-d'œuvre



Source : Recensement canadien de 2016

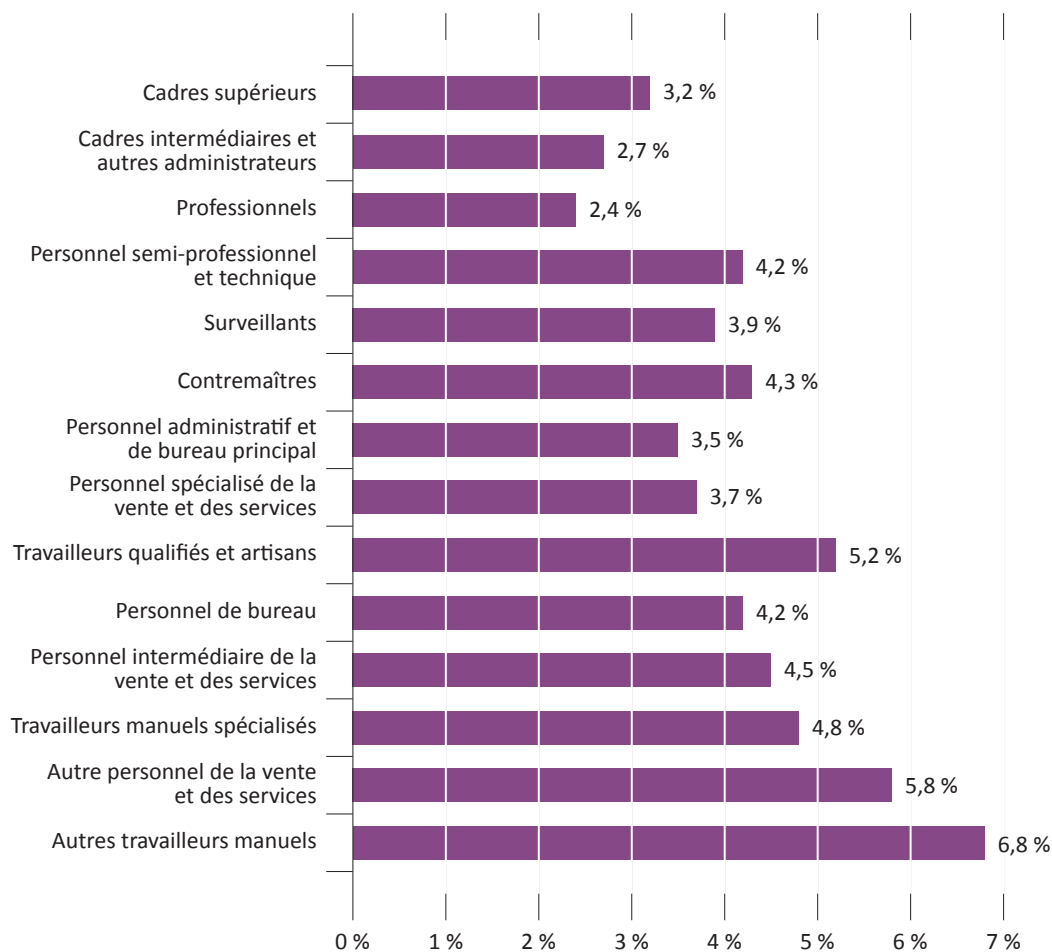
DIAGRAMME 13**Adéquation des compétences et de l'emploi
(pourcentage de la main-d'œuvre)**

Source : Enquête sociale générale du Canada de 2016

Les éléments probants laissent entendre que cet écart de niveau de scolarité nuit à la pleine participation des Autochtones au marché du travail canadien, mais que l'écart peut être comblé. Premièrement, le recensement indique que le niveau de scolarité des Autochtones est à peu près égal à celui des autres membres de la population des régions rurales où ils habitent. De plus, l'Enquête sociale générale de 2016 révèle que la proportion de travailleurs autochtones qui estiment avoir besoin de suivre des études ou une formation supplémentaires pour accomplir leurs tâches est similaire à la moyenne canadienne. Il est important de noter que la proportion de travailleurs autochtones qui estiment avoir les

compétences requises pour s'acquitter de responsabilités supplémentaires dans leur organisation est plus élevée que celle des autres travailleurs. L'Accord sur la formation pour les compétences et l'emploi conclu avec la Nation métisse, signé au milieu de 2018, contribuera à combler l'écart en matière de titres de compétences pour les Métis, qui représentent près du tiers de la population autochtone.

DIAGRAMME 14 Taux de disponibilité au travail des Autochtones



Source : Recensement canadien de 2016

Parallèlement à la hausse rapide du nombre de travailleurs autochtones, le taux de disponibilité des Autochtones a augmenté pour les 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) de 2011 à 2016. Les taux de disponibilité actuels sont largement supérieurs à la moyenne nationale dans les professions peu spécialisées, comme les catégories des artisans, du personnel intermédiaire de la vente et des services, des travailleurs manuels spécialisés, des autres travailleurs de la vente et des services et des autres travailleurs manuels. Compte tenu de la croissance de la population autochtone, les taux de disponibilité dans ces CPÉME connaîtront vraisemblablement une hausse rapide au cours du prochain cycle de recensement.

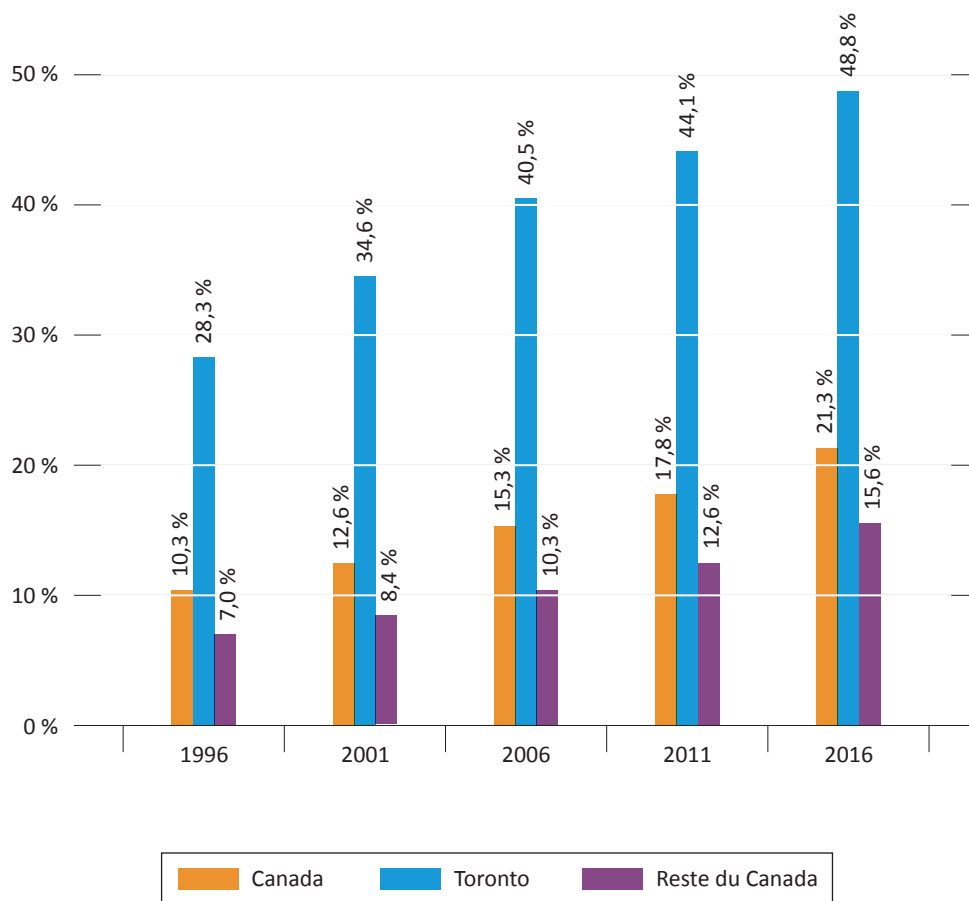
TABLEAU 2 Profil géographique de la main-d'œuvre autochtone

Pourcentage	Montréal	Toronto	Vancouver	Edmonton	Winnipeg	Autres RMR	Hors RMR
Disponibilité	0,8	0,8	2,3	5,0	9,8	3,2	8,2
Proportion totale de la main-d'œuvre autochtone	2,4	3,2	4,2	5,0	5,5	23,3	56,4

2.3 Membres des minorités visibles

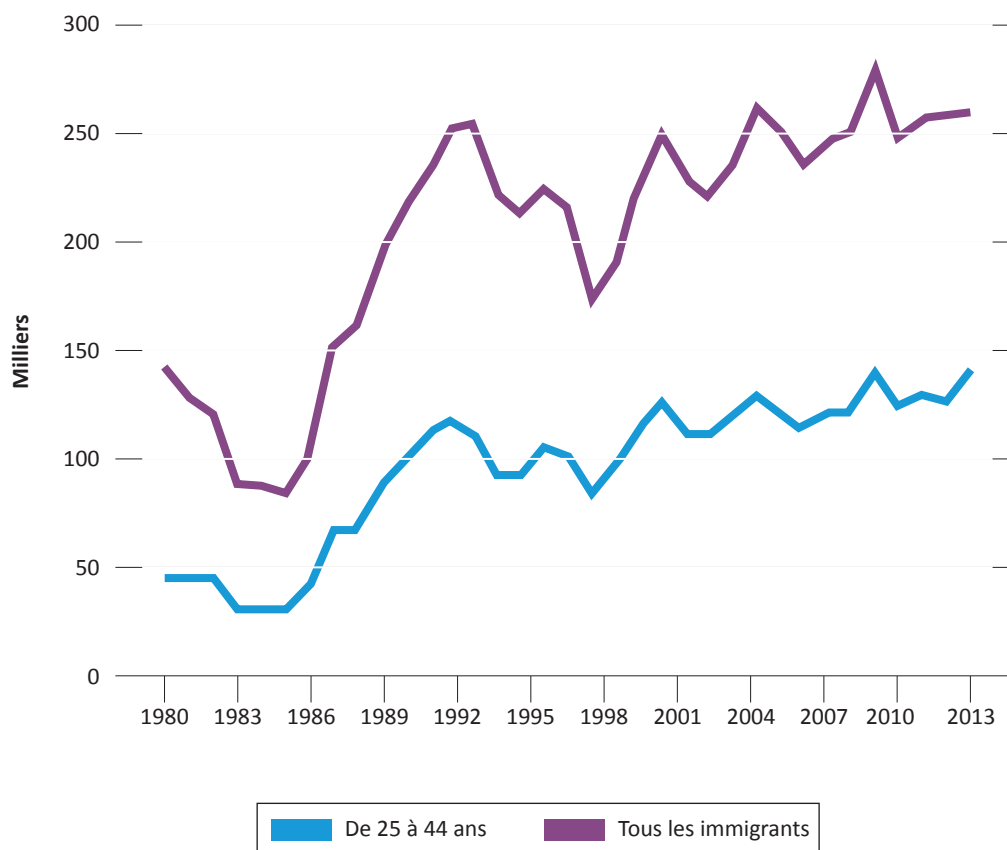
Le nombre de travailleurs issus des minorités visibles a augmenté rapidement de 2011 à 2016, et les éléments de preuve révèlent que cette progression se poursuivra jusqu'au recensement de 2021. Le taux de disponibilité de ces travailleurs est passé de 17,8 % en 2011 à 21,3 % en 2016.

La hausse s'est produite à l'échelle du pays, mais a été particulièrement apparente à Toronto (où les membres des minorités visibles représentent près de la moitié de la main-d'œuvre) et, dans une moindre mesure, à Montréal et à Vancouver. À l'exclusion de Toronto, le taux de disponibilité national de ces travailleurs a fait un bond important pour atteindre 16 % en 2016.

DIAGRAMME 15**Disponibilité des membres des minorités visibles selon l'emplacement**

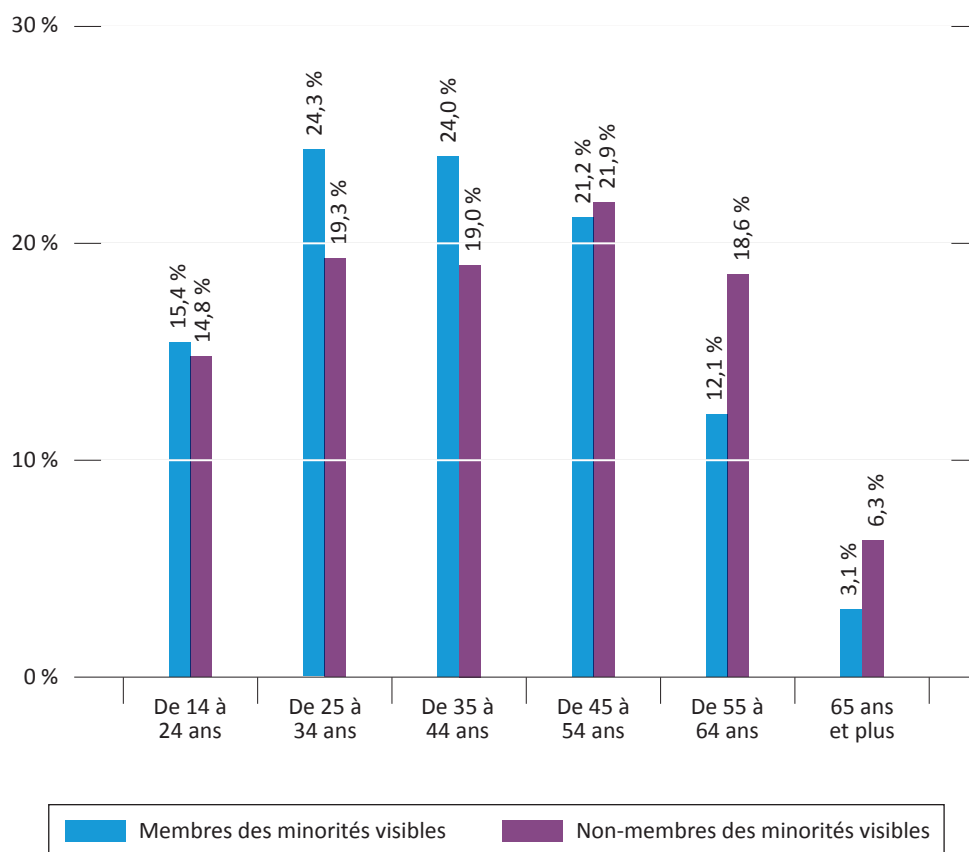
Source : Recensement canadien

Le Canada compte sur les immigrants – dont la majorité arrive au Canada pour travailler – pour remplacer les « baby-boomers » qui prennent leur retraite et pour soutenir la croissance économique. Depuis 2001, les immigrants au Canada sont majoritairement des Asiatiques qui ne sont pas de race blanche et des Africains et sont donc plus susceptibles de se désigner comme des membres d'une minorité visible. Mentionnons que le nombre annuel d'immigrants qui arrivent au Canada, y compris les réfugiés, n'a pas beaucoup augmenté depuis le début des années 1990.

DIAGRAMME 16**Nombre annuel d'immigrants qui arrivent au Canada**

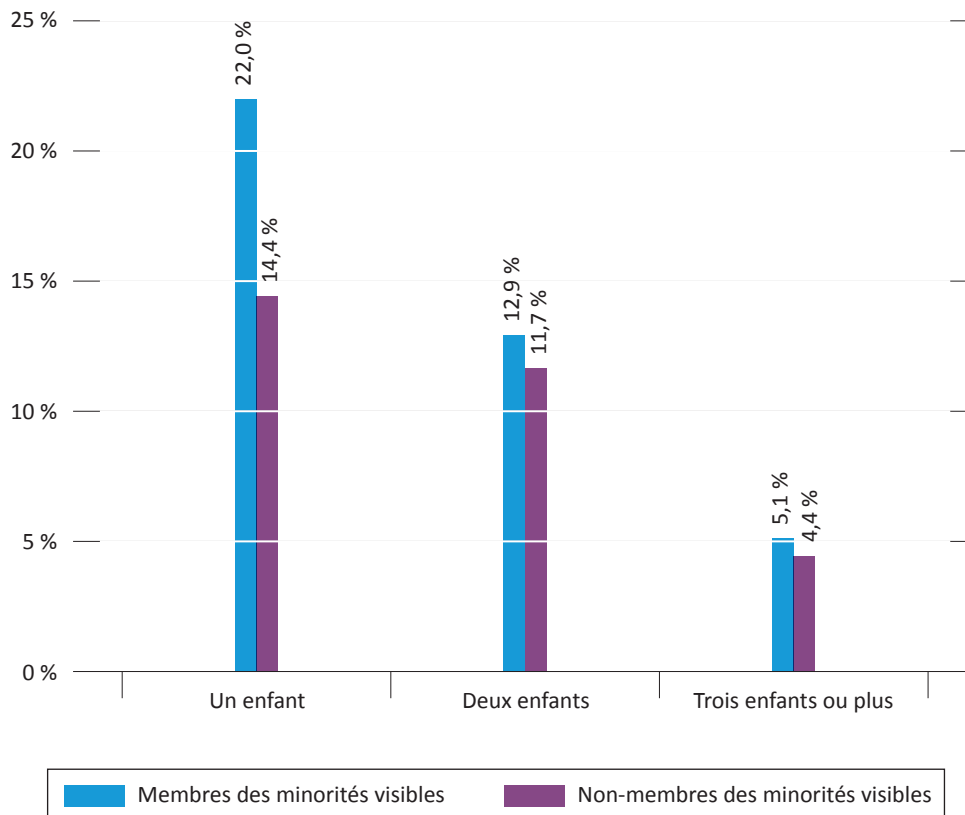
Source : Publications statistiques d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Les immigrants sont habituellement plus jeunes que la population ou la main-d'œuvre du pays où ils immigrent. Par conséquent, la main-d'œuvre issue de minorités visibles au Canada est en moyenne plus jeune que la main-d'œuvre qui n'appartient pas à une minorité. Plus de 63 % de la main-d'œuvre issue de minorités visibles est âgée de moins de 45 ans, tandis que cette proportion est quelque deux fois moins importante chez les autres Canadiens.

DIAGRAMME 17**Répartition selon le groupe d'âge de la main-d'œuvre canadienne : Membres des minorités visibles et non-membres des minorités visibles**

Source : Recensement canadien de 2016

Les membres des minorités visibles sont plus susceptibles d'avoir des enfants, et environ le tiers des travailleurs issus des minorités visibles au Canada sont nés au Canada. Ces derniers ont peu d'obstacles à l'emploi à surmonter comme la connaissance des langues officielles ou la difficulté à faire reconnaître leurs études et leurs titres de compétences. De plus, le taux de natalité plus élevé dans ce groupe et l'afflux continu d'immigrants feront augmenter le taux de disponibilité des membres des minorités visibles après le recensement de 2021.

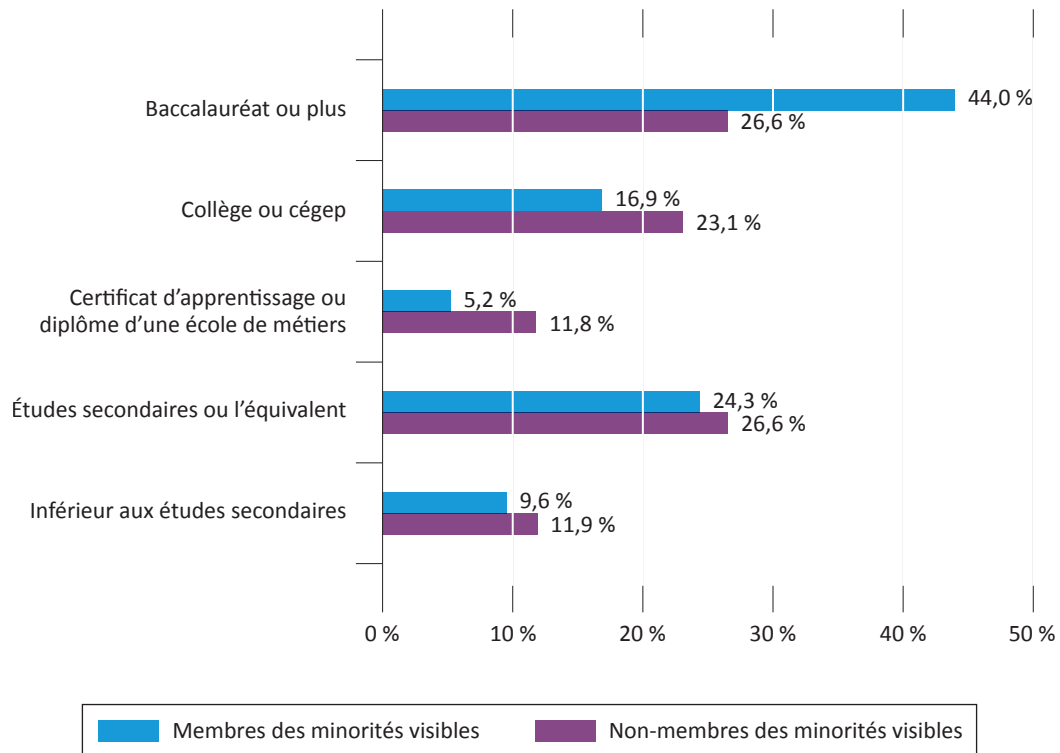
DIAGRAMME 18**Proportion des ménages qui ont des enfants**

Source : Enquête sociale générale du Canada 2016

Étant donné que les immigrants doivent notamment avoir un certain niveau de scolarité pour être admis et que les enfants d’immigrants obtiennent davantage de diplômes universitaires que les autres Canadiens, la proportion de diplômés universitaires est plus élevée chez les minorités visibles (44 %) que chez les autres travailleurs (27 %).

DIAGRAMME 19

Répartition par niveau de scolarité de la main-d'œuvre canadienne: membres des minorités visibles et non-membres des minorités visibles



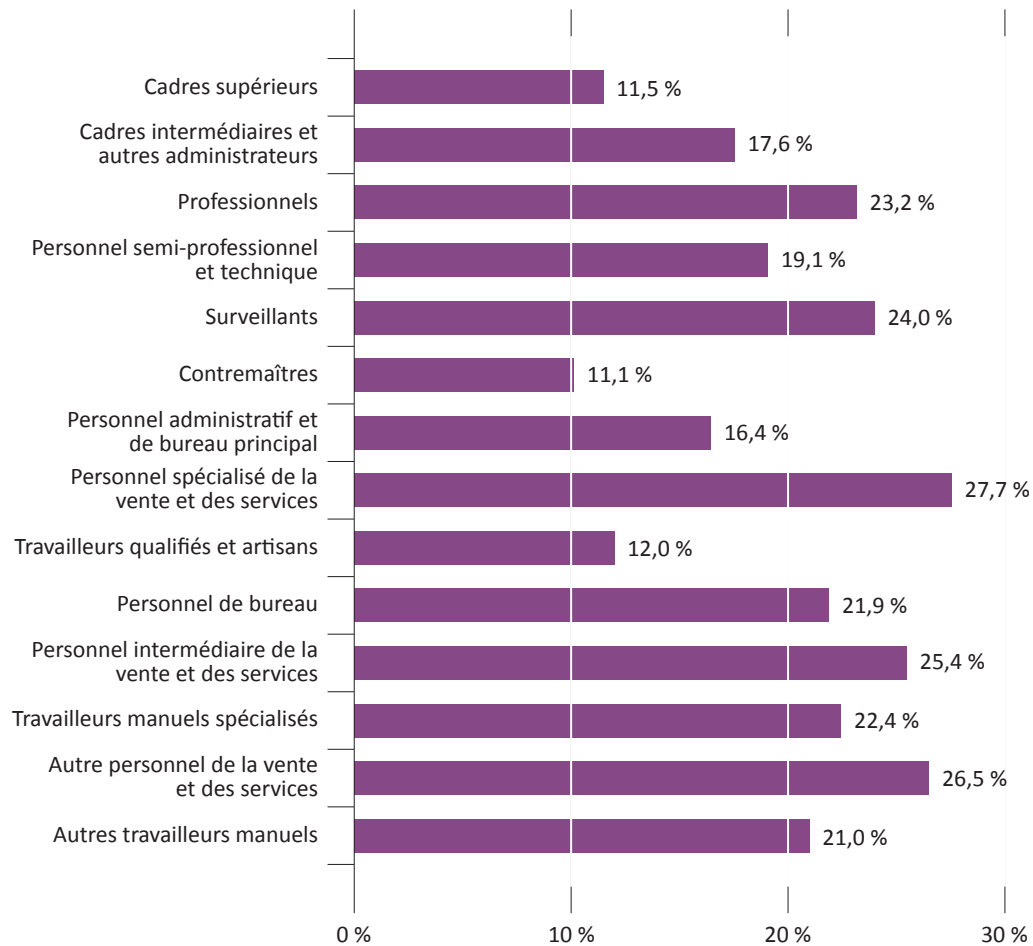
Source : Recensement canadien de 2016

En fait, puisqu'il en coûte environ 14 000 \$ par année pour former un élève au secondaire et que la formation d'un étudiant universitaire coûte 22 000 \$ par année au Canada¹³, les membres des minorités visibles contribuent grandement à l'économie du Canada :

- Les immigrants, qui sont en majorité membres des minorités visibles, contribuent à stimuler la productivité du Canada à peu de coûts (bien que de nombreux immigrants doivent suivre une formation supplémentaire pour satisfaire aux exigences des postes offerts au Canada);
- La disponibilité des immigrants pour participer au marché du travail et contribuer à l'économie est immédiate;
- Les immigrants accroissent la diversité du marché du travail canadien, ce qui favorise sa capacité d'adaptation et lui permet d'acquérir une dimension mondiale. (Voir l'[annexe G](#) pour en savoir davantage.)

Puisque la deuxième génération dans les familles est entrée sur le marché du travail en passant par le système scolaire canadien, cette génération dispose des mêmes occasions d'emploi que les autres Canadiens. Par conséquent, le taux de disponibilité des membres des minorités visibles varie moins qu'auparavant entre les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi. Les taux de disponibilité sont inférieurs à la moyenne dans les postes de cadre et d'artisan et sont supérieurs à la moyenne dans la catégorie du personnel de la vente et des services.

¹³ Extrait du rapport *Regards sur l'éducation* de l'Organisation de coopération et de développement économiques.

DIAGRAMME 20**Disponibilité des membres de minorités visibles
par CPÉME**

Source : Recensement canadien de 2016

2.4 Personnes handicapées

L'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 a permis de constater une hausse du nombre de personnes handicapées (22,3 % de la population) comparativement aux enquêtes précédentes sur l'incapacité. Dans la pratique, *La Loi sur l'équité en matière d'emploi* couvre les travailleurs qui déterminent que leur incapacité influe sur leur employabilité. Le taux de disponibilité des personnes handicapées est passé de 4,9 % pendant le cycle du recensement de 2011 à 9,1 % au cours du cycle du recensement de 2016.

Ce bond du taux de disponibilité s'explique partiellement par l'inclusion dans la version longue du questionnaire de recensement de 2016 et dans le questionnaire de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de nouvelles questions ayant pour but de mieux établir le profil des personnes handicapées. Par conséquent, les employeurs feront face à des écarts en matière d'équité accrus pour les personnes handicapées. Voir la section [Questions et réponses](#) pour en savoir davantage.

*Au sens de la **Loi sur l'équité en matière d'emploi**, une personne handicapée est une personne qui est atteinte d'une déficience durable ou récurrente et :*

- *qui considère qu'elle a des aptitudes réduites pour exercer un emploi en raison de cette déficience;*
- *qui pense qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par son employeur ou un employeur éventuel en raison de cette déficience.*

Ce groupe comprend les personnes dont les limitations fonctionnelles ont fait l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Statistique Canada utilise trois facteurs pour déterminer si une personne est handicapée :

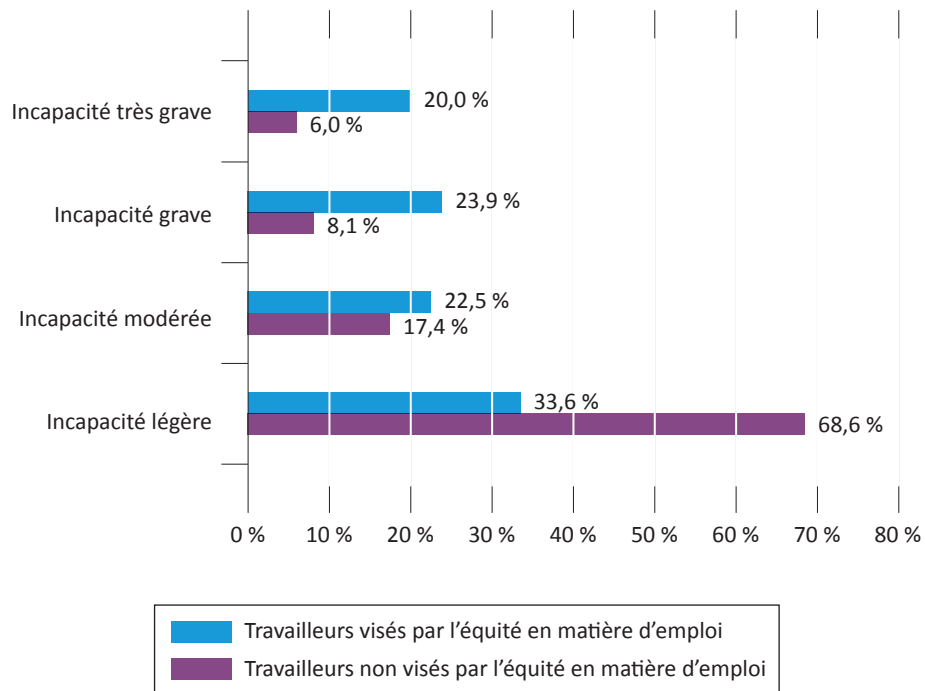
- le nombre de types d'incapacité de la personne (la moyenne est de 3,0 types dans le cas des personnes handicapées visées par l'équité en matière d'emploi, comparativement à 2,6 pour les autres personnes handicapées);
- la gravité de l'incapacité (un tiers des personnes handicapées visées par l'équité en matière d'emploi souffrent d'incapacité légère à très grave, tandis que les deux tiers des autres personnes handicapées sont atteintes d'une incapacité légère);
- la fréquence avec laquelle l'incapacité de la personne nuit à ses activités quotidiennes – aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, l'incapacité doit influencer sur le rendement au travail¹⁴ de la personne.

Dans l'ensemble des affections déclarées par les personnes handicapées, le nombre de personnes qui ont tous les types d'incapacité a augmenté entre le cycle de recensement de 2011 et le cycle de recensement de 2016. Près de la moitié de cette hausse est attribuable à la douleur et aux pertes de mémoire. Ces incapacités sont à la fois liées à l'âge et peu apparentes, ce qui permet de se demander si la hausse est plutôt attribuable au vieillissement de la main-d'œuvre ou à la plus grande inclusion du questionnaire utilisé dans l'Enquête canadienne sur l'incapacité.

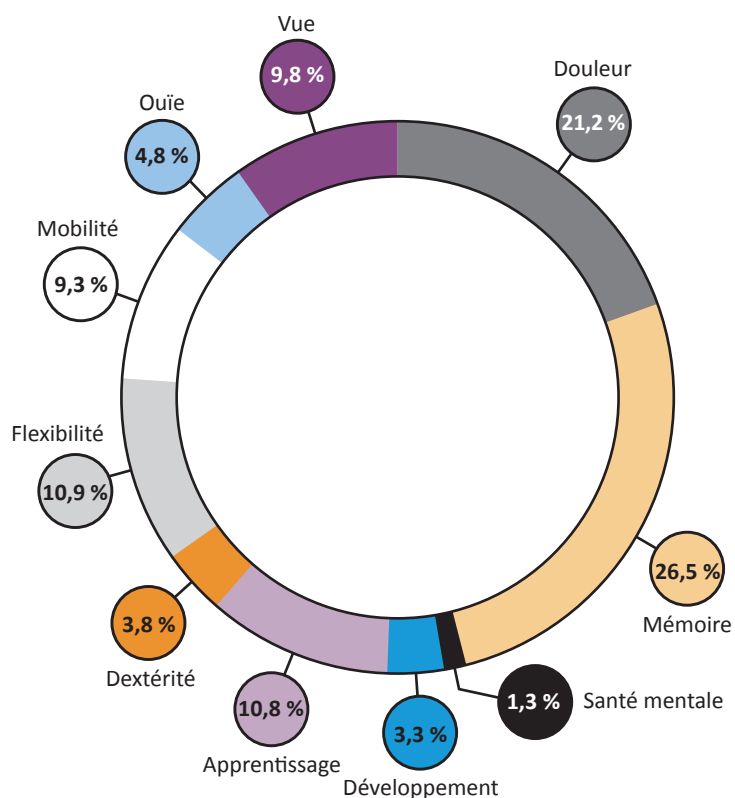
¹⁴ En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (la *Loi*), les personnes atteintes de troubles médicaux temporaires et répétés mais graves qui influent sur leur rendement au travail, répondent aux exigences pour être considérées comme une personne handicapée. Par conséquent, les personnes qui souffrent de migraines ou d'affections dorsales qui les empêchent de travailler pendant plusieurs jours chaque année souffrent d'une incapacité aux termes de la *Loi* mais peuvent ne pas le déclarer à leur employeur. L'Enquête canadienne sur l'incapacité (2017) saisit les données d'un plus grand nombre de répondants atteints de tels troubles; par conséquent, les employeurs peuvent se heurter à des écarts en matière d'équité plus importants en raison d'une plus grande disponibilité chez les personnes handicapées s'ils comparent ces données aux résultats de leurs enquêtes internes auprès des employés.

DIAGRAMME 21

Répartition de ceux qui ont des incapacités déclarées (les travailleurs des groupes visés par l'équité en matière d'emploi/non visés)



Source : Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017

DIAGRAMME 22**Proportion de l'augmentation des incapacités déclarées (de 2012 à 2017)**

Source : Enquête canadienne sur l'incapacité, 2012, 2017

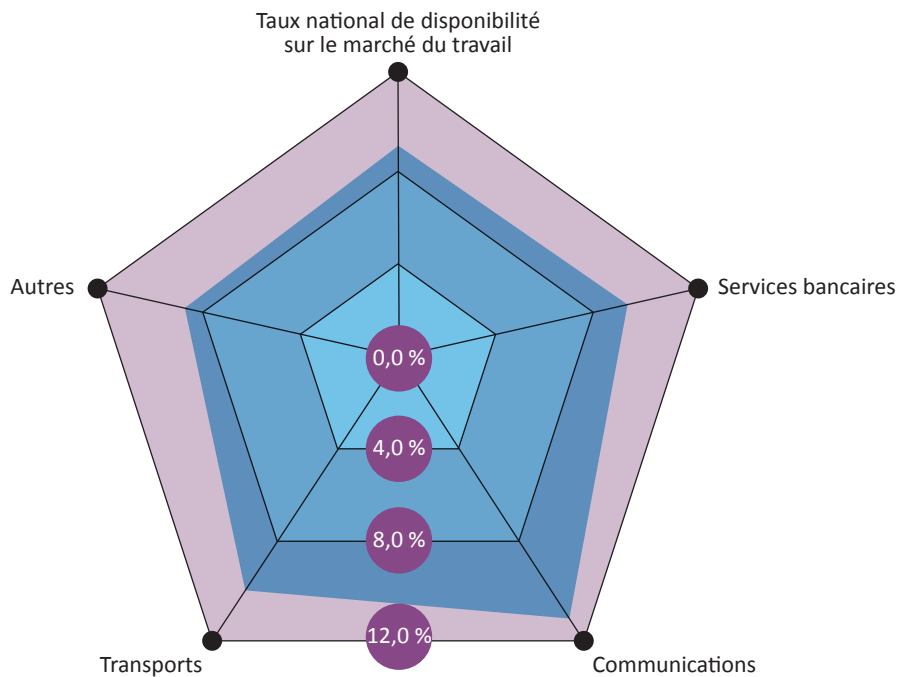
En 2016, les deux tiers (66,2 %) de toutes les personnes handicapées visées par l'équité en matière d'emploi ont déclaré qu'elles ressentaient des douleurs qui les empêchent de s'acquitter de certaines activités quotidiennes. Près de la moitié (46,7 %) d'entre elles ont fait état de pertes de mémoire; 39,8 % ont fait état d'un manque de souplesse qui les empêche de s'acquitter d'activités quotidiennes et 34,0 % d'entre elles avaient des problèmes de mobilité.

2.4.1. Disponibilité par secteur

Les nouveaux taux de disponibilité se situent à l'intérieur d'une fourchette étroite – de 8 % à 11 % – dans les quatre principaux secteurs relevant de la compétence fédérale. Bien que la composition des compétences varie d'un employeur à l'autre, la moyenne sectorielle est la plus élevée dans les communications (11,0 %), suivie de la moyenne dans les domaines des transports (9,8 %), dans les services bancaires (9,2 %) et dans les autres secteurs (8,3 %).

DIAGRAMME 23

Disponibilité des personnes handicapées par secteur



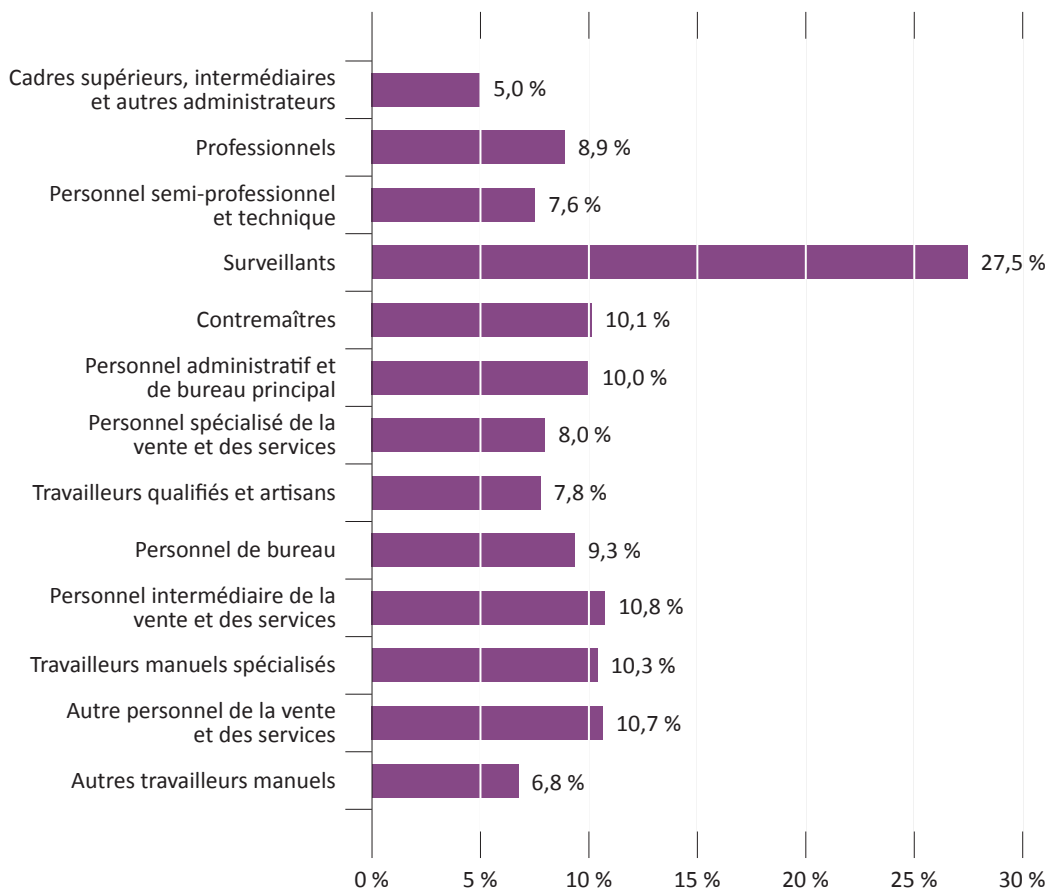
Source : Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017

2.4.2. Disponibilité par profession

Dans toutes les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) à l'exception des postes de gestion, le taux de disponibilité des personnes handicapées a augmenté considérablement. La plus grande augmentation a été enregistrée dans la catégorie des employés de supervision – de 13,9 % en 2012 à 27,5 % en 2017. Bien que le niveau de disponibilité soit étonnant, il est conforme à la tendance des professions établie dans l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012. Dans la plupart des autres CPÉME, le taux de disponibilité demeure inférieur à 11 %.

DIAGRAMME 24

Disponibilité des personnes handicapées par CPÉME



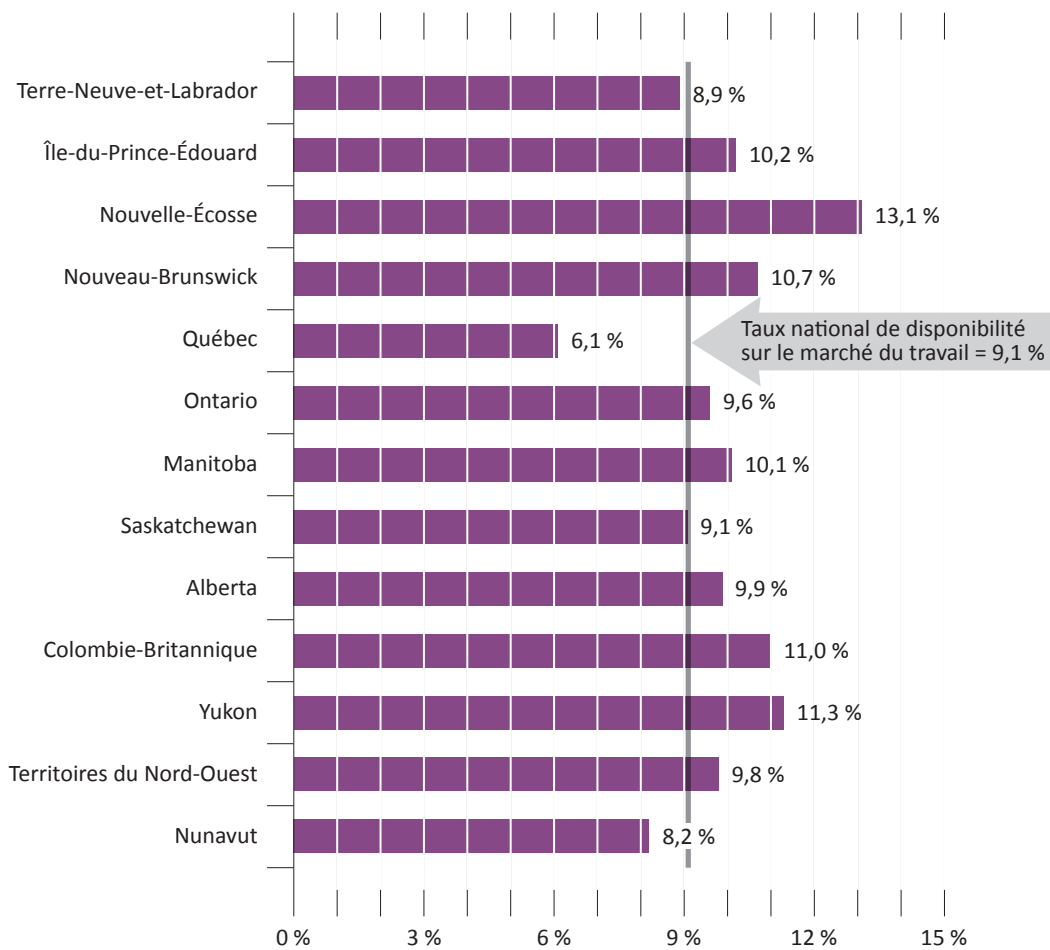
Source : Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017

2.4.3. Disponibilité par province et territoire

Les taux de disponibilité des personnes handicapées varient considérablement d'une province ou d'un territoire à l'autre. La moyenne provinciale la plus basse est celle du Québec (6,1 %). Le taux le plus élevé est celui de la Nouvelle-Écosse (13,1 %).

DIAGRAMME 25

Disponibilité des personnes handicapées sur le marché du travail par province et territoire



Source : Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017



3. Précisions techniques

La section du rapport qui suit fournit de l'information sur les sources de données relatives aux groupes désignés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (la *Loi*), aux définitions opérationnelles et législatives, aux paramètres de réglementation connexes, ainsi que le processus auquel le Programme du travail a recours pour mettre au point des données repères sur la disponibilité sur le marché du travail (DMT) pour les employeurs.

3.1 Sources de données

La version longue du questionnaire de recensement est la principale source de données sur les estimations relatives à la disponibilité sur le marché du travail (DMT); le gouvernement du Canada l'a rétablie pour remplacer l'Enquête nationale auprès des ménages à participation volontaire qui a été utilisée dans le cadre du cycle de recensement de 2011. Grâce au taux de réponse de 97,8 % à la version longue du questionnaire, le recensement a produit plus d'estimations fiables sur la DMT que l'Enquête nationale auprès des ménages à participation volontaire, qui a enregistré un taux de réponse de 77 %.

La version longue du questionnaire de recensement comprend des questions portant sur les personnes et sur l'endroit où elles vivent, ce qui permet de déterminer les membres des groupes désignés, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Détermination des membres des groupes désignés

Groupe désigné	Étape de la détermination	
	Recensement	Enquête canadienne sur l'incapacité
Femmes	Pleinement déterminé	—
Autochtones	Pleinement déterminé	—
Membres des minorités visibles	Pleinement déterminé	—
Personnes handicapées	Sélection pour la base d'échantillonnage	Pleinement déterminé

Pour obtenir des données de référence sur la DMT des groupes désignés, tous les répondants qui sont déclarés pour la première fois comme membres d'un groupe désigné dans le Recensement de 2016¹⁵ font l'objet d'un autre processus de sélection en vue de déterminer leur situation par rapport au marché du travail au moment où le recensement a été mené. Ils sont désignés comme membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi selon les critères suivants :

- s'ils avaient un emploi au moment où les données du recensement ont été recueillies;
- s'ils étaient sans emploi (chômeurs à la recherche d'un emploi) au moment où le recensement a été mené et s'ils avaient eu une expérience de travail en 2015 ou en 2016;
- s'ils étaient hors du marché du travail sans être à la retraite et s'ils avaient eu une expérience de travail en 2015 ou en 2016.

Des questions supplémentaires sur la participation à plus long terme des personnes handicapées au marché du travail ont été intégrées à l'Enquête canadienne sur l'incapacité.

¹⁵ Si vous avez des questions ou si vous souhaitez obtenir de plus amples détails, veuillez consulter le questionnaire détaillé du recensement sur le site Web de Statistique Canada (<https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2016/ref/questionnaires/questions-fra.cfm>)

3.2 Définitions des groupes désignés

En règle générale, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'appuie sur deux types de définitions : les définitions législatives prévues dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et celles définies par les pratiques opérationnelles pour lesquelles cette *Loi* est la loi habilitante.

Femmes

Définition législative

Les femmes forment un groupe désigné en vertu de l'article 3 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Définition opérationnelle

Personnes pour qui « Féminin » a été déclaré à la question « Quel est le sexe de cette personne? » dans le questionnaire détaillé du recensement.

Autochtones

Définition législative

Aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, « autochtones » désigne les Indiens, les Inuits et les Métis.

Définition opérationnelle

Dans le Recensement de 2016, les données sur l'équité en matière d'emploi sur les Autochtones désignent les personnes qui ont déclaré :

- appartenir à au moins l'une des catégories suivantes, soit les Premières Nations, les Métis ou les Inuits (question 18);
- être un Indien inscrit ou des traités (question 20) aux termes de la *Loi sur les Indiens* du Canada;
- être un membre d'une Première Nation/bande indienne (question 21).

QUESTION 18

18 Cette personne est-elle un Autochtone, c'est-à-dire Première Nation (Indien de l'Amérique du Nord), Métis ou Inuk (Inuit)?

Nota : Première Nation (Indien de l'Amérique du Nord) comprend les Indiens avec statut et les Indiens sans statut.

Si « Oui », cochez le ou les cercles qui décrivent le mieux cette personne maintenant.

Non, pas un Autochtone
→ Continuez à la question suivante

Oui, Première Nation (Indien de l'Amérique du Nord)

Oui, Métis

Oui, Inuk (Inuit)

→ Passez à la question 20

QUESTION 20

20 Cette personne est-elle un Indien avec statut (Indien inscrit ou des traités aux termes de la *Loi sur les Indiens* du Canada)?

Non

Oui, Indien avec statut (Indien inscrit ou des traités)

QUESTION 21

21 Cette personne est-elle membre d'une Première Nation/bande indienne?

Si « Oui », de quelle Première Nation/bande indienne?

Par exemple, Atikamekw de Manawan, Première Nation de Sturgeon Lake, bande indienne Musqueam.

Non

Oui, Indien avec statut (Indien inscrit ou des traités)

Précisez le nom de la Première Nation ou bande indienne

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Réserves indiennes et établissements indiens partiellement dénombrés

En 2016, un total de 14 réserves indiennes et établissements indiens ont été partiellement dénombrés. Dans ces réserves et établissements, l'énumération des unités d'habitation a été soit interdite, soit interrompue avant que les travaux soient achevés. Les estimations sur la DMT s'appuient sur des régions géographiques plus globales (le Canada, les provinces et les territoires, et les régions métropolitaines de recensement), de sorte que l'absence de certaines données n'a qu'une incidence très faible.

Membres des minorités visibles

Définition législative

Aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, « minorités visibles » désigne « les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ».

Définition opérationnelle

Dans le Recensement de 2016, les personnes qui ont coché « Sud-Asiatique », « Chinois », « Noir », « Philippin », « Latino-Américain », « Arabe », « Asiatique du Sud-Est », « Asiatique occidental », « Coréen » ou « Japonais » ont été incluses dans la catégorie des minorités visibles.

Outre ces sous-groupes de minorités visibles, deux autres catégories ont été formées dans le cadre du Recensement de 2016 (c.-à-d. les minorités visibles qui n'appartiennent à aucune autre catégorie et les minorités visibles multiples). La catégorie des minorités visibles qui n'appartiennent à aucune autre catégorie comprend les réponses ne pouvant être classées dans l'un des sous-groupes précisés. Les réponses correspondant à la catégorie des minorités visibles multiples incluent l'une ou l'autre des combinaisons suivantes.

QUESTION 19

Ces renseignements sont recueillis conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, sa réglementation et ses directives, pour appuyer les programmes qui donnent à chacun une chance égale de participer à la vie sociale, culturelle et économique du Canada.

19 Cette personne est-elle un :

Cochez plus d'un cercle ou précisez, s'il y a lieu.

- Blanc
- Sud-Asiatique (p. ex. Indien de l'Inde, Pakistanais, Sri-Lankais, etc.)
- Chinois
- Noir
- Philippin
- Latino-Américain
- Arabe
- Asiatique du Sud-Est (p. ex. Vietnamien, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais, etc.)
- Asiatique occidental (p. ex. Iranien, Afghan, etc.)
- Coréen
- Japonais
- Autre – préciser

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Personnes handicapées

Définition législative

Aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, « personnes handicapées » désigne « les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :

- (a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
- (b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail. »

Définition opérationnelle

La détermination des personnes handicapées s'appuie sur les renseignements tirés du Recensement de 2016, de l'enquête postcensitaire et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Recensement de la population de 2016 : questions de détermination des incapacités

Conformément à l'objectif de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* visant à mettre l'accent sur les personnes qui souffrent de problèmes de santé chroniques, le Recensement de la population de 2016 posait de nouvelles questions sur la détermination des incapacités pour le Canada (question 11 dans le questionnaire détaillé de recensement) pour filtrer les personnes qui ont des problèmes de santé qui devraient durer six mois ou plus.

Les adultes âgés de 15 ans et plus qui ont répondu « Parfois », « Souvent » ou « Toujours » à au moins l'une des activités de la vie quotidienne énoncées à la question 11 ont été inclus dans la base d'échantillonnage de l'Enquête canadienne sur l'incapacité.

QUESTION 11

ACTIVITÉS DE LA VIE QUOTIDIENNE

Les questions suivantes portent sur les difficultés qu'une personne pourrait avoir à faire certaines activités. Seules les difficultés ou conditions à long terme qui durent depuis six mois ou qui pourraient durer six mois ou plus devraient être considérées.

11 Cette personne at-elle :

a) une quelconque difficulté à voir (même en portant des lunettes ou des verres de contact)?

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

b) une quelconque difficulté à entendre (même en utilisant un appareil auditif)?

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

c) une quelconque difficulté à marcher, à utiliser des escaliers, à se servir de ses mains ou de ses doigts ou à faire d'autres activités physiques?

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

d) une quelconque difficulté à apprendre, à retenir de l'information ou à se concentrer?

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

e) une quelconque condition d'ordre émotionnel, psychologique ou de santé mentale (p. ex. anxiété, dépression, trouble bipolaire, toxicomanie, anorexie, etc.)?

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

f) d'autres problèmes de santé, ou conditions à long terme, qui durent depuis six mois ou qui pourraient durer six mois ou plus?

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

Exclure : tout problème de santé déjà mentionné ci-dessus.

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

Dans l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, quatre concepts sont inclus dans la définition de l'incapacité utilisée aux fins de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* :

- incapacité à long terme;
- désavantages en matière d'emploi;
- perception des désavantages en matière d'emploi;
- mesures d'adaptation en milieu de travail.

Autrement dit, sur le plan de l'équité en matière d'emploi, les personnes sont incluses dans la catégorie des travailleurs handicapés si elles ont des problèmes de santé qui devraient durer 6 mois ou plus **ET** si elles sont défavorisées sur le plan de l'emploi, si elles considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi, si elles bénéficient de mesures d'adaptation dans le milieu de travail ou si elles en ont besoin.

Par conséquent, un ensemble de questions relatives au travail a été ajouté à l'Enquête canadienne sur l'incapacité pour déterminer l'ensemble des éléments suivants :

(a) Désavantages en matière d'emploi

EDE_Q10	
Est-ce que votre état limite la quantité ou le genre de travail que vous pouvez faire dans votre emploi actuel ou dans votre entreprise?	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non

UDE_Q40	
Est-ce que votre état limite la quantité ou le genre de travail que vous pouvez faire dans une entreprise ou dans un emploi?	<input type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non

NDE_Q50

Est-ce que votre état limite la quantité ou le genre de travail que vous pourriez faire dans un emploi ou dans une entreprise?

- Oui
- Non

LFD_Q20

Vous considérez-vous désavantagé sur le plan du travail à cause de votre état?

- Oui
- Non

(b) Perception des désavantages en matière d'emploi

EDE_Q30

Croyez-vous qu'à cause de votre état il vous serait difficile de changer d'emploi ou d'obtenir de l'avancement dans votre emploi actuel?

- Oui, très difficile
- Oui, difficile
- Non, aucune difficulté

LFD_Q25

Croyez-vous que votre employeur actuel ou qu'un employeur éventuel vous considérerait comme étant désavantagé sur le plan du travail à cause de votre état?

- Oui
- Non

(c) Adaptations en milieu de travail

EMO_Q05

À cause de votre état, [avez-vous/auriez-vous] besoin d'une ou des choses suivantes pour être capable de travailler?

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> 01 : Tâches modifiées ou différentes | <input type="radio"/> 08 : Poste de travail modifié ou ergonomique |
| <input type="radio"/> 02 : Travail à la maison | <input type="radio"/> 09 : Chaise spéciale ou soutien dorsal |
| <input type="radio"/> 03 : Horaire flexible ou réduction du temps de travail | <input type="radio"/> 10 : Mains courantes, rampes d'accès ou portes d'entrée ou couloirs élargis |
| <input type="radio"/> 04 : Soutien humain (p. ex. lecteur, interprète en langage gestuel, instructeur ou assistant personnel) | <input type="radio"/> 11 : Stationnement adapté ou accessible |
| <input type="radio"/> 05 : Aides techniques (p. ex. synthétiseur vocal, ATS, système à infrarouge ou appareil portable de prise de notes) | <input type="radio"/> 12 : Ascenseurs adaptés |
| <input type="radio"/> 06 : Ordinateur, ordinateur portable ou tablette électronique avec un logiciel spécialisé ou autres mesures d'adaptation (p. ex. le braille, logiciel de grossissement de texte, logiciel de reconnaissance vocale ou lecteur d'écran) | <input type="radio"/> 13 : Toilettes adaptées |
| <input type="radio"/> 07 : Aides à la communication (p. ex. du matériel de lecture en braille ou en gros caractères ou de l'équipement d'enregistrement) | <input type="radio"/> 14 : Transport adapté |
| | <input type="radio"/> 15 : Autre équipement, aide ou aménagement spécial – précisez :
_____ |
| | <input type="radio"/> 16 : Aucune de ces réponses |

Une réponse affirmative à l'une de ces questions permet de déterminer que les répondants font partie des personnes handicapées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

3.3 Notes spéciales

Recensement de 2016 : arrondissement aléatoire, suppression et confidentialité

Arrondissement aléatoire

Tirées des données du recensement, les estimations présentées dans ce rapport ont fait l'objet d'un arrondissement aléatoire – une procédure de confidentialité visant à empêcher la possibilité d'associer les données statistiques à toute personne identifiable. Selon cette méthode, tous les chiffres, y compris les totaux et les marges, sont arrondis de manière aléatoire à la hausse ou à la baisse par un multiple de « 5 » et, dans certains cas, par un multiple de « 10 ». Cette technique assure une protection efficace contre la divulgation sans ajouter d'erreur significative dans les données du recensement.

Il ne faut pas oublier que les totaux et les marges sont arrondis séparément et qu'ils ne correspondent pas nécessairement à la somme des chiffres arrondis séparément dans les répartitions. Des différences mineures peuvent en outre survenir dans les totaux et dans les valeurs des cellules entre diverses tabulations de données. De même, les pourcentages – calculés à l'aide de données arrondies – ne totalisent pas nécessairement 100 %. Les statistiques, comme les médianes, les quartiles et les percentiles, sont calculées selon la méthode habituelle.

Des déviations entre les données peuvent se produire lors du cumul de données arrondies. Les imprécisions qui découlent de l'arrondissement des données ont tendance à s'annuler mutuellement lorsque les cellules de données sont cumulées de nouveau. Il est néanmoins possible de minimiser les déviations entre les données au moyen du cumul de sous-totaux appropriés, dans la mesure du possible.

Il est possible d'utiliser des tableaux personnalisés pour obtenir un maximum de précision. Dans le cas des produits personnalisés, le cumul est effectué au moyen de dossiers de bases de données distincts provenant du recensement. L'arrondissement aléatoire a seulement lieu après le cumul des cellules de données, ce qui minimise les déviations.

Suppression et confidentialité

En plus de l'arrondissement aléatoire, on a adopté la technique de la suppression des régions, afin d'assurer encore mieux la confidentialité des réponses des répondants. Dans le cadre de la suppression des régions, toutes les données caractéristiques du recensement se rapportant aux régions géographiques dont la population est inférieure à **40** personnes sont supprimées. Toutefois, si les données de recensement désignent des codes postaux composés de 6 caractères, des groupes d'îlots de diffusion ou des groupes de côtés d'îlot, elles sont supprimées si la population totale de la région est de moins de **100** personnes.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la qualité des données de recensement, veuillez consulter le [Guide du Recensement de la population, 2016](#) de Statistique Canada.

3.4 Enquête canadienne sur l'incapacité

L'Enquête canadienne sur l'incapacité, une enquête de suivi menée tous les cinq ans, sert à recueillir des renseignements sur les adultes dont les activités quotidiennes sont limitées par un état ou un problème de santé de longue durée. L'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 s'est déroulée du 1^{er} mars au 31 août 2017. La méthodologie et le contenu de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 ont fait l'objet d'améliorations, ce qui pourrait avoir des répercussions sur la comparabilité avec les données provenant de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012. Voici un résumé des principales différences entre l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 et celle de 2012 :

Questions de détermination des incapacités

Dans l'ensemble, l'Enquête canadienne sur l'incapacité contenait les mêmes questions relatives à l'équité en matière d'emploi. La modification la plus importante touche toutefois les questions d'identification des incapacités du recensement visant à identifier des candidats possibles pour répondre aux questions de suivi dans l'Enquête canadienne sur l'incapacité.

Par le passé, les répondants au recensement étaient appelés à répondre à deux questions : 1) Éprouvez-vous des difficultés à entendre, à voir, à communiquer, à marcher, à monter un escalier, à se pencher, à apprendre ou à faire d'autres activités semblables?; 2) à la maison, à l'école, au travail ou dans d'autres activités? En règle générale, ces questions permettent de sélectionner 22,3 % de la population canadienne pour la base d'échantillonnage de l'Enquête canadienne sur l'incapacité.

Dans le cycle du Recensement de 2016, y compris l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, le nombre de problèmes de santé a été accru pour inclure ce qui suit :

- les notions de mobilité, de flexibilité et de dextérité ont remplacé la notion de marche et de mobilité.
- une nouvelle catégorie portant sur la douleur a été ajoutée; et
- des notions liées au développement, à la mémoire et à la santé mentale ont remplacé l'unique catégorie des problèmes d'ordre émotionnel et psychologique.

Les modifications apportées aux questions de sélection du Recensement de 2016 ont permis d'accroître le nombre de personnes ayant une incapacité – et plus particulièrement les personnes ayant une incapacité cognitive ou liée à la santé mentale – dans le champ de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, comparativement à celle de 2012. En effet, ces questions ont permis de sélectionner 35 % de la population canadienne dans la base d'échantillonnage de l'Enquête.

Méthodes de collecte de données

Dans le cadre de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, la collecte des données a été effectuée à l'aide d'un questionnaire électronique auquel les répondants ont répondu par eux-mêmes en ligne, ou encore au téléphone par l'entremise d'un intervieweur. Près de deux répondants sur cinq (40 %) ont choisi de répondre au questionnaire par eux-mêmes en ligne. Ce changement pourrait avoir une incidence sur les données recueillies aux fins de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012, laquelle a été entièrement réalisée au moyen d'entrevues téléphoniques.

Intervalle entre le recensement et l'Enquête canadienne sur l'incapacité

L'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 s'est déroulée de 10 à 16 mois après le Recensement de 2016, ce qui correspond à un intervalle plus court que l'intervalle de 16 à 20 mois qui a séparé l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012. Néanmoins, dans les deux cas, il a fallu ajuster la pondération de l'absence d'échantillon pour éviter de surestimer la prévalence des incapacités relatives à des pertes causées par les décès, par les placements en établissement et par les personnes qui ont quitté le pays. Cette mise au point, qui tenait compte de la durée de l'intervalle, pourrait avoir une légère incidence sur les comparaisons entre les deux cycles.

Taux de réponse

Aux fins de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, la base d'échantillonnage a été établie en fonction du questionnaire obligatoire du Recensement de 2016, dont le taux de réponse s'est établi à 97,8 % (pour la version longue du questionnaire). La base d'échantillonnage de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 a été établie en fonction de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 à participation volontaire, dont le taux de réponse s'est établi à 77,2 %. Cet écart pourrait avoir une incidence sur les résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

Contenu du questionnaire

Le contenu de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 a fait l'objet de nombreuses modifications par rapport au cycle de 2012. Plusieurs nouveaux modules ont été ajoutés à la version de 2017, et plusieurs modules ont également fait l'objet d'une profonde réorganisation. L'ordre des questions a été modifié de manière à mieux refléter les indicateurs communs de l'emploi relevés dans d'autres enquêtes sur le travail de Statistique Canada. Une partie du contenu du cycle de 2012 a été retiré de celui de 2017 pour ne pas alourdir le fardeau du répondant causé par l'ajout substantiel de nouveau contenu.

Bref, ces modifications, et plus particulièrement celles apportées aux questions de sélection du recensement, compliquent la comparaison des données sur l'incapacité provenant des enquêtes canadiennes sur l'incapacité de 2012 et de 2017. Pour obtenir de plus amples détails, veuillez consulter l'[Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017 : Guide des concepts et méthodes](#) de Statistique Canada.



4. Considérations sur les données

4.1 Disponibilité sur le marché du travail

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* « a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages [...] en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence » (article 2 de la *Loi*).

À cette fin, la *Loi* oblige les employeurs à analyser leur main-d'œuvre et à prendre des mesures lorsque l'un des quatre groupes désignés est sous-représenté par rapport à sa disponibilité sur le marché du travail canadien; il s'agit de la DMT des membres des groupes désignés ayant des compétences semblables dans l'un ou l'autre des groupes suivants :

- (a) l'ensemble de la population apte au travail;
- (b) les secteurs de la population apte au travail susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où l'employeur serait fondé à choisir ses salariés (article 5 de la *Loi*, article 6 du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*).

La nature des emplois au sein d'une organisation permet de déterminer des secteurs raisonnables dans lesquels il convient de choisir des employés. À titre d'exemple, dans le cas des emplois hautement spécialisés, il peut être nécessaire de procéder au recrutement dans une zone plus vaste, par exemple à l'échelle d'une province, d'une région, voire du pays. Pour les emplois qui requièrent des compétences moins spécialisées, le recrutement peut s'effectuer à l'échelle locale, par exemple une région métropolitaine de recensement (RMR).

Conformément aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Programme du travail fournit des taux de disponibilité aux employeurs qui participent au Programme légiféré d'équité en matière d'emploi et aux entrepreneurs qui participent au Programme de contrats fédéraux (PCF). Des données sur la DMT sont également publiées sur le [portail Gouvernement ouvert](#).

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

Les employeurs suivants sont visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* :

1. les entreprises qui emploient au moins 100 personnes dans le secteur privé sous réglementation fédérale, les sociétés d'État fédérales et les autres entreprises publiques fédérales;
2. les organismes de l'administration publique centrale énumérés à l'annexe I ou IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (ministères et organismes fédéraux);
3. les employeurs distincts du secteur public fédéral qui comptent 100 salariés ou plus, énumérés à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (organismes distincts);
4. les autres employeurs du secteur public comptant 100 salariés ou plus, y compris les Forces canadiennes (officiers et sous-officiers des Forces régulières et des Forces de réserve) et la Gendarmerie royale du Canada (membres réguliers et civils, à l'exception des fonctionnaires fédéraux);
5. les entrepreneurs fédéraux sous réglementation provinciale offrant des biens et des services, qui comptent au moins 100 employés à temps plein ou permanents à temps partiel au Canada et à qui le gouvernement fédéral octroie des contrats de plus d'un million de dollars.

4.3 Région métropolitaine de recensement

Une RMR est formée d'une ou de plusieurs municipalités adjacentes qui sont situées autour d'un grand noyau urbain. Il s'agit d'un concept géographique important du recensement à comprendre et à utiliser, car les employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* effectuent l'analyse de l'effectif à l'aide des données de la RMR.

On comptait 35 RMR au Canada en 2016, comparativement à 33 en 2011. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le concept de la RMR, veuillez consulter le [Dictionnaire, Recensement de la population, 2016](#) de Statistique Canada. L'[annexe E](#) du présent rapport contient la liste complète des RMR et de leurs municipalités, et renvoie à la série « [Perspective géographique](#) » de Statistique Canada sur chaque RMR et leurs limites géographiques. En raison de la taille très réduite de l'échantillon de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, les données par RMR pour les personnes handicapées ne sont pas disponibles.

4.4 Classification nationale des professions

La Classification nationale des professions (CNP) est le système de classification, reconnu à l'échelle nationale, des professions qui forment le marché du travail canadien. Les codes de la CNP, qui désignent les genres et les niveaux de compétence, jettent les bases du regroupement des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME). Dans le Recensement de 2016, les données sur les professions reposent sur la [Classification nationale des professions \(CNP\) 2016](#).

4.5 Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi

Les employeurs assujettis au Programme légiféré d'équité en matière d'emploi ou au Programme de contrats fédéraux ainsi que les employeurs distincts doivent, aux fins d'établissement de leurs rapports, regrouper les codes de la CNP assignés aux postes existants au sein de leur organisation dans 14 CPÉME (voir l'[annexe D](#)). Les CPÉME ont été élaborés afin de refléter la structure sous-jacente de l'économie. Le regroupement des codes de la CNP par CPÉME permet aux employeurs de suivre l'évolution de la carrière des membres des groupes désignés d'un secteur à l'autre ainsi que d'un niveau hiérarchique de l'organisation à un autre.

Pour obtenir de plus amples détails, veuillez consulter une liste complète des CPÉME et les groupes de base correspondants à l'[annexe C](#), de même qu'une définition des CPÉME à l'[annexe D](#).



5. Questions et réponses

Q Qu'est-ce qu'est la disponibilité sur le marché du travail?

A La disponibilité sur le marché du travail canadien est le point de référence à partir duquel les employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* peuvent mesurer leur rendement en matière d'équité. Ces estimations sont établies à l'aide de données provenant du recensement et de l'enquête postcensitaire sur l'incapacité réalisée par Statistique Canada. Les données les plus récentes sur la DMT proviennent du Recensement de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Les données sur la DMT des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles visent les personnes âgées de 15 ans et plus qui travaillaient dans la profession de leur choix en 2015 ou 2016. Les données sur la DMT des personnes handicapées (au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*) portent sur les personnes âgées de 15 à 64 ans qui travaillaient en 2016 ou en 2017.

Q L'équité en matière d'emploi signifie-t-elle que l'on doit recruter des personnes qui ne sont pas qualifiées?

A L'équité en matière d'emploi vise à offrir des chances égales à toutes les personnes qualifiées; autrement dit, seules les capacités comptent du point de vue de l'équité en matière d'emploi. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été adoptée dans le but d'éliminer les désavantages systématiques que subissent les quatre groupes désignés sur le marché du travail. Étant donné que les données démontrent que ces désavantages persistent encore à ce jour, l'équité en matière d'emploi contribue à assurer des conditions équitables pour les personnes qualifiées.

Q La situation s'est-elle améliorée pour les femmes grâce à l'augmentation de leur niveau de scolarité au fil des années?

A L'atteinte d'une égalité complète des chances pour les femmes requiert l'apport d'améliorations sur de nombreux fronts. Les femmes du Canada se sont hissées aux premiers rangs mondiaux en matière de réussite scolaire, ce qui devrait se refléter dans leur vie professionnelle. C'est pourquoi le Canada s'est joint à de nombreux pays développés dans le but d'adopter de nouvelles mesures visant à garantir un salaire équitable pour les femmes. L'application continue de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* permet de multiplier les occasions pour les femmes de travailler dans les créneaux professionnels les plus prestigieux. À titre d'exemple, le nombre de femmes inscrites à des programmes de gestion au niveau du baccalauréat et de la maîtrise s'approche de celui des hommes. Il ressort des taux de DMT pour les postes de gestionnaires que le soutien apporté par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est toujours nécessaire.

Q Les chiffres de population des Autochtones et des minorités visibles ne sont-ils pas gonflés?

A Selon toute vraisemblance, les chiffres sont plus exacts que jamais auparavant. En effet, Statistique Canada a rétabli la version longue du questionnaire obligatoire du recensement en 2016 pour remplacer l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011 à participation volontaire. Cette mesure a notamment permis d'accroître l'exactitude des chiffres de population pour tous les groupes désignés : le taux de non-réponse s'est établi à 2 % pour le Recensement de 2016, alors que 23 % des Canadiens n'avaient pas rempli le formulaire de l'Enquête nationale auprès des ménages en 2011.

Le Recensement de 2016 s'est par ailleurs avéré plus inclusif que l'Enquête nationale auprès des ménages. À preuve, 36 réserves et établissement (10 % du total) ont été partiellement dénombrés en 2011, comparativement à seulement 14 en 2016.

Q Pourquoi la disponibilité des personnes handicapées a-t-elle augmenté à ce point?

A En premier lieu, leur disponibilité a augmenté, car un plus grand nombre de personnes souffrent de problèmes qui nuisent à leur vie quotidienne et les empêchent de gagner leur vie. Étant donné que la génération la plus importante au Canada¹⁶, la génération du baby-boom, a atteint l'âge de la retraite ou s'en approche, le nombre de personnes vivant avec des limitations a connu une croissance rapide¹⁷. En deuxième lieu, les personnes de tous les âges semblent plus enclines à déclarer ces limitations. Ce nouvel état d'esprit se traduit dans l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017, et les résultats correspondent à la fourchette établie dans les recherches antérieures.

Q La diversité est-elle importante?

A Tout le monde peut faire la différence. Autrefois, la productivité du Canada reposait sur un système au sein duquel les travailleurs répétaient de petites tâches à maintes reprises pour produire des biens et des services. Or, dans un environnement économique plus concurrentiel, la capacité d'adaptation revêt une plus grande importance, si bien que la présence de travailleurs dotés d'une expérience diversifiée devient un atout précieux. Ce principe a été démontré dans beaucoup d'études récentes, lesquelles ont presque invariablement établi que la diversité améliore le rendement au sein des entreprises¹⁸. La diversité établit la réputation d'équité d'un employeur, ce qui améliore le recrutement et la rétention de son effectif. D'ailleurs, les organismes internationaux, comme l'OCDE ou le Forum économique mondial, ont ajouté des mesures de diversité à leurs indicateurs économiques.

¹⁶ Données tirées de la base canadienne de données sur l'état civil.

¹⁷ Statistique Canada a produit des profils des personnes souffrant d'incapacités précises. Ces profils indiquent que l'incidence de l'incapacité augmente avec l'âge pour tous les types d'incapacité.

¹⁸ Galinsky, Adam D., Andrew R. Todd, Astrid C. Homan, Katherine W. Phillips, Evan P. Apfelbaum, Stacey J. Sasaki, Jennifer A. Richeson, Jennifer B. Olayon, et William W. Maddux (2015); « Maximizing the Gains and Minimizing the Pains of Diversity: A Policy Perspective »; *Perspectives on Psychological Science*, Vol. 10(6).

Q Comment l'Enquête canadienne sur l'incapacité a-t-elle augmenté le nombre d'incapacités à ce point?

A Statistique Canada effectue l'Enquête canadienne sur l'incapacité à titre de suivi auprès des répondants du recensement qui ont indiqué souffrir d'une condition de longue durée qui limite les activités de leur vie quotidienne. Ainsi, le Recensement de 2016 contenait des questions portant sur un certain nombre de limitations précises, ce qui a alloué plus de temps aux répondants pour évaluer leur situation et relever leurs incapacités. L'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 contenait une seule question, qui comprenait une liste d'incapacités plus courte. Par conséquent, la proportion de la population canadienne âgée de 15 ans ou plus qui déclare une ou plusieurs incapacités a augmenté, passant de 14 % en 2012 à 24 % en 2017.

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

QUESTIONS 7 ET 8		ACTIVITÉS DE LA VIE QUOTIDIENNE	
7	<p>Cette personne a-t-elle une quelconque difficulté à entendre, à voir, à communiquer, à marcher, à monter un escalier, à se pencher, à apprendre ou à faire d'autres activités semblables?</p>	<input type="radio"/> Oui, parfois <input type="radio"/> Oui, souvent <input type="radio"/> Non	<input type="radio"/> Oui, parfois <input type="radio"/> Oui, souvent <input type="radio"/> Non
8	<p>Est-ce qu'un état physique ou un état mental ou un problème de santé réduit la quantité ou le genre d'activités que cette personne peut faire :</p>		
	a) à la maison?	<input type="radio"/> Oui, parfois <input type="radio"/> Oui, souvent <input type="radio"/> Non	<input type="radio"/> Oui, parfois <input type="radio"/> Oui, souvent <input type="radio"/> Non
	b) au travail ou à l'école?	<input type="radio"/> Oui, parfois <input type="radio"/> Oui, souvent <input type="radio"/> Non <input type="radio"/> Ne s'applique pas	<input type="radio"/> Oui, parfois <input type="radio"/> Oui, souvent <input type="radio"/> Non <input type="radio"/> Ne s'applique pas
	c) dans d'autres activités, par exemple, dans les déplacements ou les loisirs?	<input type="radio"/> Oui, parfois <input type="radio"/> Oui, souvent <input type="radio"/> Non	<input type="radio"/> Oui, parfois <input type="radio"/> Oui, souvent <input type="radio"/> Non

Questionnaire du Recensement de 2016

QUESTION 11

ACTIVITÉS DE LA VIE QUOTIDIENNE

La question suivante porte sur les difficultés qu'une personne pourrait avoir à faire certaines activités. Seulement les **difficultés ou conditions à long terme** qui durent depuis six mois ou qui pourraient durer **six mois ou plus** devraient être considérées.

11 Cette personne a-t-elle :

a) une quelconque difficulté à voir (même en portant des lunettes ou des verres de contact)?

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

b) une quelconque difficulté à entendre (même en utilisant un appareil auditif)?

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

c) une quelconque difficulté à marcher, à utiliser des escaliers, à se servir de ses mains ou de ses doigts ou à faire d'autres activités physiques?

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

d) une quelconque difficulté à apprendre, à retenir de l'information ou à se concentrer?

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

e) une quelconque condition d'ordre émotionnel, psychologique ou de santé mentale (p. ex. anxiété, dépression, trouble bipolaire, toxicomanie, anorexie, etc.)?

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

f) d'autres problèmes de santé, ou conditions à long terme, qui durent depuis six mois ou qui pourraient durer six mois ou plus?

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

- Non
 Parfois
 Souvent
 Toujours

Exclure: tout problème de santé déjà mentionné ci-dessus.

Annexe A

Tendances récentes en matière de pratiques en milieu de travail

Pleins feux sur les tendances récentes en matière de pratiques en milieu de travail

Les données et les recherches externes mettent en évidence des changements importants sur les marchés du travail du point de vue l'équité en matière d'emploi dans les secteurs de compétence fédérale. La tension des marchés, les faibles taux de chômage et la pénurie de candidats ont obligé les employeurs à revoir leurs stratégies en matière de ressources humaines pour trouver des approches et des technologies novatrices visant à renforcer la diversité et l'inclusion de leur main-d'œuvre. Voici deux exemples choisis parmi les nombreuses nouvelles approches prometteuses en milieu de travail.

1. L'importance de l'inclusion et de la diversité

L'économie du Canada a augmenté sa productivité en formant de nombreux travailleurs pour qu'ils accomplissent un ensemble de tâches qu'ils peuvent répéter à de nombreuses reprises¹⁹.

Toutefois, aucun travailleur ne peut en savoir assez pour accomplir toutes les tâches qui doivent être accomplies. Dans un monde fondé sur les échanges, cela signifie qu'il faut embaucher des travailleurs qui ont toutes les compétences requises et dont les différentes expériences peuvent contribuer à la croissance; en un mot, il s'agit de diversité.

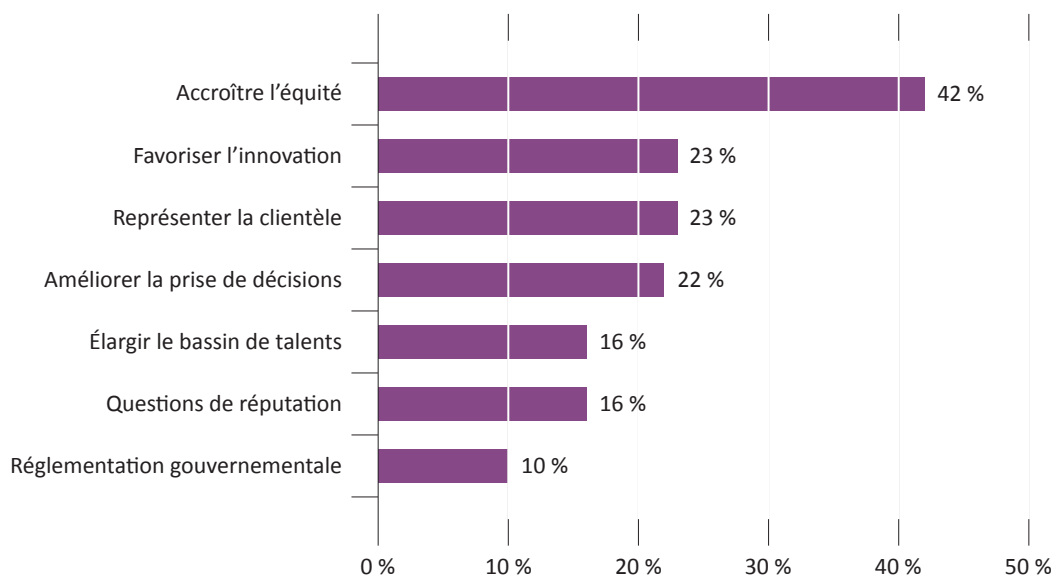
« Sur l'ensemble des connaissances de la société, une seule personne ne sait pratiquement rien, quel que soit son niveau d'éducation ou d'intelligence! »

– Sherwin Rosen

¹⁹ Rosen, Sherwin. « Markets and diversity », American Economic Review, vol. 92, No 1, 2002.

Les enquêtes menées par le Forum économique mondial font état de différentes raisons pour lesquelles la diversité est efficace. Les employeurs invoquent leur réputation en matière d'équité et d'égalité comme des outils de recrutement. La diversité contribue à augmenter les taux de conservation du personnel et est plus rentable que le fait de devoir gérer un roulement élevé du personnel et de devoir sans cesse reprendre les formations.

DIAGRAMME 26 Raisons pour lesquelles les entreprises diversifient leur personnel (pourcentage des entreprises participantes, à l'échelle mondiale)



Source : Forum économique mondial, *The Future of Jobs Report*, 2016

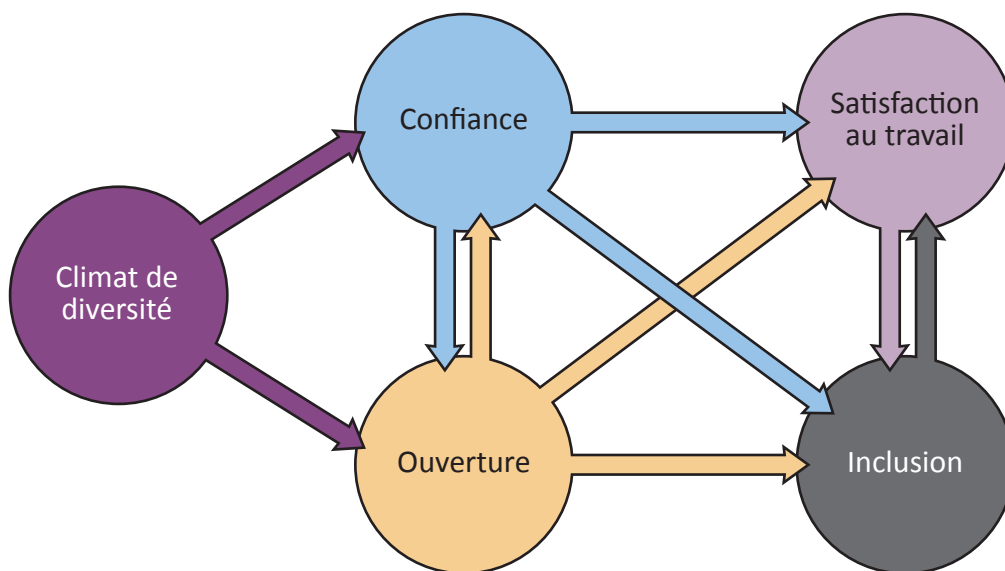
« *Votre personnel doit ressembler à votre clientèle* » est la règle la plus connue à suivre pour faire progresser une entreprise en utilisant la diversité. Cette façon de faire fait en sorte que les membres du personnel peuvent trouver des marchés facilement et s'adaptent rapidement lorsque les résultats attendus ne sont pas au

rendez-vous. Indirectement, l'embauche d'employés provenant d'autres cultures peut permettre d'obtenir de l'information sur le marché de leur pays d'origine et de stimuler la rentabilité d'une entreprise exportatrice²⁰.

La diversité dans les équipes de cadres améliore le rendement. Dans une étude menée auprès de 1 000 entreprises dans 12 pays, Hunt et²¹ ses collaborateurs ont montré que la diversité des genres dans les équipes de cadres est associée à une meilleure rentabilité et à la création de valeur. Les entreprises qui affichent une grande diversité ethnique sont beaucoup plus susceptibles de faire partie des entreprises les plus rentables²².

DIAGRAMME 27

Effets de l'établissement d'un climat favorable à la diversité



Source : Hofhuis et coll., 2016

²⁰ Bloom, Michael (2009); *Immigrant-Friendly Business: Integrating Immigrant Talent into the Workplace*; à une conférence sur la diversité du Conference Board du Canada, Toronto, 2 décembre 2009.

²¹ Hunt, Vivian, Sara Prince, Sundiafu Dixon-Fyle et Loreina Lee (2015); *Delivering Through Diversity*, McKinsey & Company, New York.

²² [Galinski et coll.](#) présentent une bibliographie exhaustive sur l'importance de la diversité (avantages et inconvénients).

Idéalement, les cadres devraient mettre en place un climat favorable à la diversité dans leur milieu de travail, ce qui comprend la confiance et l'ouverture pour renforcer la satisfaction au travail et l'inclusion.

Voici les mesures qui permettent de mettre en place un climat favorable à l'équité ²³ :

- À l'étape du recrutement, mettre de l'avant les renseignements susceptibles d'attirer des candidats qui accroîtront la diversité de l'entreprise;
- Offrir une formation en matière de diversité au travail;
- Voir à ce que toutes les politiques de gestion des ressources humaines soient transparentes;
- Prendre des mesures d'adaptation – fêtes religieuses, besoins en matière de garde d'enfants, horaires de travail flexibles, exigences vestimentaires, etc.;
- Donner aux employés des raisons de rester;
 - Montrer aux nouveaux employés le contexte global dans lequel leur travail s'inscrit;
 - Informer les nouveaux employés sur la culture de l'entreprise;
 - Donner aux employés des possibilités d'avancement.

À long terme, la diversité bénéficie aux collectivités. Dans une vaste étude sur 160 villes américaines, Ottaviano et Peri²⁴ ont montré que la diversité culturelle améliore la productivité de l'ensemble de la collectivité. Kemeny et Cooke²⁵ ont publié des résultats similaires. En fait, les nombreux indicateurs économiques du rapport annuel sur la compétitivité mondiale (*World Competitiveness Report*) comprennent maintenant une *mesure de la diversité qui porte sur les femmes et la communauté LGBT*.

²³ Adaptés à partir de plusieurs présentations à une conférence du Conference Board du Canada organisée à Toronto en décembre 2009.

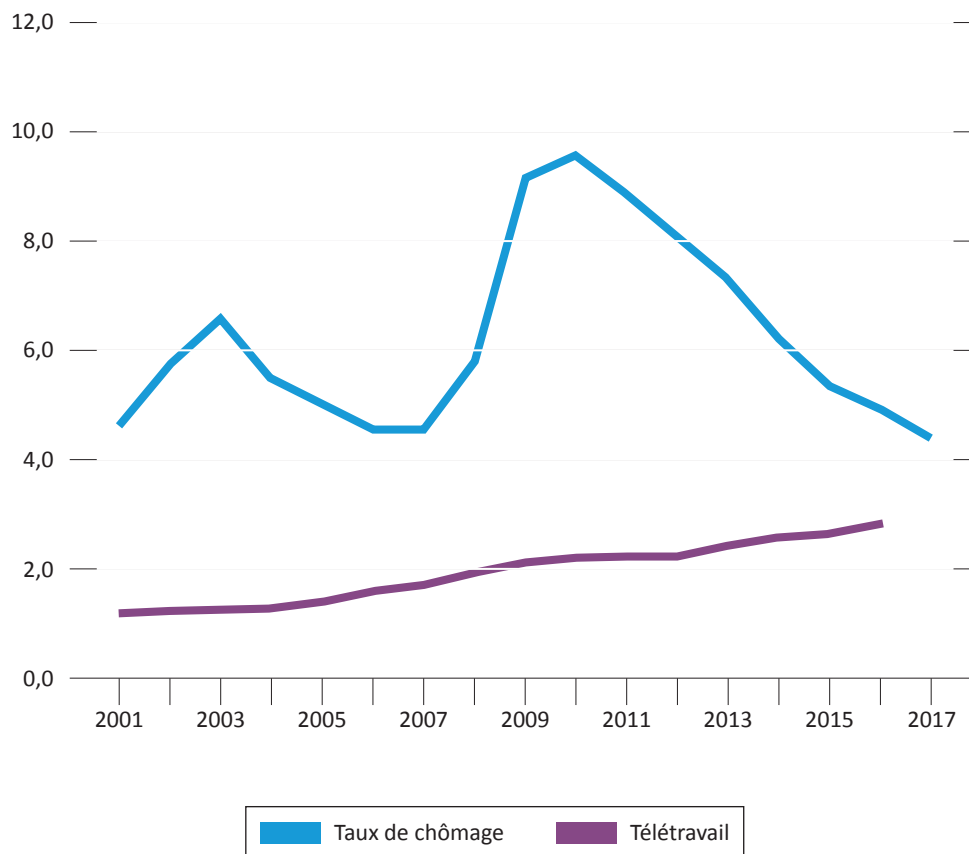
²⁴ Ottaviano, Gianmarco I. P. et Giovanni Peri (2003), « The Economic Value of Cultural Diversity ».

²⁵ Kemeny, Thomas et Abigail Cooke (2017); « Spillovers from immigrant diversity in cities ».; *Journal of Economic Geography*, 18 (213-245).

2. Télétravail

Les recherches indiquent que les employeurs élargissent leur bassin de candidats, améliorent leur productivité et réduisent leurs coûts lorsqu'ils prévoient des activités de télétravail dans leurs opérations. Les candidats, de leur côté, peuvent bénéficier du télétravail pour éviter les longs déplacements ou augmenter leur revenu potentiel; dans le cas des candidats qui sont les plus isolés, le télétravail peut représenter leur seule chance de travailler²⁶.

DIAGRAMME 28 Taux de chômage aux États-Unis et pourcentage des travailleurs qui font du télétravail



²⁶ Abel, Amy et Gad Levanon (2012); *The Incredible Disappearing Office: Making Telework Work*; New York, le Conference Board.

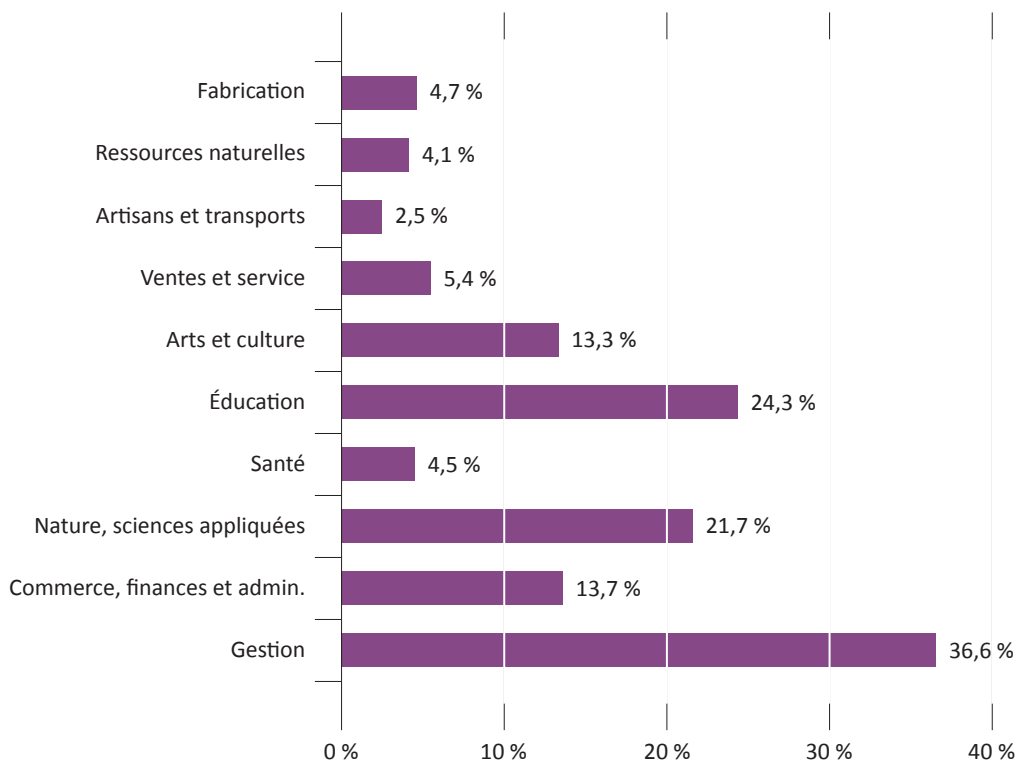
Aux États-Unis, il y a approximativement autant de télétravailleurs à temps plein – qui travaillent à l’extérieur du principal lieu de travail de leur employeur – que de chômeurs. Au Canada, les données de l’Enquête sociale générale de 2016 révèlent que 2,3 millions de travailleurs rémunérés (12,7 % de la main-d’œuvre) font au moins une heure de télétravail par semaine. Parmi eux, plus de 500 000 travailleurs font du télétravail pendant plus de 15 heures par semaine (il s’agit du point à partir duquel le travail est assurable aux fins de l’assurance-emploi), ce qui permet de croire que le télétravail est approximativement aussi fréquent au Canada qu’aux États-Unis.

Le télétravail est associé aux professions de l’économie du savoir. Plus du tiers des travailleurs qui occupent des postes de gestion²⁷ effectuent déjà du télétravail, et la proportion dans les secteurs de l’éducation, des sciences naturelles et des sciences appliquées est de plus de 20 %. À l’opposé, la proportion de télétravailleurs est inférieure à la moitié de la moyenne nationale dans les postes peu spécialisés des secteurs de la vente et des services, dans les postes du secteur de la fabrication, de l’extraction de ressources naturelles, dans les métiers spécialisés et les transports. Le télétravail est peu fréquent dans le domaine des soins de santé, qui nécessite une interaction de près entre le patient et le fournisseur de soins.

²⁷ L’Enquête sociale générale n’a pas utilisé le Code national des professions (CNP), qui est généralement accepté, ni les catégories professionnelles de l’équité en matière d’emploi utilisées par le Programme du travail.

DIAGRAMME 29

Proportion de la main-d'œuvre qui fait du télétravail, par profession



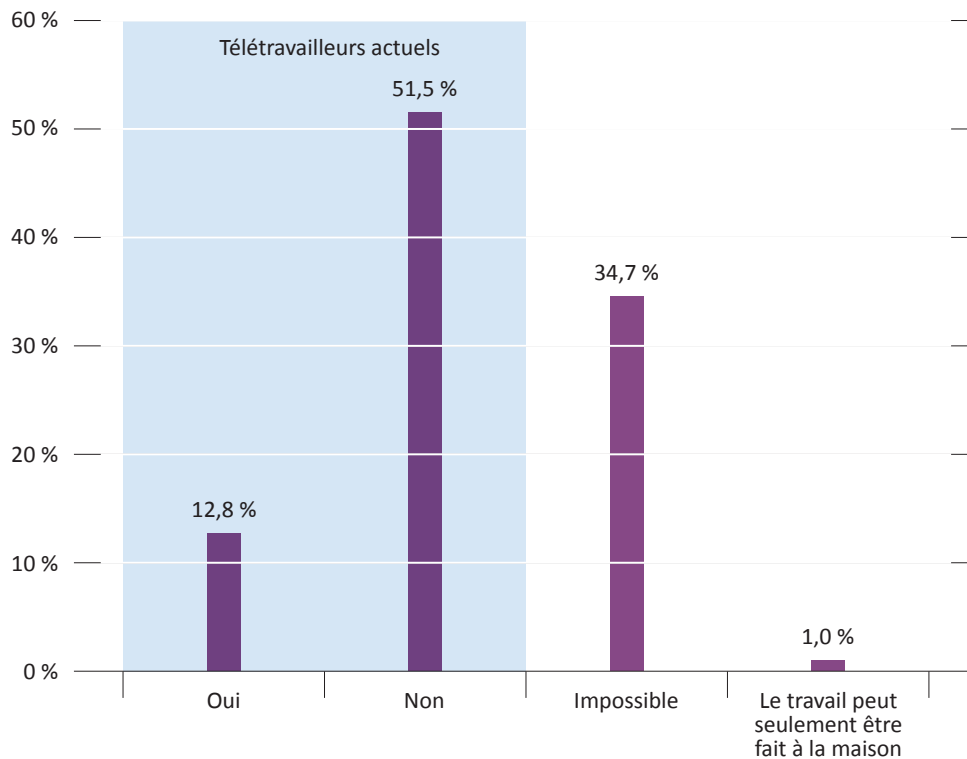
Source : Enquête sociale générale du Canada 2016

Les données de l'Enquête sociale générale montrent également que le télétravail pourrait progresser grandement au cours du cycle de recensement de 2016 à 2021 et par la suite.

- Dans plus de la moitié de tous les postes, le télétravail n'est pas utilisé, mais pourrait l'être.
- Environ un poste sur trois (34,7 %) comporte des tâches qui peuvent seulement être effectuées sur place.
- Les autres postes permettent le télétravail ou le travail à domicile.

La combinaison du resserrement du marché du travail et du grand nombre d'emplois qui sont susceptibles de faire l'objet d'une réorganisation en faveur du télétravail fait monter la probabilité que le télétravail s'étende au-delà du cycle du recensement de 2016.

DIAGRAMME 30 Le travail des Canadiens peut-il être fait à la maison?

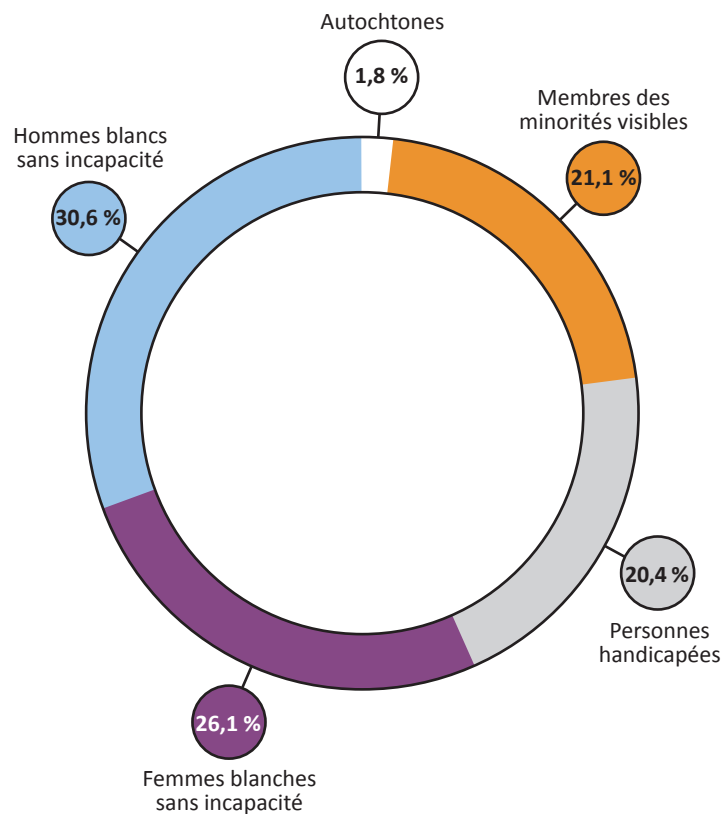


Source : Enquête sociale générale du Canada 2016

L'utilisation du télétravail à des fins de recrutement devrait bénéficier grandement aux groupes désignés : près de 70 % des télétravailleurs sont des membres des groupes désignés. Par exemple, près du quart des télétravailleurs sont des personnes handicapées, alors que leur disponibilité sur le marché du travail est à 9,1 %, ce qui suggère que les personnes handicapées représentent une part disproportionnée des télétravailleurs.

DIAGRAMME 31

Proportion des membres de ces groupes qui font du télétravail



Source : Enquête sociale générale du Canada de 2016

La documentation actuelle permet de croire que les modalités de télétravail donnent les meilleurs résultats lorsque la direction prend des mesures suivantes :

- sélectionner les opérations qui se prêtent le mieux au télétravail (le travail de création ou la recherche s'améliorent lorsqu'elles sont effectuées en télétravail; les tâches répétitives comme la saisie de données sont moins efficaces lorsqu'elles sont effectuées en télétravail);
- discuter des raisons de l'adoption du télétravail et des critères auxquels tous les employés sont soumis afin d'éviter de créer des conflits dans le milieu de travail;
- procéder au suivi des résultats.

Annexe B

Réserves indiennes et établissements indiens partiellement dénombrés en 2016

Population des réserves indiennes et établissements pour la province de Québec

Réserves indiennes et établissements	2011	2006
Doncaster	s.o.	s.o.
Kahnawake	s.o.	s.o.
Kanesatake	s.o.	s.o.
Lac-Rapide	s.o.	s.o.

s.o. : Indisponible pour une période de référence précise. Réserves indiennes et établissements indiens partiellement dénombrés.

Population des réserves indiennes et établissements pour la province de l'Ontario

Réserves indiennes et établissements	2011	2006
Six Nations (Part) 40	946	s.o.
Six Nations (Part) 40	6 213	s.o.
Chippewas of the Thames First Nation 42	762	747
Oneida 41	1 282	s.o.
Wahta Mohawk Territory	s.o.	s.o.
Rankin Location 15D	s.o.	566
Goulais Bay 15A	s.o.	82
Pikangikum 14	s.o.	2 100

s.o. : Indisponible pour une période de référence précise. Réserves indiennes et établissements indiens partiellement dénombrés.

Population des réserves indiennes et établissements pour la province de l'Alberta

Réserves indiennes et établissements	2011	2006
Saddle Lake 125	s.o.	s.o.

s.o. : Indisponible pour une période de référence précise. Réserves indiennes et établissements indiens partiellement dénombrés.

Population des réserves indiennes et établissements pour la province de la Colombie-Britannique

Réserves indiennes et établissements	2011	2006
Esquimalt	s.o.	s.o.

s.o. : Indisponible pour une période de référence précise. Réserves indiennes et établissements indiens partiellement dénombrés.

Annexe C

Les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi et les groupes de base correspondants (CNP de 2016)

1. Cadres supérieurs²⁸

- 0011 Membres des corps législatifs
- 0012 Cadres supérieurs/cadres supérieures/cadres supérieures - administration publique
- 0013 Cadres supérieurs/cadres supérieures - services financiers, communications et autres services aux entreprises
- 0014 Cadres supérieurs/cadres supérieures - santé, enseignement, services sociaux et communautaires et associations mutuelles
- 0015 Cadres supérieurs/cadres supérieures - commerce, radiotélédiffusion et autres services, n.c.a.²⁹

- 0016 Cadres supérieurs/cadres supérieures – construction, transport, production et services d'utilité publique

2. Cadres intermédiaires et autres administrateurs²⁸

- 0111 Directeurs financiers/directrices financières
- 0112 Directeurs/directrices des ressources humaines
- 0113 Directeurs/directrices des achats
- 0114 Directeurs/directrices d'autres services administratifs
- 0121 Directeurs/directrices des assurances, de l'immobilier et du courtage financier

²⁸ Aucune catégorie de niveau de compétence n'a été attribuée aux professions de gestion parce que des facteurs autres que l'éducation et la formation (par exemple, l'expérience et le capital) sont souvent des déterminants d'emploi plus significatifs.

²⁹ n.c.a. = non classé ailleurs

0122	Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements	0412	Gestionnaires de la fonction publique – analyse économique, élaboration de politiques et administration de programmes
0124	Directeurs/directrices de la publicité, du marketing et des relations publiques	0413	Gestionnaires de la fonction publique – élaboration de politiques en matière d'éducation et administration de programmes
0125	Directeurs/directrices d'autres services aux entreprises	0414	Autres gestionnaires de la fonction publique
0131	Directeurs/directrices d'entreprises de télécommunications	0421	Administrateurs/administratrices – enseignement postsecondaire et formation professionnelle
0132	Directeurs/directrices des services postaux et de messageries	0422	Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire
0211	Directeurs/directrices des services de génie	0423	Directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels
0212	Directeurs/directrices des services d'architecture et de sciences	0431	Officiers/officières de direction des services de police
0213	Gestionnaires des systèmes informatiques		
0311	Directeurs/directrices des soins de santé		
0411	Gestionnaires de la fonction publique – élaboration de politiques et administration de programmes sociaux et de santé		

0432	Chefs et officiers supérieurs/officières supérieures des services d'incendie	0651	Directeurs/directrices du service à la clientèle et des services personnels, n.c.a. ³⁰
0433	Officiers/officières de direction des Forces armées canadiennes	0711	Directeurs/directrices de la construction
0511	Directeurs/directrices de bibliothèques, des archives, de musées et de galeries d'art	0712	Gestionnaires en construction et rénovation domiciliaire
0512	Directeurs/directrices – édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	0714	Directeurs/directrices de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles
0513	Directeurs/directrices de programmes et de services de sports, de loisirs et de conditionnement physique	0731	Directeurs/directrices des transports
0601	Directeurs/directrices des ventes corporatives	0811	Directeurs/directrices de l'exploitation des ressources naturelles et de la pêche
0621	Directeurs/directrices – commerce de détail et de gros	0821	Gestionnaires en agriculture
0631	Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires	0822	Gestionnaires en horticulture
0632	Directeurs/directrices des services d'hébergement	0823	Gestionnaires en aquaculture
		0911	Directeurs/directrices de la fabrication
		0912	Directeurs/directrices des services d'utilité publique

³⁰ n.c.a. = non classé ailleurs

3. Professionnels

- | | | | |
|------|--|------|--|
| 1111 | Vérificateurs/vérificatrices et comptables | 2115 | Autres professionnels/ professionnelles des sciences physiques |
| 1112 | Analystes financiers/ analystes financières et analystes en placements | 2121 | Biologistes et personnel scientifique assimilé |
| 1113 | Agents/agentes en valeurs, agents/agentes en placements et négociateurs/négociatrices en valeurs | 2122 | Professionnels/ professionnelles des sciences forestières |
| 1114 | Autres agents financiers/ agentes financières | 2123 | Agronomes, conseillers/ conseillères et spécialistes en agriculture |
| 1121 | Professionnels/ professionnelles en ressources humaines | 2131 | Ingénieurs civils/ ingénieures civiles |
| 1122 | Professionnels/ professionnelles des services-conseils en gestion aux entreprises | 2132 | Ingénieurs mécaniciens/ ingénieures mécaniciennes |
| 1123 | Professionnels/ professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques | 2133 | Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieures électriciennes et électroniciennes |
| 2111 | Physiciens/physiciennes et astronomes | 2134 | Ingénieurs chimistes/ ingénieures chimistes |
| 2112 | Chimistes | 2141 | Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication |
| 2113 | Géoscientifiques et océanographes | 2142 | Ingénieurs/ingénieures métallurgistes et des matériaux |
| 2114 | Météorologues et climatologues | 2143 | Ingénieurs miniers/ ingénieures minières |
| | | 2144 | Ingénieurs géologues/ ingénieures géologues |

2145	Ingénieurs/ingénieures de l'extraction et du raffinage du pétrole	2173	Ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel
2146	Ingénieurs/ingénieures en aérospatiale	2174	Programmeurs/ programmeuses et développeurs/ développeuses en médias interactifs
2147	Ingénieurs informaticiens/ingénieures informaticiennes (sauf ingénieurs/ingénieures et concepteurs/conceptrices en logiciel)	2175	Concepteurs/conceptrices et développeurs/ développeuses Web
2148	Autres ingénieurs/ ingénieures, n.c.a. ³¹	3011	Coordonnateurs/ coordonnatrices et superviseurs/ superviseuses des soins infirmiers
2151	Architectes	3012	Infirmiers autorisés/ infirmières autorisées et infirmiers psychiatriques autorisés/infirmières psychiatriques autorisées
2152	Architectes paysagistes	3111	Médecins spécialistes
2153	Urbanistes et planificateurs/ planificatrices de l'utilisation des sols	3112	Omnipraticiens/ omnipraticiennes et médecins en médecine familiale
2154	Arpenteurs-géomètres/ arpenteuses-géomètres	3113	Dentistes
2161	Mathématiciens/ mathématiciennes, statisticiens/statisticiennes et actuaires	3114	Vétérinaires
2171	Analystes et consultants/ consultantés en informatique	3121	Optométristes
2172	Analystes de bases de données et administrateurs/ administratrices de données	3122	Chiropraticiens/ chiropraticiennes

³¹ n.c.a. = non classé ailleurs

3124	Praticiens/praticiennes reliés en soins de santé primaire	4032	Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire
3125	Autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	4033	Conseillers/conseillères en information scolaire
3131	Pharmaciens/pharmaciennes	4111	Juges
3132	Diététistes et nutritionnistes	4112	Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)
3141	Audiologistes et orthophonistes	4151	Psychologues
3142	Physiothérapeutes	4152	Travailleurs sociaux/travailleuses sociales
3143	Ergothérapeutes	4153	Thérapeutes conjugaux/thérapeutes conjugales, thérapeutes familiaux/thérapeutes familiales et autres conseillers assimilés/conseillères assimilées
3144	Autres professionnels/professionnelles en thérapie et en diagnostic	4154	Personnel professionnel relié à la religion
4011	Professeurs/professeures et chargés/chargées de cours au niveau universitaire	4155	Agents/agentes de probation et de libération conditionnelle et personnel assimilé
4012	Assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire	4156	Conseillers/conseillères en emploi
4021	Enseignants/enseignantes au niveau collégial et autres instructeurs/institutrices en formation professionnelle	4161	Rechercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes, en sciences naturelles et appliquées
4031	Enseignants/enseignantes au niveau secondaire		

4162	Économistes, recherchistes et analystes des politiques économiques		en loisirs et en conditionnement physique
4163	Agents/agentes de développement économique, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en marketing	4168	Agents/agentes de programmes propres au gouvernement
4164	Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques sociales	4169	Autres professionnels/professionnelles des sciences sociales, n.c.a. ³²
4165	Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques de la santé	5111	Bibliothécaires
4166	Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques de l'enseignement	5112	Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices
4167	Recherchistes, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programme en sports,	5113	Archivistes
		5121	Auteurs/auteures, rédacteurs/rédactrices et écrivains/écrivaines
		5122	Réviseurs/révisseuses, rédacteurs-réviseurs/rédactrices-révisseuses et chefs du service des nouvelles
		5123	Journalistes
		5125	Traducteurs/traductrices, terminologues et interprètes
		5131	Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé

³² n.c.a. = non classé ailleurs

- | | |
|---|---|
| <p>5132 Chefs d'orchestre, compositeurs/compositrices et arrangeurs/arrangeuses</p> <p>5133 Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses</p> <p>5134 Danseurs/danseuses</p> <p>5135 Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes</p> <p>5136 Peintres, sculpteurs/sculpteuses et autres artistes des arts visuels</p> | <p>2224 Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche</p> <p>2225 Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture</p> <p>2231 Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil</p> <p>2232 Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique</p> |
|---|---|

4. Personnel semi-professionnel et technique

- | | |
|--|---|
| <p>2211 Technologues et techniciens/techniciennes en chimie</p> <p>2212 Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie</p> <p>2221 Technologues et techniciens/techniciennes en biologie</p> <p>2222 Inspecteurs/inspectrices des produits agricoles et de la pêche</p> <p>2223 Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières</p> | <p>2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication</p> <p>2234 Estimateurs/estimatrices en construction</p> <p>2241 Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique</p> <p>2242 Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens domestiques et commerciaux)</p> <p>2243 Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels</p> |
|--|---|

2244	Mécaniciens/ mécaniciennes, techniciens/techniciennes et contrôleurs/ contrôleuses d'avionique et d'instruments et d'appareillages électriques d'aéronefs	2264	Inspecteurs/inspectrices en construction
2251	Technologues et techniciens/techniciennes en architecture	2271	Pilotes, navigateurs/ navigateuses et instructeurs/instructrices de pilotage du transport aérien
2252	Designers industriels/ designers industrielles	2272	Contrôleurs aériens/ contrôleuses aériennes et personnel assimilé
2253	Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	2273	Officiers/officières de pont du transport par voies navigables
2254	Technologues et techniciens/techniciennes en arpentage	2274	Officiers mécaniciens/ officières mécaniciennes du transport par voies navigables
2255	Personnel technique en géomatique et en météorologie	2275	Contrôleurs/contrôleuses de la circulation ferroviaire et régulateurs/régulatrices de la circulation maritime
2261	Vérificateurs/vérificatrices et essayeurs/essayeuses des essais non destructifs	2281	Techniciens/techniciennes de réseau informatique
2262	Inspecteurs/inspectrices d'ingénierie et officiers/ officières de réglementation	2282	Agents/agentes de soutien aux utilisateurs
2263	Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	2283	Évaluateurs/évaluatrices de systèmes informatiques
		3211	Technologues de laboratoires médicaux
		3212	Techniciens/techniciennes de laboratoire médical et assistants/assistantes en pathologie

3213	Technologues en santé animale et techniciens/techniciennes vétérinaires	3233	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires
3214	Inhalothérapeutes, perfusionnistes cardiovasculaires et technologues cardiopulmonaires	3234	Personnel ambulancier et paramédical
3215	Technologues en radiation médicale	3236	Massothérapeutes
3216	Technologues en échographie	3237	Autre personnel technique en thérapie et en diagnostic
3217	Technologues en cardiologie et technologues en électrophysiologie diagnostique, n.c.a. ³³	4211	Techniciens/techniciennes juridiques et personnel assimilé
3219	Autres technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé (sauf soins dentaires)	4212	Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires
3221	Denturologistes	4156	Conseillers/conseillères en emploi
3222	Hygiénistes et thérapeutes dentaires	4214	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance
3223	Technologues et techniciens/techniciennes dentaires et auxiliaires dans les laboratoires dentaires	4215	Instructeurs/instructrices pour personnes ayant une déficience
3231	Opticiens/opticiennes d'ordonnances	4216	Autres instructeurs/instructrices
3232	Praticiens/praticiennes des médecines douces	4217	Autre personnel relié à la religion
		4311	Policiers (sauf cadres supérieurs/cadres supérieures)
		4312	Pompiers/pompières

³³ n.c.a. = non classé ailleurs

4313	Sous-officiers/ sous-officières des Forces armées canadiennes	5232	Autres artistes de spectacle, n.c.a. ³⁴
5211	Techniciens/techniciennes dans les bibliothèques et les services d'archives publiques	5241	Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices
5212	Personnel technique des musées et des galeries d'art	5242	Designers d'intérieur et décorateurs/décoratrices d'intérieur
5221	Photographes	5243	Ensembliers/ ensemblières de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs/ conceptrices d'expositions et autres concepteurs/ conceptrices artistiques
5222	Cadreur/cadreuses de films et cadreur/ cadreuses vidéo	5244	Artisans/artisanes
5223	Techniciens/techniciennes en graphisme	5245	Patronniers/patronnières de produits textiles et d'articles en cuir et en fourrure
5224	Techniciens/techniciennes en radiotélédiffusion	5251	Athlètes
5225	Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	5252	Entraîneurs/entraîneuses
5226	Autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	5253	Arbitres et officiels/ officielles de sports
5227	Personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion, de la photographie et des arts de la scène	5254	Animateurs/animateuses et responsables de programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique
5231	Annonces/annonceuses et autres communicateurs/ communicatrices		

³⁴ n.c.a. = non classé ailleurs

5. Surveillants

- 1211 Superviseurs/
superviseuses de commis
de bureau et du personnel
de soutien administratif
- 1212 Superviseurs/
superviseuses de commis
de finance et d'assurance
- 1213 Superviseurs/
superviseuses de
commis de bibliothèque,
de correspondanciers
et d'autres commis
à l'information
- 1214 Superviseurs/
superviseuses de services
postaux et de messageries
- 1215 Superviseurs/
superviseuses
du personnel de
coordination de la chaîne
d'approvisionnement,
du suivi et des horaires
- 6211 Superviseurs/
superviseuses des ventes –
commerce de détail
- 6311 Superviseurs/
superviseuses des
services alimentaires
- 6312 Gouvernants principaux/
gouvernantes principales

- 6313 Superviseurs/
superviseuses des
services d'hébergement,
de voyages, de tourisme
et des services connexes
- 6314 Superviseurs/
superviseuses des
services d'information et
des services à la clientèle
- 6315 Surveillants/surveillantes
des services de nettoyage
- 6316 Surveillants/surveillantes
des autres services

6. Contremaîtres

- 7201 Entrepreneurs/
entrepreneuses
et contremaîtres/
contremaîtresses
des machinistes et du
personnel des métiers du
fromage, du profilage et
du montage des métaux
et personnel assimilé
- 7202 Entrepreneurs/
entrepreneuses
et contremaîtres/
contremaîtresses
en électricité et en
télécommunications
- 7203 Entrepreneurs/
entrepreneuses
et contremaîtres/
contremaîtresses
en tuyauterie

7204	Entrepreneurs/ entrepreneuses et contremaîtres/ contremaîtresses en charpenterie	8211	Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière
7205	Entrepreneurs/ entrepreneuses et contremaîtres/ contremaîtresses des autres métiers de la construction et des services de réparation et d'installation	8221	Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières
7301	Entrepreneurs/ entrepreneuses et contremaîtres/ contremaîtresses en mécanique	8222	Entrepreneurs/ entrepreneuses et surveillants/surveillantes du forage et des services reliés à l'extraction de pétrole et de gaz
7302	Entrepreneurs/ entrepreneuses et contremaîtres/ contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équipement lourd	8252	Entrepreneurs/ entrepreneuses de services agricoles, surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles et ouvriers spécialisés/ ouvrières spécialisées dans l'élevage
7303	Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé	8255	Entrepreneurs/ entrepreneuses et superviseurs/ superviseuses des services de l'aménagement paysager, de l'entretien des terrains et de l'horticulture
7304	Surveillants/surveillantes des opérations du transport ferroviaire	9211	Surveillants/surveillantes dans la transformation des métaux et des minerais
7305	Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun	9212	Surveillants/surveillantes dans le raffinage du pétrole, dans le traitement

- du gaz et des produits chimiques et dans les services d'utilité publique
- 9213 Surveillants/surveillantes dans la transformation des aliments et des boissons
- 9214 Surveillants/surveillantes dans la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique
- 9215 Surveillants/surveillantes dans la transformation des produits forestiers
- 9217 Surveillants/surveillantes dans la transformation et la fabrication de produits textiles, de tissus, de fourrure et de cuir
- 9221 Surveillants/surveillantes dans la fabrication de véhicules automobiles
- 9222 Surveillants/surveillantes dans la fabrication de matériel électronique
- 9223 Surveillants/surveillantes dans la fabrication d'appareils électriques
- 9224 Surveillants/surveillantes dans la fabrication de meubles et d'accessoires
- 9226 Surveillants/surveillantes dans la fabrication d'autres produits métalliques et de pièces mécaniques

- 9227 Surveillants/surveillantes dans la fabrication et le montage de produits divers

7. Personnel administratif et de bureau principal

- 1221 Agents/agentes d'administration
- 1222 Adjoint/adjointes de direction
- 1223 Agents/agentes des ressources humaines et de recrutement
- 1224 Agents/agentes de gestion immobilière
- 1225 Agents/agentes aux achats
- 1226 Planificateurs/planificatrices de congrès et d'événements
- 1227 Juges de paix et officiers/officières de justice
- 1228 Agents/agentes d'assurance-emploi, d'immigration, de services frontaliers et du revenu
- 1241 Adjoint administratif/adjointes administratives
- 1242 Adjoint administratif juridiques/adjointes administratives juridiques

- 1243 Adjoints administratifs médicaux/adjointes administratives médicales
 - 1251 Sténographes judiciaires, transcripteurs médicaux/transcriptrices médicales et personnel assimilé
 - 1252 Professionnels/professionnelles de la gestion de l'information sur la santé
 - 1253 Techniciens/techniciennes à la gestion des documents
 - 1254 Agents/agentes de statistiques et professions connexes du soutien de la recherche
 - 1311 Techniciens/techniciennes en comptabilité et teneurs/teneuses de livres
 - 1312 Experts/expertes en sinistres et rédacteurs/rédactrices sinistres
 - 1313 Assureurs/assureures
 - 1314 Estimateurs/estimatrices et évaluateurs/évaluatrices
 - 1315 Courtiers/courtrières en douanes, courtiers maritimes/courtrières maritimes et autres courtiers/courtrières
 - 4311 Policiers/policières (sauf cadres supérieurs)
 - 4312 Pompiers/pompières
- 8. Personnel spécialisé de la vente et des services**
- 6221 Spécialistes des ventes techniques – commerce de gros
 - 6222 Acheteurs/acheteuses des commerces de détail et de gros
 - 6231 Agents/agentes et courtiers/courtrières d'assurance
 - 6232 Agents/agentes et vendeurs/vendeuses en immobilier
 - 6235 Représentants/représentantes des ventes financières
 - 6321 Chefs
 - 6322 Cuisiniers/cuisinières
 - 6331 Bouchers/bouchères, coupeurs/coupeuses de viande et poissonniers/poissonnières – commerce de gros et de détail
 - 6332 Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries
 - 6341 Coiffeurs/coiffeuses et barbiers

- | | |
|--|---|
| <p>6342 Tailleurs/tailleuses,
couturiers/couturières,
fourreurs/fourreuses et
modistes</p> <p>6343 Cordonniers/
cordonnières et
fabricants/fabricantes
de chaussures</p> <p>6344 Bijoutiers/bijoutières,
réparateurs/réparatrices
de bijoux, horlogers-
rhabilleurs/horlogères-
rhabilleuses et personnel
assimilé</p> <p>6345 Tapissiers-garnisseurs/
tapissières-garnisseuses</p> <p>6346 Directeurs/directrices
de funérailles
et embaumeurs/
embaumeuses</p> | <p>7235 Assembleurs/
assembleuses et
ajusteurs/ajusteuses de
plaques et de charpentes
métalliques</p> <p>7236 Monteurs/monteuses de
charpentes métalliques</p> <p>7237 Soudeurs/soudeuses
et opérateurs/opératrices
de machines à souder
et à braser</p> <p>7241 Électriciens/
électriciennes (sauf
électriciens industriels/
électriciennes
industrielles et de
réseaux électriques)</p> <p>7242 Électriciens industriels/
électriciennes
industrielles</p> <p>7243 Électriciens/
électriciennes de réseaux
électriques</p> <p>7244 Monteurs/monteuses
de lignes électriques
et de câbles</p> <p>7245 Monteurs/monteuses
de lignes et de câbles
de télécommunications</p> <p>7247 Techniciens/
techniciennes en
montage et en entretien
d'installations de
câblodistribution</p> |
|--|---|

9. Travailleurs qualifiés et artisans

- | | |
|--|--|
| <p>7231 Machinistes et
vérificateurs/vérificatrices
d'usinage et d'outillage</p> <p>7232 Outils-ajusteurs/
outilleuses-ajusteuses</p> <p>7233 Tôliers/tôlières</p> <p>7234 Chaudronniers/
chaudronnières</p> | <p>7244 Monteurs/monteuses
de lignes électriques
et de câbles</p> <p>7245 Monteurs/monteuses
de lignes et de câbles
de télécommunications</p> <p>7247 Techniciens/
techniciennes en
montage et en entretien
d'installations de
câblodistribution</p> |
|--|--|

7251	Plombiers/plombières	7295	Poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur
7252	Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et poseurs/poseuses de gicleurs	7311	Mécaniciens/ mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/ mécaniciennes industrielles
7253	Monteurs/monteuses d'installations au gaz	7312	Mécaniciens/ mécaniciennes d'équipement lourd
7271	Charpentiers-menuisiers/ charpentières-menuisières	7313	Mécaniciens/ mécaniciennes en chauffage, réfrigération et climatisation
7272	Ébénistes	7314	Réparateurs/réparatrices de wagons
7281	Briqueteurs-maçons/ briqueteuses-maçonnes	7315	Mécaniciens/ mécaniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'aéronefs
7282	Finisseurs/finisseuses de béton	7316	Ajusteurs/ajusteuses de machines
7283	Carreleurs/carreleuses	7318	Constructeurs/ constructrices et mécaniciens/ mécaniciennes d'ascenseurs
7284	Plâtriers/plâtrières, poseurs/poseuses et finisseurs/finisseuses de»systèmes intérieurs et latteurs/latteuses	7321	Mécaniciens/ mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus
7291	Couvreurs/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux		
7292	Vitriers/vitrières		
7293	Calorifugeurs/ calorifugeuses		
7294	Peintres et décorateurs/ décoratrices (sauf décorateurs/décoratrices d'intérieur)		

7322	Débossseurs/ débossseuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie	7372	Foreurs/foreuses et dynamiteurs/ dynamiteuses de mines à ciel ouvert, de carrières et de chantiers de construction
7331	Installateurs/installatrices de brûleurs à l'huile et à combustibles solides	7373	Foreurs/foreuses de puits d'eau
7332	Réparateurs/réparatrices et préposés/préposées à l'entretien d'appareils	7381	Opérateurs/opératrices de presses à imprimer
7333	Électromécaniciens/ électromécaniciennes	7384	Autre personnel des métiers et personnel assimilé, n.c.a. ³⁵
7334	Mécaniciens/ mécaniciennes de motocyclettes, de véhicules tout-terrain et personnel mécanicien assimilé	8231	Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines
7335	Autres réparateurs/ réparatrices de petits moteurs et de petits équipements	8232	Foreurs/foreuses et personnel de mise à l'essai et des autres services reliés à l'extraction de pétrole et de gaz
7361	Mécaniciens/ mécaniciennes de locomotive et de cour de triage	8241	Conducteurs/ conductrices de machines d'abattage d'arbres
7362	Chefs de train et serre- freins	8261	Capitaines et officiers/ officières de bateaux de pêche
7371	Grutiers/grutières	8262	Pêcheurs indépendants/ pêcheuses indépendantes

³⁵ n.c.a. = non classé ailleurs

- 9231 Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle et de conduite de procédés industriels dans le traitement des métaux et des minerais
- 9232 Opérateurs/opératrices de salle de commande centrale et de conduite de procédés industriels dans le raffinage du pétrole et le traitement du gaz et des produits chimiques
- 9235 Opérateurs/opératrices au contrôle de la réduction en pâte des pâtes et papiers, de la fabrication du papier et du couchage
- 9241 Mécaniciens/mécaniciennes de centrales et opérateurs/opératrices de réseaux électriques
- 9243 Opérateurs/opératrices d'installations du traitement de l'eau et des déchets

10. Personnel de bureau

- 1411 Employés de soutien de bureau généraux/employées de soutien de bureau générales
- 1414 Réceptionnistes
- 1415 Commis des services du personnel
- 1416 Commis des services judiciaires
- 1422 Commis à la saisie de données
- 1423 Opérateurs/opératrices d'équipement d'édition et personnel assimilé
- 1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé
- 1432 Administrateurs/administratrices de la paye
- 1434 Commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers
- 1435 Agents/agentes de recouvrement
- 1451 Commis et assistants/assistantes dans les bibliothèques
- 1452 Correspondanciers/correspondancières et commis aux publications et aux règlements

1454	Intervieweurs/ intervieweuses pour enquêtes et commis aux statistiques	3413	Aides-infirmiers/ aides-infirmières, aides-soignants/aides- soignantes et préposés/ préposées aux bénéficiaires
1511	Commis au courrier et aux services postaux et personnel assimilé	3414	Autre personnel de soutien des services de santé
1512	Facteurs/factrices	4411	Gardiens/gardiennes d'enfants en milieu familial
1513	Messagers/messagères et distributeurs/ distributrices porte-à- porte	4412	Aides familiaux résidents/ aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé
1521	Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	4413	Aides-enseignants/ aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire
1522	Magasiniers/magasinières et commis aux pièces	4421	Shérifs et huissiers/ huissières de justice
1523	Coordonnateurs/ coordonnatrices de la logistique de la production	4422	Agents/agentes de services correctionnels
1524	Commis aux achats et au contrôle de l'inventaire	4423	Agents/agentes d'application de règlements municipaux et autres agents/agentes de réglementation, n.c.a.
1525	Répartiteurs/répartitrices		
1526	Horairistes de trajets et d'équipages		

11. Personnel intermédiaire de la vente et des services

3411 Assistants/assistantes
dentaires

36

³⁶ n.c.a. = non classé ailleurs

6411	Représentants/ représentantes des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)	6533	Personnel préposé au jeu dans les casinos
6421	Vendeurs/vendeuses - commerce de détail	6541	Agents/agentes de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité
6511	Maîtres d'hôtel et hôtes/ hôtesses	6551	Représentants/ représentantes au service à la clientèle - institutions financières
6512	Barmans/barmaids	6552	Autres préposés/autres préposées aux services d'information et aux services à la clientèle
6513	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	6561	Conseillers/conseillères imagistes, conseillers mondains/conseillères mondaines et autres conseillers/conseillères en soins personnalisés
6521	Conseillers/conseillères en voyages	6562	Esthéticiens/ esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé
6522	Commissaires et agents/ agentes de bord	6563	Soigneurs/soigneuses d'animaux et travailleurs/ travailleuses en soins des animaux
6523	Agents/agentes à la billetterie et aux services aériens	6564	Autre personnel de services personnalisés
6524	Agents/agentes à la billetterie, représentants/ représentantes du service en matière de fret et personnel assimilé dans le transport routier et maritime		
6525	Réceptionnistes d'hôtel		
6531	Guides touristiques et guides itinérants/ guides itinérantes		
6532	Guides d'activités récréatives et sportives de plein air		

12. Travailleurs manuels spécialisés

- | | | | |
|------|---|------|---|
| 7441 | Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial | 7521 | Conducteurs/ conductrices d'équipement lourd (sauf les grues) |
| 7442 | Personnel d'entretien des canalisations d'eau et de gaz | 7522 | Conducteurs/ conductrices de machinerie d'entretien public et personnel assimilé |
| 7444 | Fumigateurs/fumigatrices et préposés/préposées au contrôle de la vermine | 7531 | Ouvriers/ouvrières de gares de triage et à l'entretien de la voie ferrée |
| 7445 | Autres réparateurs/ réparatrices et préposés/ préposées à l'entretien | 7532 | Matelots de pont et matelots de salle des machines du transport par voies navigables |
| 7451 | Débardeurs/débardeuses | 7533 | Opérateurs/opératrices de bateau à moteur, de bac à câble et personnel assimilé |
| 7452 | Manutentionnaires | 7534 | Agents/agentes de piste dans le transport aérien |
| 7511 | Conducteurs/ conductrices de camions de transport | 7535 | Autres préposés/ préposées à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles |
| 7512 | Conducteurs/ conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun | 8411 | Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines |
| 7513 | Chauffeurs/chauffeuses de taxi, chauffeurs/ chauffeuses de limousine et chauffeurs/chauffeuses | | |
| 7514 | Chauffeurs-livreurs/ chauffeuses-livreuses - services de livraison et de messagerie | | |

8412	Personnel du forage et de l'entretien des puits de pétrole et de gaz et personnel assimilé	9415	Contrôleurs/contrôleuses et essayeurs/essayeuses dans la transformation des métaux et des minerais
8421	Opérateurs/opératrices de scies à chaîne et d'engins de débardage	9416	Opérateurs/opératrices de machines à forger et à travailler les métaux
8422	Ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière	9417	Opérateurs/opératrices de machines d'usinage
8431	Ouvriers/ouvrières agricoles	9418	Opérateurs/opératrices de machines d'autres produits métalliques
8432	Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	9421	Opérateurs/opératrices d'installations de traitement des produits chimiques
8441	Matelots de pont sur les bateaux de pêche	9422	Opérateurs/opératrices de machines de traitement des matières plastiques
8442	Trappeurs/trappeuses et chasseurs/chasseuses	9423	Opérateurs/opératrices de machines de transformation du caoutchouc et personnel assimilé
9411	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais	9431	Opérateurs/opératrices de machines à scier dans les scieries
9412	Ouvriers/ouvrières de fonderies	9432	Opérateurs/opératrices de machines dans les usines de pâte à papier
9413	Opérateurs/opératrices de machines à former et à finir le verre et coupeurs/coupeuses de verre		
9414	Opérateurs/opératrices de machines dans le façonnage et la finition des produits en béton, en argile ou en pierre		

- | | | | |
|------|--|------|---|
| 9433 | Opérateurs/opératrices de machines dans la fabrication et la finition du papier | 9446 | Opérateurs/opératrices de machines à coudre industrielles |
| 9434 | Autres opérateurs/opératrices de machines dans la transformation du bois | 9447 | Contrôleurs/contrôleuses et trieurs/trieuses dans la fabrication de produits textiles, de tissus, de fourrure et de cuir |
| 9435 | Opérateurs/opératrices de machines à façonner le papier | 9461 | Opérateurs/opératrices de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons |
| 9436 | Classeurs/classeuses de bois d'œuvre et autres vérificateurs/vérificatrices et classeurs/classeuses dans la transformation du bois | 9462 | Bouchers industriels/bouchères industrielles, dépeceurs-découpeurs/dépeceuses-découpeuses de viande, préparateurs/préparatrices de volaille et personnel assimilé |
| 9437 | Opérateurs/opératrices de machines à travailler le bois | 9463 | Ouvriers/ouvrières dans les usines de transformation du poisson et de fruits de mer |
| 9441 | Opérateurs/opératrices de machines et travailleurs/travailleuses de traitement des fibres et des fils textiles, du cuir et des peaux | 9465 | Échantillonneurs/échantillonneuses et trieurs/trieuses dans la transformation des aliments et des boissons |
| 9442 | Tisseurs/tisseuses, tricoteurs/tricoteuses et autres opérateurs/opératrices de machines textiles | 9471 | Opérateurs/opératrices d'équipement d'impression sans plaque |
| 9445 | Coupeurs/coupeuses de tissu, de fourrure et de cuir | | |

9472	Photograpeurs-clicheurs/ photograpeuses- clicheuses, photograpeurs- reporteurs/ photograpeuses- reporteuses et autre personnel de préresse	9525	Assembleurs/ assembleuses, monteurs/ monteuses et contrôleurs/contrôleuses dans la fabrication de transformateurs et de moteurs électriques industriels
9473	Opérateurs/opératrices de machines à relier et de finition	9526	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de matériel mécanique
9474	Développeurs/ développeuses de films et de photographies	9527	Opérateurs/opératrices de machines et contrôleurs/contrôleuses dans la fabrication d'appareils électriques
9521	Monteurs/monteuses d'aéronefs et contrôleurs/ contrôleuses de montage d'aéronefs	9531	Monteurs/monteuses de bateaux et contrôleurs/ contrôleuses de montage de bateaux
9522	Assembleurs/ assembleuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/ vérificatrices de véhicules automobiles	9532	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de meubles et d'accessoires
9523	Assembleurs/ assembleuses, monteurs/ monteuses, contrôleurs/ contrôleuses et vérificateurs/vérificatrices de matériel électronique	9533	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses d'autres produits en bois
9524	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses dans la fabrication de matériel, d'appareils et d'accessoires électriques	9534	Finisseurs/finisseuses et restaurateurs/ restauratrices de meubles

- 9535 Assembleurs/
assembleuses, finisseurs/
finisseuses et
contrôleurs/contrôleuses
de produits en plastique
- 9536 Peintres, enduiseurs/
enduisseuses et
opérateurs/opératrices
de procédés dans le
finissage du métal -
secteur industriel
- 9537 Monteurs/monteuses,
finisseurs/finisseuses et
contrôleurs/contrôleuses
de produits divers

13. Autre personnel de la vente et des services

- 6611 Caissiers/caissières
- 6621 Préposés/préposées de
stations-service
- 6622 Garnisseurs/garnisseuses
de tablettes, commis
et préposés/préposées
aux commandes dans
les magasins
- 6623 Autre personnel assimilé
des ventes
- 6711 Serveurs/serveuses au
comptoir, aides de cuisine
et personnel de soutien
assimilé

- 6721 Personnel de soutien en
services d'hébergement,
de voyage et en services
de montage d'installation
- 6722 Opérateurs/opératrices
et préposés/préposées
aux sports, aux loisirs et
dans les parcs
d'attractions
- 6731 Préposés/préposées à
l'entretien ménager et au
nettoyage - travaux légers
- 6732 Nettoyeurs spécialisés/
nettoyeuses spécialisées
- 6733 Concierges et
surintendants/
surintendantes
d'immeubles
- 6741 Personnel de
blanchisseries et
d'établissements de
nettoyage à sec et
personnel assimilé
- 6742 Autre personnel de
soutien en service,
n.c.a.³⁷

14. Autres travailleurs manuels

- 7611 Aides de soutien des
métiers et manœuvres
en construction

³⁷ n.c.a = non-classé ailleurs

7612	Autres manœuvres et aides de soutien de métiers	9614	Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois
7621	Manœuvres à l'entretien des travaux publics	9615	Manœuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique
7622	Manœuvres dans le transport ferroviaire et routier	9616	Manœuvres des produits du textile
8611	Manœuvres à la récolte	9617	Manœuvres dans la transformation des aliments et des boissons
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	9618	Manœuvres dans la transformation du poisson et des fruits de mer
8613	Manœuvres de l'aquaculture et de la mariculture	9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique
8614	Manœuvres des mines		
8615	Manœuvres de forage et d'entretien des puits de pétrole et de gaz, et personnel assimilé		
8616	Manœuvres de l'exploitation forestière		
9611	Manœuvres dans le traitement des métaux et des minerais		
9612	Manœuvres en métallurgie		
9613	Manœuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique		

Annexe D

Définition des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi

1. Cadres supérieurs

Employés/employées occupant les postes les plus élevés au sein d'une grande entreprise, et dont la responsabilité est de définir les politiques et les plans stratégiques de l'entreprise ainsi que de diriger ses activités et d'en assurer le contrôle.

EXEMPLES

présidents/présidentes, présidents-directeurs généraux/présidentes-directrices générales, vice-présidents/vice-présidentes, chefs de l'exploitation, cadres supérieurs, directeurs généraux/directrices générales et chefs de division, directeurs et directrices de qui relèvent plusieurs cadres intermédiaires ou qui doivent assurer la direction d'une fonction technique critique.

2. Cadres intermédiaires et autres administrateurs

Les cadres intermédiaires et autres administrateurs reçoivent les instructions des cadres supérieurs et administrent les politiques et les activités de l'organisation, avec l'aide des cadres subalternes et des surveillants/surveillantes. Les cadres supérieurs ainsi que les cadres intermédiaires et autres administrateurs constituent l'ensemble des cadres.

EXEMPLES

directeurs/directrices des services de transport, des communications, des finances, des ressources humaines, des ventes, de la publicité, des achats, de la production, du marketing, de la recherche et développement, des systèmes informatiques, de la maintenance; officiers/officières de direction des services de police ou des forces armées.

3. Professionnels

Les professionnels ont généralement un diplôme universitaire ou ont reçu une formation officielle d'une durée importante; ils doivent souvent faire partie d'une organisation professionnelle.

EXEMPLES

ingénieurs/ingénieures (génie civil, mécanique, électrique, du pétrole, nucléaire, aérospatiale), chimistes, biologistes, architectes, économistes, avocats/avocates, enseignants/enseignantes, médecins, comptables, programmeurs/programmeuses, infirmiers/infirmières, physiothérapeutes, ministres du culte.

4. Personnel semi-professionnel et technique

Ces personnes doivent avoir reçu une formation équivalente à deux années d'éducation postsecondaire comme celle dispensée par de nombreux collèges techniques et communautaires, en plus, dans bien des cas, de recevoir une formation spécialisée en cours d'emploi. Elles possèdent aussi parfois d'excellentes compétences techniques ou artistiques.

EXEMPLES

technologues et techniciens/techniciennes (en télédiffusion, foresterie, biologie, électronique, météorologie, géologie, arpentage, dessin, ingénierie, bibliothéconomie, médecine, art dentaire), vérificateurs/vérificatrices et essayeurs/essayeuses spécialisés (en santé publique, salubrité de l'environnement, santé et sécurité au travail, ingénierie, appareils industriels), hygiénistes dentaires, sages-femmes, ambulanciers/ambulancières, travailleuses et travailleurs parajuridiques, concepteurs/conceptrices graphiques, illustrateurs et illustratrices, annonceurs/annonceuses et autre personnel assimilé de la radio et de la télévision, entraîneurs/entraîneuses.

5. Surveillants

Coordonnatrices et coordonnateurs exécutants responsables de la supervision immédiate des cols blancs (personnel travaillant aux services administratifs, aux ventes, aux services et au travail général de bureau). Même s'ils ne le font généralement pas, les surveillants peuvent assumer les fonctions du personnel sous leur supervision.

EXEMPLES

superviseurs/superviseuses de personnel assumant des tâches administratives ou du travail de bureau, tels que commis de bureau généraux, secrétaires, opérateurs/opératrices de traitement de texte, réceptionnistes, standardistes, opérateurs/opératrices d'ordinateur, commis-comptables, facteurs/factrices, caissiers/caissières; superviseurs/superviseuses de personnel assumant des tâches associées aux ventes, tels représentants/représentantes de sociétés aériennes, personnel de stations-service, commis-épiciers et commis-épicières, préposés/préposées à l'étalage, caissiers/caissières; superviseurs/superviseuses de travailleuses et travailleurs du secteur tertiaire tels du personnel de restauration, surveillants/surveillantes du service de restauration, personnel assurant l'entretien des hôtels, nettoyeurs/nettoyeuses et blanchisseurs/blanchisseuses, concierges, ouvriers/ouvrières d'entretien des terrains, guides touristiques, gardiens/gardiennes de stationnement.

6. Contremaîtres

Coordonnatrices et coordonnateurs exécutants responsables de la supervision immédiate du personnel oeuvrant dans les domaines de la fabrication et de la transformation ou qui occupe des emplois dans l'industrie primaire. Ces personnes supervisent des travailleuses et travailleurs spécialisés, des travailleuses et travailleurs de métier, des travailleuses et travailleurs manuels qualifiés ou d'autres travailleuses et travailleurs manuels. Même s'ils ne le font généralement pas, les superviseurs/superviseuses peuvent assumer les fonctions du personnel sous leur supervision.

EXEMPLES

superviseurs/superviseuses de personnel oeuvrant dans les domaines de la fabrication (assemblage de véhicules motorisés, d'appareils électroniques, d'appareils électriques, d'ameublement, de produits textiles, etc.), et de la transformation (minéraux et métaux, produits chimiques, aliments et boissons, plastique et caoutchouc, textiles, etc.), de gens de métier (charpenterie, mécanique, opérateurs d'engins de chantier, imprimerie, etc.) ou de personnel de l'industrie primaire (foresterie, bûcheronnage, exploitation de mines et de carrières, pétrole et gaz, agriculture, etc.).

7. Personnel administratif et de bureau principal

Ces personnes assurent la fourniture et la coordination de services administratifs suivant les procédures établies dans un environnement de bureau. Elles sont parfois appelées à effectuer du travail de bureau de haut niveau.

EXEMPLES

adjointes et adjoints administratifs, adjoints/adjointes de direction, agents/agentes du personnel et de recrutement, chargés/chargées de prêts, experts/expertes en sinistres, secrétaires, secrétaires juridiques et médicaux/médicales, rapporteurs/rapporteuses, administrateurs/administratrices de gestion immobilière.

8. Personnel spécialisé de la vente et des services

Personnes hautement spécialisées travaillant exclusivement ou principalement à des activités associées à la vente ou à la prestation de services personnels. Ces personnes possèdent une connaissance complète des processus associés à leur travail. Elles ont habituellement reçu une formation poussée incluant des études de niveau postsecondaire et une participation à un programme d'apprentissage de façon partielle ou complète, ou ont suivi une formation en cours d'emploi et possèdent une expérience équivalente.

EXEMPLES

personnel spécialisé dans la vente : agents/agentes et courtiers/courtiers d'assurance, agents/agentes en immobilier, acheteurs/acheteuses des commerces de gros et de détail, spécialistes des ventes techniques, vente en gros; personnel spécialisé dans la prestation de services : cuisiniers/cuisinières, bouchers/bouchères, boulangers/boulangères, entrepreneurs/entrepreneuses de pompes funèbres et embaumeurs/embaumeuses.

9. Travailleurs qualifiés et artisans

Travailleuses et travailleurs manuels hautement spécialisés possédant une connaissance complète des processus associés à leur travail. Ces personnes sont souvent des compagnons/compagnes ayant reçu une formation poussée.

EXEMPLES

tôliers/tôlières, plombiers/plombières, électriciens/électriciennes, mécaniciens-outilleurs/mécaniciennes-outilleuses, matriciers, menuisiers/menuisières, vitriers/vitrières, soudeurs/soudeuses, techniciens/techniciennes de l'installation et de l'entretien de lignes de télécommunication et de câbles, mécaniciens/mécaniciennes (travaux d'envergure, réfrigération, aéronautique, ascenseurs, véhicules à moteur), foreurs sondeurs et foreuses sondeuses de puits de pétrole et de gaz, capitaines et seconds/secondes de bateau de pêche, préposés/préposées au contrôle de la fabrication du papier.

10. Personnel de bureau

Personnes effectuant des tâches autres que du travail de bureau de haut niveau.

EXEMPLES

commis de bureau généraux/générales (saisie de données, tenue des archives, comptabilité, feuilles de paie, administration, personnel, documentation, achats, magasiniers/magasinières, préposés/préposées à la distribution du courrier, commis aux assurances, au service à la clientèle, aux statistiques, aux achats et à la tenue de l'inventaire); dactylographes, opérateurs/opératrices de traitement de texte, réceptionnistes, standardistes, opérateurs/opératrices d'ordinateur, compositeurs-typographes et compositrices-typographes, répartiteurs/répartitrices, opérateurs/opératrices de radio, distributeurs/distributrices de courrier et messagers/messagères, caissiers/caissières.

11. Personnel intermédiaire de la vente et des services

Personnes travaillant exclusivement ou principalement à des activités liées à la vente ou à la prestation de services personnels et dont l'accomplissement des tâches exige une formation en cours d'emploi, des cours de formation spécifiques ou une expérience de travail spécifique s'étalant sur une période allant de quelques mois à deux ans. Le niveau de compétence de ces personnes est généralement inférieur à celui des travailleuses et travailleurs spécialisés dans la vente et la prestation de services, mais supérieur à celui des travailleuses et travailleurs oeuvrant aux premiers niveaux du même secteur.

EXEMPLES

personnel spécialisé dans la vente : agents/agentes de vente de sociétés aériennes, représentants/représentantes non techniques de vente en gros, vendeurs/vendeuses, commis-vendeurs et commis-vendeuses de vente au détail; personnel spécialisé dans la prestation de services : assistants/assistantes dentaires, aides-malades, préposés/préposées aux soins, guides touristiques, réceptionnistes d'hôtel, agents/agentes des services correctionnels, shérifs et huissiers/huissières, barmans et barmaids, gouvernants/gouvernantes, esthéticiens/esthéticiennes, travailleuses et travailleurs en soins des animaux.

12. Travailleurs manuels spécialisés

Travailleuses et travailleurs manuels effectuant des tâches qui ont besoin habituellement de quelques mois de formation professionnelle en cours d'emploi. En général, le niveau de compétence de ces personnes est inférieur à celui des travailleuses et travailleurs qualifiés et artisans/artisanes, mais supérieur à celui des travailleuses et travailleurs manuels de niveau élémentaire.

EXEMPLES

camionneurs/camionneuses, mécaniciens/mécaniciennes de gare de triage du transport ferroviaire, débardeurs/débardeuses, manutentionnaires, ouvriers/ouvrières de fonderie, opérateurs/opératrices de machines (plasturgie, produits chimiques, scieries, textiles, pâtes et papiers, tabac, soudure), travailleuses et travailleurs effectuant l'assemblage, l'inspection ou la mise à l'essai de produits (véhicules à moteur, bateaux, moteurs électriques, meubles).

13. Autre personnel de la vente et des services

Personnes occupant un emploi lié à la vente ou à la prestation de services et qui n'ont habituellement besoin que d'une formation de quelques jours, voire d'aucune formation. Les tâches associées à ces emplois sont élémentaires et n'exigent que peu d'autonomie de jugement, voire pas du tout.

EXEMPLES

personnel spécialisé dans la vente : préposés/préposées de stations-service, commis-épiciers et commis-épicières, étalagistes, caissiers/caissières; personnel spécialisé dans la prestation de services : agents/agentes de sécurité, concierges, aides-cuisiniers/aides-cuisinières et aides dans les services alimentaires, nettoyeurs/nettoyeuses et blanchisseurs/blanchisseuses, moniteurs/monitrices de sport et de loisirs.

14. Autres travailleurs manuels

Personnes occupant un emploi de col bleu qui n'ont généralement besoin que de quelques journées de formation en cours d'emploi ou d'une courte démonstration, au besoin. Les tâches associées à ces emplois sont manuelles, élémentaires, et ne requièrent pas d'autonomie de jugement.

EXEMPLES

Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction et autres (aides et travailleuses et travailleurs de la construction, aides-plombiers/aides-plombières, aides-charpentiers/aides-charpentières, aides-mécaniciens/aides-mécaniciennes en réfrigération, aides-géomètres), éboueurs/éboueuses, manœuvres des travaux publics, manœuvres dans le transport ferroviaire, cueilleurs/cueilleuses de tabac, cueilleurs/cueilleuses de fruits, manœuvres en aménagement paysager, travailleuses et travailleurs de soutien en aquiculture, manœuvres de forage, manœuvres de sonde, manœuvres d'abattage, travailleuses et travailleurs dans des entreprises de fabrication.

Annexe E

Régions métropolitaines de recensement (RMR) et leurs subdivisions de recensement composantes

Liste des 35 régions métropolitaines de recensement (Limites des RMR de 2016)

St. John's

- St. John's
- Conception Bay South
- Mount Pearl
- Paradise
- Portugal Cove-St. Philip's
- Torbay
- Logy Bay-Middle Cove-Outer Cove
- Pouch Cove
- Flatrock
- Witless Bay
- Bay Bulls
- Petty Harbour-Maddox Cove
- Bauline

Halifax

- Halifax
- Cole Harbour 30
- Sheet Harbour 36
- Beaver Lake 17
- Wallace Hills 14A
- Shubenacadie 13

Moncton

- Moncton, City
- Dieppe
- Riverview
- Moncton, Parish
- Memramcook
- Coverdale
- Salisbury
- Hillsborough, Parish
- Hillsborough, Village
- Dorchester
- Elgin
- Saint-Paul
- Hopewell
- Dorchester
- Fort Folly 1

Saint John

- Saint John
- Quispamsis
- Rothesay
- Grand Bay-Westfield
- Hampton
- Simonds

- Kingston
 - Hampton, P
 - Westfield
 - Norton
 - Upham
 - Musquash
 - Saint Martins
 - Greenwich
 - Lepreau
 - Petersville
 - Rothesay
 - St. Martins
- Montréal**
 - Montréal
 - Laval
 - Longueuil
 - Terrebonne
 - Saint-Jean-sur-Richelieu
 - Brossard
 - Repentigny
 - Saint-Jérôme
 - Blainville
 - Mirabel
 - Dollard-Des Ormeaux
 - Châteauguay
 - Mascouche
 - Saint-Eustache
 - Boucherville
 - Vaudreuil-Dorion
 - Côte-Saint-Luc
 - Pointe-Claire
 - Sainte-Julie
- Chambly
 - Saint-Constant
 - Boisbriand
 - Saint-Bruno-de-Montarville
 - Sainte-Thérèse
 - La Prairie
 - Beloeil
 - L'Assomption
 - Saint-Lambert
 - Varennes
 - Candiac
 - Saint-Lin—Laurentides
 - Westmount
 - Mont-Royal
 - Kirkland
 - Saint-Lazare
 - Beaconsfield
 - Dorval
 - Mont-Saint-Hilaire
 - Sainte-Marthe-sur-le-Lac
 - Deux-Montagnes
 - Saint-Basile-le-Grand
 - Sainte-Catherine
 - Saint-Colomban
 - Pincourt
 - Sainte-Anne-des-Plaines
 - Rosemère
 - Lavaltrie
 - Mercier
 - Beauharnois
 - Saint-Amable
 - L'Île-Perrot
 - Notre-Dame-de-l'Île-Perrot

- Bois-des-Filion
- Carignan
- Lorraine
- Otterburn Park
- Saint-Zotique
- Delson
- Coteau-du-Lac
- Hampstead
- Les Cèdres
- Saint-Joseph-du-Lac
- Pointe-Calumet
- Saint-Philippe
- Charlemagne
- Verchères
- McMasterville
- L'Épiphanie
- Les Coteaux
- Richelieu
- Hudson
- Montréal-Ouest
- Sainte-Anne-de-Bellevue
- Saint-Mathias-sur-Richelieu
- Montréal-Est
- Oka
- Baie-D'Urfé
- Saint-Sulpice
- L'Épiphanie
- Saint-Mathieu-de-Beloeil
- Saint-Isidore
- Léry
- Saint-Mathieu
- Terrasse-Vaudreuil
- Gore

- Saint-Placide
- Pointe-des-Cascades
- Vaudreuil-sur-le-Lac
- Senneville
- L'Île-Cadieux
- L'Île-Dorval
- Kahnawake
- Kanesatake

Ottawa – Gatineau

- Ottawa
- Gatineau
- Clarence-Rockland
- Russell
- North Grenville
- Val-des-Monts
- Cantley
- La Pêche
- Chelsea
- Pontiac
- L'Ange-Gardien
- Thurso
- Val-des-Bois
- Lochaber-Partie-Ouest
- Notre-Dame-de-la-Salette
- Bowman
- Mayo
- Denholm
- Lochaber

Québec

- Québec
- Lévis
- Saint-Augustin-de-Desmaures

- L'Ancienne-Lorette
- Stoneham-et-Tewkesbury
- Lac-Beauport
- Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier
- Boischatel
- Sainte-Brigitte-de-Laval
- Saint-Lambert-de-Lauzon
- Shannon
- Saint-Henri
- Neuville
- Château-Richer
- L'Ange-Gardien
- Saint-Gabriel-de-Valcartier
- Beaumont
- Wendake
- Saint-Pierre-de-l'Île-d'Orléans
- Fossambault-sur-le-Lac
- Saint-Antoine-de-Tilly
- Saint-Laurent-de-l'Île-d'Orléans
- Saint-Jean-de-l'Île-d'Orléans
- Sainte-Pétronille
- Sainte-Famille
- Lac-Delage
- Saint-François-de-l'Île-d'Orléans
- Notre-Dame-des-Anges
- Lac-Saint-Joseph

Sherbrooke

- Sherbrooke
- Magog
- Orford
- Saint-Denis-de-Brompton

- Ascot Corner
- Compton
- Stoke
- Waterville
- Hatley
- Val-Joli
- North Hatley

Saguenay

- Saguenay
- Saint-Honoré
- Saint-David-de-Falardeau
- Saint-Fulgence
- Larouche
- Saint-Félix-d'Otis
- Bégin
- Saint-Charles-de-Bourget
- Sainte-Rose-du-Nord

Trois-Rivières

- Trois-Rivières
- Bécancour
- Saint-Maurice
- Yamachiche
- Champlain
- Saint-Luc-de-Vincennes
- Wôlinak

Toronto

- Toronto
- Mississauga
- Brampton
- Markham
- Vaughan

- Richmond Hill
- Oakville
- Ajax
- Milton
- Pickering
- Newmarket
- Caledon
- Halton Hills
- Aurora
- Whitchurch-Stouffville
- Georgina
- Bradford West Gwillimbury
- New Tecumseth
- Orangeville
- King
- East Gwillimbury
- Uxbridge
- Mono
- Chippewas of Georgina Island
First Nation

Hamilton

- Hamilton
- Burlington
- Grimsby

Kitchener – Cambridge – Waterloo

- Kitchener
- Cambridge
- Waterloo
- Woolwich
- Wilmot
- North Dumfries

London

- London
- St. Thomas
- Strathroy-Caradoc
- Middlesex Centre
- Thames Centre
- Central Elgin
- Southwold
- Adelaide-Metcalfe

St. Catharines – Niagara

- St. Catharines
- Niagara Falls
- Welland
- Fort Erie
- Lincoln
- Thorold
- Port Colborne
- Niagara-on-the-Lake
- Pelham
- Wainfleet

Oshawa

- Oshawa
- Whitby
- Clarington

Windsor

- Windsor
- Lakeshore
- LaSalle
- Tecumseh
- Amherstburg

Barrie

- Barrie
- Innisfil
- Springwater

Greater Sudbury

- Greater Sudbury/Grand Sudbury
- Markstay-Warren
- Whitefish Lake 6
- Wahnapiitei 11

Kingston

- Kingston
- South Frontenac
- Loyalist
- Frontenac Islands

Guelph

- Guelph
- Guelph/Eramosa
- Puslinch

Brantford

- Brantford
- Brant
- Six Nations (Part) 40

Peterborough

- Peterborough
- Selwyn
- Cavan Monaghan
- Douro-Dummer
- Otonabee-South Monaghan
- Curve Lake First Nation 35
- Hiawatha First Nation

Thunder Bay

- Thunder Bay
- Oliver Paipoonge
- Shuniah
- Neebing
- Fort William 52
- Conmee
- O'Connor
- Gillies

Belleville

- Belleville
- Quinte West
- Stirling-Rawdon
- Tyendinaga

Winnipeg

- Winnipeg
- Springfield
- Taché
- St. Clements
- East St. Paul
- Macdonald
- Ritchot
- West St. Paul
- Headingley
- St. François Xavier
- Rosser
- Brokenhead 4

Saskatoon

- Saskatoon
- Warman
- Martensville

- Corman Park No. 344
- Vanscoy No. 345
- Dundurn No. 314
- Blucher No. 343
- Dalmeny
- Langham
- Aberdeen No. 373
- Osler
- Delisle
- Allan
- Asquith
- Aberdeen
- Dundurn
- Vanscoy
- Colonsay
- Whitecap
- Clavet
- Shields
- Colonsay No. 342
- Bradwell
- Thode
- Meacham

Regina

- Regina
- Edenwold No. 158
- White City
- Pilot Butte
- Lumsden No. 189
- Lumsden
- Balgonie
- Lajord No. 128
- Regina Beach

- Sherwood No. 159
- Grand Coulee
- Buena Vista
- Pense
- Pense No. 160
- Edenwold
- Belle Plaine
- Disley
- Lumsden Beach

Calgary

- Calgary
- Airdrie
- Rocky View County
- Cochrane
- Chestermere
- Crossfield
- Tsuu T'ina Nation 145 (Sarcee 145)
- Irricana
- Beiseker

Edmonton

- Edmonton
- Strathcona County
- St. Albert
- Spruce Grove
- Parkland County
- Leduc
- Fort Saskatchewan
- Sturgeon County
- Beaumont
- Stony Plain
- Leduc County
- Morinville

- Devon
- Gibbons
- Calmar
- Redwater
- Stony Plain 135
- Wabamun 133A
- Bon Accord
- Legal
- Bruderheim
- Alexander 134
- Thorsby
- Warburg
- Spring Lake
- Wabamun
- Seba Beach
- Golden Days
- Sundance Beach
- Wabamun 133B
- Lakeview
- Itaska Beach
- Betula Beach
- Kapasiwin
- Point Alison

Lethbridge

- Lethbridge
- Lethbridge County
- Coaldale
- Coalhurst
- Picture Butte
- Nobleford
- Barons

Vancouver

- Vancouver
- Surrey
- Burnaby
- Richmond
- Coquitlam
- Langley
- Delta
- North Vancouver
- Maple Ridge
- New Westminster
- Port Coquitlam
- North Vancouver
- West Vancouver
- Port Moody
- Langley
- White Rock
- Pitt Meadows
- Greater Vancouver A
- Bowen Island
- Capilano 5
- Anmore
- Burrard Inlet 3
- Musqueam 2
- Lions Bay
- Tsawwassen
- Belcarra
- Mission 1
- Matsqui 4
- Katzie 1
- Seymour Creek 2
- Semiahmoo
- McMillan Island 6

- Coquitlam 1
- Barnston Island 3
- Katzie 2
- Musqueam 4
- Coquitlam 2
- Langley 5
- Whonnock 1

Victoria

- Saanich
- Victoria
- Langford
- Oak Bay
- Esquimalt
- Colwood
- Central Saanich
- Sooke
- Sidney
- North Saanich
- View Royal
- Metchosin
- Juan de Fuca (Part 1)
- Highlands
- New Songhees 1A
- East Saanich 2
- South Saanich 1
- Cole Bay 3
- T'Sou-ke
- Becher Bay 1
- Union Bay 4
- Esquimalt

Kelowna

- Kelowna
- West Kelowna
- Lake Country
- Tsinstikeptum 9
- Peachland
- Central Okanagan
- Central Okanagan J
- Duck Lake 7
- Tsinstikeptum 10

Abbotsford – Mission

- Abbotsford
- Mission
- Upper Sumas 6
- Matsqui Main 2

Liste des huit régions métropolitaines de recensement telles qu'elles sont définies dans le Règlement sur l'équité en matière d'emploi, annexe I, paragraphe 1(1)

- Calgary (Alberta)
- Edmonton (Alberta)
- Halifax (Nouvelle-Écosse)
- Montréal (Québec)
- Regina (Saskatchewan)
- Toronto (Ontario)
- Vancouver (Colombie-Britannique)
- Winnipeg (Manitoba)

Annexe F

Variables relatives aux données

Géographie

Canada

Provinces/Territoires

- Terre-Neuve-et-Labrador
- Île-du-Prince-Édouard
- Nouvelle-Écosse
- Nouveau-Brunswick
- Québec
- Ontario
- Manitoba
- Saskatchewan
- Alberta
- Colombie-Britannique
- Territoire du Yukon
- Territoires du Nord-Ouest
- Nunavut

Régions métropolitaines de recensement

- St. John's
- Halifax
- Moncton
- Saint John
- Saguenay
- Québec
- Sherbrooke
- Trois-Rivières
- Montréal
- Ottawa-Gatineau

- Kingston
- Peterborough
- Oshawa
- Toronto
- Hamilton
- St. Catharines-Niagara
- Kitchener–Cambridge–Waterloo
- Brantford
- Guelph
- London
- Windsor
- Barrie
- Greater Sudbury/Grand Sudbury
- Thunder Bay
- Bellville
- Winnipeg
- Regina
- Saskatoon
- Calgary
- Edmonton
- Lethbridge
- Kelowna
- Abbotsford–Mission
- Vancouver
- Victoria

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CNP de 2016)

- 1) Cadres supérieurs
- 2) Cadres intermédiaires
et autres administrateurs
- 3) Professionnels
- 4) Personnel semi-professionnel
et technique
- 5) Surveillants
- 6) Contremaîtres
- 7) Personnel administratif
et de bureau principal
- 8) Personnel spécialisé de la vente
et des services
- 9) Travailleurs qualifiés et artisans
- 10) Personnel de bureau
- 11) Personnel intermédiaire
de la vente et des services
- 12) Travailleurs manuels spécialisés
- 13) Autre personnel de la vente
et des services
- 14) Autres travailleurs manuels

Annexe G

Lectures suggérées

Introduction

Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel de 2017 :

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/equite-emploi-2017.html>

Levanon, Grad, Ilaria Maselli and Frank Steemers (2018); *Global Labour Market Outlook 2018: Finding Ways to Counteract Worker Shortages*; New York, Conference Board Research Report 1657. <https://www.conference-board.org/publications/publicationdetail.cfm?publicationid=7774>

World Economic Forum (2016); *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*; Geneva, World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

Femmes

Conseil canado-américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprises (2018); *Promouvoir le rôle des femmes en tant que dirigeantes dans le secteur privé*. <https://advancingwomeninbusiness.com/wp-content/uploads/2018/10/Report-Promouvoir-le-role-des-femmes-en-tant-que-dirigeantes-dans-le-secteur-prive.pdf>

Conseil canado-américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprises (2018); *Accroître le nombre de femmes en STIM*. https://advancingwomeninbusiness.com/wp-content/uploads/2018/03/ACCROÎTRE-LE-NOMBRE-DE-FEMMES_report.pdf

Catalyst (2018); *Why Diversity and Inclusion Matter: Financial Performance*; Catalyst. <https://www.catalyst.org/knowledge/why-diversity-and-inclusion-matter-financial-performance>

La Conference Board du Canada (2018); *Measuring Up: Benchmarking Diversity and Inclusion in Canadian Organizations*; Ottawa, La Conference Board du Canada.

Edge, Jessica, Eleni Kachulls and MatthewMcKean (2018); *Équité des sexes, diversité et inclusion : Perspectives du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur*; Ottawa, La Conference Board du Canada. <https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=9620>

McKinsey and Company (2018); *Women in the Workplace 2018*; Boston. <https://womenintheworkplace.com/>

L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (2018); *Regards sur l'éducation*; Paris, OECD. <https://www.oecd.org/fr/education/regards-sur-education/>

Wall, Katherine, John Zhao, Sarah-Jane Ferguson et Carlos Rodriguez (2018); "Résultats du Recensement de 2016 : Le domaine d'études est-il un facteur en ce qui concerne la rentabilité d'un grade supérieur?"; Statistique Canada, *Regards sur la société canadienne*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54978-fra.htm>

Autochtones

MacLaine, Cameron, Melissa Lalonde et Adam Fiser (2019); *Travaillons ensemble. Recruter et retenir des employées dans le nord du Canada*; Ottawa, Le Conference Board du Canada. <https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=10126>

Membres des minorités visibles

Annen, Silvia (2018); "Recognition and Utilization of Foreign Qualification and Skills in the Canadian Labour Market"; *The International Journal of Community Diversity*, Vol. 18, Issue 1.

L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (2018); *Regards sur l'éducation*; Paris, OECD. <http://www.oecd.org/fr/education/regards-sur-education/>

L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (2018); *Perspectives des migrations internationales*; Paris, OECD. <http://www.oecd.org/fr/migrations/perspectives-des-migrations-internationales-19991258.htm>

Ottaviano, Gianmarco I. P., and Giovanni Peri (2003), "The Economic Value of Cultural Diversity"; *CESifo Working Paper 1117*.

Schwab, Klaus, ed. (2018); *World Competitiveness Report*; World Economic Forum, Geneva.

Tendances récentes en matière de pratiques en milieu de travail

Boell, Sebastian K., Dubravka Cezec-Kecmanovic and John Campbell (2016); "Telework Paradoxes and Practices: The Importance of the Nature of the work"; *New Technology, Work and Employment* 31:2.

Levanon, Gad, Elizabeth Crofoot and Brian Schaitkin (2018); "Contrary to the Hype: Real Trends in Non-Traditional Work"; The Conference Board, *Research Report 1673-18*.

Messenger, Jon C., and Lutz Gschwind (2016); "Three Generations of Telework: New ICTs and the (R) evolution from Home Office to Virtual Office"; *New Technology, Work and Employment*, 31(3).

John A. Pearce II (2008); "Successful Corporate Telecommuting with Technology Considerations for Late Adopters"; *Organizational Dynamics*, Vol. 38, No. 1.

Les implications de la diversité des marchés du travail

- Ali, Muhammad, Isabel Metz and Carol T. Kulik (2015); *Retaining a diverse workforce: the impact of gender-focused human resource management*; Human Resource Management Journal. https://www.researchgate.net/journal/1748-8583_Human_Resource_Management_Journal
- Angele, Susan M. (2018); “Leverage Diversity for Better Decisions”; KPMG, New York.
- Buttner, E. Holly, and Kevin B. Lowe (2017); “Addressing Internal Stakeholders’ Concerns: The Interactive Effect of Perceived Pay Equity and Diversity Climate on Turnover Intentions”; *Journal of Business Ethics*, Volume 143, Issue 3, pp 621–633. <https://www.springer.com/philosophy/ethics+and+moral+philosophy/journal/10551>
- Le Conference Board du Canada (2018); *Diversité et inclusion. Comparaison des indicateurs parmi les organisations canadiennes*; Ottawa, Le Conference Board du Canada.
- Galinsky, Adam D., Andrew R. Todd, Astrid C. Homan, Katherine W. Phillips, Evan P. Apfelbaum, Stacey J. Sasaki, Jennifer A. Richeson, Jennifer B. Olayon, and William W. Maddux (2015); “Maximizing the Gains and Minimizing the Pains of Diversity: A Policy Perspective”; *Perspectives on Psychological Science*, Vol. 10(6). DOI: 10.1177/1745691615598513pps.sagepub.com
- Hewlett, Sylvia Ann, Melinda Marshall, Laura Sherbin and Tara Gonzalves (2013); *Diversity, Innovation and Market Growth*; New York, Center for Talent Innovation. <http://talentinnovation.org>
- Hofhuis, Joep, Pernill G. A. van der Rijt and Martijn Vlug (2016); “Diversity climate enhances work outcomes through trust and openness in workgroup communication”; Springer Plus. <https://doi.org/10.1186/s40064-016-2499-4>
- Hunt, Vivian, Sara Prince, Sundiafu Dixon-Fyle and Loreina Lee (2015); *Delivering Through Diversity*, McKinsey & Company, New York.
- Ottaviano, Gianmarco I. P., and Giovanni Peri (2003), “The Economic Value of Cultural Diversity”; *CESifo Working Paper 1117*.

Rocío, Lorenzo, Nicole Voigt, Karin Schetelig, Annika Zawadzki, Isabell M. Welpel, and Prisca Brosi (2017); *The Mix That Matters: Innovation Through Diversity*; Boston, The Boston Consulting Group. <https://www.bcg.com/en-ca/publications/2017/people-organization-leadership-talent-innovation-through-diversity-mix-that-matters.aspx>

Sujin Jang (2017) “Cultural Brokerage and Creative Performance in Multicultural Teams”; *Organization Science* 28(6):993-1009. <https://doi.org/10.1287/orsc.2017.1162>

Williams, Maxine (2017); “Numbers Take Us only So Far”; *Harvard Business Review*, November-December 2017.

