

Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi 2001



Rapport statistique
sur l'équité en matière
d'emploi 2001

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente publication,
veuillez communiquer avec le :

Centre de renseignements
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, promenade du Portage
Phase IV, niveau 0
Gatineau (Québec)
K1A 0J9
Télécopieur : (819) 953-7260
Internet : pubs@hrdc-drhc.gc.ca

Format du support de substitution

Ce document est disponible en gros caractères, en braille, sur cassette audio, ou sur disquette. Il suffit de composer le (819) 953-7499 pour obtenir le format choisi.

©Sa majesté la Reine du chef du Canada, 2004

No de cat. RH51-1/2001

ISBN 0-662-67898-2

Imprimé au Canada

Table des matières

Introduction	1
Avant de commencer	5
Instructions concernant le CD-ROM	7
Faits saillants	9
Résumé.....	9
Faits saillants pour les femmes	11
Faits saillants pour les Autochtones	14
Faits saillants pour les minorités visibles	17
Faits saillants pour les personnes handicapées ¹	20
Faits saillants – Employeurs distincts¹	23
Résumé.....	23
Faits saillants pour les femmes	25
Faits saillants pour les Autochtones	28
Faits saillants pour les minorités visibles	31
Précisions techniques	35
Généralités	35
Femmes	35
Autochtones	36
Minorités visibles	38
Personnes handicapées	41
Notes spéciales concernant la confidentialité et l’arrondissement aléatoire.....	44
Note spéciale sur la catégorie « sans objet » (données de l’epla seulement)	45
Variables pour les données	47
Les régions métropolitaines de recensement (RMR)	47
Classification nationale des professions (CNP).....	48
Catégories professionnelles de l’équité en matière d’emploi (CPÉME)	52
Plus haut niveau de scolarité.....	52

Principal domaine d'études	52
Population.....	52
Population apte au travail	53
Questions et réponses	55
Annexe A : Population autochtone totale	65
Annexe B : Réserves indiennes et établissements indiens partiellement dénombrés en 2001	67
Annexe C : Les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi et les groupes de base correspondants (CNP de 2001)	69
Annexe D : Définition des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	85
Annexe E : Régions métropolitaines de recensement (RMR) et leurs subdivisions de recensement composantes	91
Annexe F : Liste des tableaux	99
Annexe G : Variables pour les données	101
Annexe H : Agents régionaux de l'équité en milieu de travail.....	105
Annexe I : Cartes géographiques du Canada et des 27 régions métropolitaines de recensement	107

Introduction

Le présent rapport vise à aider les employeurs dans la planification, l'élaboration et la mise en oeuvre de leurs programmes d'équité en matière d'emploi. Les nombres et pourcentages se rapportant aux groupes désignés de la population apte au travail sont répartis par régions géographiques. Ces données, lorsque jumelées aux données internes sur la population apte au travail, peuvent aider les employeurs à évaluer leur rendement individuel et à se fixer ensuite des objectifs et des échéanciers réalistes afin d'assurer l'équité en matière d'emploi.

Cadre législatif

L'actuelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (la Loi) et le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* (le Règlement) qui s'y rattache, tous deux entrés en vigueur le 24 octobre 1996, constituent le cadre législatif sous-tendant l'équité en matière d'emploi au niveau fédéral dans le Canada.

Le ministre du Travail a la responsabilité de mettre à la disposition des employeurs tout renseignement pertinent ayant trait au marché du travail sur les groupes désignés au sein de la population canadienne apte au travail (paragraphe 42(3) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*).

Employeurs visés par la Loi

La Loi s'applique à la fois aux employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale, aux sociétés d'État, à la fonction publique fédérale, aux organismes de services spéciaux du gouvernement du Canada (aussi appelés « employeurs distincts ») et aux employeurs en vertu du Programme de contrats fédéraux.

Les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale sont ceux qui travaillent dans les secteurs étant régis par le fédéral, notamment le secteur bancaire, le secteur des communications et le secteur des transports. Les sociétés d'État sont des sociétés établies en vue d'accomplir des fonctions ou des tâches au nom du gouvernement du Canada. La Loi concerne notamment les employeurs du secteur privé relevant de la compétence fédérale et les sociétés d'État comptant au moins cent salariés.

La fonction publique fédérale est constituée des éléments de l'administration publique fédérale qui sont indiqués dans la Partie I de l'Annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Il s'agit de plus de 60 ministères, organismes et commissions où le Conseil du Trésor est l'employeur. Tous ces ministères, organismes et commissions sont assujettis à la Loi, peu importe leur taille. La Loi stipule un minimum de cent employés, mais ce nombre minimal s'applique à la grandeur de l'administration publique, et non pas aux seuls ministères pris individuellement.

La liste des Organismes de services spéciaux du gouvernement du Canada (employeurs distincts) se trouve à la Partie II de l'Annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Ce sont des employeurs du secteur public qui ne font pas partie de la fonction publique fédérale. Contrairement aux ministères fédéraux, les employeurs distincts ne sont assujettis à la Loi que s'ils ont 100 employés ou plus. On compte aujourd'hui une trentaine de ces organismes, dont 16 emploient 100 personnes ou plus.

Les employeurs visés par le Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi sont ceux comptant cent employés ou plus qui concluent des marchés de biens et services avec le gouvernement du Canada d'une valeur de 200 000 \$ ou plus. Ces employeurs doivent mettre en œuvre un plan d'équité en matière d'emploi qui soit conforme aux critères du Programme.

Données sur l'équité en matière d'emploi

Soutien

Le ministre du Travail a publié des lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi afin d'aider les employeurs du secteur privé à comprendre les engagements qu'ils doivent respecter en vertu de la nouvelle Loi et du Règlement. Ces lignes directrices ont pour but d'apporter une aide aux employeurs, aux représentants des employés et aux autres parties intéressées qui veulent apprendre comment concevoir un sondage auprès du personnel, faire l'analyse de l'effectif puis mettre en œuvre un examen des systèmes d'emploi et élaborer un plan d'équité en matière d'emploi. En outre, il ne faut pas oublier les services de consultation et de formation destinés aux employeurs du secteur privé qui sont offerts par nos agents de l'équité en milieu de travail, dans tout le Canada (voir l'annexe H).

Obligations relatives aux données

Les obligations de l'employeur relativement aux données sont soulignées dans les articles 5 à 10 de la Loi. Ces dispositions mettent en lumière les principales obligations touchant l'équité en matière d'emploi. La Loi impose les mêmes obligations fondamentales aux employeurs publics et privés quant à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans d'équité en matière d'emploi. Le Règlement apporte des directives claires en ce qui concerne la collecte d'informations sur l'effectif et la conduite de l'analyse de l'effectif.

Données sur l'équité en matière d'emploi

La Loi et le Règlement cherchent à répertorier et à éliminer les obstacles qui nuisent à l'embauche des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles (soit les quatre groupes désignés), puis à veiller à ce que ces groupes atteignent un niveau d'emploi qui est au moins égal à leur représentation dans la population apte au travail définie tant par les qualifications et l'admissibilité que par l'emplacement géographique.

La mise en œuvre et l'évaluation des programmes d'équité en matière d'emploi exigent la collecte de données sur les caractéristiques liées au marché du travail se rapportant aux groupes désignés. Premièrement, pour produire des données sur l'équité en matière d'emploi, il faut établir une définition opérationnelle de la population de chacun des quatre groupes. Les femmes et les minorités visibles ont été répertoriées au moyen de questions directes dans le recensement de

2001, les Autochtones ont été délimités à l'aide de trois questions dans ce même recensement, tandis que les personnes handicapées ont été dénombrées au moyen de plusieurs questions du recensement de 2001 et de l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités* de 2001 (EPLA). Les questions concernées du recensement et de l'EPLA se trouvent sous la section *Précisions techniques* de ce manuel.

Deuxièmement, les données recueillies, de différents types et niveaux de détail, doivent être examinées pour que l'employeur puisse vérifier si son personnel est vraiment représentatif. Il s'agit notamment de données détaillées sur la population totale, la population apte au travail, les catégories professionnelles et le niveau d'instruction pour diverses régions géographiques.

Un comité fédéral, le Comité interministériel de coordination des données sur l'équité en matière d'emploi, est responsable de la coordination et de l'élaboration de données relatives aux groupes désignés. Ce comité est formé de représentants de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), du Secrétariat du Conseil du Trésor, de Statistique Canada, de la Commission canadienne des droits de la personne et de la Commission de la fonction publique. Les travaux de ce comité sont ensuite approuvés par un comité directeur formé de hauts gestionnaires.

Les tableaux statistiques et les faits saillants, établis à partir des données du recensement de 2001 et de l'Enquête de 2001 sur la participation et les limitations d'activités (EPLA), sont présentés pour tous les groupes désignés (femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles). Les faits saillants sont établis à partir des données sur la population en général, la population apte au travail et la scolarité. Les tableaux détaillés qui les accompagnent visent à aider les employeurs à satisfaire aux exigences de la Loi en matière de données.

Le recensement sur la population vise à fournir des renseignements sur les caractéristiques sociales, démographiques et économiques de la population canadienne. Le recensement de 2001 constitue la source de données la plus étendue et la plus fiable qui soit sur les femmes, les Autochtones et les minorités visibles du Canada, des provinces, des territoires et des régions métropolitaines de recensement (RMR). Les données seront également accessibles à une date ultérieure, par bureau de district de RHDC, sur notre site Web dont l'adresse est le http://info.load-otea.hrhc-drhc.gc.ca/equite_milieutrav/accueil.shtml. L'EPLA de 2001 constitue la seule source de données fiables et étendues sur la population de personnes handicapées du Canada et des provinces.

Avant de commencer

Il y a trois façons de consulter les tableaux qui se trouvent sur le CD-ROM :

1. Lecteur Acrobat d'Adobe

Ce logiciel ouvre les tableaux qui sont en format PDF (format de document portable). Voici ses avantages :

- Besoin minimal de formation
- Facile d'emploi
- Permet de :
 - Visualiser
 - Naviguer
 - Fureter
 - Imprimer
 - Copier (les tableaux ne sont pas formatés quand on les insère dans une feuille de calcul)

Nota : Si vous ne possédez pas le « Lecteur Acrobat d'Adobe » 5.0 ou une version plus récente, vous pouvez le télécharger à partir de leur site Internet à l'adresse suivante : <http://www.adobe.com/products/acrobat/readstep2.html>.

2. Fichier texte séparé par des tabulations (tableaux 5 et 14 seulement)

Le fichier texte renferme des champs de texte séparés par des tabulations. Il s'agit d'un des types de fichier de données séquentielles non structurées les plus courants. Voici ses avantages :

- S'exporte et s'importe facilement dans les applications
- Peut servir à entrer ou à sortir les données d'une feuille de calcul ou d'une base de données
- Aucun formatage

3. Feuille de calcul Microsoft Excel 97/2000

Vous permet d'ouvrir les tableaux Excel (.XLS) inclus sur le CD-ROM. Voici ses avantages :

- Facile d'apprentissage
- Sauvegarde l'information en colonnes et rangées
- Crée des tableaux de chiffres
- Produit des graphiques statistiques et permet la manipulation du texte
- Permet de :
 - Visualiser la mise en page
 - Naviguer
 - Fureter

-
- Copier et contrôler la taille des cellules
 - Imprimer

Nota : Si vous ne disposez pas d'Excel 97 ou d'une version plus récente, vous pouvez installer le « Lecteur d'Excel 97 » qui vous permettra d'ouvrir ces tableaux. Ce lecteur peut être téléchargé à partir du site Internet de Microsoft à l'adresse suivante : <http://www.microsoft.com/downloads>. Vous devez ensuite taper « Excel Viewer » dans la boîte **mots-clés** pour obtenir la page Internet.

Instructions concernant le CD-ROM

Le présent document contient (I) les instructions d'installation du CD-ROM, (II) des instructions sur l'exploration des fichiers et (III) une description des répertoires compris sur le CD-ROM.

I. Installation

Voici les instructions détaillées à suivre pour installer le CD-ROM « Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 2001 » sur votre ordinateur. Ce processus d'installation est semblable à celui de toute application Windows 95. La trousse d'installation renferme un CD.

Tout d'abord, insérez le CD-ROM « Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 2001 » dans votre lecteur de CD-ROM, puis :

1. Cliquez sur la boîte « **DÉMARRER** » au bas de l'écran dans Windows 95. Ensuite, cliquez sur l'option « **EXÉCUTER** » et le système ouvre la boîte de dialogue suivante :



2. Pour accéder au CD-ROM dans le lecteur, vérifiez si c'est bien celui-ci qui paraît dans la boîte de dialogue. Dans le cas contraire, faites défiler la liste pour afficher le lecteur approprié en sélectionnant le bouton « **PARCOURIR** » et en mettant en évidence le lecteur voulu.
3. Sélectionnez le fichier « **EEDR2001_RSEME2001\Setup.exe** » et cliquez sur le bouton « **OK** » pour exécuter le fichier. Vous n'avez qu'à suivre les instructions à l'écran pour installer les documents du CD-ROM.

II. Exploration du CD-ROM « Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 2001 »

Pour accéder à l'information contenue dans le CD-ROM « Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 2001 » une fois l'installation terminée, suivez les étapes ci-dessous :

1. Cliquez sur le bouton « **DÉMARRER** » dans le coin inférieur gauche de votre écran.
2. Sélectionnez l'icône « **PROGRAMME** ».
3. Sélectionnez le répertoire « **RSEME2001** ».

Le répertoire « RSEME2001 » renferme les tableaux, les documents et/ou les programmes énumérés à la section suivante.

III. Répertoires

Chaque fichier contenu dans un répertoire est inscrit tel qu'il le serait dans une fenêtre déroulante et est suivi d'une brève description de son contenu. Tous les documents sont en format PDF et peuvent être ouverts au moyen du logiciel Adobe Acrobat Reader qui vous est fourni à cette fin. De plus, les tableaux peuvent être ouverts dans le format voulu à partir du répertoire mentionné ci-dessous au moyen du logiciel ou de l'explorateur correspondant.

Document

- **Cartegéo** – Le Canada et les 27 régions métropolitaines de recensement, en format JPG
- **CNP** – Guide de classification nationale des professions
- **Ligndir** – Lignes directrices pour la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le *Règlement*
- **Loi_Regl** – *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le *Règlement*
- **PCF** – Critères du Programme de contrats fédéraux
- **Manuel** – Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 2001
- **Recens** – Questionnaires de recensement 2A et 2B de 2001
- **RMR** – en format JPG

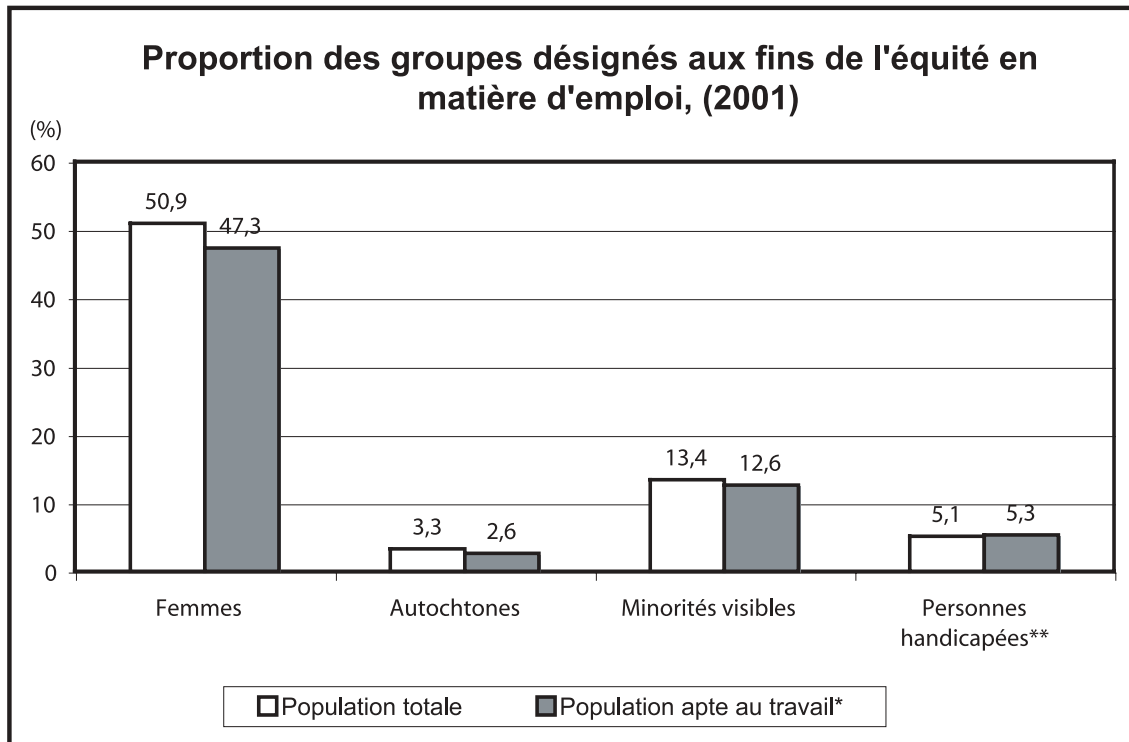
Tableaux

- EXCEL
- PDF
- TXT

NOTA : Les cartes du Canada et des 27 régions métropolitaines de recensement font partie du « Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 2001 » (fichier manuel.pdf) et sont aussi en format JPG dans le répertoire DOCUMENT. Si vous voulez ouvrir les cartes en format JPG, faites-le dans NETSCAPE. Pour ce faire, ouvrez le menu « **FICHER** », sélectionnez l'option « **CONSULTER UNE PAGE** », cliquez sur l'option « **CHOISIR LE FICHER** » dans l'écran éclair et repérez les cartes sur le CD-ROM. Pour accéder à une carte, sélectionnez « **TYPE** », trouvez l'option « **TOUS LES FICHIERS (*.*)** » et ouvrez la carte voulue.

Faits saillants

Résumé



* La population apte au travail dans le cas des femmes, des minorités visibles et des Autochtones comprend les personnes âgées de 15 ans et plus qui ont travaillé à un moment donné en 2000 ou 2001. Pour ce qui est des personnes handicapées, la population apte au travail comprend les personnes âgées de 15 à 64 ans qui ont travaillé à un moment donné entre 1996 et 2001.

** Repose sur l'information basée sur l'EPLA de 2001 sur les personnes handicapées (définies selon l'équité en matière d'emploi).

Femmes

- Le nombre de femmes dépasse légèrement celui des hommes au sein de la population totale de 29,6 millions approximativement, leur pourcentage respectif étant de 50,9 et de 49,1 %.
- En 2001, il y avait environ 17 millions de personnes au sein de la population apte au travail. De ce nombre, environ 8 millions étaient des femmes, soit 47,3 % de la population totale apte au travail.

Autochtones

- Le recensement de 2001 montre que la proportion d'Autochtones au Canada est en hausse par rapport à la population canadienne totale. En 2001, la population autochtone au nombre de 976 305 représentait 3,3 % de la population canadienne totale. Ce pourcentage s'est accru de 17,9 % depuis le dernier recensement. La population non autochtone pour sa part a augmenté de 3,4 %, tandis que la population autochtone s'est accrue de 22,2 % entre les deux derniers recensements de 1996 et de 2001.
- Entre 1996 et 2001, la population apte au travail parmi les Autochtones a augmenté de 35,7 % et représentait 2,6 % du total de la population canadienne apte au travail. Pour sa part, la population non autochtone apte au travail s'est accrue de seulement 8,5 % au cours de la même période.

Minorités visibles

- En 2001, 13,4 % de la population canadienne totale a affirmé faire partie d'une minorité visible. Ce pourcentage représente 4 millions de personnes.
- La population apte au travail au sein des minorités visibles a augmenté de 34,6 % entre 1996 et 2001, comparativement à une augmentation de seulement 6,2 % pour le reste de la population apte au travail. En 2001, 2,1 millions de personnes appartenant à des minorités visibles au Canada représentaient 12,6 % de la population totale apte au travail.

Personnes handicapées

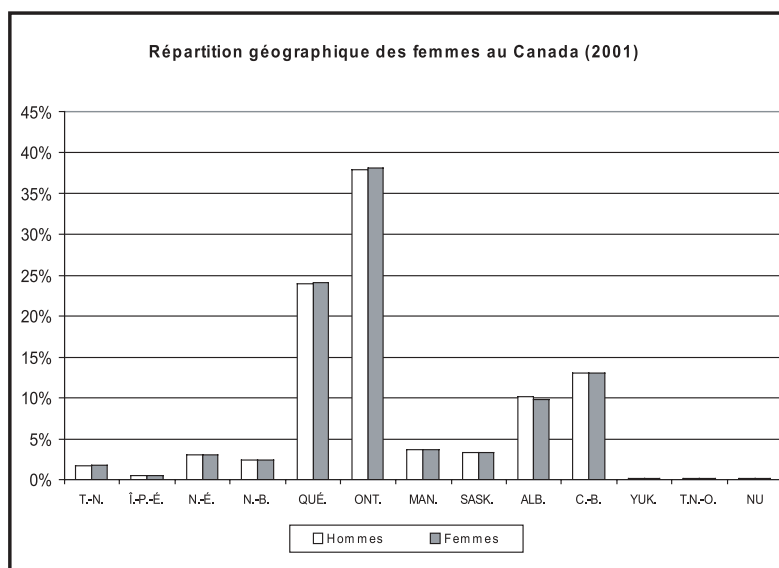
- Selon *l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités* de 2001, les personnes handicapées (définies selon l'équité en matière d'emploi) représentaient 5,1 % de la population totale et 5,3 % de la population apte au travail.

Faits saillants pour les femmes

Population totale et population apte au travail – Femmes Recensement du Canada de 2001

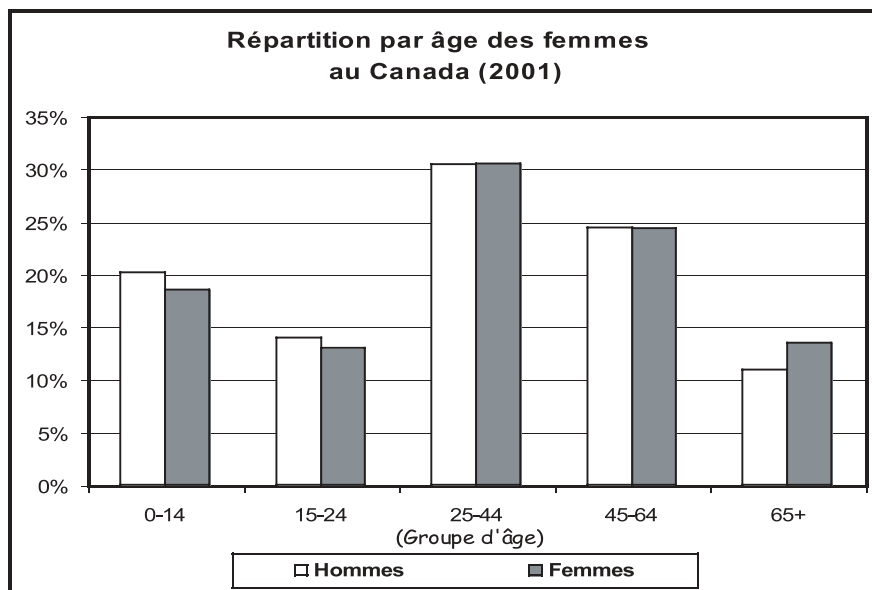
Liste des variables	Population totale		
	Total	Hommes	Femmes
Population...			
Population	29 639 030	14 564 275	15 074 755
Proportion de la population	100 %	49,1 %	50,9 %
Population de 15 ans ou plus	23 901 355	11 626 795	12 274 570
Proportion de la population	100 %	48,6 %	51,4 %
Population apte au travail...			
Population apte au travail	16 961 080	8 942 050	8 019 030
Proportion de la population apte au travail	100 %	52,7 %	47,3 %

Population...



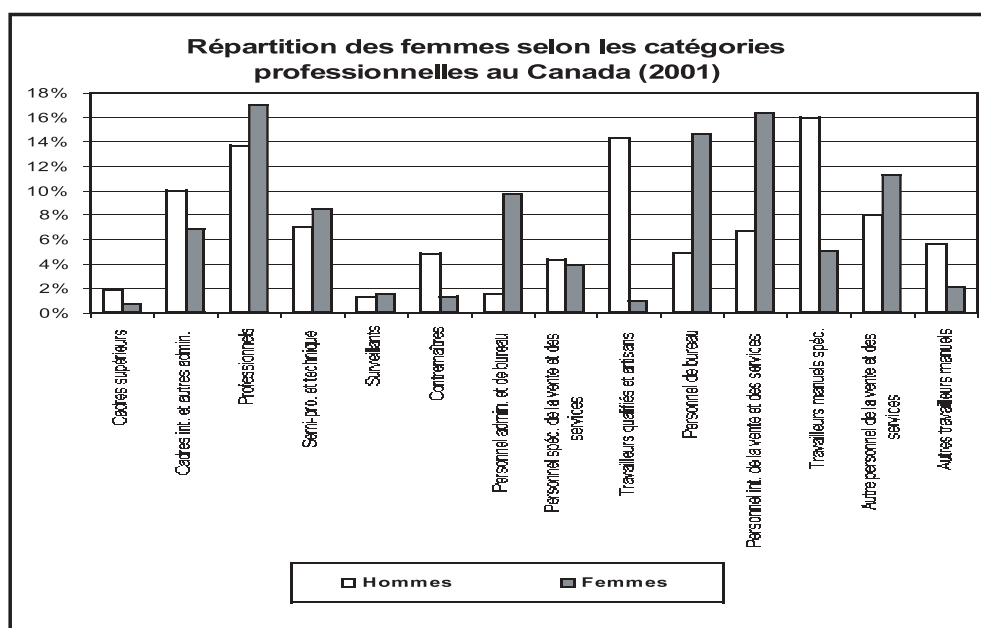
- D'après le recensement de 2001, si l'on exclut les pensionnaires des établissements institutionnels, la population était de 29 639 030 habitants au 15 mai 2001. De ce nombre, les femmes comptaient pour environ 15 millions ou 51 % de la population canadienne totale.
- La répartition des femmes et des hommes est semblable dans le pays. Environ 85 % des femmes habitent les quatre provinces suivantes : Ontario (38 %), Québec (24 %), Colombie-Britannique (13 %) et Alberta (10 %). Les régions comptant la plus faible proportion de femmes sont l'Île-du-Prince-Édouard et les trois territoires.

- En 2001, 68 % des femmes demeuraient dans les 27 régions métropolitaines de recensement (RMR) et 50 % d'entre elles demeuraient dans les trois RMR désignées en vertu de la Loi, soit Toronto, Vancouver et Montréal. La répartition de la population masculine est semblable.



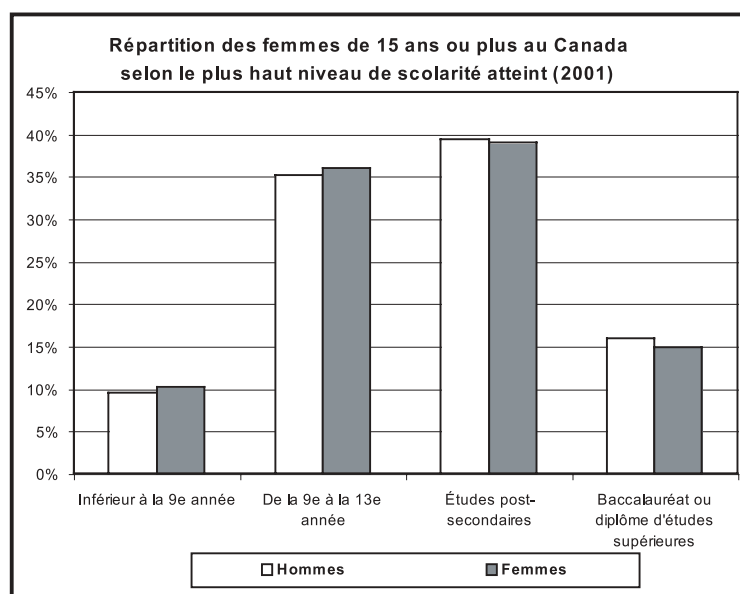
- Quatre-vingt-un pour cent des femmes font partie de la population en âge de travailler, comparativement à 80 % chez les hommes. La plus forte concentration de femmes, et il en va de même pour les hommes, se situe dans le groupe des 25-44 ans (31 %). Le groupe d'âge des 15-24 ans est celui où l'on a la plus faible concentration de femmes, soit 13 %, et celui des 65 ans et plus, la plus faible concentration d'hommes avec 11 %.

Population apte au travail...



- Environ 8 millions de femmes font partie de la population apte au travail (femmes de 15 ans et plus ayant travaillé en 2000 ou 2001). Elles représentaient 47 % de la population totale apte au travail, celle-ci étant de 17 millions environ.
- Près de 70 % des femmes faisaient partie des catégories professionnelles suivantes de l'équité en matière d'emploi : professionnels (17 %), personnel intermédiaire de la vente et des services (16 %), personnel de bureau (15 %), autre personnel de la vente et des services (11 %) et personnel administratif et de bureau principal (10 %). Néanmoins, plus de la moitié des femmes occupaient des postes en tant que personnel de bureau et personnel des ventes.
- Huit pour cent des femmes occupaient des postes de cadres supérieurs, intermédiaires ou d'autres postes d'administration, comparativement à 12 % des hommes.

Scolarité...



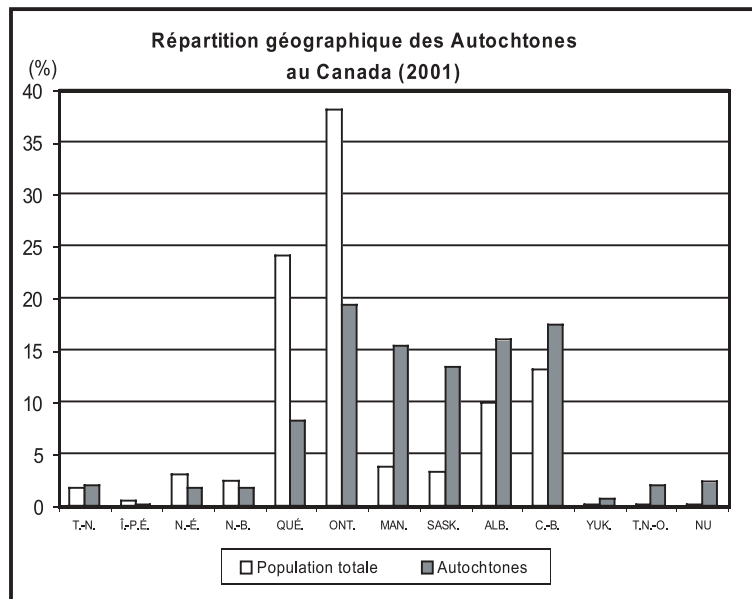
- En 2001, les femmes et les hommes présentaient des profils de scolarité semblables. Parmi les femmes de 15 ans et plus, 10 % comptent moins de neuf ans de scolarité, 39 % ont fait des études postsecondaires et 15 % ont un baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures comparativement à 9 %, 39 % et 16 % respectivement chez les hommes.

Faits saillants pour les Autochtones

Population totale et population apte au travail – Autochtones Recensement du Canada de 2001

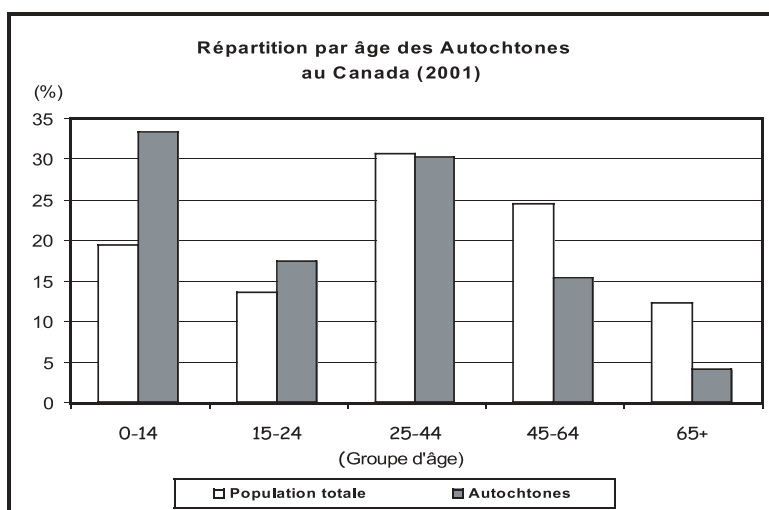
Liste des variables	Population totale			Autochtones		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Population...						
Population	29 639 030	14 564 275	15 074 755	976 305	476 700	499 605
Proportion de la population	100 %	49,1 %	50,9 %	3,3 %	1,6 %	1,7 %
Population de 15 ans ou plus	23 901 355	11 626 795	12 274 570	652 350	311 370	340 980
Proportion de la population	100 %	48,6 %	51,4 %	2,7 %	1,3 %	1,4 %
Population apte au travail...						
Population apte au travail	16 961 080	8 942 050	8 019 030	436 485	223 545	212 945
Proportion de la population apte au travail	100 %	52,7 %	47,3 %	2,6 %	1,3 %	1,3 %

Population...



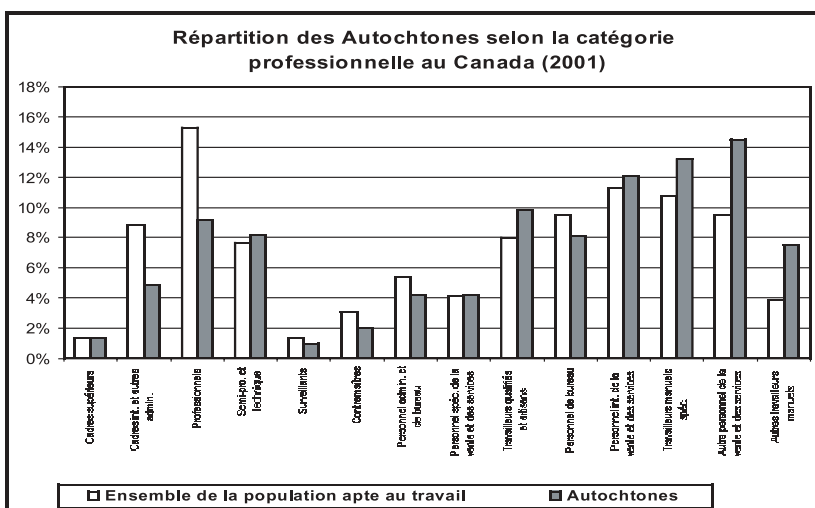
- En 2001, en tout 976 305 personnes, ou 3,3 % de la population canadienne totale, ont affirmé appartenir à l'un des trois groupes autochtones suivants : Indiens d'Amérique du Nord, Métis et Inuits. Des 976 305 personnes s'étant déclarées Autochtones lors du recensement de 2001, la majorité, soit 608 850 ou 62 %, étaient Indiens d'Amérique du Nord, 30 % environ ou 292 310 personnes ont indiqué être Métis et près de 5 % ou 45 070 ont indiqué être Inuits. Les 3 % restants sont des personnes qui ont dit appartenir à plus d'un groupe autochtone ou des Indiens inscrits ou membres de bande ne s'étant pas identifiés comme Autochtones.

- La majorité des Autochtones résidaient en Ontario (19 %), en Colombie-Britannique (17 %), en Alberta (16 %), au Manitoba (15 %) et en Saskatchewan (13 %). Ces cinq provinces regroupent 81 % de la population autochtone, et 68 % de la population canadienne dans son ensemble.
- Près du tiers (31 %) de la population autochtone, soit environ 307 000 personnes, vivait dans les 27 régions métropolitaines de recensement (RMR) en 2001, comparativement à 68 % en ce qui concerne la population canadienne totale. Les trois RMR que sont Winnipeg, Edmonton et Vancouver comptaient le plus grand nombre d'Autochtones.



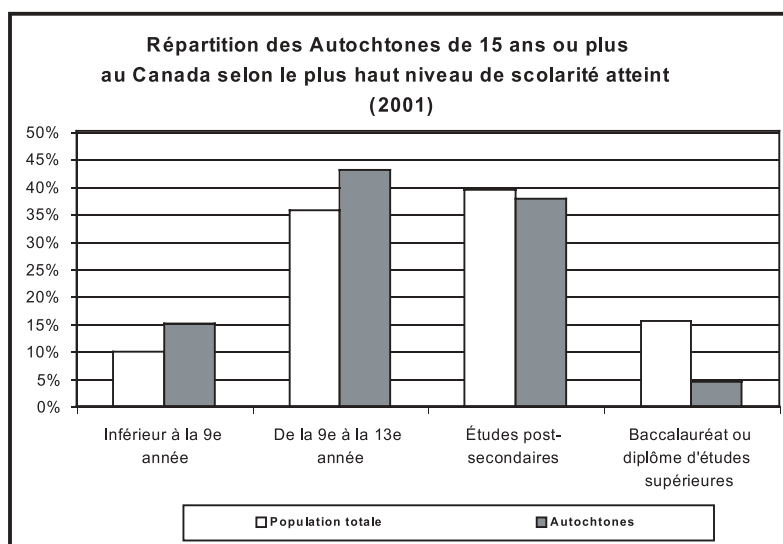
- Selon le recensement de 2001, les Autochtones sont une population plus jeune que la population canadienne en général. Le tiers des Autochtones ont moins de 15 ans, contre 19 % de la population canadienne en général. Seulement 4 % des Autochtones avaient plus de 65 ans, comparativement à 12 % pour l'ensemble de la population canadienne.

Population apte au travail...



- Environ 436 000 Autochtones font partie de la population apte au travail (personnes de 15 ans et plus ayant travaillé en 2000 ou 2001). Ce nombre représente 2,6 % de la population totale apte au travail qui est d'environ 17 millions de personnes.
- Près de 60 % des Autochtones occupaient un poste dans les catégories professionnelles suivantes de l'équité en matière d'emploi : Autre personnel de la vente et des services (14 %), travailleurs manuels spécialisés (13 %), personnel intermédiaire de la vente et des services (12 %), travailleurs qualifiés et artisans (10 %) et professionnels (9 %). Six pour cent des Autochtones occupaient des postes de cadres supérieurs, intermédiaires ou d'autres postes d'administration.

Scolarité...



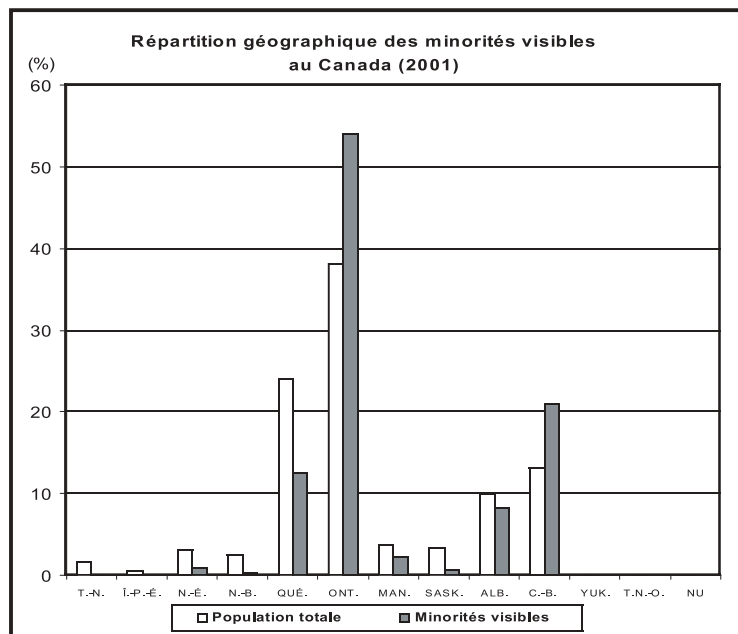
- Par rapport à la population canadienne totale, un nombre plus élevé d'Autochtones comptent moins de neuf ans de scolarité et un nombre moins élevé d'Autochtones ont poursuivi des études supérieures. En ce qui concerne les études postsecondaires, toutefois, la répartition des Autochtones est semblable à celle de la population totale du Canada.
- Parmi les Autochtones âgés de 15 ans et plus, 15 % comptent moins de neuf ans de scolarité, 38 % ont poursuivi des études postsecondaires et 4 % ont obtenu un baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures, comparativement à 10 %, 39 % et 15 % respectivement pour la population totale du Canada.

Faits saillants pour les minorités visibles

Population totale et population apte au travail – Minorités visibles Recensement du Canada de 2001

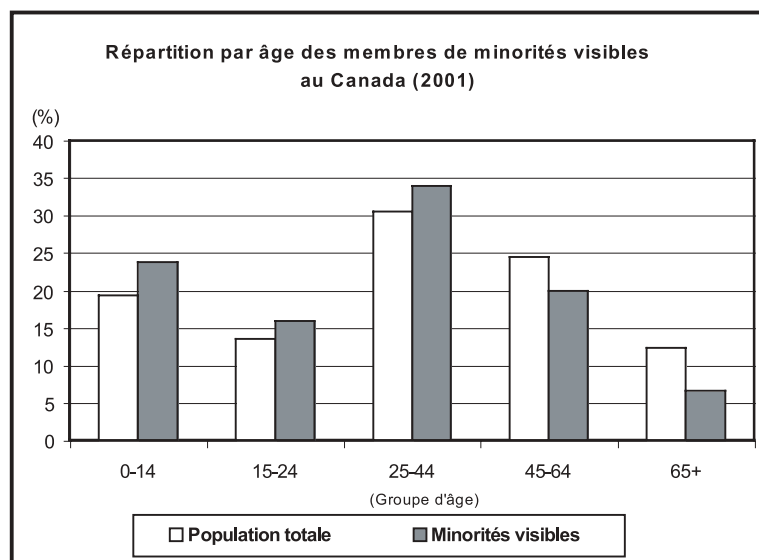
Liste des variables	Population totale			Minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Population...						
Population	29 639 030	14 564 275	15 074 755	3 983 845	1 945 510	2 038 335
Proportion de la population	100,0 %	49,1 %	50,9 %	13,4 %	6,6 %	6,9 %
Population de 15 ans ou plus	23 901 355	11 626 795	12 274 570	3 041 660	1 464 675	1 576 980
Proportion de la population	100 %	48,6 %	51,4 %	12,7 %	6,1 %	6,6 %
Population apte au travail...						
Population apte au travail	16 961 080	8 942 050	8 019 030	2 144 325	1 116 685	1 027 640
Proportion de la population apte au travail	100 %	52,7 %	47,3 %	12,6 %	6,6 %	6,1 %

Population...



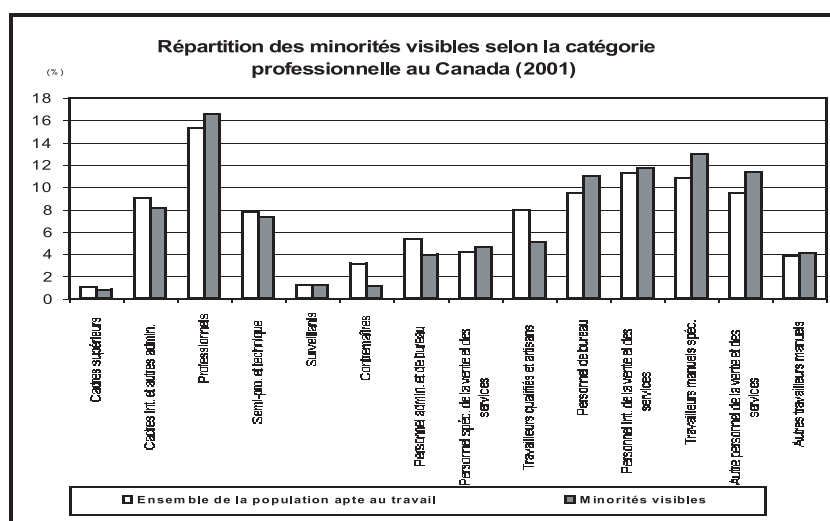
- En 2001, près de quatre millions de personnes ont dit appartenir à des minorités visibles. Ce nombre représente 13,4 % du total de la population du Canada. Les minorités visibles comptant le plus grand nombre de personnes sont les Chinois, les Sud-Asiatiques et les Noirs, qui représentent les deux tiers de la population des minorités visibles.

- Quatre-vingt-seize pour cent des membres des minorités visibles sont répartis dans les quatre provinces suivantes : Ontario (54 %), Colombie-Britannique (21 %), Québec (12 %) et Alberta (8 %). La majorité des membres des minorités visibles préfèrent vivre dans les régions métropolitaines de recensement (RMR) dont les villes comptent 100 000 habitants et plus. Près de 95 % des membres des minorités visibles du Canada habitent dans les 27 RMR, comparativement à 68 % en ce qui concerne la population totale.



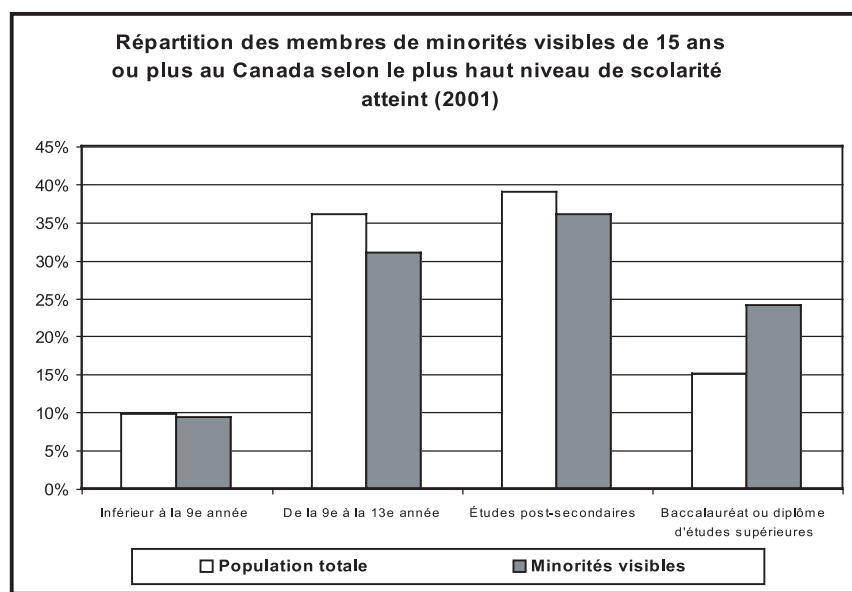
- La moyenne d'âge des minorités visibles est légèrement plus basse que celle de la population en général. Environ 24 % des membres des minorités visibles étaient âgés de moins de 15 ans, comparativement à 19 % au sein de la population canadienne en général. Seulement 7 % des membres des minorités visibles sont âgés de plus de 65 ans, comparativement à 12 % dans l'ensemble de la population. Soixante-seize pour cent de la population des minorités visibles est âgée de 15 ans ou plus, comparativement à 81 % pour l'ensemble de la population canadienne.

Population apte au travail...



- Environ 2,1 millions de membres des minorités visibles étaient aptes au travail (membres des minorités visibles âgés de 15 ans ou plus et ayant travaillé en 2000 ou 2001). Ils représentent 12,6 % de l'ensemble de la population apte au travail, celle-ci se chiffrant à environ 17 millions.
- C'est parmi le groupe des professionnels que l'on trouve la plus grande concentration de membres de minorités visibles (17 %). Outre cette catégorie, les membres des minorités visibles occupaient principalement des postes dans des catégories de niveau inférieur, notamment ceux de travailleurs spécialisés manuels (13 %), de personnel intermédiaire de la vente et des services (12 %), du personnel de bureau (11 %) et autre personnel de la vente et des services (11 %). Neuf pour cent occupaient des postes de cadres supérieurs, intermédiaires ou d'autres postes de gestion.

Scolarité...



- En général, les membres des minorités visibles présentent un niveau de scolarité élevé. En 2001, 24 % des membres des minorités visibles détenaient un baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures, comparativement à 15 % dans l'ensemble de la population. On observe une plus faible répartition en ce qui concerne les membres des minorités visibles ayant moins de neuf ans de scolarité et des études postsecondaires, soit 9 et 36 %, comparativement à 10 et 39 % pour la population totale.

Faits saillants pour les personnes handicapées¹

Population totale et population apte au travail – Personnes handicapées (définies selon l'équité en matière d'emploi)

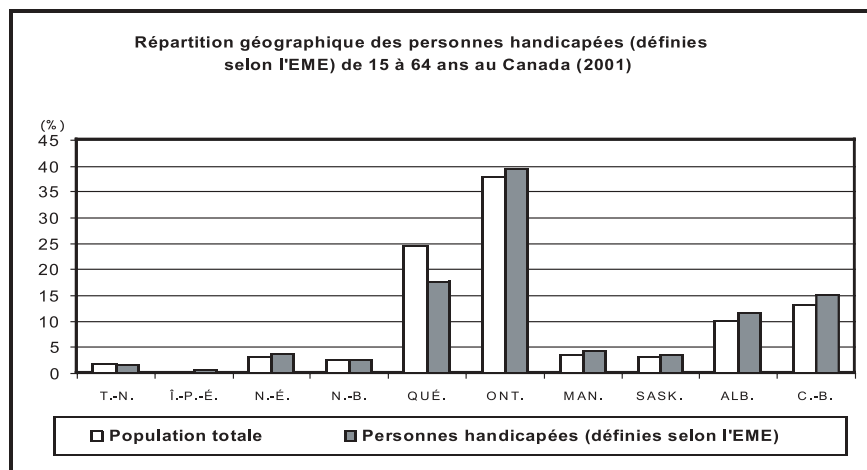
Recensement du Canada de 2001 et

Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001

Liste des variables	Population totale			Personnes handicapées		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Population...						
Population	29 546 740	14 517 205	15 029 535	n.d.	n.d.	n.d.
Proportion de la population	100 %	49,1 %	50,9 %	n.d.	n.d.	n.d.
Population de 15 à 64 ans	20 214 315	10 003 125	10 211 180	1 039 520	490 750	548 770
Proportion de la population	100 %	49,5 %	50,5 %	5,1 %	2,4 %	2,7 %
Population apte au travail...						
Population apte au travail de 15 à 64 ans	16 485 930	8 636 455	7 849 475	865 670	426 150	439 510
Proportion de la population apte au travail	100 %	52,4 %	47,3 %	5,3 %	2,6 %	2,7 %

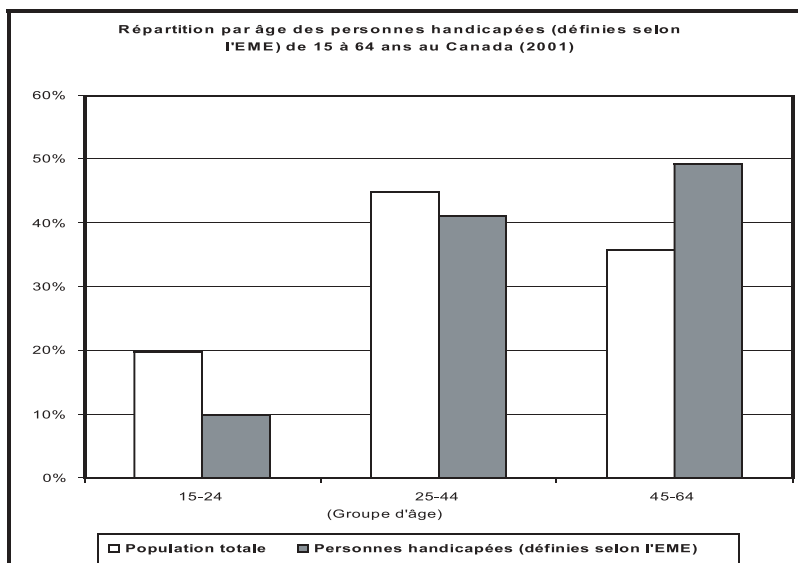
n.d. = non disponible

Population...



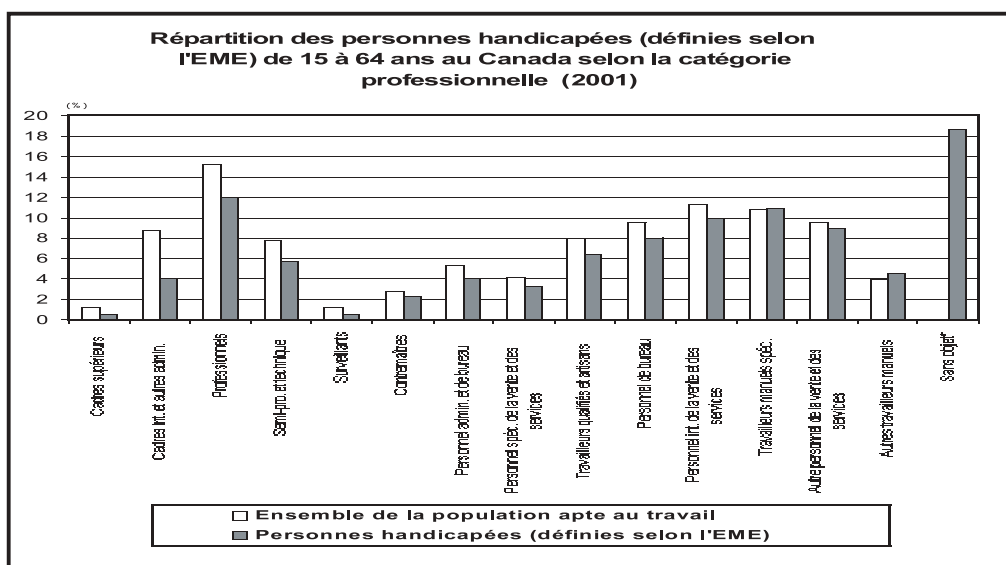
- En 2001, on comptait au Canada environ un million de personnes handicapées, définies selon l'équité en matière d'emploi (ÉME), qui étaient âgées de 15 à 64 ans. Ce nombre représente 5 % de la population canadienne totale. Leur répartition est semblable à celle de la population en général; 84 % des personnes handicapées résidaient dans les provinces suivantes : Ontario (39 %), Québec (18 %), Colombie-Britannique (15 %) et Alberta (12 %).

¹Toutes les données dans l'analyse et les tableaux excluent le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut.



- Les données recueillies lors de l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités* (EPLA) indiquent que les personnes handicapées (définies selon l'ÉME) étaient beaucoup plus âgées que la population dans son ensemble. Dans le groupe des 45 à 64 ans, on retrouvait une plus forte proportion de personnes ayant un handicap que dans le total de la population, soit 49 % comparativement à 36 %. Environ 10 % des personnes ayant un handicap (définies selon l'ÉME) appartenaient au groupe d'âge des 15 à 24 ans, comparativement à 20 % en ce qui concerne la population totale.

Population apte au travail...

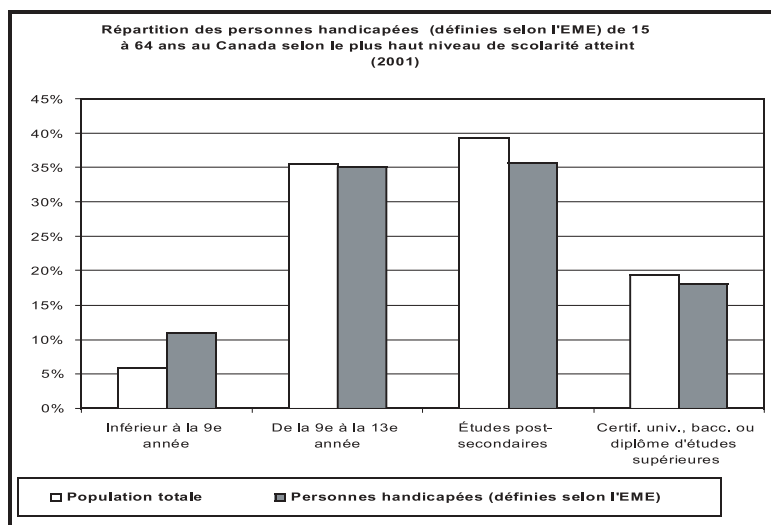


* Pour la définition de « Sans objet », voir la note spéciale dans la section *Précisions techniques*.

- Le nombre de personnes ayant un handicap (définies selon l'ÉME) âgées de 15 à 64 ans et ayant travaillé entre 1996 et 2001 était d'environ 866 000, soit 5,3 % de la population totale apte au travail qui est d'environ 16,5 millions.

- Cinquante pour cent des personnes handicapées (définies selon l'ÉME) occupaient des postes dans cinq des 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi. Si l'on fait exception du groupe des professionnels, il s'agit de postes de niveau inférieur dans les catégories suivantes : personnel de bureau, personnel intermédiaire de la vente et des services, travailleurs manuels spécialisés et autre personnel de la vente et des services.

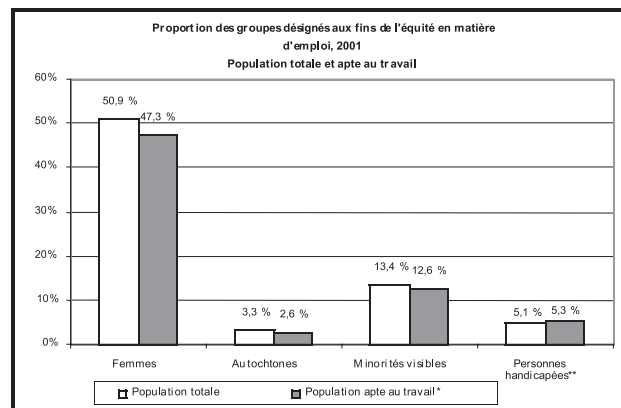
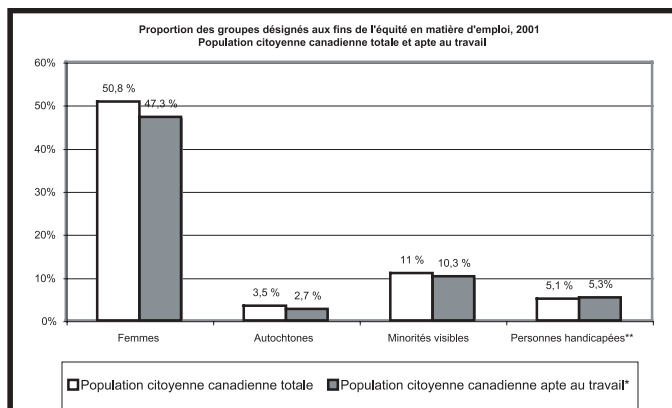
Scolarité...



- Selon l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités* de 2001, les personnes handicapées (définies selon l'ÉME) ont un bon niveau de scolarité : 18 % sont titulaires d'un certificat universitaire, d'un baccalauréat ou d'un diplôme d'études supérieures. D'autre part, 11 % des personnes handicapées (définies selon l'ÉME) comptaient moins de neuf années de scolarité et environ 36 % avaient fait des études postsecondaires.

Faits saillants – Employeurs distincts¹

Résumé



- * Chez les femmes, les Autochtones et les membres des minorités visibles, la population apte au travail se compose des personnes de 15 ans et plus ayant travaillé au cours de l'an 2000 ou 2001. Chez les personnes handicapées, la population apte au travail se compose de personnes âgées de 15 à 64 ans ayant travaillé à un moment ou à un autre entre 1996 et 2001.
- ** D'après les renseignements contenus dans l'EPLA, concernant les personnes handicapées (définies selon l'équité en matière d'emploi).

Femmes

D'après le recensement de 2001, les femmes représentent 50,8 % de la population citoyenne canadienne et 47,3 % de la population citoyenne apte au travail. Ces proportions sont semblables à celles que les femmes présentent dans la population canadienne en général et la population apte au travail qui sont respectivement de 50,9 % et de 47,3 %.

Autochtones

En 2001, les Autochtones représentaient 3,5 % de la population citoyenne canadienne et 2,7 % de la population citoyenne apte au travail. Ces chiffres se rapprochent de ceux que les Autochtones représentent par rapport à l'ensemble de la population et de la population totale apte au travail, ces derniers étant respectivement de 3,3 % et 2,6 %.

¹Les tableaux sur la population apte au travail ayant la citoyenneté canadienne doivent être utilisés uniquement par les employeurs ayant une raison *véritable* d'engager des citoyens canadiens, conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Tous les autres employeurs doivent se servir des tableaux sur l'ensemble de la population apte au travail.

Minorités visibles

En 2001, les membres des minorités visibles représentaient 11 % de la population citoyenne canadienne et 10,3 % de la population citoyenne canadienne apte au travail. Ces proportions sont inférieures à celles qu'ils présentent dans la population en général et dans la population totale apte au travail, qui sont respectivement de 13,4 % et 12,6 %.

Personnes handicapées

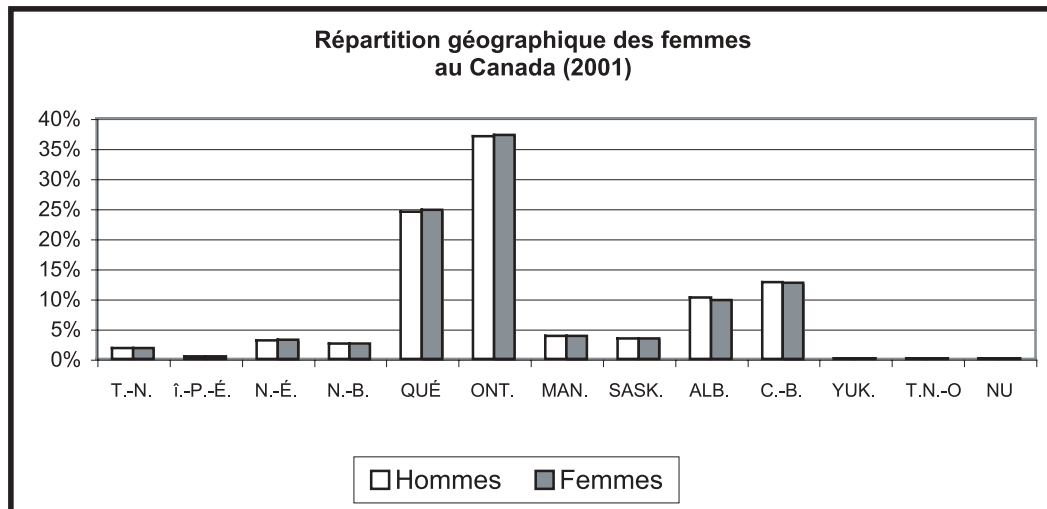
Il n'y a pas de données relatives à la citoyenneté pour les personnes handicapées.

Faits saillants pour les femmes

Population totale et apte au travail – Femmes Recensement du Canada de 2001

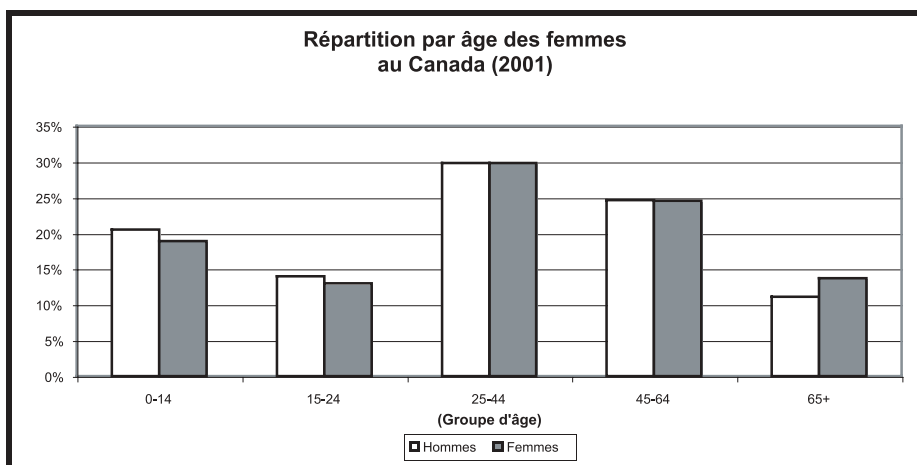
Liste des variables	Population totale		
	Total	Hommes	Femmes
Population...			
Population	28 070 385	13 820 550	14 249 840
Proportion de la population	100 %	49,2 %	50,8 %
Population de 15 ans ou plus	22 542 495	10 990 305	11 552 195
Proportion de la population	100 %	48,8 %	51,2 %
Population apte au travail...			
Population apte au travail	16 063 740	8 467 855	7 595 890
Proportion de la population apte au travail	100 %	52,7 %	47,3 %

Population...



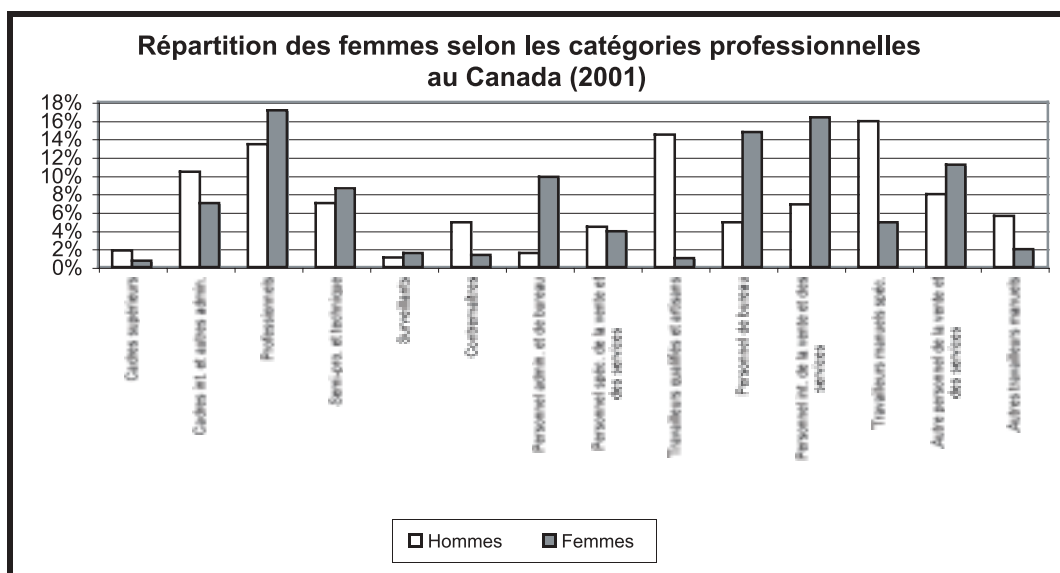
- Selon le recensement de 2001, le nombre de femmes est environ de 14,2 millions ou 50,8 % de la population totale.
- En 2001, la répartition géographique des femmes ressemblait beaucoup à celle des hommes. Environ 84 % des femmes vivaient dans les quatre provinces suivantes : Ontario (37 %), Québec (25 %), Colombie-Britannique (13 %) et Alberta (10 %). Relativement peu de femmes habitaient sur l'Île-du-Prince-Édouard et dans les territoires.

- Environ 63 % des femmes résidaient dans les 27 régions métropolitaines de recensement (RMR), tout comme c'est également le cas pour les hommes. Trois RMR désignées en vertu de la Loi comprenaient le nombre le plus élevé de femmes. Il s'agit de Toronto, Montréal et Vancouver.



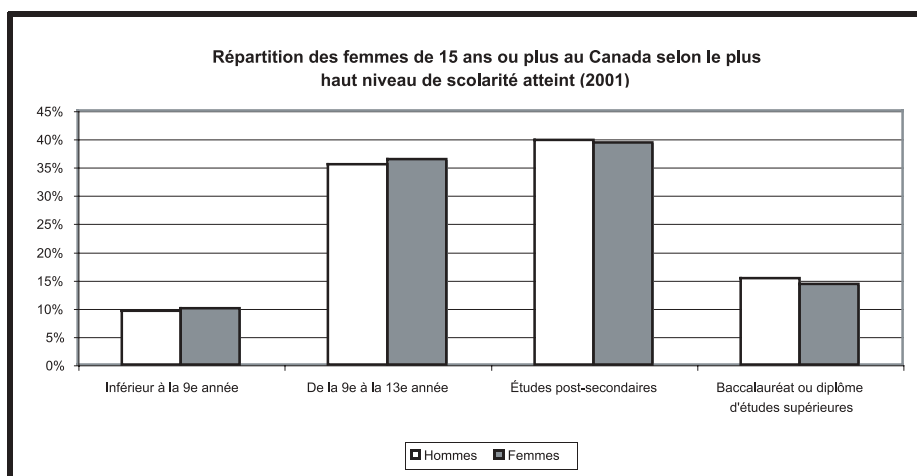
- En 2001, la répartition par âge est semblable chez les femmes et les hommes. Environ 81 % des femmes faisaient partie de la population en âge de travailler (15 ans et plus) comparativement à 80 % chez les hommes. La plus forte concentration de femmes, et il en va de même pour les hommes, se situe dans le groupe des 25-44 ans, ce dernier étant de 30 %. Le groupe d'âge des 15-24 ans est celui où l'on observe la plus faible concentration de femmes, soit 13 %, et celui des 65 ans et plus, la plus faible concentration d'hommes avec 11 %.

Population apte au travail...



- La population apte au travail chez les femmes (femmes âgées de 15 ans et plus ayant travaillé en 2000 ou 2001) était à peu près de 7,6 millions, soit 47,3 % de la population totale apte au travail.
- Environ 69 % des femmes travaillaient dans cinq des 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi, soit les suivantes : professionnels, personnel intermédiaire de la vente et des services, personnel de bureau, autre personnel de la vente et des services, personnel administratif et de bureau principal.
- Seulement 8 % des femmes occupaient des postes de cadres supérieurs ou intermédiaires, comparativement à 12 % chez les hommes. Le pourcentage de femmes occupant des postes de professionnels était de 17 % contre 13 % chez les hommes.

Scolarité...



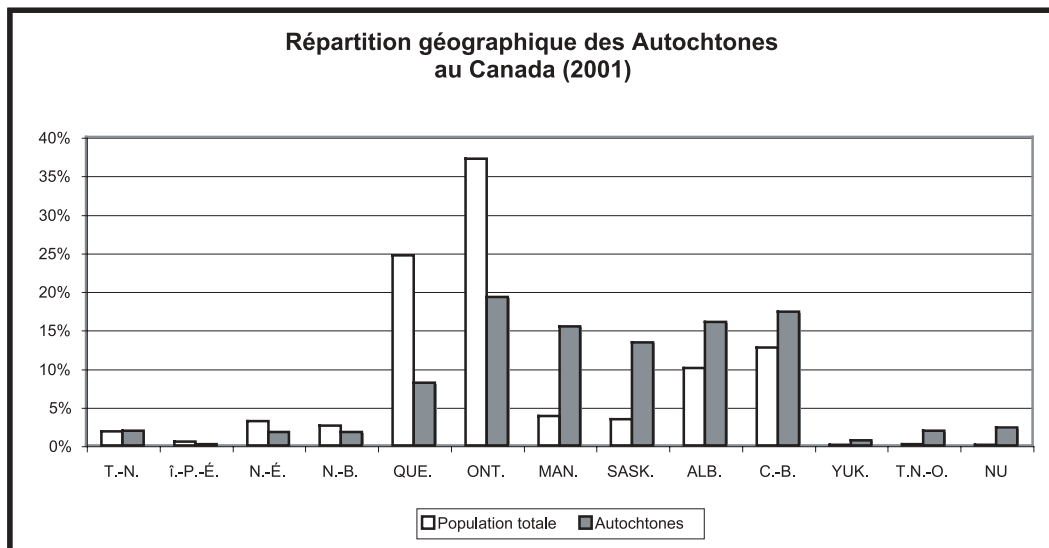
- En 2001, les femmes et les hommes présentaient des profils de scolarité semblables. Parmi les femmes de 15 ans et plus, 10 % comptent moins de neuf ans de scolarité, 39 % ont réalisé des études postsecondaires et 14 % ont un baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures comparativement à 10 %, 40 % et 15 % respectivement chez les hommes.

Faits saillants pour les Autochtones

Population totale et population apte au travail – Autochtone Recensement du Canada de 2001

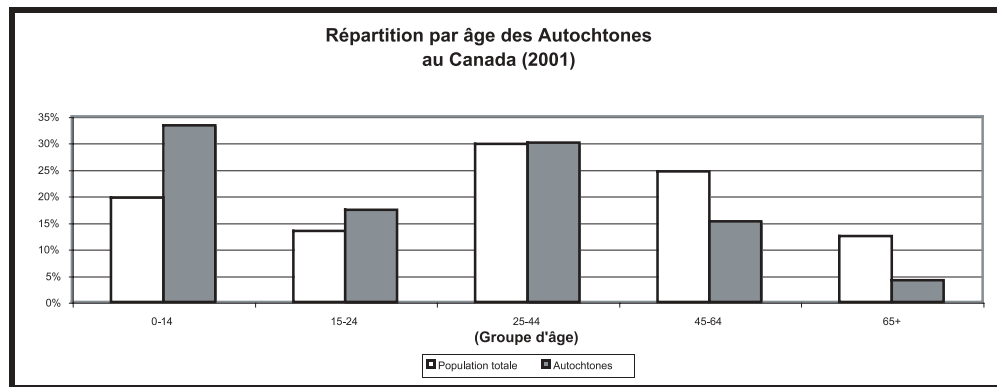
Liste des variables	Population totale			Autochtones		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Population...						
Population	28 070 385	13 820 550	14 249 840	971 975	474 800	497 180
Proportion de la population	100 %	49,2 %	50,8 %	3,5 %	1,7 %	1,8 %
Population de 15 ans ou plus	22 542 495	10 990 305	11 552 195	648 745	309 850	338 900
Proportion de la population	100 %	48,8 %	51,2 %	2,9 %	1,4 %	1,5 %
Population apte au travail...						
Population apte au travail	16 063 740	8 467 855	7 595 890	433 925	222 385	211 540
Proportion de la population apte au travail	100 %	52,7 %	47,3 %	2,7 %	1,4 %	1,3 %

Population...



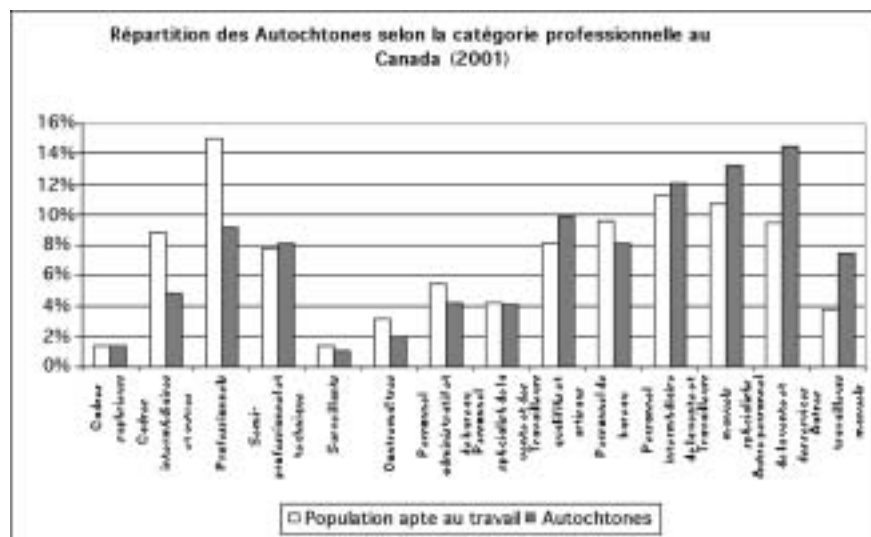
- Selon le recensement de 2001, le nombre d'Autochtones représente 3,5 % de la population canadienne totale, ou 971 975 personnes. De ce nombre, 62 % ont dit être des Indiens d'Amérique du Nord, 30 % des Métis et 5 % des Inuits. Les 3 % restants sont des personnes ayant déclaré appartenir à plus d'un groupe autochtone ou des personnes qui, sans s'être identifiées comme faisant partie d'un groupe autochtone, ont indiqué être Indiens inscrits ou Indiens visés par un traité et/ou membre d'une bande indienne ou d'une Première nation.

- Plus de 80 % des Autochtones sont répartis dans cinq provinces : Ontario (19 %), Colombie-Britannique (17 %), Alberta (16 %), Manitoba (15 %) et Saskatchewan (13 %). Ce pourcentage est de 67 % pour la population totale. Les régions où l'on trouve une plus faible répartition des Autochtones sont l'Île-du-Prince-Édouard, le Yukon, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse.
- Plus de 30 % des Autochtones vivent dans les 27 régions métropolitaines de recensement (RMR), comparativement à 63 % en ce qui concerne la population totale. Les villes de Winnipeg, d'Edmonton et de Vancouver sont celles qui comptent le plus grand nombre d'Autochtones.



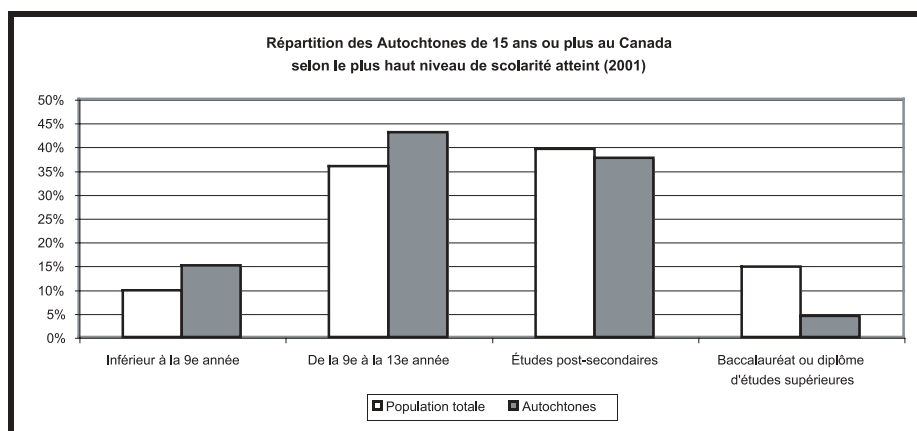
- Selon le recensement de 2001, les Autochtones sont une population plus jeune que la population canadienne en général. Plus de 80 % des Autochtones ont moins de 45 ans alors que ce pourcentage est de 63 % dans la population canadienne totale. Seulement 4 % des Autochtones sont âgés de plus de 65 ans, comparativement à 12 % dans l'ensemble de la population.

Population apte au travail...



- Le nombre d'Autochtones aptes au travail (ceux âgés de 15 ans et plus ayant travaillé en 2000 et 2001) était d'environ 0,4 million, soit 2,7 % de la population canadienne totale apte au travail qui, elle, se chiffre à 16,1 millions.
- Près de 40 % des Autochtones travaillaient dans trois des 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi, soit les suivantes : travailleurs manuels spécialisés, personnel intermédiaire de la vente et des services, autre personnel de la vente et des services.
- Seulement 5 % des Autochtones occupaient des postes de cadres intermédiaires comparativement à 9 % en ce qui concerne la population totale. Neuf pour cent des Autochtones occupaient des postes de professionnels, ce qui est inférieur au taux de 15 % observé dans la population en général.

Scolarité...



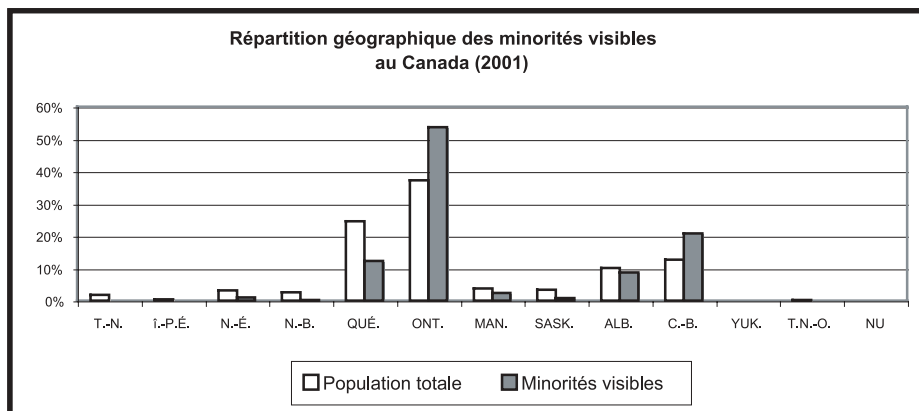
- En 2001, le pourcentage d'Autochtones présentant un niveau de scolarité élevé était faible en comparaison de la population totale. Seulement 4 % des Autochtones avaient un baccalauréat ou avaient réalisé des études supérieures comparativement à 15 % de la population totale.
- En tout, 58 % des Autochtones ont un niveau de scolarité de treize années d'études ou moins, comparativement à 46 % de la population totale.

Faits saillants pour les minorités visibles

Population totale et population apte au travail – Minorités visibles Recensement du Canada de 2001

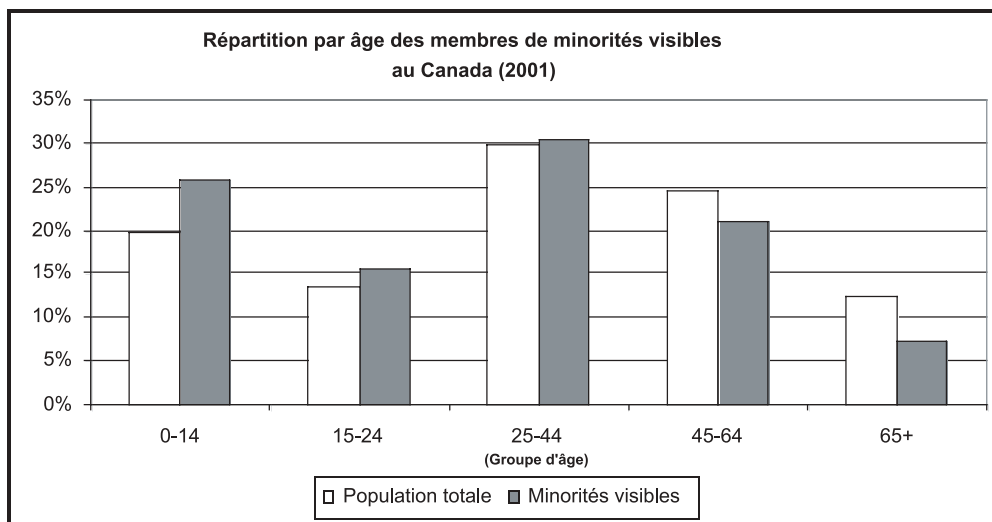
Liste des variables	Population totale			Minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Population...						
Population	28 070 385	13 820 550	14 249 840	3 082 445	1 512 065	1 570 385
Proportion de la population	100 %	49,2 %	50,8 %	11,0 %	5,4 %	5,6 %
Population de 15 ans ou plus	22 542 495	10 990 305	11 552 195	2 282 950	1 103 795	1 179 155
Proportion de la population	100 %	48,8 %	51,2 %	10,1 %	4,9 %	5,2 %
Population apte au travail...						
Population apte au travail	16 063 740	8 467 855	7 595 890	1 657 100	855 365	801 735
Proportion de la population apte au travail	100 %	52,7 %	47,3 %	10,3 %	5,3 %	5,0 %

Population...



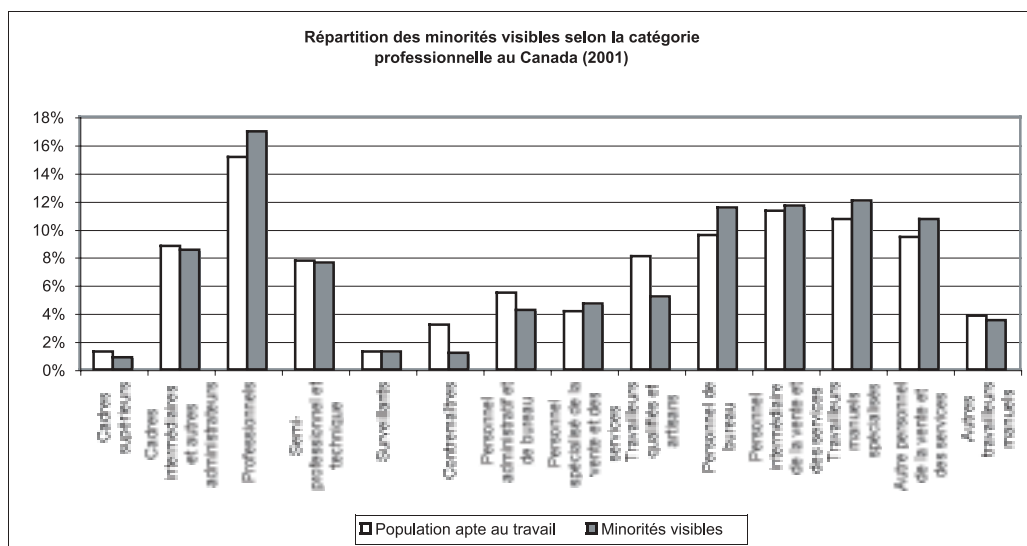
- D'après le recensement de 2001, environ 3,1 millions de personnes appartiennent à des minorités visibles, ce qui représente 11 % de la population totale. Les minorités visibles comptant le plus grand nombre de personnes sont les Chinois (27 %), les Sud-Asiatiques (22 %) et les Noirs (18 %).
- Plus de 95 % des membres des minorités visibles sont répartis dans les quatre provinces suivantes : Ontario (54 %), Colombie-Britannique (21 %), Québec (12 %) et Alberta (9 %). Dans la population en général, ce pourcentage est de 85. Les régions où l'on dénombre le moins de membres de minorités visibles sont les Territoires, l'Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve et le Nouveau-Brunswick.

- Près de 95 % des membres des minorités visibles habitent dans les 27 régions métropolitaines de recensement (RMR), comparativement à 63 % pour la population canadienne en général. Toronto, Vancouver, Montréal, Calgary et Ottawa-Hull comptent le plus grand nombre de membres des minorités visibles.



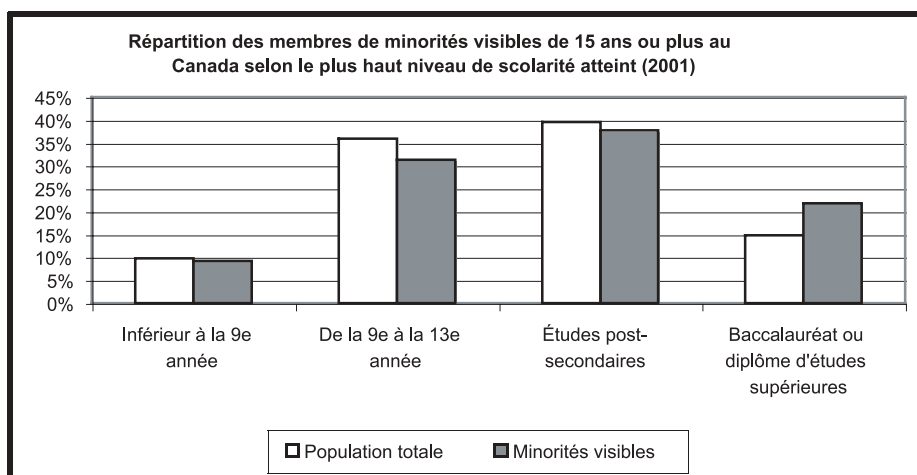
- En 2001, c'est dans le groupe d'âge des 25-44 ans que se trouvait la plus forte concentration de membres de minorités visibles, soit 30 % de cette population, pourcentage qui se compare à celui observé dans la population canadienne totale. Près de 74 % des membres des minorités visibles étaient âgés de 15 ans et plus, contre 80 % de la population totale. Seulement 7 % des membres des minorités visibles étaient âgés de 65 ans ou plus, contre 12 % dans la population totale.

Population apte au travail...



- Le nombre de membres des minorités visibles aptes au travail (ceux âgés de 15 ans et plus ayant travaillé en 2000 ou 2001) était d'environ 1,7 million, soit 10,3 % de la population canadienne totale apte au travail qui, elle, se chiffre à 16,1 millions.
- La concentration la plus élevée de membres des minorités visibles se situe dans la catégorie des professionnels, soit 17 % comparativement à 15 % en ce qui concerne la population en général. Neuf pour cent des membres des minorités visibles occupaient des postes de cadres supérieurs ou intermédiaires comparativement à 10 % pour ce qui est de la population totale.
- Les membres des minorités visibles affichent une plus forte concentration dans les postes de niveau inférieur (travail de bureau, personnel intermédiaire de la vente et des services, travailleurs manuels spécialisés, autre personnel de la vente et des services, autres travailleurs manuels) comparativement à la population en général (soit 50 % contre 45 %).

Scolarité...



- Selon le recensement de 2001, les membres des minorités visibles sont plus susceptibles d'être titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme d'études supérieures que l'ensemble de la population (22 % contre 15 %). Dans les trois autres niveaux de scolarité, la concentration des membres des minorités visibles était moindre que celle de la population totale.

Précisions techniques

Cette section du rapport a pour but de renseigner sur les sources des données relatives aux groupes désignés et sur les définitions législatives et opérationnelles utilisées pour établir ces données.

Généralités

Les répondants n'ont pas tous reçu le même questionnaire lors du recensement de 2001. Quatre ménages sur cinq ont reçu le questionnaire abrégé (formulaire 2A) et un répondant sur cinq, choisi au hasard, a reçu un questionnaire détaillé (formulaire 2B). Les deux questionnaires posaient des questions démographiques élémentaires sur chacun des membres au sein du ménage. Toutefois, le formulaire détaillé comportait 52 questions additionnelles, notamment des questions concernant des éléments socio-économiques sur les Autochtones et les minorités visibles. Les tableaux figurant dans le *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi* de 2001 s'appuient sur les réponses à ces questions. Les renseignements ont été recueillis en fonction d'un échantillon de 20 % et ont été pondérés afin d'être représentatifs. Les en-têtes des tableaux indiquent des notes à cet effet. Il convient de souligner que dans les réserves indiennes et les régions éloignées, toutes les données ont été recueillies à 100 % de la capacité.

Femmes

Définition législative

Il n'y a pas de définition pour les femmes dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* mais elles sont un des groupes désignés selon l'article 3 de la Loi.

Définition opérationnelle

Les données sur les femmes aux fins de l'équité en matière d'emploi sont obtenues au moyen de la question sur le sexe posée lors du Recensement du Canada de 2001. Le libellé de cette question était le suivant :

2. SEXE	01 <input type="radio"/> Masculin 02 <input type="radio"/> Féminin
----------------	---

Autochtones

Définition législative

Dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1995, « autochtones » désigne « les Indiens, les Inuits et les Métis ».

Définition opérationnelle

Les données sur les Autochtones aux fins de l'équité en matière d'emploi proviennent du Recensement de 2001 et reflètent en fait la population autochtone selon la définition donnée dans le Recensement. Dans le cadre de ce recensement, la population autochtone comprenait les personnes ayant indiqué appartenir à au moins un groupe autochtone, soit les Indiens d'Amérique du Nord, les Métis ou les Inuits (Esquimaux) (question 18) et/ou les personnes qui n'ont pas indiqué être membres d'un groupe autochtone mais qui se disaient Indiens visés par un traité ou Indiens inscrits aux termes de la *Loi sur les Indiens* (question 21) et celles qui ont indiqué appartenir à une bande indienne ou à une Première nation (question 20).

Quatre-vingt-dix-huit pour cent de la population a pu être déterminée au moyen de la question 18 sur les Indiens d'Amérique du Nord, les Métis ou les Inuits, où il arrivait que plus d'une réponse soit cochée.

Question 18:

<p>18. Cette personne est-elle un Autochtone, c'est-à-dire un Indien de l'Amérique du Nord, un Métis ou Inuit (Esquimau) ?</p> <p>Si « Oui », cochez « x » le ou les cercles qui décrivent le mieux cette personne maintenant.</p>	<p>01 <input type="radio"/> Non</p> <p>02 <input type="radio"/> Oui, Indien de l'Amérique du Nord</p> <p>03 <input type="radio"/> Oui, Métis</p> <p>04 <input type="radio"/> Oui, Inuit (Esquimau)</p> <p>Passez à la question 20</p>
--	--

Question 20:

<p>20. Cette personne appartient-elle à une bande indienne ou à une première nation ?</p>	<p>17 <input type="radio"/> Non</p> <p>18 <input type="radio"/> Oui, appartient à une bande indienne ou à une première nation</p> <p>Précisez la bande indienne ou la première nation (p. ex., Musqueam)</p> <p>19 <input type="text"/></p>
---	---

Question 21:

21. Cette personne est-elle un Indien des traités ou un Indien inscrit aux termes de la <i>Loi sur les Indiens</i> du Canada ?	20 <input type="radio"/> Non 21 <input type="radio"/> Oui, un Indien des traités ou Indien inscrit
--	---

Réserves indiennes et établissements indiens partiellement dénombrés

Lors du Recensement de 2001, le dénombrement n'a pas été autorisé sur certaines réserves indiennes et établissements indiens ou a été interrompu avant d'être mené à terme. De plus, la qualité des données recueillies pour certaines réserves indiennes et établissements indiens a été jugée insuffisante. Ces régions géographiques sont désignées par l'expression « réserves indiennes et établissements indiens partiellement dénombrés ». Lors du Recensement de 2001, 29 des 1 052 réserves indiennes et 1 des 28 établissements indiens n'ont pas été recensés intégralement. La population vivant dans ces réserves indiennes et établissements indiens est estimée être de 30 000 à 35 000 personnes.

Les données de 2001 ne sont donc pas disponibles pour les réserves indiennes et établissements indiens partiellement dénombrés et ne sont pas comprises dans les totalisations. Les données sur les régions géographiques ayant une ou plusieurs de ces réserves ou un ou plusieurs de ces établissements font donc l'objet d'une remarque. Il découle des données manquantes que les utilisateurs doivent prendre note que les comparaisons (p. ex., des variations en pourcentage) entre 1996 et 2001 ne sont pas exactes pour les régions géographiques en cause. L'incidence des données manquantes est très faible sur les régions géographiques de niveau plus élevé (Canada, provinces, régions métropolitaines de recensement), mais peut être importante sur les régions plus petites où les réserves indiennes et les établissements indiens en cause représentent une plus grande proportion de la population.

Une liste des réserves indiennes et établissements indiens partiellement dénombrés répartis selon la province et indiquant les régions métropolitaines de recensement, le cas échéant, ainsi que des chiffres sur la population tirés des deux derniers recensements (si les données sont disponibles) a été dressée et figure à l'annexe B.

Minorités visibles

Définition législative

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1995 définit « minorités visibles » de la façon suivante : « font partie des minorités visibles 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 2001, on s'est servi de la question 19 pour recueillir des données sur les minorités visibles aux fins de l'équité en matière d'emploi. Cette question a été utilisée pour la première fois lors du Recensement de 1996. La question utilisée dans le cadre du Recensement de 2001 est semblable à celle de 1996. Avant 1996, les données sur les minorités visibles étaient recueillies à partir des réponses données à la question sur l'origine ethnique, ainsi qu'à partir des autres renseignements de nature ethno-culturelle fournis, notamment ceux ayant trait à la langue, au lieu de naissance et à la religion.

Dans le recensement de 2001, les personnes ayant coché les réponses indiquant soit Chinois, Sud-Asiatique, Noir, Philippin, Latino-Américain, Asiatique du Sud-Est, Arabe, Asiatique occidental, Japonais ou Coréen, ont été dénombrées comme faisant partie de minorités visibles. Le Recensement de 1996 reconnaissait une seule catégorie pour « Arabe » et « Asiatique occidental » alors que le Recensement de 2001 a bien différencié ces deux groupes.

En plus des sous-groupes mentionnés ci-dessus, deux autres groupes ont été constitués lors du Recensement de 2001 (les minorités visibles n.i.a. et les minorités visibles multiples). Le premier groupe est constitué des réponses qui ne pouvaient être classées dans aucun des sous-groupes précisés. Le deuxième inclut les répondants qui appartiennent à plusieurs minorités visibles, par exemple, des Chinois coréens, des Japonais noirs, ou des Blancs philippins.

La définition opérationnelle a été élaborée par des comités interministériels de l'équité en matière d'emploi formés de représentants de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, du Secrétariat du Conseil du Trésor, de Statistique Canada, de la Commission canadienne des droits de la personne et de la Commission de la fonction publique. Cette définition s'appuie sur les renseignements tirés de la question 19 qui s'énonçait comme suit :

Question 19:

<p>19. Cette personne est-elle un : Cochez « x » ou précisez plus d'un groupe, s'il y a lieu.</p> <p>Ces renseignements servent de fondement à des programmes qui donnent à chacun une chance égale de participer à la vie sociale, culturelle et économique du Canada.</p>	<p>05 <input type="radio"/> Blanc</p> <p>06 <input type="radio"/> Chinois</p> <p>07 <input type="radio"/> Sud-Asiatique (<i>p. ex., Indien de l'Inde, Pakistanais, Sri-Lankais, etc.</i>)</p> <p>08 <input type="radio"/> Noir</p> <p>09 <input type="radio"/> Philippin</p> <p>10 <input type="radio"/> Latino-Américain</p> <p>11 <input type="radio"/> Asiatique du Sud-Est (<i>p. ex., Cambodgien, Indonésien, Laotien, Vietnamien, etc.</i>)</p> <p>12 <input type="radio"/> Arab</p> <p>13 <input type="radio"/> Asiatique occidental (<i>p. ex., Afghan, Iranien, etc.</i>)</p> <p>14 <input type="radio"/> Japonais</p> <p>15 <input type="radio"/> Coréen</p> <p style="text-align: center;"><i>Autre - Précisez</i></p> <p>16 <input style="width: 100%; height: 20px;" type="text"/></p>
---	---

La vaste majorité de la population des minorités visibles a été déterminée au moyen des réponses cochées à la question 19, alors qu'une faible proportion l'a été d'après une réponse en toutes lettres (voir la case 16) ou des réponses multiples. Ces dernières désignent soit (i) deux réponses cochées ou plus, soit (ii) une réponse en toutes lettres et au moins une réponse cochée.

Voici en quelques paragraphes comment on a identifié les membres de la population des minorités visibles.

- Les réponses uniques cochées indiquant Chinois, Sud-Asiatique, Noir, Philippin, Latino-Américain, Asiatique du Sud-Est, Arabe, Asiatique occidental, Japonais ou Coréen ont été considérées comme reflétant exactement les minorités visibles. Les réponses uniques en toutes lettres qui donnent à penser que le répondant fait partie probablement d'une minorité visible, mais qui ne permettent pas de déterminer de quel groupe précis, ont été classées dans les minorités visibles (p. ex., Panjabi, Cubain, Thaïlandais, Haïtien, Laotien). Près de 91,4 % ont été identifiés par ce processus.
- Les réponses multiples cochées ou les réponses en toutes lettres indiquant l'appartenance à l'un ou l'autre des groupes suivants : Chinois, Sud-Asiatique, Noir, Arabe, Asiatique occidental, Philippin, Asiatique du Sud-Est, Latino-Américain, Japonais ou Coréen, ont été prises en compte. De cette manière, 1,5 % a été ajouté à la population des minorités visibles.
- Les réponses multiples cochées indiquant l'appartenance au groupe des Blancs et aux groupes suivants : Chinois, Sud-Asiatique, Noir, Philippin, Asiatique du Sud-Est, Japonais ou Coréen constituaient un peu plus de 4,6 % de la population des minorités visibles.
- Le groupe des minorités visibles n.i.a. a été constitué des réponses qui ne pouvaient être classées dans aucun des sous-groupes, ce qui a augmenté de fait la population des minorités visibles de 2,5%.

En raison de la nature hétérogène des groupes latino-américains, arabes et asiatiques occidentaux, la réponse Latino-Américain, Arabe ou Asiatique occidental cochée de pair avec la réponse « Blanc », ou figurant avec une réponse donnée en toutes lettres mentionnant une ascendance européenne, ne pouvait être considérée comme un indicateur certain du statut de membre des minorités visibles. Par conséquent, les personnes s'étant identifiées comme Blanc et à la fois Latino-Américain, ou Blanc et Arabe, ou encore Blanc et Asiatique occidental, ont été exclues de la population des minorités visibles, tout comme celles qui ont coché la réponse Latino-Américain, Arabe ou Asiatique occidental et ont également indiqué en toutes lettres une ascendance européenne.

Personnes handicapées

Renseignements généraux

Les données sur les personnes handicapées (définies selon l'équité en matière d'emploi) proviennent de l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités* (EPLA) de 2001, soit ce qu'on appelait en 1991 l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activités* (ESLA).

L'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités* permet de recueillir des renseignements sur les personnes dont les activités quotidiennes pourraient être limitées en raison d'un état ou d'un problème de santé. L'EPLA de 2001 se base sur la structure d'incapacités de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), décrite dans la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF), pour définir ce qu'est un handicap, en étudiant les relations entre les structures et les fonctions corporelles, les activités et la participation. La nouvelle classification tend à laisser de côté la vision négative d'invalidités, de déficiences et de handicaps utilisée dans le cadre de la Classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps (CIDIH) de 1980 pour privilégier une description plus neutre des fonctions et des structures corporelles, des activités et de la participation. Elle reconnaît également le rôle du milieu dans la facilitation du fonctionnement ou l'élimination des obstacles à la participation des personnes handicapées. Pour obtenir davantage de renseignements sur l'EPLA, veuillez visiter le site Web de Statistique Canada à l'adresse suivante : www.statcan.ca.

Définition législative

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1995 définit « Personnes handicapées » de la façon suivante :

« 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

Les données sur les personnes handicapées aux fins de l'équité en matière d'emploi, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1995, portent sur les personnes âgées de 15 à 64 ans vivant dans un ménage privé et 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 qui

- a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;

ou

- 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.

La définition opérationnelle des personnes handicapées dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été élaborée par des comités interministériels de l'équité en matière d'emploi formés de représentants de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, du Secrétariat du Conseil du Trésor, de Statistique Canada, de la Commission canadienne des droits de la personne et de la Commission de la fonction publique.

Les personnes handicapées au sein de la population apte au travail devaient être des personnes âgées de 15 à 64 ans ayant travaillé entre 1996 et 2001. Cette période prolongée de référence de cinq ans reflète le fait que les personnes handicapées font face à de plus grands obstacles sur le marché du travail et ont donc tendance à ne pas faire partie de la population apte au travail pendant de plus longues périodes que celles qui ne souffrent pas d'un handicap.

Voici plus précisément les questions qui ont été posées dans le cadre de l'EPLA de 2001 pour déterminer le nombre de personnes handicapées aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Questions utilisées pour déterminer si la personne interrogée se considère désavantagée sur le plan de l'emploi en raison de son état :

E30, E58, E82 : Est-ce que votre état limite la quantité ou le genre de travail que vous pouvez faire dans votre emploi présent ?

E47, E71, E99 : Vous considérez-vous désavantagé sur le plan du travail à cause de votre état ?

Questions utilisées pour déterminer si la personne interrogée pense qu'un employeur (actuel ou éventuel) la considérerait comme désavantagée sur le plan de l'emploi :

E36 : 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 ?

E48, E72, E100 : 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 ?

Questions utilisées pour déterminer si la personne interrogée a besoin d'aide ou de services spéciaux ou encore d'installations adaptées ou d'aménagements spéciaux pour pouvoir travailler :

E39, E63, E91 : A cause de votre état, avez-vous besoin pour travailler :

- a) D'une redéfinition des tâches (tâches modifiées ou différentes)*
- b) D'un horaire flexible ou d'une réduction du temps de travail*
- c) D'un soutien humain, comme un lecteur, un interprète en langage gestuel, un instructeur ou un assistant personnel*
- d) D'une aide technique, comme un synthétiseur vocal, un ATS/ATME, un système à infrarouge ou un appareil portable de prise de notes*
- e) D'un ordinateur avec Braille, reconnaissance vocale ou grossissement de l'affichage, ou scanneur*
- f) Des services de communication, comme la conversion de l'imprimé en braille, en enregistrement audio ou en gros caractères*
- g) D'autre équipement, aide ou aménagement spécial... Précisez*

E40, E64, E92 : À cause de votre état, avez-vous besoin pour travailler d'installations adaptées ou d'aménagements spéciaux tel que ce qui suit ?

- a) des mains courantes, des rampes d'accès*
- b) un stationnement approprié*
- c) des ascenseurs adaptés*
- d) un poste de travail adapté*
- e) du transport adapté*
- g) autre, précisez*

Notes spéciales concernant la confidentialité et l'arrondissement aléatoire

Recensement du Canada de 2001

Afin de protéger le caractère confidentiel des renseignements fournis, les chiffres indiqués aux tableaux ont fait l'objet d'un arrondissement aléatoire qui supprime toute possibilité d'associer des données statistiques à une personne facilement reconnaissable. Selon cette méthode, tous les chiffres, y compris les totaux et les marges, sont arrondis de façon aléatoire (vers le haut ou vers le bas) jusqu'à un multiple de « 5 » et, dans certains cas, de « 10 ». Cette technique assure une protection efficace contre la divulgation sans ajouter d'erreur significative dans les données du recensement.

De plus, il faut s'attendre à ce que les totaux et les autres chiffres correspondants dans divers totaux du recensement présentent quelques légères différences, tout comme les totaux correspondants et les valeurs attribuées aux cases des tabulations des données du recensement. De même, la somme des pourcentages, qui sont calculés à partir de chiffres arrondis, ne correspond pas forcément à 100 %. Les répartitions en pourcentage et les taux sont dans la plupart des cas basés sur des données arrondies, alors que les variations en pourcentage et les moyennes sont basées sur des données non arrondies. La distorsion importante pouvant résulter de l'arrondissement aléatoire dans le cas des cases de faible valeur mérite aussi d'être signalée. Cette distorsion peut entraîner une perte de précision pour les cases de données renfermant des chiffres peu élevés.

Les utilisateurs devraient, lors de l'agrégation des données arrondies, être conscients de cette distorsion. Les erreurs dues à l'arrondissement ont tendance à s'annuler lorsque les chiffres contenus dans les cases sont agrégés de nouveau. Cependant, il est possible de réduire les distorsions en intégrant dans la mesure du possible les totaux partiels appropriés dans les totalisations.

Outre l'arrondissement aléatoire, on a adopté la technique de la suppression des régions, afin d'assurer encore mieux la confidentialité des réponses des particuliers. Dans le cas de la suppression des cases, il faut préciser une valeur minimale acceptable. Toutes les cases dont la valeur est inférieure au seuil établi sont supprimées et remplacées par des zéros. Les données sont toutefois incluses dans les totaux, partiels ou non, du niveau d'agrégation supérieur approprié.

Par ailleurs, les cases présentant un total de moins de 10 ont été supprimées. Le symbole «-» figure dans les tableaux comportant ces cases et une note en bas de page souligne que le nombre était trop faible pour être pris en compte. Veuillez prendre note que cela ne signifie aucunement que le chiffre en question était de zéro.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la qualité des données du recensement, communiquer avec la Division des méthodes d'enquêtes sociales, Statistique Canada, Ottawa (Ontario), Canada, K1A 0T6, ou téléphoner au (613) 951-4783.

Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA)

Tous les chiffres de l'EPLA sont des estimations fondées sur un échantillon et peuvent, par conséquent, être entachés d'erreur d'échantillonnage. Les estimations pour lesquelles le coefficient de variation est inférieur à 16,6 % sont publiées sans réserve. Les estimations pour lesquelles le coefficient de variation se situe entre 16,6 % et 33,3 % sont marquées du symbole « * » pour indiquer qu'elles doivent être utilisées avec discernement. Lorsque le coefficient de variation est supérieur de 33,3 % à l'estimation même, celle-ci est considérée comme trop peu fiable pour être publiée et est remplacée par le symbole « - ». De plus, tous les chiffres sont arrondis aléatoirement jusqu'à un multiple de « 5 ». Comme pour les renseignements fondés sur le recensement, ce symbole ne signifie pas que la valeur est nulle, mais bien que Statistique Canada, s'appuyant sur les règles de la fiabilité, ne publie pas cette donnée.

Note : Une définition non mathématique du coefficient de variation

L'erreur d'échantillonnage est l'erreur attribuée au fait qu'on étudie uniquement une partie de la population au lieu de mener un recensement sous les mêmes conditions générales. La façon idéale de l'évaluer serait de mesurer l'écart entre une estimation provenant de l'échantillon et les résultats d'un recensement. Comme il est rarement possible de mesurer cet écart directement, la solution consiste à déterminer dans quelle mesure les estimations fondées sur plusieurs échantillons de même taille et provenant du même plan d'échantillonnage s'écartent les unes des autres. Cela revient à estimer l'erreur d'échantillonnage selon l'hypothèse qu'on peut tirer des échantillons répétés au moyen de la même méthode.

Pour obtenir une indication de la précision (fiabilité) des résultats ou de l'importance de l'erreur d'échantillonnage, on peut s'appuyer sur deux mesures : la *variance d'échantillonnage* (elle est établie en fonction des écarts entre les estimations pour tous les échantillons possibles) ou l'*erreur type* (racine carrée de la variance d'échantillonnage) des estimations. En outre, dans les sondages, on obtient souvent une mesure relative de la précision des résultats en calculant le rapport de l'erreur type d'une estimation à la valeur de cette dernière. C'est ce qu'on appelle le **coefficient de variation**. Cette mesure offre un intérêt tout particulier quand on veut comparer la précision de plusieurs estimations lorsque les valeurs ou l'échelle de grandeur de ces dernières diffèrent.

Il est hors de question de tirer tous les échantillons possibles pour calculer la variance ou l'erreur type d'une estimation. Si l'on applique toutefois les méthodes d'échantillonnage probabiliste, on peut calculer les estimations et les mesures de l'erreur d'échantillonnage correspondante à partir d'un seul échantillon.

Note spéciale sur la catégorie « sans objet » (données de l'EPLA seulement)

À titre d'enquête post-censitaire, l'EPLA a choisi sa population à partir des réponses à deux questions du Recensement de 2001. Afin de réduire le nombre de questions posées dans l'enquête, les renseignements fournis dans le recensement par les répondants de l'enquête, dont les renseignements sur la scolarité et le marché du travail, ont été associés dans la base de données de l'EPLA lors du traitement des données. Dans quelques petits cas seulement, il ne s'est pas avéré possible d'établir de lien entre le répondant à l'Enquête et les données obtenues dans son questionnaire de recensement. Par conséquent, toutes les données de recensement de ces répondants sont exclues. Ces situations font l'objet d'une note « Sans objet » dans les tableaux et les graphiques.

Variables pour les données

Les régions métropolitaines de recensement (RMR)

Une région métropolitaine de recensement (RMR) est formée d'une ou de plusieurs municipalités adjacentes qui sont situées autour d'un grand centre urbain dont la population totale compte au moins 100 000 habitants. Pour être incluses dans une RMR, les municipalités adjacentes doivent avoir un degré d'intégration élevé avec la région urbaine, lequel est déterminé par le pourcentage de navetteurs établi d'après les données du recensement sur le lieu de travail. Une fois qu'une ou plusieurs municipalités adjacentes sont définies au recensement comme faisant partie intégrante d'une RMR, elles le demeureront dans les prochains recensements même si leur population totale devient inférieure à 100 000 habitants.

Au cours du recensement de 2001, deux nouvelles RMR se sont ajoutées aux 25 RMR définies par Statistique Canada lors du recensement de 1996, soit Kingston en Ontario et Abbotsford en Colombie-Britannique. Par conséquent, le recensement de 2001 fournit des données pour 27 RMR. Pour obtenir une liste complète des RMR et des composantes de leurs subdivisions, veuillez vous référer à l'annexe E. Pour visualiser les limites de chaque RMR sur des cartes géographiques, veuillez vous référer à l'annexe I.

Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLÉME)

Les employeurs assujettis au Programme légiféré d'équité en matière d'emploi sont tenus de faire un rapport sur une région désignée ou plus jusqu'à concurrence des huit RMR désignées tel que requis par le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*, annexe 1, paragraphe 1 (1). Les huit RMR désignées sont Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Regina, Edmonton, Calgary et Vancouver.

Programme de contrats fédéraux (PCF)

Les employeurs visés par le Programme de contrats fédéraux doivent fournir de l'information sur leurs activités pour chacune des 27 RMR à travers le Canada.

Employeurs distincts

Tout secteur de l'administration publique fédérale figurant à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Les employeurs distincts sont tenus de fournir au président du Conseil du Trésor de l'information sur leurs activités pour chacune des 27 RMR où l'employeur serait fondé à recruter ses salariés.

A cause de la taille très réduite de l'échantillon de l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités* de 2001, les données par RMR pour les personnes handicapées ne seront pas disponibles.

Classification nationale des professions (CNP)

La Classification nationale des professions (CNP) est la taxonomie officiellement reconnue à l'échelle nationale des professions qui forment le marché du travail canadien. La CNP est basée sur des recherches approfondies, des analyses et des consultations sur les professions menées à la grandeur du pays.

En 2001, une nouvelle édition de la CNP a été publiée pour remplacer la version originale émise en 1992. Le genre et le niveau de compétence demeurent toujours les principaux critères utilisés aux fins de la classification de la CNP. Des changements ont été apportés pour refléter l'évolution du marché du travail pendant la dernière décennie, tout particulièrement en ce qui concerne les professions de la technologie de l'information.

Critères de classification utilisés dans le cadre de la CNP

Le genre et le niveau de compétence sont les deux principaux critères utilisés par la CNP pour classer les professions.

Genre de compétence

Le genre de compétence est généralement défini selon le genre de travail exécuté et reflète également le domaine de formation ou l'expérience requis pour accéder à une profession; de plus, il englobe le domaine d'études ainsi que le secteur d'activité où l'expérience dans une ligne de progression interne est un prérequis pour accéder à une profession. Dix catégories génériques de genre de compétences sont établies dans la CNP. Elles sont :

- 0 Cadres
- 1 Affaires, finances et administration
- 2 Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées
- 3 Secteur de la santé
- 4 Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion
- 5 Arts, culture, sports et loisirs
- 6 Vente et services
- 7 Métiers, transport et machinerie
- 8 Secteur primaire
- 9 Transformation, fabrication et services d'utilité publique

Le premier chiffre définit habituellement le genre de compétence. Par exemple, les professions reliées au secteur de la santé, telles que médecins, infirmières et dentistes, débiteront par un 3.

Niveau de compétence

Le niveau de compétence est généralement défini selon la durée et la nature des études requises pour l'emploi. Quatre niveaux de compétence sont établis dans la CNP :

-
- Niveau de compétence A : Exige habituellement un diplôme universitaire (deuxième chiffre = 1)
- Niveau de compétence B : Exige habituellement des études collégiales ou un apprentissage (deuxième chiffre = 2 ou 3)
- Niveau de compétence C : Exige habituellement des études secondaires et/ou une formation en cours d'emploi (deuxième chiffre = 4 ou 5)
- Niveau de compétence D : Pas d'exigences scolaires. Une formation en cours d'emploi est habituellement fournie (deuxième chiffre = 6)

Le deuxième chiffre du code de la CNP représente le niveau de compétence sauf pour le cas des professions liées à la gestion. Veuillez prendre note qu'une catégorie de compétence n'a pas été attribuée aux professions de gestion parce que des facteurs autres que la scolarité et la formation (p. ex. l'expérience, le capital) sont souvent des déterminants d'emploi plus significatifs.

Structure de la CNP

La CNP est une classification hiérarchique à trois niveaux de groupes professionnels, soit :

26 grands groupes

Chaque grand groupe a un code spécifique de deux chiffres et englobe un ou plusieurs groupes intermédiaires.

140 groupes intermédiaires

Chaque groupe intermédiaire a un code spécifique de trois chiffres et englobe un ou plusieurs groupes de base. Les deux premiers chiffres de ce code renvoient au grand groupe dont le groupe intermédiaire fait partie.

520 groupes de base

Chaque groupe de base a un code unique de quatre chiffres. Les trois premiers chiffres renvoient au grand groupe et au groupe intermédiaire dont le groupe de base fait partie.

Des appellations d'emploi sont classées dans chacun des groupes de base. Le même code de groupe de base de quatre chiffres est attribué à toutes les appellations classées dans un même groupe de base. Le titre du groupe de base reflète son contenu d'ensemble. Au total, quelque 35 000 appellations d'emploi sont incluses dans la CNP de 2001. Certaines d'entre elles sont de toute évidence des professions, p. ex. *économiste et bibliothécaire*, alors que d'autres sont des spécialisations dans une profession, p. ex. *économiste agricole et bibliothécaire en musique*. Ces appellations évoquent le travail qu'effectuent les nombreuses personnes qui occupent des emplois semblables dans un même domaine professionnel. La liste des appellations d'emploi de la CNP ne se veut pas exhaustive; elle vise plutôt à recenser les appellations qui sont les plus communément employées et les mieux comprises pour identifier le travail qui se fait sur le marché du travail.

Changements apportés à la structure de la CNP 2001

Un programme de recherche et de consultation a été mis en œuvre aux fins de révision de la CNP.

L'édition 2001 de la CNP comprend des milliers de nouvelles appellations d'emploi, 8 nouveaux groupes de base qui permettent de mieux définir les professions de la technologie de l'information et on a supprimé 10 groupes de base en plus de modifier l'appellation de certains d'entre eux.

Nouveaux groupes intermédiaires et de base

- 217 Professionnels/professionnelles en informatique
 - 2171 Analystes et consultants/consultantes en informatique
 - 2172 Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données
 - 2173 Ingénieurs/ingénieures en logiciel
 - 2174 Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs
 - 2175 Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web
- 228 Personnel technique en informatique
 - 2281 Opérateurs/opératrices en informatique, opérateurs/opératrices de réseau et techniciens/techniciennes Web
 - 2282 Agents/agentes de soutien aux utilisateurs
 - 2283 Évaluateurs/évaluatrices de logiciels et de systèmes informatiques

Groupes de base supprimés

- 0722 Directeurs/directrices de l'entretien d'immeubles (désormais classés 0721)
- 1412 Commis dactylographes et opérateurs/opératrices de systèmes de traitement de texte (désormais classés 1411)
- 1421 Opérateurs/opératrices d'ordinateurs (désormais classés 2281)
- 2162 Analystes de systèmes informatiques (désormais classés sous le groupe intermédiaire 217)
- 2163 Programmeurs/programmeuses (désormais classés sous le groupe intermédiaire 217)
- 3412 Travailleurs/travailleuses à l'établi dans les laboratoires dentaires (désormais classés 3223)
- 6473 Aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance (désormais classés 4214)
- 6631 Aides médicaux/aides médicales et assistants/assistantes en milieu hospitalier (désormais classés 3414)
- 6642 Aides-cuisiniers/aides-cuisinières et aides dans les services alimentaires (désormais classés 6641)
- 9515 Conducteurs/conductrices de machines à souder et à braser (désormais classés 7265)

Groupe de base partiellement supprimé

- 6443 Personnel préposé au jeu dans les casinos (désormais classé 6671)

Nouvelles appellations de groupes de base (exemples)

<u>Groupe de base</u>	<u>Ancienne appellation</u>	<u>Nouvelle appellation</u>
0721	Directeurs de l'exploitation d'immeubles	Directeurs de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles
2147	Ingénieurs informaticiens/ingénieures informaticiennes	Ingénieurs informaticiens/ingénieures informaticiennes (sauf ingénieurs/ingénieures en logiciel)
3223	Techniciens dentaires	Technologues et techniciens dentaires et auxiliaires dans les laboratoires dentaires
3414	Autres aides et assistants de soutien des services de santé	Autre personnel de soutien des services de santé
4214	Éducateurs de la petite enfance	Éducateurs et aides-éducateurs de la petite enfance
6443	Opérateurs de manèges et autre personnel des loisirs	Personnel préposé au jeu dans les casinos

Table de conversion

Pour leur effectif de l'année de référence 2004, les employeurs devront reclassifier les postes pour lesquels la Classification nationale des professions (CNP) de 2001 diffère de celle de 1991. La table de conversion suivante a été élaborée pour venir en aide aux employeurs.

<u>CNP de 1991</u>	<u>CNP de 2001</u>
0722	0721
1412	1411
1421	2281 2282 2283
2147	2147 2173
2162	2171 2172 2174 2175
2163	2174
3412	3223
6443	6443* 6671
6473	4214
6631	3414
6642	6641
9515	7265

*Ce code est manquant dans la version imprimée du RS ÉME de 2001.

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

Les employeurs assujettis aux programmes PLÉME ou PCF ainsi que les employeurs distincts doivent regrouper, pour fins d'établissement de leurs rapports, les codes de la CNP assignés aux postes existants au sein de leur organisation dans 14 CPÉME (voir l'annexe C). Les CPÉME ont été conçues par RHDCC afin de refléter la structure interne et hiérarchique des organisations. Le regroupement des codes de la CNP permet aux employeurs de suivre au fil du temps 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.

Plus haut niveau de scolarité

Dernière année d'études primaires ou secondaires, terminée ou non, ou dernière année universitaire ou non universitaire terminée. Dans la hiérarchie de la scolarité, les études universitaires sont classées au-dessus des autres études non universitaires. En outre, la personne qui a obtenu un grade, certificat ou diplôme se trouve classée à un échelon au-dessus de celle qui a un nombre d'années de scolarité plus élevé, terminées ou non, mais qui n'a pas de titre scolaire.

Principal domaine d'études

Principale discipline ou principal domaine dans lequel le recensé a fait ses études ou reçu sa formation et obtenu son plus haut grade, certificat ou diplôme postsecondaire. En ce qui a trait au principal domaine d'études, la classification adoptée comporte dix grandes catégories : enseignement, loisirs et orientation; beaux-arts et arts appliqués; lettres, sciences humaines et disciplines connexes; sciences sociales et disciplines connexes; commerce, gestion et administration des affaires; sciences et techniques agricoles et biologiques; génie et sciences appliquées; techniques et métiers du génie et des sciences appliquées; professions, sciences et technologies de la santé; mathématiques et sciences physiques.

Population

Comprend :

- 1) Citoyens canadiens (de naissance ou par naturalisation) et les immigrants reçus ayant un lieu habituel de résidence au Canada;
- 2) Citoyens canadiens (de naissance ou par naturalisation) et les immigrants reçus qui résident à l'étranger, soit sur une base militaire ou en mission diplomatique;
- 3) Citoyens canadiens (de naissance ou par naturalisation) et les immigrants reçus au large ou à bord de navires marchands immatriculés au Canada;
- 4) Résidents non permanents.

Les personnes qui satisfont aux trois critères susmentionnés mais qui demeurent dans des établissements institutionnels sont exclues de la population. Le sont également les résidents étrangers. Pour de plus amples renseignements en ce qui a trait à la population canadienne, veuillez consulter le dictionnaire du recensement de 2001.

Population apte au travail

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, l'effectif désigne les travailleurs et les travailleuses d'une organisation ainsi que l'ensemble de la population apte au travail qui a les compétences requises pour occuper un emploi au sein d'une organisation quelconque.

Les données sur le marché du travail des personnes aptes au travail pour les femmes, les autochtones et les membres des minorités visibles ont été compilées à l'aide des renseignements sur les personnes âgées de 15 ans ou plus, ayant travaillé à un moment donné entre le 1^{er} janvier 2000 et le 15 mai 2001. En ce qui a trait aux personnes handicapées, les données sur l'effectif ont été compilées à l'aide des renseignements sur les personnes âgées entre 15 et 64 ans ayant travaillé à un moment donné entre 1996 et 2001.

Questions et réponses

Liste des questions

GÉNÉRALITÉS CONCERNANT LES DONNÉES

- 1) En quoi consistent les données sur l'équité en matière d'emploi ?
- 2) Qui est responsable de l'élaboration de ces données ? Quel est le rôle respectif des responsables et quelles sont leurs responsabilités dans le domaine des données sur l'équité en matière d'emploi ?
- 3) En tant qu'employeur, suis-je légalement tenu d'utiliser le *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi* ?
- 4) Dans quelle mesure les données sont-elles utiles pour s'acquitter d'une obligation dans le cadre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ?
- 5) Quel est le degré de fiabilité des données du recensement et de l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA)* ?
- 6) Quel niveau de détail géographique peut être fourni aux employeurs ?
- 7) Pourquoi certains employeurs distincts n'utilisent-ils que les données concernant la citoyenneté ?
- 8) Comment le *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi* de 2001 peut-il aider à effectuer des analyses de l'effectif ?
- 9) À quelle fréquence doit-on effectuer des analyses de l'effectif ?
- 10) Comment protéger la confidentialité des données des analyses de l'effectif ?
- 11) Les données concernant les embauches, les promotions et les cessations d'emploi sont-elles nécessaires pour effectuer une analyse de l'effectif ?
- 12) Quelle version de la Classification nationale des professions (CNP) doit-on utiliser pour coder les professions et pourquoi ?
- 13) Quelles sont les nouveautés du Recensement et de l'EPLA de 2001 ?
- 14) Qui est la personne-ressource avec qui communiquer pour obtenir de l'aide concernant les données sur l'équité en matière d'emploi ?

**FEMMES, AUTOCHTONES ET MINORITÉS VISIBLES
(RECENSEMENT DU CANADA DE 2001)**

- 15) Existe-t-il des données sur les femmes qui ont un double désavantage, par exemple, en étant aussi membres d'une minorité visible ou Autochtones ?
- 16) Les données des recensements de 1996 et 2001 concernant les femmes, les minorités visibles et les peuples autochtones sont-elles comparables ?
- 17) Est-il possible d'obtenir de l'information sur des gens qui appartiennent aussi bien à la population autochtone qu'à une minorité visible ?

**PERSONNES HANDICAPÉES
ENQUÊTE SUR LA PARTICIPATION ET LES LIMITATIONS D'ACTIVITÉS (EPLA)
DE 2001**

- 18) Quelle est la source d'information sur les personnes handicapées ?
- 19) Pourquoi les chiffres relatifs aux personnes handicapées ne sont-ils pas tirés directement du recensement ?
- 20) Pourquoi les personnes de 65 ans et plus ne sont-elles pas incluses dans la population des personnes handicapées aux fins de l'équité en matière d'emploi ?
- 21) Pourquoi les données relatives à l'équité en matière d'emploi touchant les personnes handicapées ne se rapportent-elles qu'à un sous-ensemble de la population visée par *l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités* ?
- 22) Les données touchant les personnes handicapées provenant de *l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités* (ESLA) de 1991 et de *l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités* (EPLA) de 2001 sont-elles comparables ?

1) En quoi consistent les données sur l'équité en matière d'emploi ?

Il s'agit d'un vaste ensemble de données recueillies à des fins d'équité en matière d'emploi. Ces données comprennent le dénombrement des populations totales et de la population apte au travail, les taux de participation et de chômage, des données de nature professionnelle, des données relatives au niveau de scolarité atteint, et ainsi de suite. Elles permettent aux employeurs, aux membres de groupes désignés et aux autres parties intéressées d'évaluer les progrès accomplis vers la réalisation de l'équité dans la population apte au travail, puisqu'elles constituent un jalon ou une mesure externe permettant les comparaisons. Les données sont également disponibles sur notre site Web à l'adresse suivante : http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/equite_milieutrav/statistiques/tableau.shtml.

2) Qui est responsable de l'élaboration de ces données ? Quel est le rôle respectif des responsables et quelles sont leurs responsabilités dans le domaine des données sur l'équité en matière d'emploi ?

Le paragraphe 42(3) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* investit le ministre du Travail des pouvoirs suivants :

« Le ministre met à la disposition des employeurs les données qu'il possède relativement au marché du travail sur les groupes désignés au sein de la population apte au travail afin de les aider à se conformer à la présente loi. »

Les définitions opérationnelles qui servent à générer des données sur l'équité en matière d'emploi ont été mises au point par des comités interministériels dont les membres proviennent des ministères et des organismes fédéraux ayant la responsabilité de mettre en œuvre, de surveiller et d'appliquer les textes législatifs et les politiques en matière d'équité. Il s'agit de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, de la Commission canadienne des droits de la personne, du Secrétariat du Conseil du Trésor, de la Commission de la fonction publique et de Statistique Canada.

Ces comités ont été créés afin de veiller à l'adhésion générale et à la mise en commun des informations relativement aux concepts sous-tendant les données et afin de préserver l'uniformité de l'approche statistique utilisée dans le domaine fédéral de l'équité en matière d'emploi. Il incombe également à ces comités d'élaborer et de produire des renseignements sur l'équité en matière d'emploi qui encouragent la planification, la réalisation et l'application de programmes d'équité.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) applique la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et, à ce titre, fournit aux employeurs du secteur privé l'information et les conseils dont ils ont besoin pour établir des objectifs et des programmes d'équité en matière d'emploi. RHDC reçoit les rapports des employeurs, les met à la disposition du grand public, évalue la conformité des entreprises aux articles pertinents de la Loi et recommande des sanctions en cas de contraventions. Chaque année, le ministre du Travail dépose un rapport au Parlement qui contient un résumé et une analyse des rapports des employeurs. RHDC administre également le Programme de contrats fédéraux, qui s'applique aux employeurs comptant au moins 100 salariés qui soumissionnent pour obtenir des contrats fédéraux d'une valeur égale ou supérieure à 200 000 \$ par année. Ce programme est conçu pour veiller à ce que les entreprises qui font des affaires avec le gouvernement du Canada possèdent et conservent des effectifs représentatifs. Pour plus de renseignements, visitez son site Web à l'adresse suivante : http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/operations_travail/accueil.shtml.

Le **Secrétariat du Conseil du Trésor** (SCT) est responsable d'assurer l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale. En collaboration avec la Commission de la fonction publique, il produit des données et les fournit aux ministères et aux organismes dans le but de leur permettre d'évaluer les progrès accomplis vers l'atteinte d'une main-d'œuvre représentative. Le SCT compile des données à l'intention du président du Conseil du Trésor, qui fait ensuite rapport au Parlement chaque année sur le degré d'équité dans la fonction publique fédérale.

Pour plus de renseignements, visitez son site Web à l'adresse suivante :

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

La **Commission de la fonction publique** (CFP) élabore les politiques, les programmes et les services qui permettent de nommer des gens qualifiés et assurent la mise en œuvre du programme d'équité en matière d'emploi au nom du SCT. La Commission se sert des données relatives à l'équité en matière d'emploi pour effectuer une analyse qui appuie son mandat en matière de dotation dans le secteur public, conformément à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. La CFP collabore également avec le SCT pour élaborer les données dont se servent les ministères et organismes publics pour évaluer les progrès accomplis vers la réalisation d'un effectif représentatif. Pour plus de renseignements, visitez son site Web à l'adresse suivante :

http://www.psc-cfp.gc.ca/index_f.htm

La **Commission canadienne des droits de la personne** (CCDP) a le pouvoir, en vertu de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, de veiller à la conformité au moyen d'un processus de vérification. La CCDP reçoit des rapports soumis par les employeurs assujettis à la Loi. Dans le cadre d'un protocole d'entente conclu avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, la CCDP reçoit aussi les rapports contenant les données relatives aux ministères et aux organismes de la fonction publique fédérale. Pour plus de renseignements, visitez son site Web à l'adresse suivante :

www.chrc-ccdp.ca

Statistique Canada fournit des données tirées du recensement, entre autres, à partir desquelles les données relatives à l'équité en matière d'emploi sont élaborées. Il assure en outre un soutien statistique et méthodologique dans le cadre de la conception et de l'évaluation des projets touchant l'équité. Pour plus de renseignements, visitez son site Web à l'adresse suivante :

www.statcan.ca

3) **En tant qu'employeur, suis-je légalement tenu d'utiliser le *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi* ?**

La Loi contraint les employeurs à utiliser les données concernant le marché du travail jugées pertinentes par le ministre du Travail. Conformément au paragraphe 42 (3) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le ministre met le *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi* de 2001 à la disposition du public afin d'aider les employeurs à s'acquitter de leurs obligations. En plus du *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi*, le ministre met également à la disposition du public d'autres sources de données telles que le *Rapport sur les diplômés du postsecondaire*.

4) Dans quelle mesure les données sont-elles utiles pour s’acquitter d’une obligation dans le cadre de la *Loi sur l’équité en matière d’emploi* ?

Le ministre du Travail publie les données sur l’équité en matière d’emploi élaborées pour aider les employeurs à s’acquitter de leurs obligations imposées par la *Loi sur l’équité en matière d’emploi*. Les données visent à aider les employeurs à planifier, à réaliser et à appliquer des programmes d’équité en matière d’emploi. Le nombre et le pourcentage des membres de groupes désignés présentant les compétences nécessaires pour des professions particulières sont indiqués dans un domaine spécifique du marché du travail. Une analyse de l’effectif doit ensuite être réalisée. Cette analyse permet de comparer la population d’un employeur à l’interne, constituée des membres d’un groupe désigné, avec la représentation du groupe désigné dans le bassin de main-d’œuvre externe correspondant. Le but est de déterminer le degré de sous-représentation dans chaque groupe professionnel au sein de l’effectif de l’employeur. Une analyse de l’effectif s’avère cruciale lorsqu’il s’agit de procéder à un examen des systèmes d’emploi et d’élaborer des objectifs et des échéanciers réalistes pour la réalisation de l’équité en matière d’emploi.

5) Quel est le degré de fiabilité des données du recensement et de l’*Enquête sur la participation et les limitations d’activités (EPLA)* ?

Le Recensement de 2001 vise à fournir de l’information concernant les caractéristiques démographiques, sociales et économiques de la population canadienne. Il s’agit de la source de données la plus complète et la plus fiable pour la population totale et pour les trois groupes désignés (femmes, peuples autochtones et minorités visibles) par province, territoire, région métropolitaine de recensement et par district de ressources humaines. Le recensement est une mine de renseignements sur la population, l’instruction des groupes désignés, leurs professions et l’activité de la population active. Le recensement est la seule source d’information disponible pour obtenir ces renseignements. Il permet également d’obtenir des chiffres de population et des logements précis et de maintenir des taux de réponse élevés aux questions que pose le recensement. Il est ainsi possible de comparer les chiffres pour toutes les régions géographiques susmentionnées au Canada.

L’*Enquête sur la participation et les limitations d’activités (EPLA)* de 2001, une enquête postcensitaire qui a été menée immédiatement après le Recensement de 2001, est la source de données concernant les personnes handicapées. L’enquête postcensitaire a eu recours à un ensemble de questions plus détaillé que le recensement afin d’identifier les personnes handicapées et a fourni un compte précis. En outre, il s’agit de la source d’information la plus complète et la plus fiable concernant la population de personnes handicapées.

6) Quel niveau de détail géographique peut être fourni aux employeurs ?

Les données sont à la disposition des employeurs pour le Canada, les provinces et les territoires ainsi que pour les 27 régions métropolitaines de recensement. Les données concernant les personnes handicapées ne sont disponibles que pour le Canada et les provinces. Veuillez noter que les données concernant les femmes, les peuples autochtones et les minorités visibles seront disponibles par districts de ressources humaines sur notre site Web dans un avenir proche.
http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/equite_milieutrav/accueil.shtml

7) Pourquoi certains employeurs distincts n'utilisent-ils que les données concernant la citoyenneté ?

Les employeurs distincts ne peuvent utiliser les données concernant la citoyenneté canadienne que pour élaborer des repères externes, car la préférence peut être accordée aux citoyens canadiens dans les décisions d'embauche concernant des postes pour le service public, en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Ce point va de pair avec la décision de la Cour suprême dans l'affaire Lavoie et al. contre le procureur général du Canada, dans laquelle la constitutionnalité des dispositions concernant la citoyenneté dans la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* était maintenue. La plupart des employeurs distincts n'exercent pas cette préférence fondée sur la citoyenneté à moins d'avoir une raison légitime et de bonne foi pour réserver leur processus d'embauche à des citoyens canadiens.

8) Comment le *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi* de 2001 peut-il aider à effectuer des analyses de l'effectif ?

Une analyse de l'effectif permet de déterminer le degré de sous-représentation en comparant la représentation de chaque groupe désigné dans chaque groupe professionnel de l'effectif de l'employeur à chaque information pertinente sur le marché du travail. Le *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi* de 2001 fournit l'information pertinente sur le marché du travail pour chaque groupe professionnel dans la population active canadienne par géographie où l'on peut raisonnablement présumer que l'employeur attirera des employés.

9) À quelle fréquence doit-on effectuer des analyses de l'effectif ?

L'article 5 du *Règlement* stipule que l'analyse de l'effectif doit être actualisée en fonction des changements observés dans l'effectif de l'employeur et à la lumière de nouvelles informations d'auto-identification recueillies auprès des employés. En outre, les employeurs doivent « refaire » leur analyse de l'effectif lorsque le ministre publie des estimations révisées de la représentation des groupes désignés dans les groupes professionnels par région géographique désignée, le plus souvent après chaque recensement (tous les cinq ans). Lorsqu'un employeur est sujet à vérification, les vérificateurs s'attendent à une analyse de l'effectif actualisée.

10) Comment protéger la confidentialité des données des analyses de l'effectif ?

Tel que stipulé au paragraphe 9 (3) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les employeurs sont tenus de s'assurer de la confidentialité des informations personnelles touchant les employés en ce qui concerne les analyses de l'effectif. Les informations recueillies par l'intermédiaire d'une enquête sur l'effectif ne peuvent être divulguées qu'à certaines personnes au sein de l'organisation dans le but de s'acquitter de leurs obligations.

11) Les données concernant les embauches, les promotions et les cessations d'emploi sont-elles nécessaires pour effectuer une analyse de l'effectif ?

Tel que stipulé à l'article 6 du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*, une analyse de l'effectif détermine le degré de sous-représentation dans l'effectif de l'employeur lorsqu'elle est comparée avec la disponibilité d'une main-d'œuvre externe du groupe désigné, pour des professions comparables, dans les régions géographiques où on s'attend à ce que l'employeur attire des employés. Les résultats de l'analyse de l'effectif sont utilisés pour examiner les systèmes d'emploi de l'employeur, ses politiques et ses pratiques tel que stipulé à l'article 8 du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* lorsqu'une analyse des embauches, des promotions et des cessations d'emploi est nécessaire.

12) Quelle version de la Classification nationale des professions (CNP) doit-on utiliser pour coder les professions et pourquoi ?

Les employeurs doivent utiliser la version 2001 de la CNP pour coder les professions. Le *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi* de 2001 fournit des données basées sur la CNP de 2001. Le marché du travail a considérablement changé et il a connu des modifications importantes dans certains domaines professionnels car la CNP a été introduite en 1992 pour la première fois. Les progrès en matière de technologie, la mondialisation de l'économie et l'importance croissante des connaissances dans de nombreuses professions sont autant d'éléments qui ont contribué à remodeler les professions. Par conséquent, le Recensement de 2001 a été codé en se basant sur la CNP de 2001.

13) Quelles sont les nouveautés du Recensement de 2001 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 ?

Recensement de 2001

- Kingston, en Ontario et Abbotsford, en Colombie-Britannique ont été ajoutés aux 25 régions métropolitaines de recensement établies dans le Recensement de 1996.
- La province de Terre-Neuve s'appelle désormais Terre-Neuve-et-Labrador.
- La région métropolitaine de recensement de Sudbury s'appelle désormais le Grand Sudbury.
- Sous-groupe de minorités visibles
 - Asiatique du Sud (Punjabi supprimé comme exemple)
 - Noir (aucun exemple donné)
 - Arabe et habitant de l'Asie occidentale divisés en deux catégories
- La CNP de 2001 a remplacé la CNP de 1991.

Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001

- Nouvelles questions de sélection ou questions filtres sur les handicaps pour fins de recensement
- Nouveau plan de sondage
- Nouveau questionnaire
- Deux nouvelles questions ont été ajoutées afin de dénombrer les personnes handicapées aux fins de l'équité en matière d'emploi.

14) Qui est la personne-ressource avec qui communiquer pour obtenir de l'aide concernant les données sur l'équité en matière d'emploi ?

Votre agent régional de l'équité en milieu de travail fait fonction de premier point de contact si vous avez besoin d'aide pour tout ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. Veuillez vous référer à la liste énumérant tous les responsables pour l'équité en milieu de travail dans chaque région à l'annexe H ou visiter notre site Web à l'adresse suivante :

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

15) Existe-t-il des données sur les femmes qui ont un double désavantage, par exemple, en étant aussi membres d'une minorité visible ou Autochtones ?

Oui, le Recensement de 2001 donne des informations sur les femmes autochtones et sur les femmes membres d'une minorité visible. Cependant, les données relatives aux répondants qui appartiennent à plus de deux groupes ne sont pas disponibles (p. ex. les femmes membres de minorités visibles qui sont handicapées).

16) Les données des recensements de 1996 et 2001 concernant les femmes, les minorités visibles et les peuples autochtones sont-elles comparables ?

Femmes

Oui, les données concernant les femmes sont comparables entre les recensements de 1996 et de 2001. La question portant sur le sexe du répondant n'a pas changé d'un recensement à l'autre.

Peuples autochtones

Oui. Les données concernant les peuples autochtones sont comparables entre les recensements de 1996 et de 2001. Les questions se fondant sur l'identité autochtone n'ont pas changé d'un recensement à l'autre.

Minorités visibles

Oui. La question du Recensement de 2001 ressemble beaucoup à celle utilisée en 1996 pour déterminer la situation des minorités visibles.

17) Est-il possible d'obtenir de l'information sur des gens qui appartiennent aussi bien à la population autochtone qu'à une minorité visible ?

Non. Dans le Recensement de 2001, il n'est pas possible d'identifier les répondants qui pourraient être Autochtones et membres d'une minorité visible, y compris les répondants qui comptaient aussi bien des ancêtres autochtones que des membres d'une minorité visible. En effet, le Recensement de 2001 respectait le libellé de la définition des minorités visibles dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1995. Les personnes qui se disaient Autochtones à la question 18 avaient pour instruction de passer à la question 19.

18) Quelle est la source d'information sur les personnes handicapées ?

L'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités* de 2001 (EPLA) est la source de données sur l'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées. L'EPLA est une enquête postcensitaire réalisée après le Recensement de 2001. Dans le Recensement de 2001, deux questions de sélection portant sur les handicaps ont été posées (questions 7 et 8). Ces questions ont été utilisées pour identifier la population cible d'où a été tiré l'échantillon de l'EPLA. Les données ont été recueillies à l'automne 2001, immédiatement après la réalisation du recensement de la même année.

19) Pourquoi les chiffres relatifs aux personnes handicapées ne sont-ils pas tirés directement du recensement ?

L'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités* (EPLA) permet de mieux identifier la population cible que le recensement seul. Par conséquent, la source première de données concernant les handicaps destinées à des publications ou à d'autres produits est la base de données de l'EPLA.

L'EPLA recueille des données sur la nature et la gravité des handicaps ainsi que sur les obstacles auxquels les personnes handicapées se heurtent dans leurs tâches quotidiennes, sur le plan de l'emploi et des adaptations nécessaires, dans le transport, les finances, les loisirs et le mode de vie. L'enquête donne des informations plus détaillées sur les personnes handicapées que les deux questions du recensement.

20) Pourquoi les personnes de 65 ans et plus ne sont-elles pas incluses dans la population des personnes handicapées aux fins de l'équité en matière d'emploi ?

Les questions de l'*Enquête sur la participation et les limitations des activités* (EPLA) portant sur l'éducation et l'emploi étaient limitées aux personnes âgées de 15 à 64 ans pour des raisons de commodité et d'efficacité. Cette façon de procéder s'est imposée à la suite des comptes rendus des intervieweurs portant sur le fardeau du répondant; la plupart des personnes handicapées de 65 ans et plus ne travaillent pas. Lors de discussions avec des personnes s'occupant de questions relatives à l'emploi, il a été suggéré de ne pas inclure ces répondants dans les deux sections.

De plus, l'inclusion de la cohorte des personnes âgées de 65 ans et plus dans les données relatives à l'équité en matière d'emploi aurait ajouté un nombre important de gens qui ne font pas partie de la population apte au travail et qui ne veulent pas en faire partie. Les données relatives à ces répondants auraient causé des distorsions dans bon nombre de mesures et d'indicateurs touchant le marché du travail, notamment les taux d'activité et de chômage. Ainsi, il aurait été difficile de déterminer, d'évaluer et d'analyser ce que vivent réellement les membres de ce groupe.

Il fallait tenir compte de deux facteurs lorsqu'il a été décidé de choisir l'âge de 64 ans comme plafond dans le cadre de l'EPLA. Tout d'abord, la fréquence des handicaps et leur gravité s'accroissent radicalement avec l'âge. Également, comme l'âge de la retraite au Canada se situe en général à 65 ans, une proportion relativement faible de ces personnes ont un emploi ou veulent faire partie de la population apte au travail après cet âge.

21) Pourquoi les données sur l'équité en matière d'emploi touchant les personnes handicapées ne se rapportent-elles qu'à un sous-ensemble de la population de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités ?

L'Enquête sur la participation et les limitations d'activité (EPLA) a été élaborée pour les besoins de divers clients et dans différentes optiques. Par conséquent, elle adopte une approche très large face aux handicaps, que ce soit sur le plan de leur définition ou de leur gravité. L'enquête porte également sur un vaste choix de sujets, qui vont de l'emploi jusqu'aux services sociaux.

Les données sur l'équité en matière d'emploi relatives aux personnes handicapées ont servi à appuyer les activités de planification et de surveillance menées par les employeurs et le gouvernement en matière d'équité. Ces données montrent le nombre et les caractéristiques des personnes handicapées qu'un employeur pourrait embaucher au Canada.

Les données ont pour but de refléter :

- i) des aptitudes réduites pour accomplir certaines tâches qui sont considérées comme normales au travail; ou
- ii) la perception que pourrait avoir un employeur à l'égard de leur rendement au travail.

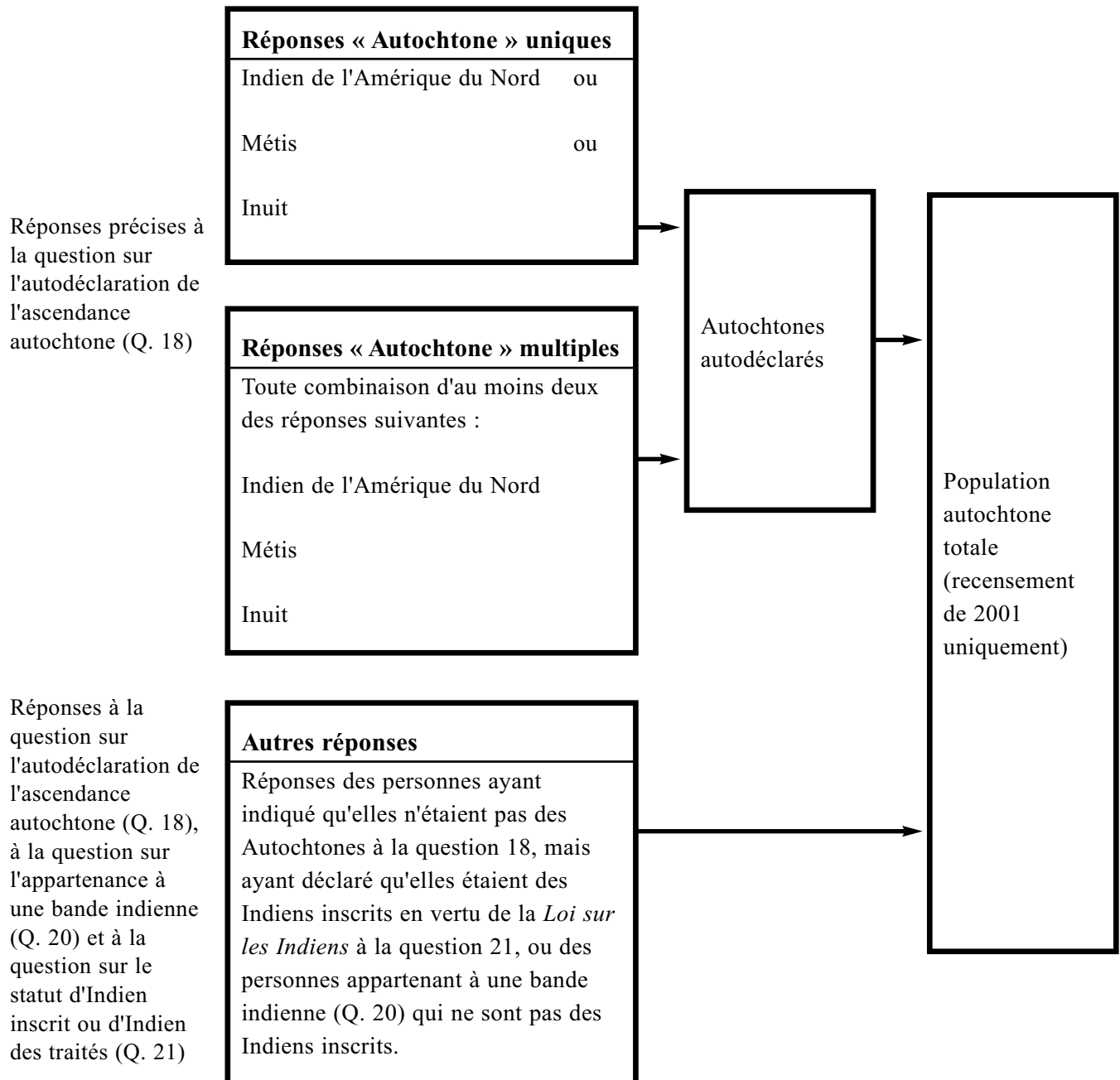
Seules les personnes handicapées qui estiment que leurs limitations d'activités (handicap persistant) entraînent des désavantages du point de vue de l'emploi ont été incluses dans les données sur l'équité en matière d'emploi tirées de l'EPLA.

22) Les données touchant les personnes handicapées provenant de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) de 1991 et de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001 sont-elles comparables?

Non. Comme l'explique Statistique Canada dans un document intitulé « *Une nouvelle perspective sur les statistiques de l'incapacité : Changements entre l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA), de 1991 et l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA), de 2001* », les données provenant de ces deux enquêtes « **ne peuvent pas être comparées** en raison de différences importantes entre les questions filtres du Recensement de 1991 et de celui de 2001, les plans de sondage qui ont été utilisés dans l'ESLA et l'EPLA et le contenu des questionnaires ».

**Section de l'élaboration de données et recherche
Division des normes du travail et de l'équité en milieu de travail
Direction des opérations
Programme du travail
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
165, rue Hôtel-de-Ville
Place du Portage, Phase II, 10e étage
Gatineau (Québec)
K1A 0J2**

Annexe A : Population autochtone totale



Annexe B : Réserves indiennes et établissements indiens partiellement dénombrés en 2001

	Population	
	1996	1991
Québec		
Akwesasne (Partie)	*	*
Doncaster 17	*	4
Kahnawake 14 (RMR de Montréal)	*	*
Kanesatake (RMR de Montréal)	*	*
Lac-Rapide	228	*
Ontario		
Akwesasne (Partie) 59 (anciennement Akwesasne (Partie))	*	*
Bear Island 1	153	*
Chippewas of the Thames First Nation 42	*	*
Goulais Bay 15A	*	*
Marteen Falls 65	204	187
Moose Factory 68	*	*
Munsee-Delaware Nation 1	*	*
Ojibway Nation of Saugeen (Savant Lake)	*	171
Oneida 41	*	*
Pikangikum 14	1170	1303
Rankin Location 15D	*	*
Six Nations (Partie) 40 (Brant County)	*	*
Six Nations (Partie) 40 (Haldimand-Norfolk R.M.)	*	*
Tyendinaga Mohawk Territory	*	*
Wahta Mohawk Territory	*	130
Whitefish Bay 32 A	*	*
Whitesand	115	*
Manitoba		
Dakota Tipi 1	*	72
Saskatchewan		
Big Head 124	*	*
Alberta		
Ermineskin 138	*	*
Little Buffalo	*	186
Saddle Lake 125	*	1893

Colombie-Britannique		
Esquimalt (RMR de Victoria)	*	*
Marble Canyon 3	67	*
Pavilion 1	76	73

* Réserve indienne ou établissement indien partiellement dénombré en 1991 et/ou 1996.

Annexe C : Les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi et les groupes de base correspondants (CNP de 2001)

1. Cadres supérieurs¹

- 0011 Membres des corps législatifs
- 0012 Cadres supérieurs/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 communautaires et sociaux et associations mutuelles
- 0015 Cadres supérieurs/cadres supérieures - commerce, radiotélédiffusion et autres services n.c.a.²
- 0016 Cadres supérieurs/cadres supérieures - production de biens, services d'utilité publique, transport et construction

2. Cadres intermédiaires et autres administrateurs¹

- 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
- 0122 Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements
- 0123 Directeurs/directrices d'autres services aux entreprises
- 0131 Directeurs/directrices de la transmission des télécommunications
- 0132 Directeurs/directrices de services postaux et de messageries
- 0211 Directeurs/directrices des services de génie
- 0212 Directeurs/directrices de services d'architecture et de sciences
- 0213 Gestionnaires de systèmes informatiques
- 0311 Directeurs/directrices des soins de santé
- 0312 Administrateurs/administratrices - enseignement postsecondaire et formation professionnelle
- 0313 Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire
- 0314 Directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels

-
- 0411 Gestionnaires de la fonction publique - élaboration de politiques et administration de programmes sociaux et de santé
 - 0412 Gestionnaires de la fonction publique - analyse économique, élaboration de politiques et administration des programmes
 - 0413 Gestionnaires de la fonction publique - élaboration de politiques et administration de programmes d'enseignement
 - 0414 Autres gestionnaires de la fonction publique
 - 0511 Directeurs/directrices de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art
 - 0512 Directeurs/directrices - édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène
 - 0513 Directeurs/directrices des programmes et des services de sports et de loisirs
 - 0611 Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité
 - 0621 Directeurs/directrices – commerce de détail
 - 0631 Directeurs/directrices de la restauration et des services d'alimentation
 - 0632 Directeurs/directrices de services d'hébergement
 - 0641 Officiers/officières de direction des services de police
 - 0642 Chefs et officiers supérieurs/officières supérieures des services d'incendie
 - 0643 Officiers/officières de direction des Forces armées
 - 0651 Directeurs/directrices d'autres services
 - 0711 Directeurs/directrices de la construction
 - 0712 Constructeurs/constructrices et rénovateurs/ rénovatrices en construction domiciliaire
 - 0713 Directeurs/directrices des transports
 - 0721 Directeurs/directrices de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles
 - 0811 Directeurs/directrices de la production primaire (sauf l'agriculture)
 - 0911 Directeurs/directrices de la fabrication
 - 0912 Directeurs/directrices des services d'utilité publique

3. Professionnels

- 1111 Vérificateurs/vérificatrices et comptables
- 1112 Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements
- 1113 Agents/agentes en valeurs, agents/agentes en placements et négociateurs/négociatrices en valeurs
- 1114 Autres agents financiers/agentes financières
- 1121 Spécialistes des ressources humaines
- 1122 Professionnels/professionnelles des services aux entreprises de gestion
- 2111 Physiciens/physiciennes et astronomes
- 2112 Chimistes
- 2113 Géologues, géochimistes et géophysiciens/géophysiciennes
- 2114 Météorologistes
- 2115 Autres professionnels/professionnelles des sciences physiques
- 2121 Biologistes et autres scientifiques
- 2122 Professionnels/professionnelles des sciences forestières

-
- 2123 Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture
 - 2131 Ingénieurs civils/ingénieures civiles
 - 2132 Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes
 - 2133 Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieures électriciennes et électroniciennes
 - 2134 Ingénieurs chimistes/ingénieures chimistes
 - 2141 Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication
 - 2142 Ingénieurs/ingénieures métallurgistes et des matériaux
 - 2143 Ingénieurs miniers/ingénieures minières
 - 2144 Ingénieurs géologues/ingénieures géologues
 - 2145 Ingénieurs/ingénieures de l'extraction et du raffinage du pétrole
 - 2146 Ingénieurs/ingénieures en aérospatiale
 - 2147 Ingénieurs informaticiens/ingénieures informaticiennes
(sauf ingénieurs/ingénieures en logiciel)
 - 2148 Autres ingénieurs/ingénieures, n.c.a.²
 - 2151 Architectes
 - 2152 Architectes paysagistes
 - 2153 Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols
 - 2154 Arpenteurs-géomètres/arpenteuses-géomètres
 - 2161 Mathématiciens/mathématiciennes, statisticiens/statisticiennes et actuaires
 - 2171 Analystes et consultants/consultantes en informatique
 - 2172 Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données
 - 2173 Ingénieurs/ingénieures en logiciel
 - 2174 Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs
 - 2175 Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web
 - 3111 Médecins spécialistes
 - 3112 Omnipraticiens/omnipraticiennes et médecins en médecine familiale
 - 3113 Dentistes
 - 3114 Vétérinaires
 - 3121 Optométristes
 - 3122 Chiropraticiens/chiropraticiennes
 - 3123 Autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé
 - 3131 Pharmaciens/pharmaciennes
 - 3132 Diététistes et nutritionnistes
 - 3141 Audiologistes et orthophonistes
 - 3142 Physiothérapeutes
 - 3143 Ergothérapeutes
 - 3144 Autres professionnels/professionnelles en thérapie et en évaluation
 - 3151 Infirmiers/infirmières en chef et superviseurs/superviseuses
 - 3152 Infirmiers autorisés/infirmières autorisées
 - 4111 Juges

-
- 4112 Avocats/avocates (partout au Canada) et notaires (au Québec)
 - 4121 Professeurs/professeures d'université
 - 4122 Assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire
 - 4131 Enseignants/enseignantes au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle
 - 4141 Enseignants/enseignantes au niveau secondaire
 - 4142 Enseignants/enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire
 - 4143 Conseillers/conseillères d'orientation et conseillers/conseillères en information scolaire et professionnelle
 - 4151 Psychologues
 - 4152 Travailleurs sociaux/travailleuses sociales
 - 4153 Conseillers familiaux/conseillères familiales, conseillers matrimoniaux/conseillères matrimoniales et personnel assimilé
 - 4154 Ministres du culte
 - 4155 Agents/agentes de probation et de libération conditionnelle et personnel assimilé
 - 4161 Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en sciences naturelles et appliquées
 - 4162 Économistes, recherchistes et analystes des politiques économiques
 - 4163 Agents/agentes de développement économique, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en marketing
 - 4164 Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en politiques sociales
 - 4165 Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en politiques de la santé
 - 4166 Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en politiques de l'enseignement
 - 4167 Superviseurs/superviseuses et experts-conseils/expertes-conseils en programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique
 - 4168 Agents/agentes de programme de l'administration publique
 - 4169 Autres professionnels/professionnelles des sciences sociales, n.c.a.²
 - 5111 Bibliothécaires
 - 5112 Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices
 - 5113 Archivistes
 - 5121 Auteurs/auteures, rédacteurs/rédactrices et écrivains/écrivaines
 - 5122 Réviseurs/réviseuses, rédacteurs-réviseurs/rédactrices-réviseuses et chefs du service des nouvelles
 - 5123 Journalistes
 - 5124 Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications
 - 5125 Traducteurs/traductrices, terminologues et interprètes
 - 5131 Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé
 - 5132 Chefs d'orchestre, compositeurs/compositrices et arrangeurs/arrangeuses

-
- 5133 Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses
 - 5134 Danseurs/danseuses
 - 5135 Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes
 - 5136 Peintres, sculpteurs/sculptrices et autres artistes des arts plastiques

4. Personnel semi-professionnel et technique

- 2211 Technologues et techniciens/techniciennes en chimie
- 2212 Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie
- 2213 Techniciens/techniciennes en météorologie
- 2221 Technologues et techniciens/techniciennes en biologie
- 2222 Inspecteurs/inspectrices des produits agricoles et de la pêche
- 2223 Technologues et techniciens/techniciennes en sciences forestières
- 2224 Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche
- 2225 Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture
- 2231 Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil
- 2232 Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique
- 2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication
- 2234 Estimateurs/estimatrices en construction
- 2241 Technologues et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique
- 2242 Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens de consommation)
- 2243 Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels
- 2244 Mécaniciens/mécaniciennes, techniciens/techniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'avionique et d'instruments et d'appareillages électriques d'aéronefs
- 2251 Technologues et techniciens/techniciennes en architecture
- 2252 Designers industriels/designers industrielles
- 2253 Technologues et techniciens/techniciennes en dessin
- 2254 Technologues et techniciens/techniciennes en arpentage et en techniques géodésiques
- 2255 Technologues et techniciens/techniciennes en cartographie et personnel assimilé
- 2261 Vérificateurs/vérificatrices et essayeurs/essayeuses des essais non destructifs
- 2262 Inspecteurs/inspectrices d'ingénierie et officiers/officières de réglementation
- 2263 Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail
- 2264 Inspecteurs/inspectrices en construction
- 2271 Pilotes, navigateurs/navigatrices et instructeurs/instructrices de pilotage du transport aérien
- 2272 Spécialistes du contrôle de la circulation aérienne et personnel assimilé
- 2273 Officiers/officières de pont du transport par voies navigables
- 2274 Officiers mécaniciens/officières mécaniciennes du transport par voies navigables
- 2275 Contrôleurs/contrôleuses de la circulation ferroviaire et régulateurs/régulatrices de la circulation maritime
- 2281 Opérateurs/opératrices en informatique, opérateurs/opératrices réseau et techniciens/techniciennes Web

-
- 2282 Agents/agentes de soutien aux utilisateurs
 - 2283 Évaluateurs/évaluatrices de logiciels et de systèmes informatiques
 - 3211 Technologues médicaux/technologues médicales et assistants/assistantes en anatomopathologie
 - 3212 Techniciens/techniciennes de laboratoire médical
 - 3213 Technologues et techniciens/techniciennes en santé animale
 - 3214 Inhalothérapeutes et perfusionnistes cardio-vasculaires et technologues cardio-pulmonaires
 - 3215 Technologues en radiologie médicale
 - 3216 Technologues en échographie
 - 3217 Technologues en cardiologie
 - 3218 Technologues en électroencéphalographie et autres technologues du diagnostic, n.c.a.²
 - 3219 Autres technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé (sauf soins dentaires)
 - 3221 Denturologistes
 - 3222 Hygiénistes et thérapeutes dentaires
 - 3223 Technologues et techniciens/techniciennes dentaires et auxiliaires dans les laboratoires dentaires
 - 3231 Opticiens/opticiennes d'ordonnances
 - 3232 Sages-femmes et praticiens/praticiennes des médecines douces
 - 3233 Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires
 - 3234 Ambulanciers/ambulancières et autre personnel paramédical
 - 3235 Autre personnel technique en thérapie et en diagnostic
 - 4211 Techniciens/techniciennes juridiques et personnel assimilé
 - 4212 Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux
 - 4213 Conseillers/conseillères en emploi
 - 4214 Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance
 - 4215 Éducateurs spécialisés/éducatrices spécialisées
 - 4216 Autres instructeurs/instructrices
 - 4217 Autre personnel relié à la religion
 - 5211 Techniciens/techniciennes et assistants/assistantes dans les bibliothèques et les services d'archives
 - 5212 Personnel technique des musées et des galeries d'art
 - 5221 Photographes
 - 5222 Cadres/cadreuses de films et cadres/cadreuses vidéos
 - 5223 Techniciens/techniciennes en graphisme
 - 5224 Techniciens/techniciennes en radiotélédiffusion
 - 5225 Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo
 - 5226 Autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène
 - 5227 Personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène

-
- 5231 Annonceurs/annonceuses et autres communicateurs/communicatrices de la radio et de la télévision
 - 5232 Autres artistes de spectacle
 - 5241 Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices
 - 5242 Designers d'intérieur
 - 5243 Ensembliers/ensemblières de théâtre, modélistes de vêtements, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques
 - 5244 Artisans/artisanes
 - 5245 Patronniers/patronnières de produits textiles, d'articles en cuir et en fourrure
 - 5251 Athlètes
 - 5252 Entraîneurs/entraîneuses
 - 5253 Arbitres et officiels/officielles de sports
 - 5254 animateurs/animatrices et responsables de programmes de sports et de loisirs

5. Surveillants

- 1211 Superviseurs/superviseuses de commis de bureau et de soutien administratif
- 1212 Superviseurs/superviseuses de commis de finance et d'assurance
- 1213 Superviseurs/superviseuses de commis de bibliothèque, des correspondanciers et des autres commis aux renseignements
- 1214 Superviseurs/superviseuses de services postaux et de messagerie
- 1215 Superviseurs/superviseuses de commis à la transcription, à la distribution et aux horaires
- 6211 Superviseurs/superviseuses – commerce de détail
- 6212 Superviseurs/superviseuses des services alimentaires
- 6213 Gouvernants principaux/gouvernantes principales d'hôtel ou d'établissement
- 6214 Surveillants/surveillantes du blanchissage et du nettoyage à sec
- 6215 Surveillants/surveillantes des services de nettoyage
- 6216 Surveillants/surveillantes des autres services

6. Contremaîtres

- 7211 Contremaîtres/contremaîtresses des machinistes et du personnel assimilé
- 7212 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en électricité et en télécommunications
- 7213 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en tuyauterie
- 7214 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du formage, façonnage et montage des métaux
- 7215 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en charpenterie
- 7216 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique
- 7217 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes de construction lourde
- 7218 Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé

-
- 7219 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des autres métiers de la construction et des services de réparation et d'installation
 - 7221 Surveillants/surveillantes des opérations du transport ferroviaire
 - 7222 Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun
 - 8211 Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière
 - 8221 Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières
 - 8222 Surveillants/surveillantes du forage et des services reliés à l'extraction de pétrole et de gaz
 - 8251 Exploitants/exploitantes agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles
 - 8252 Entrepreneurs/entrepreneuses et gestionnaires des services agricoles
 - 8253 Surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles et ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage du bétail
 - 8254 Propriétaires-exploitants/propriétaires-exploitantes et gestionnaires de pépinières et de serres
 - 8255 Entrepreneurs/entrepreneuses et gestionnaires de l'aménagement paysager et de l'entretien des terrains
 - 8256 Surveillants/surveillantes de l'aménagement paysager et de l'horticulture
 - 8257 Propriétaires-exploitants/propriétaires-exploitantes d'entreprises aquicoles
 - 9211 Surveillants/surveillantes dans la transformation des métaux et des minerais
 - 9212 Surveillants/surveillantes dans le raffinage du pétrole, le traitement du gaz et des produits chimiques et les services d'utilité publique
 - 9213 Surveillants/surveillantes dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac
 - 9214 Surveillants/surveillantes dans la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique
 - 9215 Surveillants/surveillantes dans la transformation des produits forestiers
 - 9216 Surveillants/surveillantes dans la transformation des produits textiles
 - 9221 Surveillants/surveillantes dans la fabrication de véhicules automobiles
 - 9222 Surveillants/surveillantes dans la fabrication du matériel électronique
 - 9223 Surveillants/surveillantes dans la fabrication d'appareils électriques
 - 9224 Surveillants/surveillantes dans la fabrication de meubles et d'accessoires
 - 9225 Surveillants/surveillantes dans la confection d'articles en tissu, en cuir et en fourrure
 - 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 Adjoints/adjointes de direction
- 1223 Agents/agentes du personnel et recruteurs/recruteuses
- 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'immigration, d'assurance-emploi et du revenu
 - 1231 Teneurs/teneuses de livres
 - 1232 Agents/agentes de prêts
 - 1233 Experts/expertes en sinistres et rédacteurs/rédactrices en sinistres
 - 1234 Assureurs/assureuses
 - 1235 Estimateurs/estimatrices et évaluateurs/évaluatrices
 - 1236 Courtiers/courtiers en douanes, courtiers/courtiers maritimes et autres courtiers/courtiers
 - 1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)
 - 1242 Secrétaires juridiques
 - 1243 Secrétaires médicaux/secrétaires médicales
 - 1244 Rapporteurs/rapporteuses judiciaires et transcripteurs médicaux/transcriptrices médicales

8. Personnel spécialisé de la vente et des services

- 6221 Spécialistes des ventes techniques – commerce de gros
- 6231 Agents/agentes et courtiers/courtiers d'assurance
- 6232 Agents/agentes et vendeurs/vendeuses en immobilier
- 6233 Acheteurs/acheteuses des commerces de gros et de détail
- 6234 Exploitants/exploitantes de silos à grain
- 6241 Chefs
- 6242 Cuisiniers/cuisinières
- 6251 Bouchers/bouchères et coupeurs/coupeuses de viande – commerce de gros ou de détail
- 6252 Boulangers-pâtissiers/boulangères-pâtissières
- 6261 Policiers/policières (sauf cadres supérieurs)
- 6262 Pompiers/pompières
- 6271 Coiffeurs/coiffeuses et barbiers/barbières
- 6272 Directeurs/directrices de funérailles et embaumeurs/embaumeuses

9. Travailleurs qualifiés et artisans

- 7231 Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage
- 7232 Outils-ajusteurs/outilleuses-ajusteuses
- 7241 Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)
- 7242 Électriciens industriels/électriciennes industrielles
- 7243 Électriciens/électriciennes de réseaux électriques
- 7244 Monteurs/monteuses de lignes électriques et de câbles
- 7245 Monteurs/monteuses de lignes et de câbles de télécommunications
- 7246 Installateurs/installatrices et réparateurs/réparatrices de matériel de télécommunications
- 7247 Techniciens/techniciennes en montage et en entretien d'installations de câblodistribution

-
- 7251 Plombiers/plombières
 - 7252 Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et monteurs/monteuses de gicleurs
 - 7253 Monteurs/monteuses d'installations au gaz
 - 7261 Tôliers/tôlières
 - 7262 Chaudronniers/chaudronnières
 - 7263 Assembleurs/assembleuses et ajusteurs/ajusteuses de plaques et de charpentes métalliques
 - 7264 Monteurs/monteuses de charpentes métalliques
 - 7265 Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser
 - 7266 Forgerons/forgeronnes et monteurs/monteuses de matrices
 - 7271 Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières
 - 7272 Ébénistes
 - 7281 Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnes
 - 7282 Finisseurs/finisseuses de béton
 - 7283 Carreleurs/carreuses
 - 7284 Plâtriers/plâtrières, latteurs/latteuses et poseurs/poseuses de systèmes intérieurs
 - 7291 Couvreurs/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux
 - 7292 Vitriers/vitrières
 - 7293 Calorifugeurs/calorifugeuses
 - 7294 Peintres et décorateurs/décoratrices
 - 7295 Poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur
 - 7311 Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)
 - 7312 Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd
 - 7313 Mécaniciens/mécaniciennes en réfrigération et en climatisation
 - 7314 Réparateurs/réparatrices de wagons
 - 7315 Mécaniciens/mécaniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'aéronefs
 - 7316 Ajusteurs/ajusteuses de machines
 - 7317 Mécaniciens/mécaniciennes et monteurs/monteuses de machines dans l'industrie du textile
 - 7318 Constructeurs/constructrices et mécaniciens/mécaniciennes d'ascenseurs
 - 7321 Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus
 - 7322 Débosseleurs/débosseuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie
 - 7331 Installateurs/installatrices de brûleurs à l'huile et à combustibles solides
 - 7332 Réparateurs/réparatrices d'appareils électroménagers
 - 7333 Électromécaniciens/électromécaniciennes
 - 7334 Mécaniciens/mécaniciennes de motocyclettes et personnel assimilé
 - 7335 Mécaniciens/mécaniciennes de petits moteurs et autres équipements
 - 7341 Tapissiers-garnisseurs/tapissières-garnisseuses

-
- 7342 Tailleurs/tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes
 - 7343 Cordonniers/cordonnières et fabricants/fabricantes de chaussures
 - 7344 Bijoutiers/bijoutières, horlogers-rhabilleurs/horlogères-rhabilleuses et personnel assimilé
 - 7351 Mécaniciens/mécaniciennes de machines fixes et opérateurs/opératrices de machines auxiliaires
 - 7352 Opérateurs/opératrices de centrales et de réseaux électriques
 - 7361 Mécaniciens/mécaniciennes de locomotive et de cour de triage
 - 7362 Chefs de train et serre-freins
 - 7371 Grutiers/grutières
 - 7372 Foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses des mines à ciel ouvert, des carrières et des chantiers de construction
 - 7373 Foreurs/foreuses de puits d'eau
 - 7381 Opérateurs/opératrices de presse à imprimer
 - 7382 Scaphandriers/scaphandrières
 - 7383 Autre personnel spécialisé des métiers
 - 8231 Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines
 - 8232 Foreurs/foreuses et personnel de mise à l'essai et des autres services relatifs à l'extraction de pétrole et de gaz
 - 8241 Conducteurs/conductrices de machines d'abattage
 - 8261 Capitaines et officiers/officières de bateau de pêche
 - 8262 Patrons/patronnes de bateaux de pêche et pêcheurs indépendants/pêcheuses indépendantes
 - 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 dans le raffinage du pétrole et le traitement du gaz et des produits chimiques
 - 9233 Opérateurs/opératrices au contrôle de la réduction en pâte des pâtes et papiers
 - 9234 Opérateurs/opératrices au contrôle de la fabrication du papier et du couchage

10. Personnel de bureau

- 1411 Commis de bureau généraux/commis de bureau générales
- 1413 Commis au classement et à la gestion des documents
- 1414 Réceptionnistes et standardistes
- 1422 Commis à la saisie de données
- 1423 Opérateurs/opératrices d'équipement d'édition et personnel assimilé
- 1424 Téléphonistes
- 1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé
- 1432 Commis à la paye
- 1433 Représentants/représentantes au service à la clientèle - services financiers
- 1434 Commis de banque, d'assurance et des autres services financiers

-
- 1435 Agents/agentes de recouvrement
 - 1441 Commis de soutien administratif
 - 1442 Commis des services du personnel
 - 1443 Commis des services judiciaires
 - 1451 Commis de bibliothèque
 - 1452 Correspondanciers/correspondancières, commis aux publications et personnel assimilé
 - 1453 Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé
 - 1454 Intervieweurs/intervieweuses pour enquêtes et commis aux statistiques
 - 1461 Commis au courrier et aux services postaux et personnel assimilé
 - 1462 Facteurs/factrices
 - 1463 Messagers/messagères et distributeurs/distributrices porte-à-porte
 - 1471 Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires
 - 1472 Magasiniers/magasinières et commis aux pièces
 - 1473 Commis à la production
 - 1474 Commis aux achats et à l'inventaire
 - 1475 Répartiteurs/répartitrices et opérateurs radio/opératrices radio
 - 1476 Horairistes de trajets et préposés/préposées à l'affectation des équipages

11. Personnel intermédiaire de la vente et des services

- 3411 Assistants/assistantes dentaires
- 3413 Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires
- 3414 Autre personnel de soutien des services de santé
- 6411 Représentants/représentantes des ventes non techniques – commerce de gros
- 6421 Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail
- 6431 Conseillers/conseillères en voyages
- 6432 Commissaires et agents/agentes de bord
- 6433 Agents/agentes à la billetterie et aux services aériens
- 6434 Agents/agentes à la billetterie et représentants/représentantes du service en matière de fret et personnel assimilé (sauf transport aérien)
- 6435 Réceptionnistes d'hôtel
- 6441 Guides touristiques et guides itinérants/guides itinérantes
- 6442 Guides d'activités récréatives et sportives de plein air
- 6443 Personnel préposé au jeu dans les casinos
- 6451 Maîtres d'hôtel et hôtes/hôtesse
- 6452 Barmans/barmaids
- 6453 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons
- 6461 Shérifs et huissiers/huissières de justice
- 6462 Agents/agentes de services correctionnels
- 6463 Agents/agentes d'application de règlements municipaux et autres agents/agentes de réglementation, n.c.a.²

-
- 6464 Personnel exclusif aux Forces armées
 - 6465 Autre personnel de services de protection
 - 6471 Aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé
 - 6472 Aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire
 - 6474 Gardiens/gardiennes d'enfants, gouvernants/ gouvernantes et aides aux parents
 - 6481 Conseillers/conseillères imagistes, conseillers mondains/conseillères mondaines et autres conseillers/conseillères en soins personnalisés
 - 6482 Esthéticiens/esthéticiennes, électrolystes et personnel assimilé
 - 6483 Soigneurs/soigneuses d'animaux et travailleurs/travailleuses en soins des animaux
 - 6484 Autre personnel des soins personnalisés

12. Travailleurs manuels spécialisés

- 7411 Conducteurs/conductrices de camions
- 7412 Conducteurs/conductrices d'autobus et opérateurs/opératrices de métro et autres transports en commun
- 7413 Chauffeurs/chauffeuses de taxi, chauffeurs/chauffeuses de limousine et chauffeurs/chauffeuses
- 7414 Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses – services de livraison et de messagerie
- 7421 Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)
- 7422 Conducteurs/conductrices de machinerie d'entretien public
- 7431 Mécaniciens/mécaniciennes de gare de triage du transport ferroviaire
- 7432 Ouvriers/ouvrières à l'entretien de la voie ferrée
- 7433 Matelots de pont du transport par voies navigables
- 7434 Matelots de salle des machines du transport par voies navigables
- 7435 Personnel des écluses et des bacs à câble
- 7436 Propriétaires-exploitants/propriétaires-exploitantes de bateau à moteur
- 7437 Agents/agentes de piste dans le transport aérien
- 7441 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial
- 7442 Personnel d'entretien des canalisations d'eau et de gaz
- 7443 Préposés/préposées à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles
- 7444 Fumigateurs/fumigatrices et préposés/préposées au contrôle de la vermine
- 7445 Autres réparateurs/réparatrices
- 7451 Débardeurs/débardeuses
- 7452 Manutentionnaires
- 8411 Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines
- 8412 Personnel du forage et de l'entretien des puits de pétrole et de gaz
- 8421 Conducteurs/conductrices de scies à chaîne et d'engins de débardage
- 8422 Ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière
- 8431 Ouvriers/ouvrières agricoles
- 8432 Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres

-
- 8441 Matelots de pont sur les bateaux de pêche
 - 8442 Chasseurs/chasseuses et trappeurs/trappeuses
 - 9411 Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais
 - 9412 Mouleurs/mouleuses, noyauteurs/noyauteuses et fondeurs/fondeuses de métaux dans les aciéries
 - 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
 - 9415 Contrôleurs/contrôleuses et essayeurs/essayeuses dans la transformation des métaux et des minerais
 - 9421 Opérateurs/opératrices d'installations de traitement des produits chimiques
 - 9422 Opérateurs/opératrices de machines de traitement des matières plastiques
 - 9423 Opérateurs/opératrices de machines de transformation du caoutchouc et personnel assimilé
 - 9424 Opérateurs/opératrices d'installations de l'assainissement de l'eau et du traitement des déchets
 - 9431 Opérateurs/opératrices de machines à scier dans les scieries
 - 9432 Opérateurs/opératrices de machines dans les usines de pâte à papier
 - 9433 Opérateurs/opératrices de machines dans la fabrication et finition du papier
 - 9434 Autres opérateurs/opératrices de machines dans la transformation du bois
 - 9435 Opérateurs/opératrices de machines à façonner le papier
 - 9436 Classeurs/classeuses de bois d'oeuvre et autres vérificateurs/vérificatrices et classeurs/classeuses dans la transformation du bois
 - 9441 Opérateurs/opératrices de machines de préparation de fibres textiles et de filés
 - 9442 Tisseurs/tisseuses, tricoteurs/tricoteuses et autres opérateurs/opératrices de machines textiles
 - 9443 Teinturiers/teinturières et finisseurs/finisseuses de produits textiles
 - 9444 Contrôleurs/contrôleuses de la qualité, trieurs/trieuses et échantillonneurs/échantillonneuses de produits textiles
 - 9451 Opérateurs/opératrices de machines à coudre industrielles
 - 9452 Coupeurs/coupeuses de tissu, de fourrure et de cuir
 - 9453 Ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans le traitement du cuir et des peaux
 - 9454 Contrôleurs/contrôleuses et essayeurs/essayeuses dans la confection d'articles en tissu, en cuir et en fourrure
 - 9461 Opérateurs/opératrices de machines de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons
 - 9462 Bouchers industriels/bouchères industrielles, dépeceurs-découpeurs/dépeceuses-découpeuses de viande, préparateurs/ préparatrices de volaille et personnel assimilé
 - 9463 Ouvriers/ouvrières dans les usines de conditionnement du poisson
 - 9464 Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement du tabac

- 9465 Échantillonneurs/échantillonneuses et trieurs/trieuses dans la transformation des aliments et des boissons
- 9471 Opérateurs/opératrices de machines à imprimer
- 9472 Photograpeurs-clicheurs/photograpeuses-clicheuses, photograpeurs-reporters/photograpeuses-reporters et autre personnel de pré-mise en train
- 9473 Opérateurs/opératrices de machines à relier et de finition
- 9474 Développeurs/développeuses de films et de photographies
- 9481 Monteurs/monteuses d'aéronefs et contrôleurs/contrôleuses de montage d'aéronefs
- 9482 Assembleurs/assembleuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/vérificatrices de véhicules automobiles
- 9483 Assembleurs/assembleuses, monteurs/monteuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/vérificatrices de matériel électronique
- 9484 Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses dans la fabrication de matériel, d'appareils et d'accessoires électriques
- 9485 Assembleurs/assembleuses, monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses dans la fabrication de transformateurs et de moteurs électriques industriels
- 9486 Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de matériel mécanique
- 9487 Opérateurs/opératrices de machines et contrôleurs/contrôleuses dans la fabrication d'appareils électriques
- 9491 Monteurs/monteuses de bateaux et contrôleurs/contrôleuses de montage de bateaux
- 9492 Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de meubles et d'accessoires
- 9493 Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses d'autres produits en bois
- 9494 Vernisseurs/vernisseuses en finition et en réparation de meubles
- 9495 Assembleurs/assembleuses, finisseurs/finisseuses et contrôleurs/contrôleuses de produits en plastique
- 9496 Peintres et enduiseurs/enduiseuses - secteur industriel
- 9497 Opérateurs/opératrices d'équipement de métallisation et de galvanisation et personnel assimilé
- 9498 Autres monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses
- 9511 Opérateurs/opératrices de machines d'usinage
- 9512 Opérateurs/opératrices de machines de formage
- 9513 Opérateurs/opératrices de machines à travailler le bois
- 9514 Opérateurs/opératrices de machines à travailler les métaux légers et lourds
- 9516 Opérateurs/opératrices de machines d'autres produits métalliques
- 9517 Opérateurs/opératrices de machines à fabriquer des produits divers

13. Autre personnel de la vente et des services

- 6611 Caissiers/caissières
- 6621 Préposés/préposées de stations-service
- 6622 Commis d'épicerie et autres garnisseurs/garnisseuses de tablettes – commerce de détail
- 6623 Autre personnel élémentaire de la vente

-
- 6641 Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé
 - 6651 Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé
 - 6661 Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers
 - 6662 Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées
 - 6663 Concierges et concierges d'immeubles
 - 6671 Opérateurs/opératrices et préposés/préposées aux sports, aux loisirs et dans les parcs d'attractions
 - 6672 Autres préposés/préposées en hébergement et en voyage
 - 6681 Personnel de blanchisseries et d'établissements de nettoyage à sec
 - 6682 Repasseurs/repasseuses, presseurs/presseuses et finisseurs/finisseuses
 - 6683 Autre personnel élémentaire de services personnels

14. Autres travailleurs manuels

- 7611 Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction
- 7612 Autres manoeuvres et aides de soutien de métiers
- 7621 Manoeuvres à l'entretien des travaux publics
- 7622 Manoeuvres dans le transport ferroviaire et routier
- 8611 Manoeuvres agricoles
- 8612 Manoeuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains
- 8613 Manoeuvres de l'aquiculture et de la mariculture
- 8614 Manoeuvres des mines
- 8615 Manoeuvres de forage et d'entretien des puits de pétrole et de gaz
- 8616 Manoeuvres de l'exploitation forestière
- 9611 Manoeuvres dans le traitement des métaux et des minerais
- 9612 Manoeuvres en métallurgie
- 9613 Manoeuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique
- 9614 Manoeuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois
- 9615 Manoeuvres dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique
- 9616 Manoeuvres des produits du textile
- 9617 Manoeuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac
- 9618 Manoeuvres dans la transformation du poisson
- 9619 Autres manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique

1 Une catégorie de niveau de compétences n'a pas 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.

2 n.c.a. = non classé ailleurs

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

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

Exemples : directeurs/directrices du service 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 reçu une formation officielle donnée sur une longue période; ils doivent souvent faire partie d'une organisation professionnelle.

Exemples : ingénieurs/ingénieures (génie civil, mécanique, électrique, du pétrole, nucléaire, aérospatial), 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 post-secondaire comme celle dispensée dans de nombreux collèges techniques et communautaires, en plus de devoir souvent recevoir une formation spécialisée en cours d'emploi. Elles possèdent aussi parfois de bonnes compétences techniques ou artistiques.

Exemples : technologues et techniciens/ techniciennes (en télédiffusion, en foresterie, en biologie, en électronique, en météorologie, en géologie, en arpentage, en dessin, en ingénierie, en bibliothéconomie, en médecine, en art dentaire), vérificateurs/vérificatrices et essayeurs/essayeuses spécialisés (en santé publique, en salubrité de l'environnement, en santé et en sécurité au travail, en ingénierie, d'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 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 services, commis-épiciers et commis-épicières, préposés/préposées à l'étalage, caissiers/caissières; superviseurs/ superviseuses de travailleuses et travailleurs du secteur tertiaire tels personnel de la restauration, surveillants/ surveillantes du service de restauration, personnel assumant 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. 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 post-secondaire, 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/courtières 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 : policiers/policières, pompiers/pompières, 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/électrifiennes, 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), bijoutiers/bijoutières, 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/magasiniers, 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 fourniture 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 fourniture 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 services, 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 manoeuvres 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, manoeuvres des travaux publics, manoeuvres dans le transport ferroviaire, cueilleurs/ cueilleuses de tabac, cueilleurs/cueilleuses de fruits, manoeuvres en aménagement paysager, travailleuses et travailleurs de soutien en aquiculture, manoeuvres de forage, manoeuvres de sonde, manoeuvres 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 27 régions métropolitaines de recensement (Limites des RMR de 2001)

Abbotsford (Colombie-Britannique)

Abbotsford
Fraser Valley H
Matsqui Main 2
Mission
Upper Sumas

Calgary (Alberta)

Airdrie
Beiseker
Calgary
Chestermere
Cochrane
Crossfield
Irricana
Rocky View No. 44
Tsuu T'ina Nation 145

Chicoutimi-Jonquière (Québec)

Chicoutimi
Jonquière
La Baie
Lac-Kénogami
Larouche
Laterrière
Saint-Fulgence
Saint-Honoré
Shishaw
Tremblay

Edmonton (Alberta)

Alexander 134
Beaumont
Betula Beach
Bon Accord
Bruderheim
Calmar
Devon
Edmonton
Fort Saskatchewan
Gibbons
Golden Days
Itaska Beach
Kapasiwin
Lakeview
Leduc
Leduc County No. 25
Legal
Morinville
New Sarepta
Parkland County
Point Alison
Redwater
Seba Beach
Spring Lake
Spruce Grove
St. Albert

Stony Plain
Stony Plain 135
Strathcona County
Sturgeon County
Sundance Beach
Thorsby
Wabamun
Wabamun 133A
Warburg

Halifax (Nouvelle-Écosse)
Cole Harbour 30
Halifax
Sheet Harbour 36
Shubenacadie 13

Hamilton (Ontario)
Burlington
Grimsby
Hamilton

Kingston (Ontario)
Frontenac Islands
Kingston
Loyalist
South Frontenac

Kitchener (Ontario)
Cambridge
Kitchener
North Dumfries
Waterloo
Woolwich

London (Ontario)
Central Elgin
London Middlesex Centre
Southwold
St. Thomas
Strathroy - Caradoc
Thomas Centre

Montréal (Québec)
Anjou
Baie-d'Urfé
Beaconsfield
Beauharnois
Bellefeuille
Beloeil
Blainville
Bois-des-Filion
Boisbriand
Boucherville
Brossard
Candiac
Carignan
Chambly
Charlemagne
Châteauguay
Côte-Saint-Luc
Delson
Deux-Montagnes
Dollard-des-Ormeaux
Dorval
Gore
Greenfield Park
Hampstead
Hudson
Kahnawake 14
Kanesatake
Kirkland
L'Assomption
L'Île-Bizard
L'Île-Cadieux
L'Île-Dorval
L'Île-Perrot
La Plaine
La Prairie
Lachenaie
Lachine
Lafontaine
LaSalle

Laval	Saint-Constant
Lavaltrie	Saint-Eustache
Le Gardeur	Saint-Hubert
Le Moyne	Saint-Isidore
Léry	Saint-Jérôme
Les Cèdres	Saint-Joseph-du-Lac
Longueuil	Saint-Lambert
Lorraine	Saint-Laurent
Maple Grove	Saint-Lazare
Mascouche	Saint-Léonard
McMasterville	Saint-Mathias-sur-Richelieu
Melocheville	Saint-Mathieu
Mercier	Saint-Mathieu-de-Beloeil
Mirabel	Saint-Philippe
Mont-Royal	Saint-Placide
Mont-Saint-Hilaire	Saint-Sulpice
Montréal	Sainte-Anne-de-Bellevue
Montréal-Est	Sainte-Anne-des-Plaines
Montréal-Nord	Sainte-Catherine
Montréal-Ouest	Sainte-Geneviève
Notre-Dame-de-l'Île-Perrot	Sainte-Julie
Oka	Sainte-Marthe-sur-le-Lac
Otterburn Park	Sainte-Thérèse
Outremont	Senneville
Pierrefonds	Terrasse-Vaudreuil
Pincourt	Terrebonne
Pointe-Calumet	Varenes
Pointe-Claire	Vaudreuil-Dorion
Pointe-des-Cascades	Vaudreuil-sur-le-Lac
Repentigny	Verdun
Richelieu	Westmount
Rosemère	Oshawa (Ontario)
Roxboro	Clarington
Saint-Amable	Oshawa
Saint-Antoine	Whitby
Saint-Antoine-de-Lavaltrie	
Saint-Basile-le-Grand	
Saint-Bruno-de-Montarville	
Saint-Colomban	

Ottawa-Hull (Ontario-Québec)

Aylmer
Buckingham
Cantley
Chelsea
Clarence - Rockland
Gatineau
Hull
La Pêche
Masson-Angers
Ottawa
Pontiac
Russell
Val-des-Monts

Québec (Québec)

Beaumont
Beauport
Boischatel
Cap-Rouge
Charlesbourg
Charny
Château-Richer
Fossambault-sur-le-Lac
L'Ancienne-Lorette
L'Ange-Gardien
Lac-Beauport
Lac-Delage
Lac-Saint-Charles
Lac-Saint-Joseph
Lévis
Loretteville
Notre-Dame-des-Anges
Pintendre
Québec
Saint-Augustin-de-Desmaures
Saint-Émile
Saint-Étienne-de-Lauzon
Saint-François
Saint-Gabriel-de-Valcartier

Saint-Jean
Saint-Jean-Chrysostome
Saint-Joseph-de-la-Pointe-de-Lévy
Saint-Lambert-de-Lauzon
Saint-Laurent-de-l'Île-d'Orléans
Saint-Nicolas
Saint-Pierre-de-l'Île-d'Orléans
Saint-Rédempteur
Saint-Romuald
Sainte-Brigitte-de-Laval
Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier
Sainte-Famille
Sainte-Foy
Sainte-Hélène-de-Breakeyville
Sainte-Pétronille
Shannon
Sillery
Stoneham-et-Tewkesbury
Val-Bélair
Vanier
Wendake

Regina (Saskatchewan)

Balgonie
Belle Plaine
Buena Vista
Disley
Edenwold
Edenwold No. 158
Grand Coulee
Lumsden
Lumsden Beach
Lumsden No. 189
Pense
Pense No. 160
Pilot Butte
Regina
Regina Beach
Sherwood No. 159
White City

Saint John (Nouveau-Brunswick)

Grand Bay-Westfield
Greenwich
Hampton (Parish)
Hampton (Town)
Kingston
Lepreau
Musquash
Petersville
Quispamsis
Rothesay (Parish)
Rothesay (Town)
Saint John
Saint Martins
Simonds
St. Martins
Upham
Westfield

Saskatoon (Saskatchewan)

Allan
Asquith
Blucher No. 343
Bradwell
Clavet
Colonsay
Colonsay No. 342
Corman Park No. 344
Dalmeny
Delisle
Dundurn
Dundurn No. 314
Elstow
Langham
Martensville
Meacham
Osler
Saskatoon
Shields
Thode

Vanscoy
Vanscoy No. 345
Warman
White Cap 94

Sherbrooke (Québec)

Ascot
Ascot Corner
Bromptonville
Compton
Deauville
Fleurimont
Hatley
Lennoxville
North Hatley
Rock Forest
Saint-Denis-de-Brompton
Saint-Élie-d'Orford
Sherbrooke
Stoke
Waterville

St. Catharines-Niagara (Ontario)

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

St. John's (Terre-Neuve)

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

Greater Sudbury (Ontario)

Greater Sudbury
Wahnapitei 11
Whitefish Lake 6

Thunder Bay (Ontario)

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

Toronto (Ontario)

Ajax
Aurora
Bradford West Gwillimbury
Brampton
Caledon
Chippawas of Georgina Island 33
East Gwillimbury
Georgina
Halton Hills
King
Markham

Milton
Mississauga
Mono
New Tecumseth
Newmarket
Oakville
Orangeville
Pickering
Richmond Hill
Toronto
Uxbridge
Vaughan
Whitchurch-Stouffville

Trois-Rivières (Québec)

Bécancour
Cap-de-la-Madeleine
Champlain
Pointe-du-Lac
Saint-Louis-de-France
Saint-Maurice
Sainte-Marthe-du-Cap
Trois-Rivières
Trois-Rivières-Ouest
Wôlinak 11

Vancouver (Colombie-Britannique)

Anmore
Barnston Island 3
Belcarra
Bowen Island
Burnaby
Burrard Inlet 3
Capilano 5
Coquitlam
Coquitlam 1
Coquitlam 2
Delta
Greater Vancouver, A
Katzie 1
Katzie 2
Langley (District Municipality)

Langley (City)
Langley 5
Lions Bay
Maple Ridge
Matsqui 4
McMillan Island 6
Mission 1
Musqueam 2
Musqueam 4
New Westminster
North Vancouver (District Municipality)
North Vancouver (City)
Pitt Meadows
Port Coquitlam
Port Moody
Richmond
Semiahmoo
Seymour Creek 2
Surrey
Tsawwassen
Vancouver
West Vancouver
White Rock
Whonnock 1

Victoria (Colombie-Britannique)
Becher Bay 1
Capital H (Part 1)
Central Saanich
Cole Bay 3
Colwood
East Saanich 2
Esquimalt (District Municipality)
Esquimalt (Indian Reserve)
Highlands
Langford
Metchosin
New Songhees 1A
North Saanich
Oak Bay
Saanich

Sidney
Sooke
South Saanich 1
T'Sou-ke 1 (Sooke 1)
T'Sou-ke 2 (Sooke 2)
Union Bay 4
Victoria
View Royal

Windsor (Ontario)

Amherstburg
Lakeshore
LaSalle
Tecumseh
Windsor

Winnipeg (Manitoba)

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

Liste des 8 régions métropolitaines de recensement telle que définie par la *Loi 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 : Liste des tableaux

Les tableaux suivants sont disponibles dans les formats suivants :

- Portable Document Format d'Adobe (.PDF)
- Microsoft Excel Office 1997 (.XLS)

Tableaux pour la population canadienne (1-9)

- Tableau 1** Répartition de la population totale selon la région géographique et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones, minorités visibles et personnes handicapées
- Tableau 2** Distribution géographique de la population totale selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones, minorités visibles et personnes handicapées
- Tableau 3** Répartition de la population apte au travail selon la région géographique et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones, minorités visibles et personnes handicapées
- Tableau 4** Répartition de la population apte au travail selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CNP de 2001) et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones, minorités visibles et personnes handicapées
- Tableau 5** Répartition de la population apte au travail selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et le groupe de base (CNP de 2001) et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones et minorités visibles pour le Canada, les provinces et territoires, et les régions métropolitaines de recensement
- Tableau 6** Population apte au travail selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CNP de 2001) et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones, minorités visibles et personnes handicapées, eux-mêmes répartis selon le sexe
- Tableau 7** Répartition en pourcentage de la population apte au travail selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CNP de 2001) et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones, minorités visibles et personnes handicapées, eux-mêmes répartis selon le sexe
- Tableau 8** Répartition de la population selon le plus haut niveau de scolarité atteint et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones, minorités visibles et personnes handicapées
- Tableau 9** Répartition de la population selon le principal domaine d'études et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones, minorités visibles et personnes handicapées

Géographie (femmes, autochtones, minorités visibles) :

Canada, provinces/territoires et les 27 régions métropolitaines de recensement

Géographie (personnes handicapées) : Canada, provinces

Source : Recensement du Canada de 2001 et Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 (échantillon de 20 %)

Classification : Les professions sont classifiées selon la Classification nationale des professions (CNP) de 2001 et les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi

Tableaux pour la population citoyenne canadienne (10-18)

Seulement disponibles sur notre site Internet à l'adresse suivante :

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

- Tableau 10** Répartition de la population citoyenne canadienne totale selon la région géographique et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones, minorités visibles et personnes handicapées
- Tableau 11** Distribution géographique de la population citoyenne canadienne totale selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones, minorités visibles et personnes handicapées
- Tableau 12** Répartition de la population citoyenne canadienne apte au travail selon la région géographique et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones, minorités visibles et personnes handicapées
- Tableau 13** Répartition de la population citoyenne canadienne apte au travail selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CNP de 2001) et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones, minorités visibles et personnes handicapées
- Tableau 14** Répartition de la population citoyenne canadienne apte au travail selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et le groupe de base (CNP de 2001) et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones et minorités visibles pour le Canada, les provinces et territoires, et les régions métropolitaines de recensement
- Tableau 15** Population citoyenne canadienne apte au travail selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CNP de 2001) et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones, minorités visibles et personnes handicapées, eux-mêmes répartis selon le sexe
- Tableau 16** Répartition en pourcentage de la population citoyenne canadienne apte au travail selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CNP de 2001) et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones, minorités visibles et personnes handicapées, eux-mêmes répartis selon le sexe
- Tableau 17** Répartition de la population citoyenne canadienne selon le plus haut niveau de scolarité atteint et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones, minorités visibles et personnes handicapées
- Tableau 18** Répartition de la population citoyenne canadienne selon le principal domaine d'études et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones, minorités visibles et personnes handicapées

Géographie (femmes, autochtones, minorités visibles) : Canada, provinces/territoires et les 27 régions métropolitaines de recensement

Géographie (personnes handicapées) : Canada, provinces

Source : Recensement du Canada de 2001 et Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2001 (échantillon de 20 %)

Classification : Les professions sont classifiées selon la Classification nationale des professions (CNP) de 2001 et les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi

Annexe G : Variables pour les données

Tableaux 1 à 18

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

Saint John

Chicoutimi-Jonquière

Québec

Sherbrooke

Trois-Rivières

Montréal

Ottawa-Hull

Oshawa

Toronto

Hamilton

St. Catharines-Niagara

Kingston

Kitchener

London

Windsor

Greater Sudbury

Thunder Bay

Winnipeg

Regina

Saskatoon

Calgary

Edmonton

Vancouver

Abbotsford

Victoria

Sexe

- 1) Total
- 2) Hommes
- 3) Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CNP de 2001)

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

Groupes de base de la Classification nationale des professions de 2001

Pour de plus amples détails, veuillez consulter l'annexe C, le manuel de la CNP de 2001 ou la section Variables pour les données de ce manuel.

Plus haut niveau de scolarité

- 1) Total - Plus haut niveau de scolarité atteint
- 2) Inférieur à la 9^e année
- 3) De la 9^e à la 13^e année sans certificat d'études secondaires
- 4) De la 9^e à la 13^e année avec certificat d'études secondaires
- 5) Certificat ou diplôme de métiers
- 6) Autres études non universitaires sans certificat
- 7) Autres études non universitaires avec certificat d'une école de métiers ou autre certificat non universitaire
- 8) Études universitaires sans certificat ni diplôme universitaire
- 9) Université avec certificat ou diplôme inférieur au baccalauréat
- 10) Baccalauréat(s)
- 11) Diplôme en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie
- 12) Université avec certificat ou diplôme supérieur au baccalauréat
- 13) Maîtrise(s)
- 14) Doctorat acquis

Principal domaine d'études

- 1) Total - Principal domaine d'études
- 2) Enseignement, loisirs et orientation
- 3) Beaux-arts et arts appliqués
- 4) Lettres, sciences humaines et disciplines connexes
- 5) Sciences sociales et disciplines connexes
- 6) Commerce, gestion et administration des affaires
- 7) Sciences et techniques agricoles et biologiques
- 8) Génie et sciences appliquées
- 9) Techniques et métiers du génie et des sciences appliquées
- 10) Professions, sciences et technologies de la santé
- 11) Mathématiques et sciences physiques
- 12) Sans spécialisation et toutes les autres disciplines non classées ailleurs
- 13) Aucun diplôme ou certificat postsecondaire

Annexe H : Agents régionaux de l'équité en milieu de travail

Terre-Neuve

Helen Gosine

Agente de l'équité en milieu de travail
120 chemin Torbay
Pièce E110B
C.P. 8548
St. John's (Terre-Neuve)
A1C 3P3
(709) 772-7355
Télec. : (709) 772-7356

Nouvelle-Écosse

Rick Sider

Pauline Tran

Agents de l'équité en milieu de travail
Place Métropolitaine
99, chemin Wyse, 8^e étage
C.P. 1350
Dartmouth (Nouvelle-Écosse)
B2Y 4B9
(902) 865-7434
(902) 426-5960
Télec. : (902) 426-1390

Nouveau-Brunswick/Île-du-Prince-Édouard

Noella Bursey

Agente de l'équité en milieu de travail
1045, rue Main, 1^{er} étage
C.P. 1166
Moncton
(Nouveau-Brunswick)
E1C 8P9
(506) 533-8716
Télec. : (506) 851-6645

Québec

Sylvie Garbusky

Guy Delisle

Muriel Ménard

Charles Manigat

Agents et agentes de l'équité en milieu de travail
715, rue Peel, 3^e étage
Montréal (Québec)
H3C 3H6
(514) 866-7653
Télec. : (514) 283-5748

Ontario

Lindsay Beattie

Michele Graham

Bob Hunn

Cheryl McConney

Christine Pinto

Michelle Walker

Emmanuel Armah

Mary Ellen White

Agents et agentes de l'équité en milieu de travail
4900 Yonge Street
8^e étage
North York (Ontario)
M2N 6A8
(416) 954-7194
Télec. : (416) 954-7201

Manitoba

Sheri Parent

Peter Luzige

Agents de l'équité en milieu de travail
#750-266, avenue Graham
Winnipeg (Manitoba)
R3C 0K3
(204) 983-1039
Télec. : (204) 983-2117

Saskatchewan

Lorna Pearce

Agente de l'équité en milieu de travail
2045, rue Broad
Regina (Saskatchewan)
S4P 2N6
(306) 780-5015
Télec. : (306) 780-5415

Alberta/Territoires du Nord-Ouest/Nunavut

Brenda Noland

Agente de l'équité en milieu de travail
9700, avenue Jasper
Pièce 1440, Place Canada
Edmonton (Alberta)
T5J 4C1
(780) 495-8263
Télec. : (780) 495-2998

Julia Hinman

Agente de l'équité en milieu de travail
220-4^e avenue Sud-est, Pièce 280
Calgary (Alberta)
T2G 4X3
(403) 292-4698
Télec. : (403) 292-4678

**Colombie-
Britannique/Yukon**

Joanne Ursino

Alice Higgs

Allison Medweth

Sergio Pieruccini

Donna Wilkie

Agents et agentes de l'équité en
milieu de travail

125 est, 10^e avenue

Vancouver

(Colombie-Britannique)

V5T 1Z3

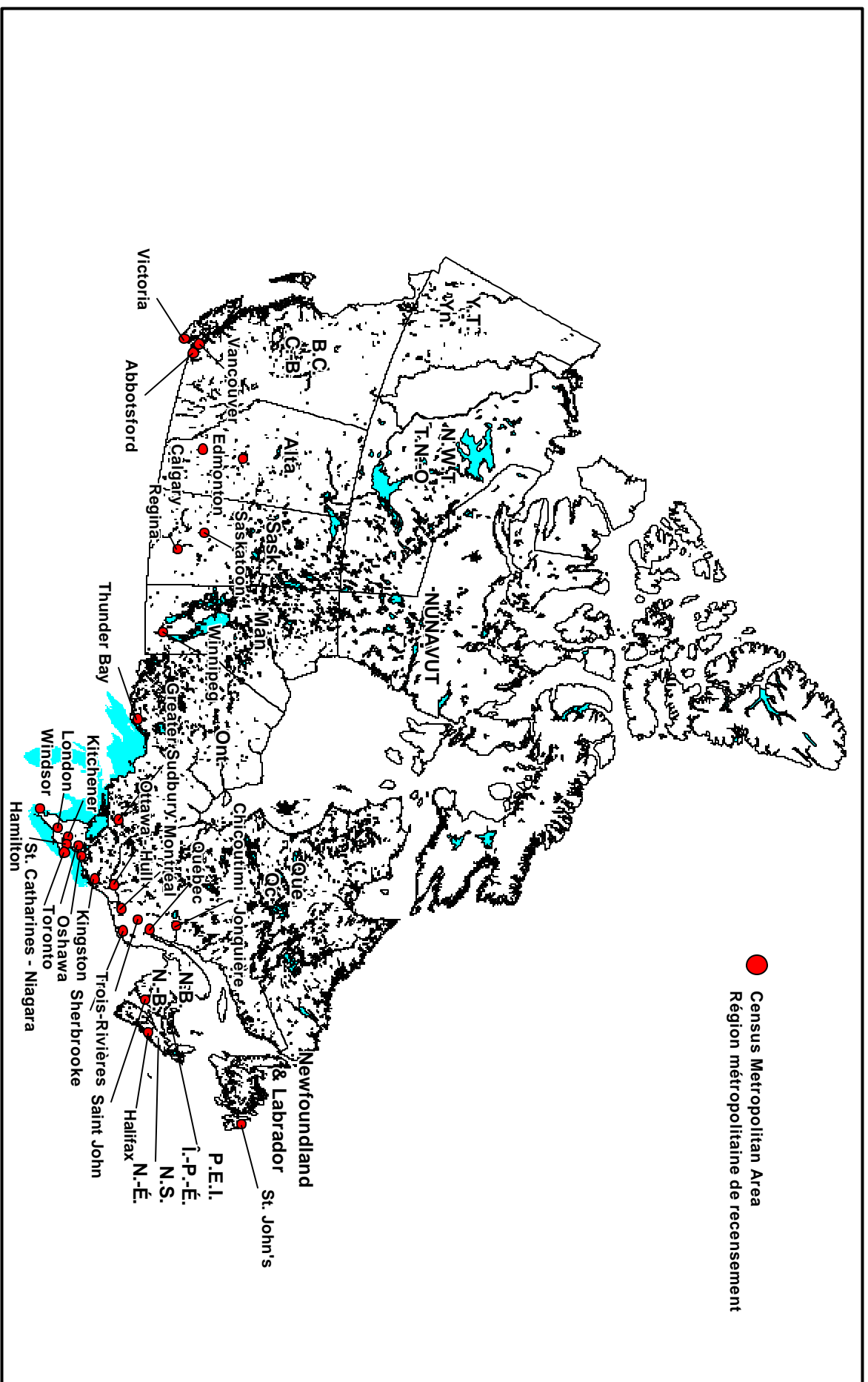
(604) 872-4384

Télec. : (604) 666-3166

Annexe I : Cartes géographiques du Canada et des 27 régions métropolitaines de recensement

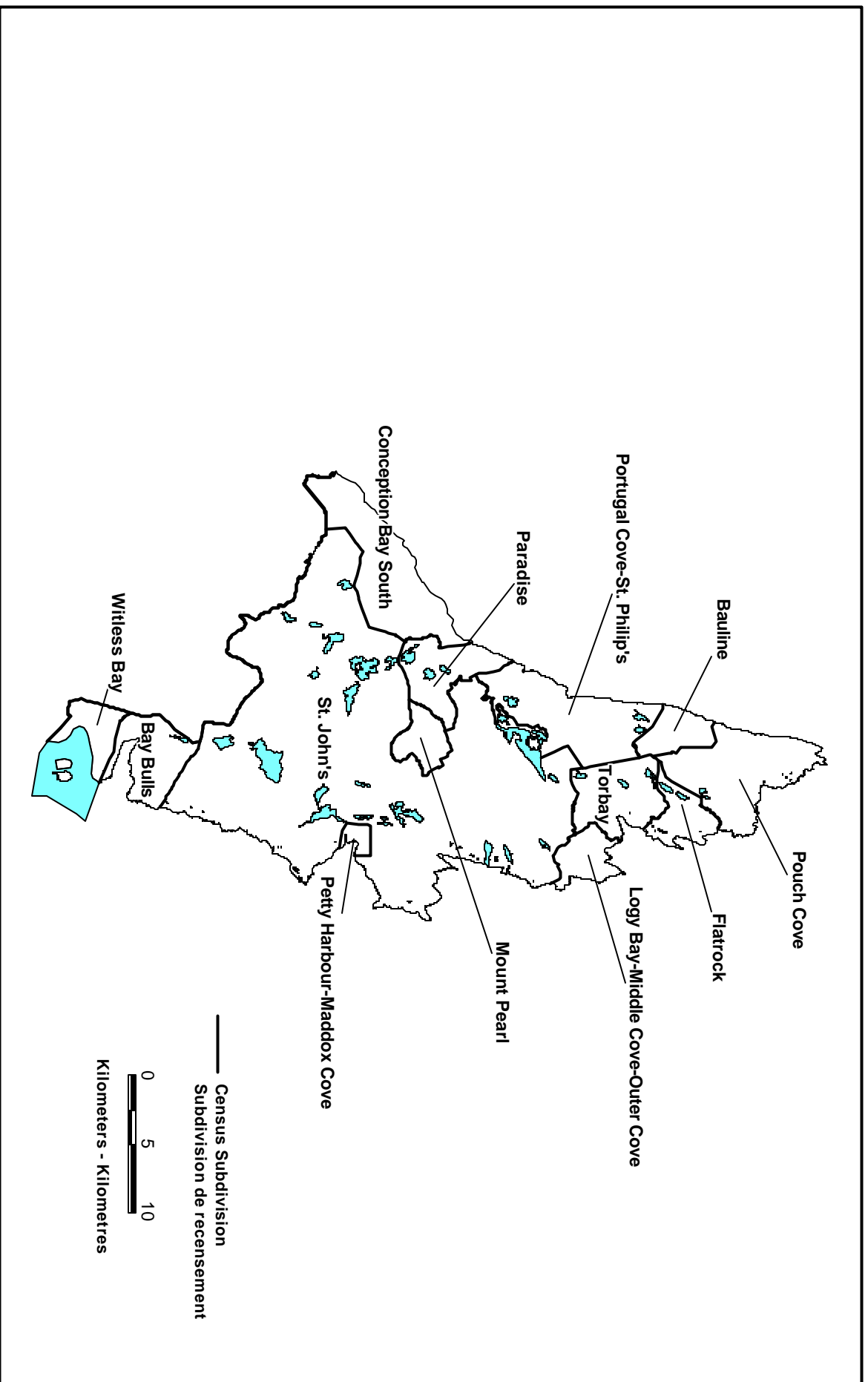
Canada

Census Metropolitan Areas - Régions métropolitaines de recensement



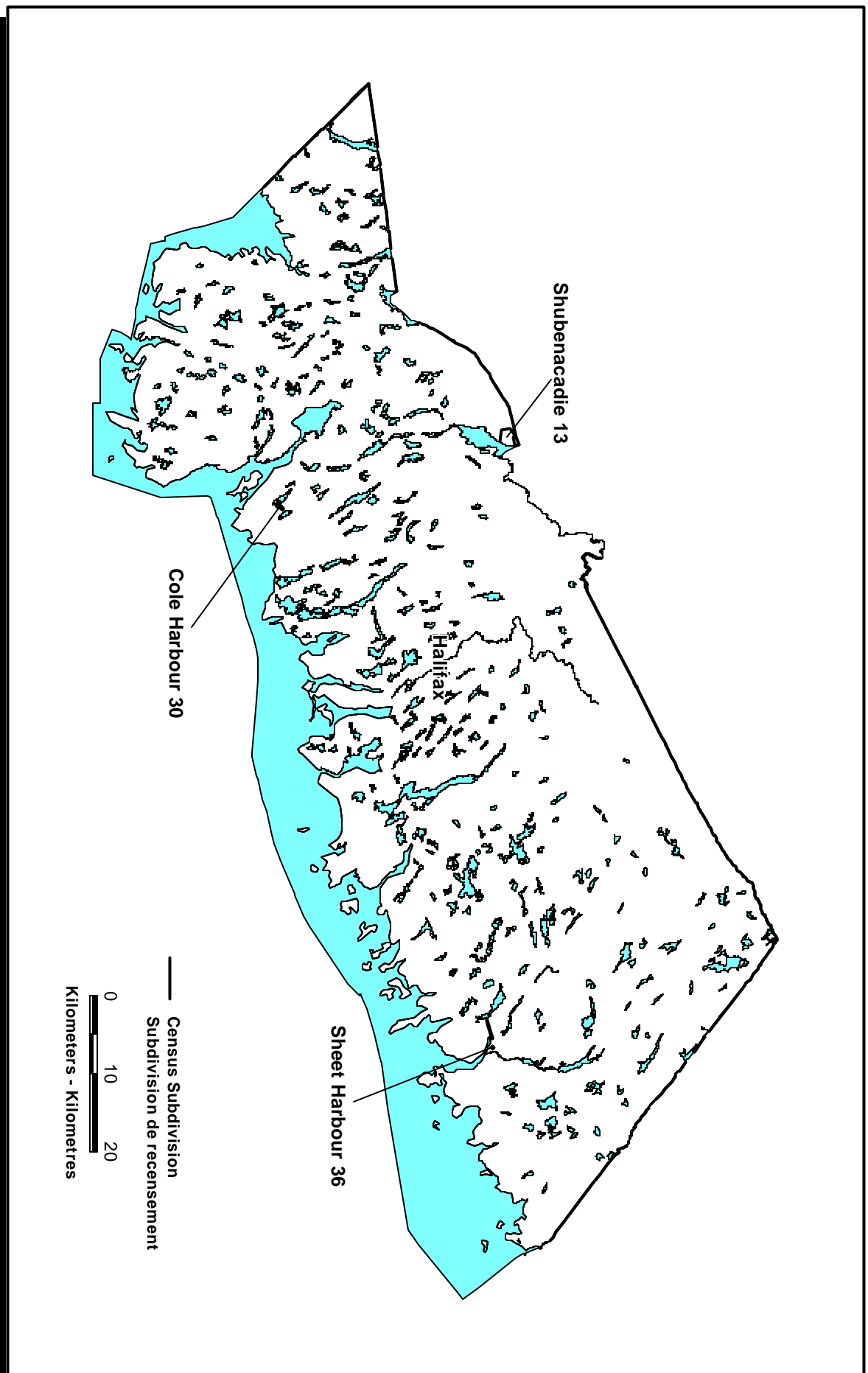
Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
 Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
 Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

St. John's Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



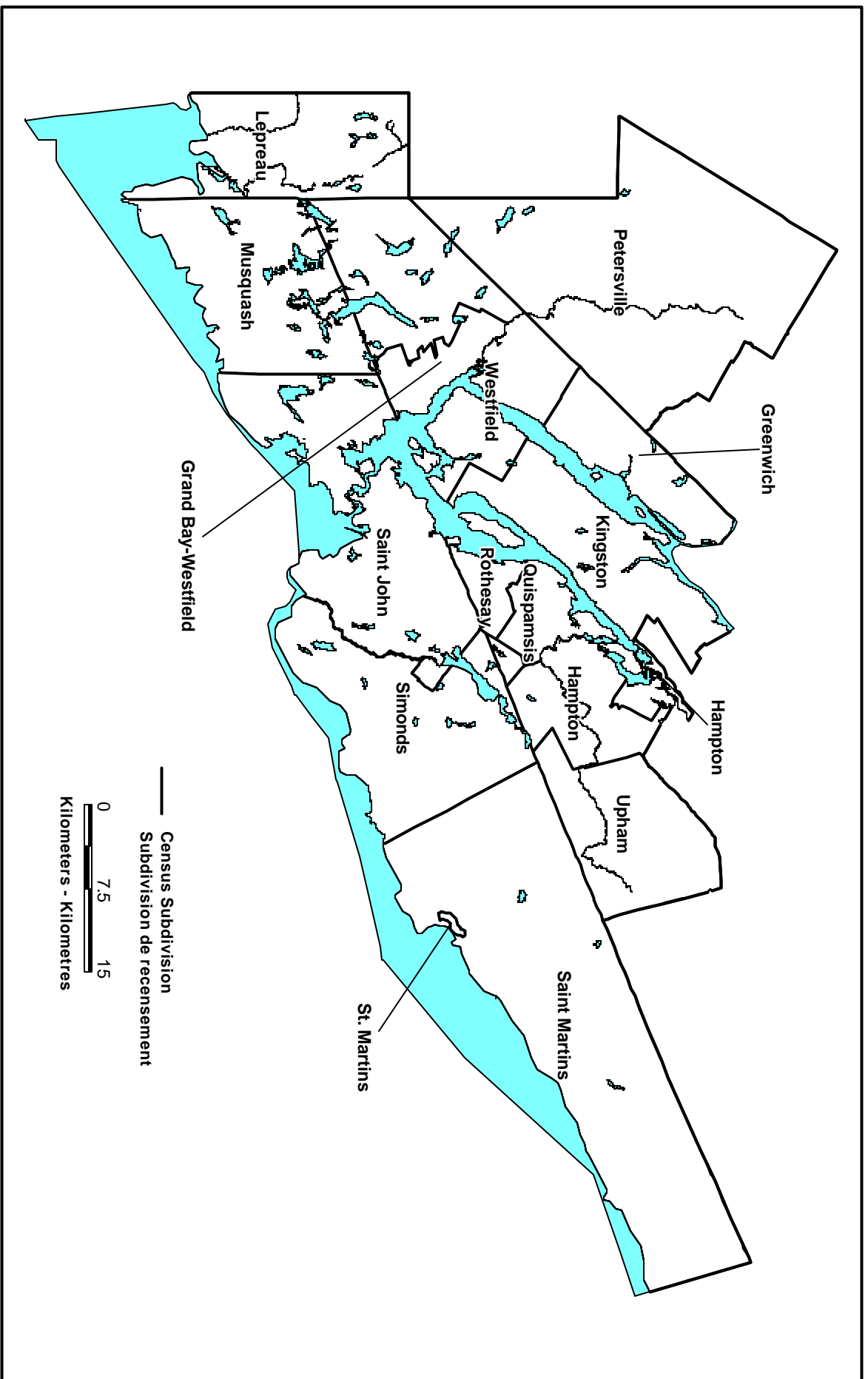
Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Halifax Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



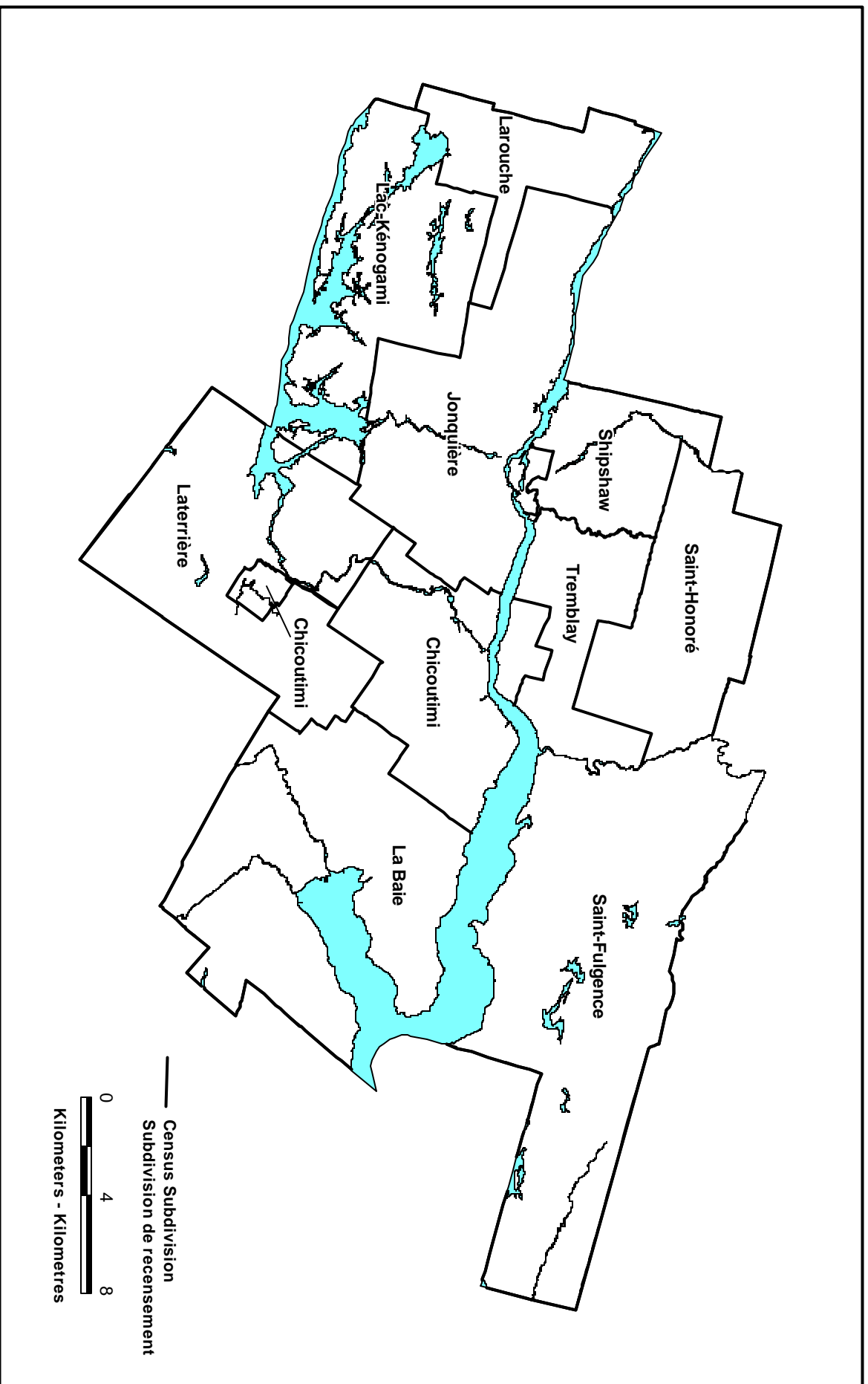
Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Saint John Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



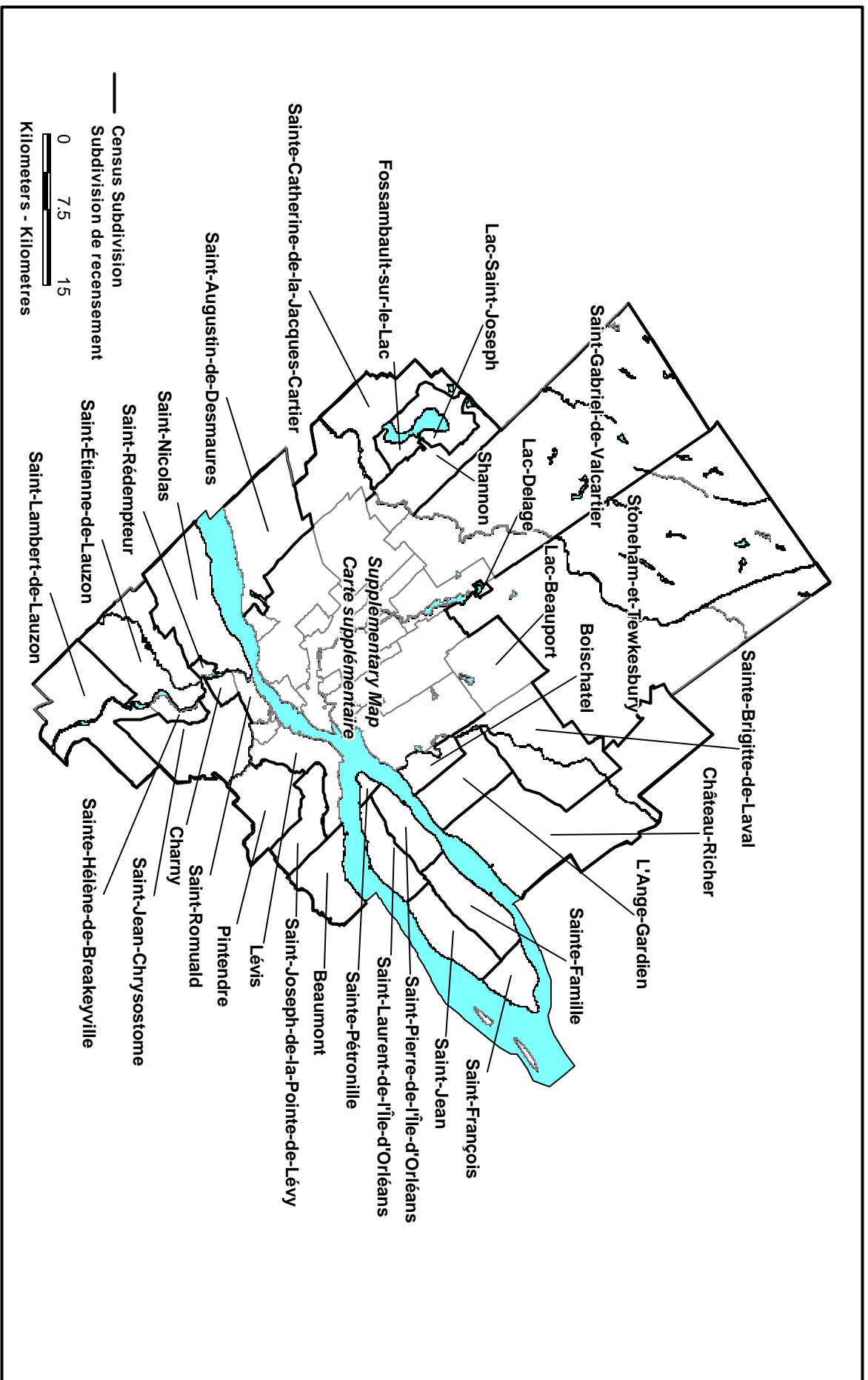
Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Chicoutimi - Jonquière Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



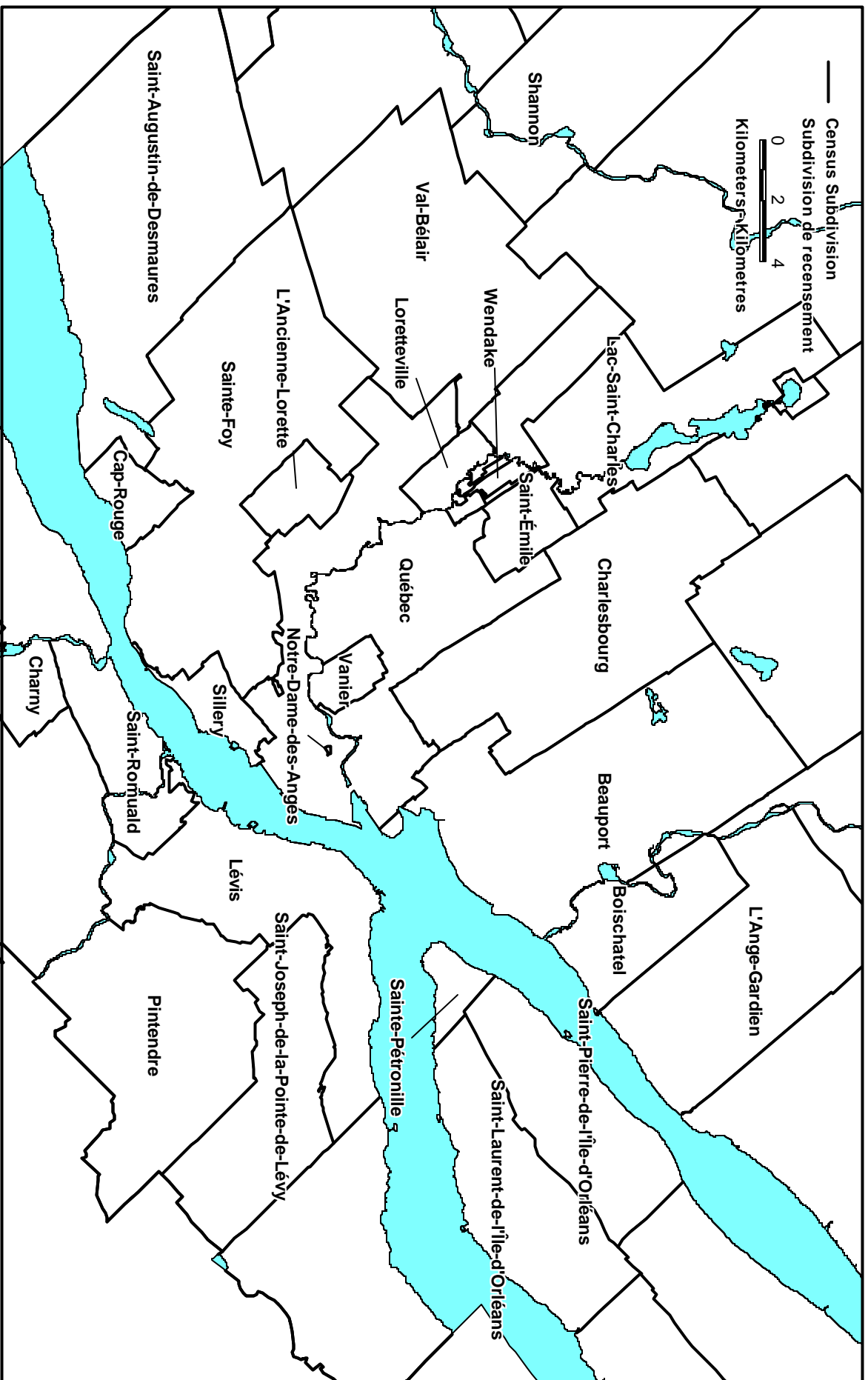
Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Québec Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



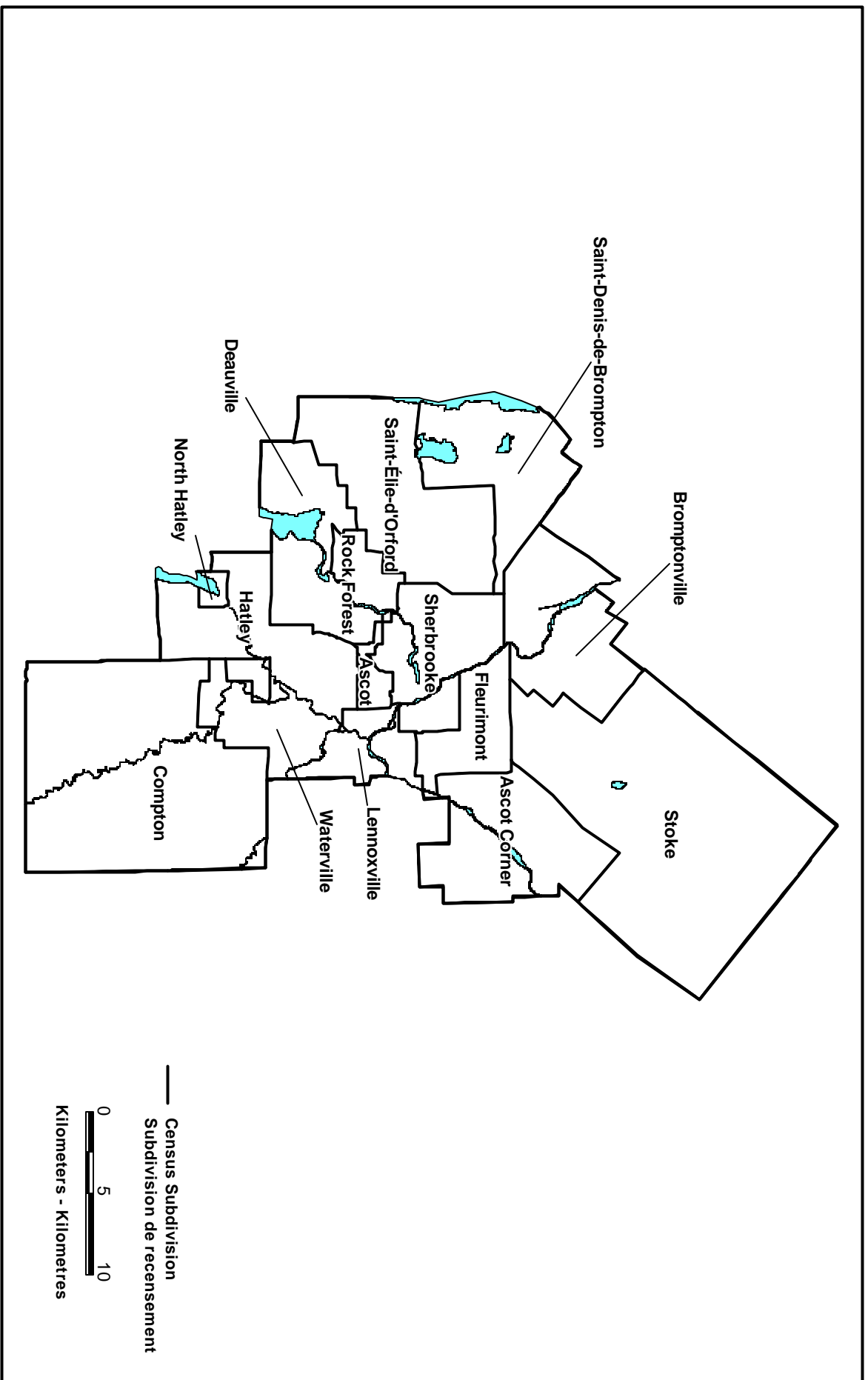
Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
 Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
 Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Québec Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement (Supplementary Map - Carte Supplémentaire)



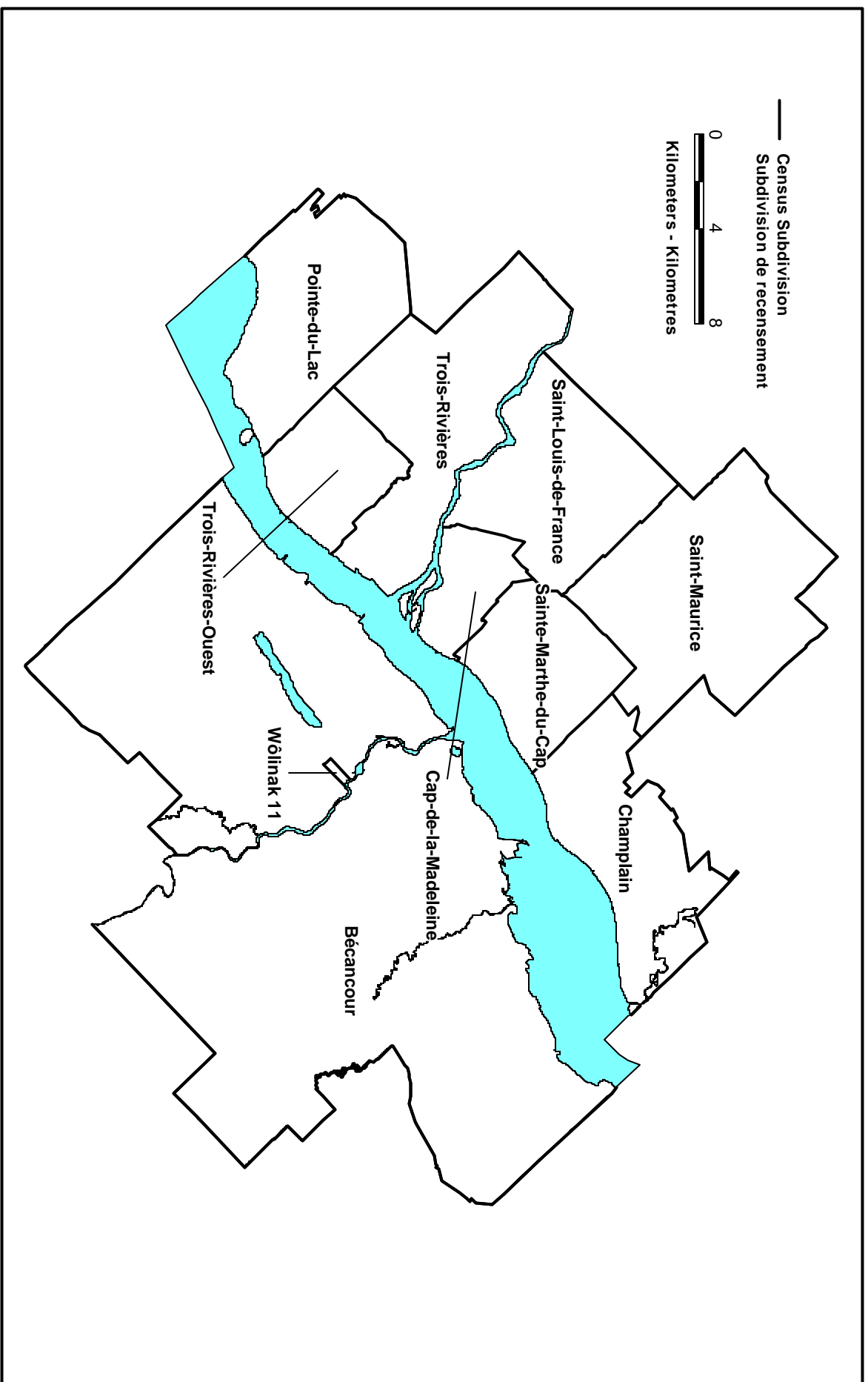
Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Sherbrooke Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

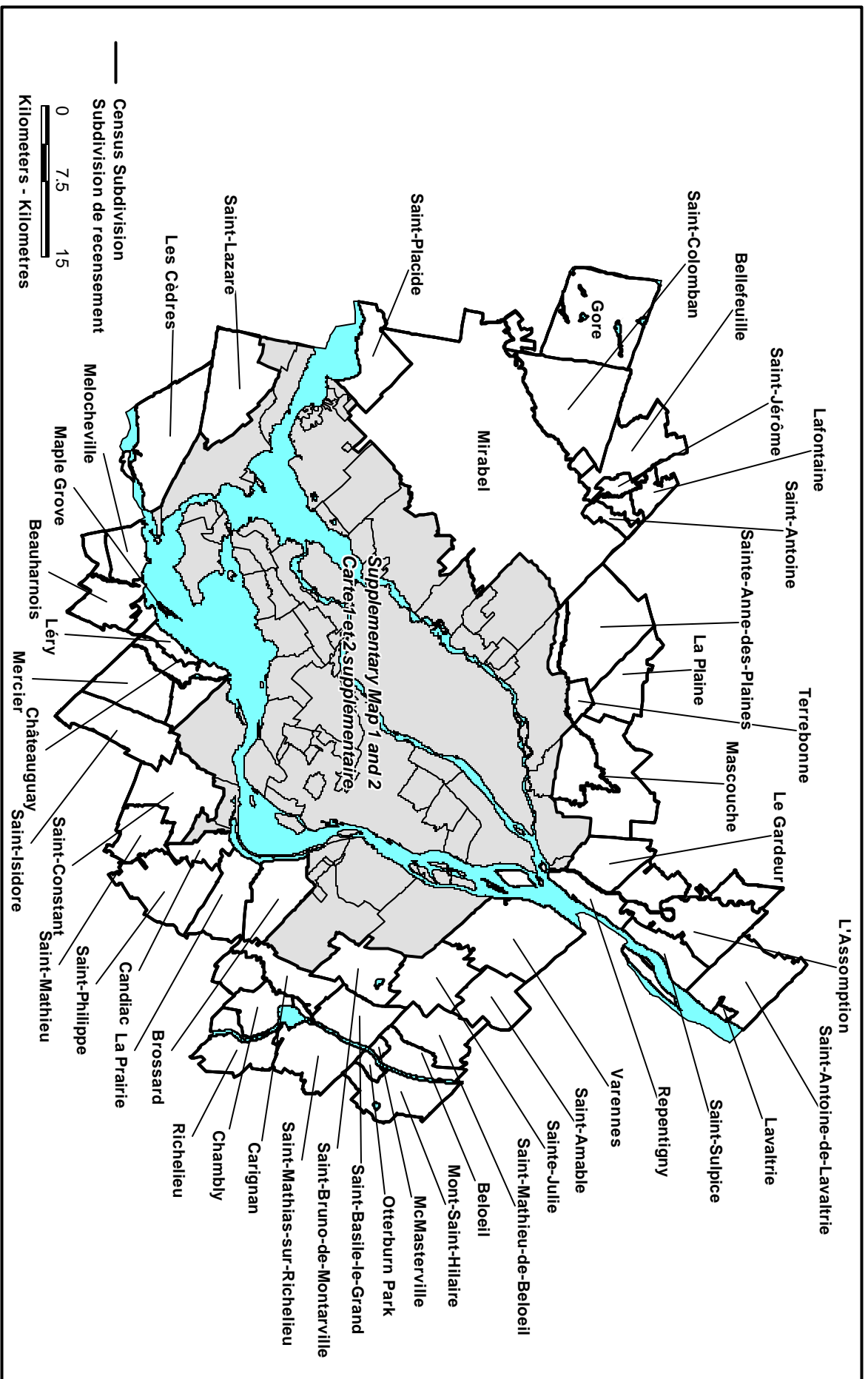
Trois Rivières Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Montréal

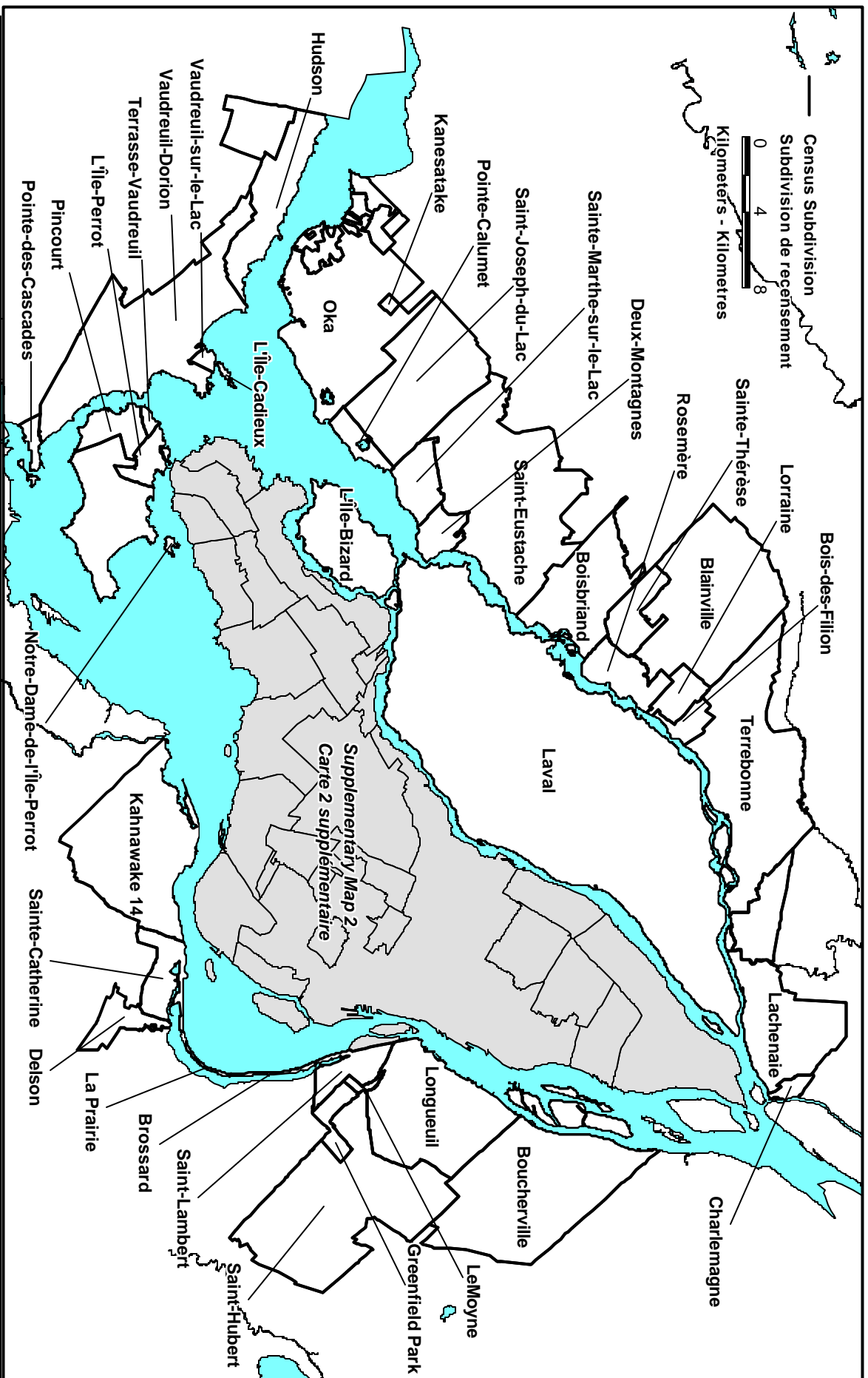
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
 Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
 Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Montréal

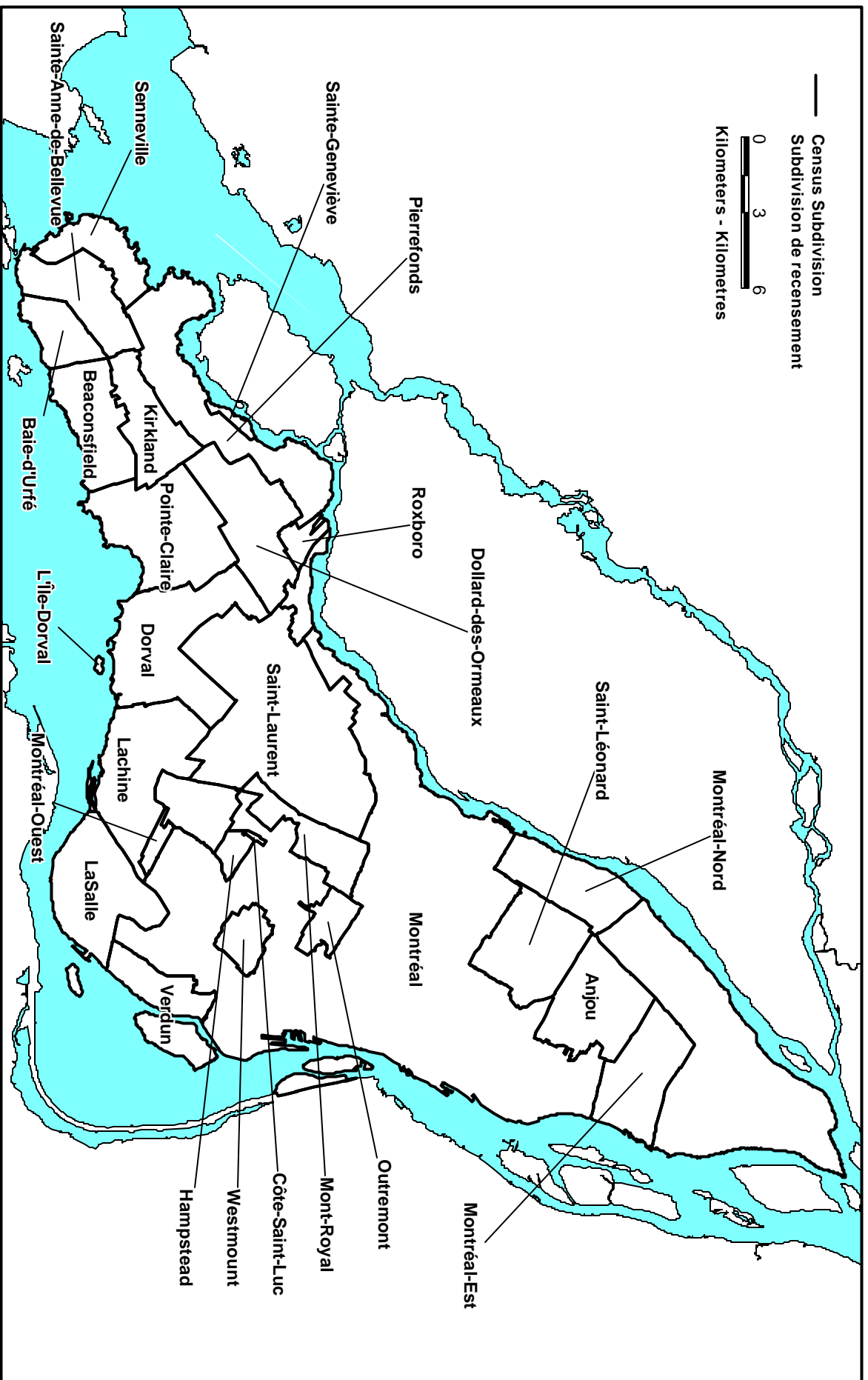
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement (Supplementary Map 1 carte supplémentaire)



Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
 Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
 Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

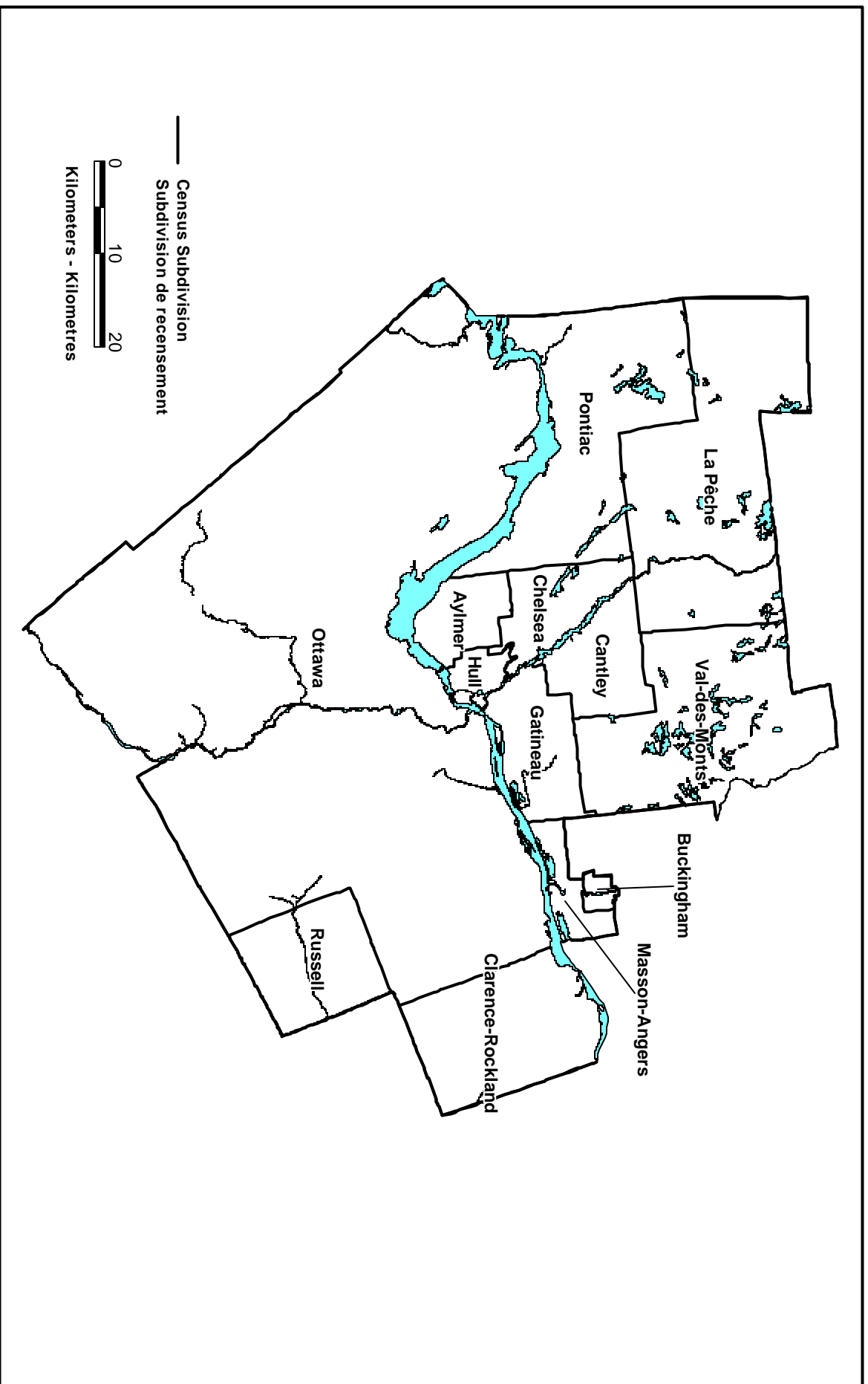
Montréal

Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement (Supplementary Map 2 carte supplémentaire)



Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
 Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
 Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

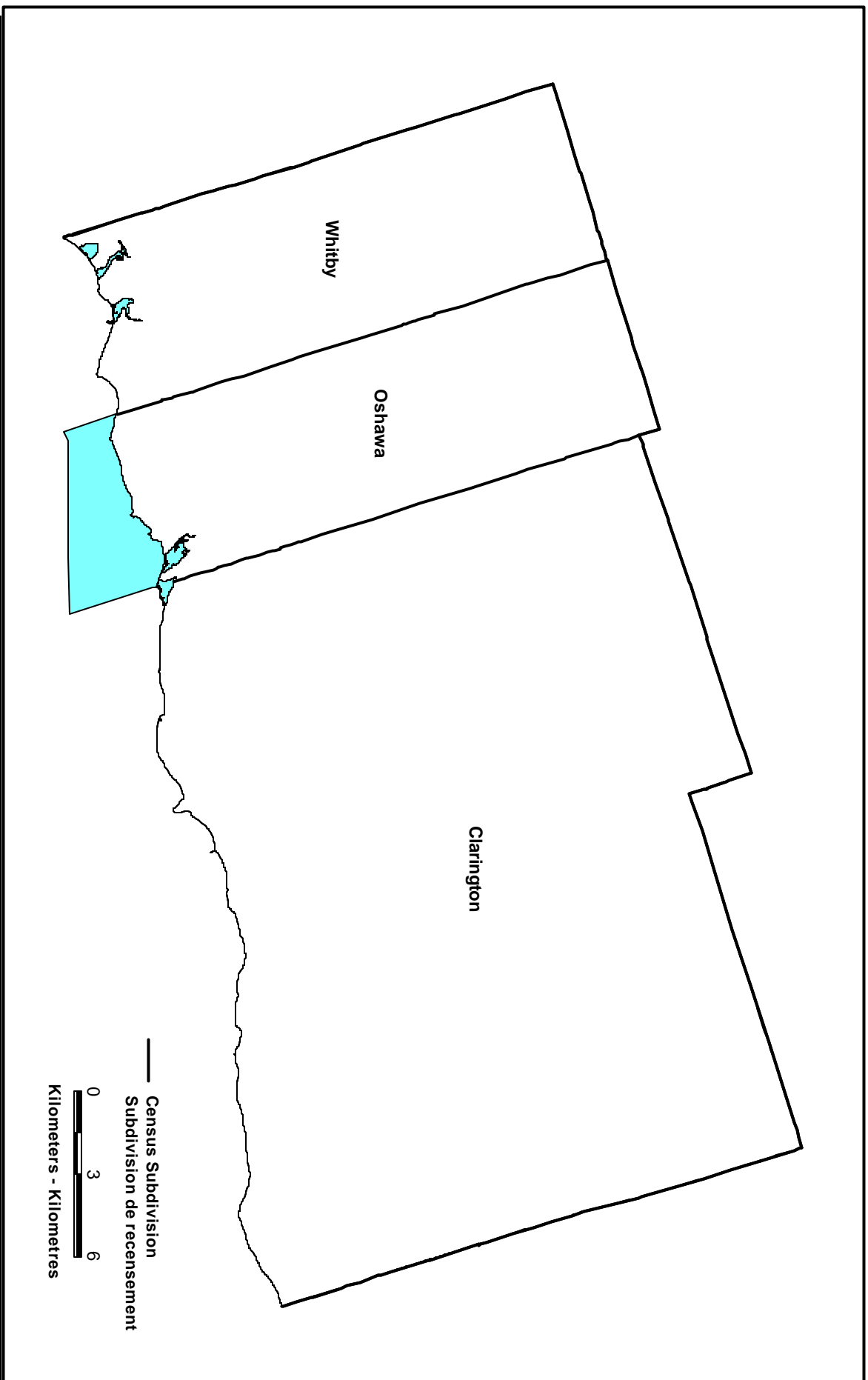
Ottawa - Hull Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

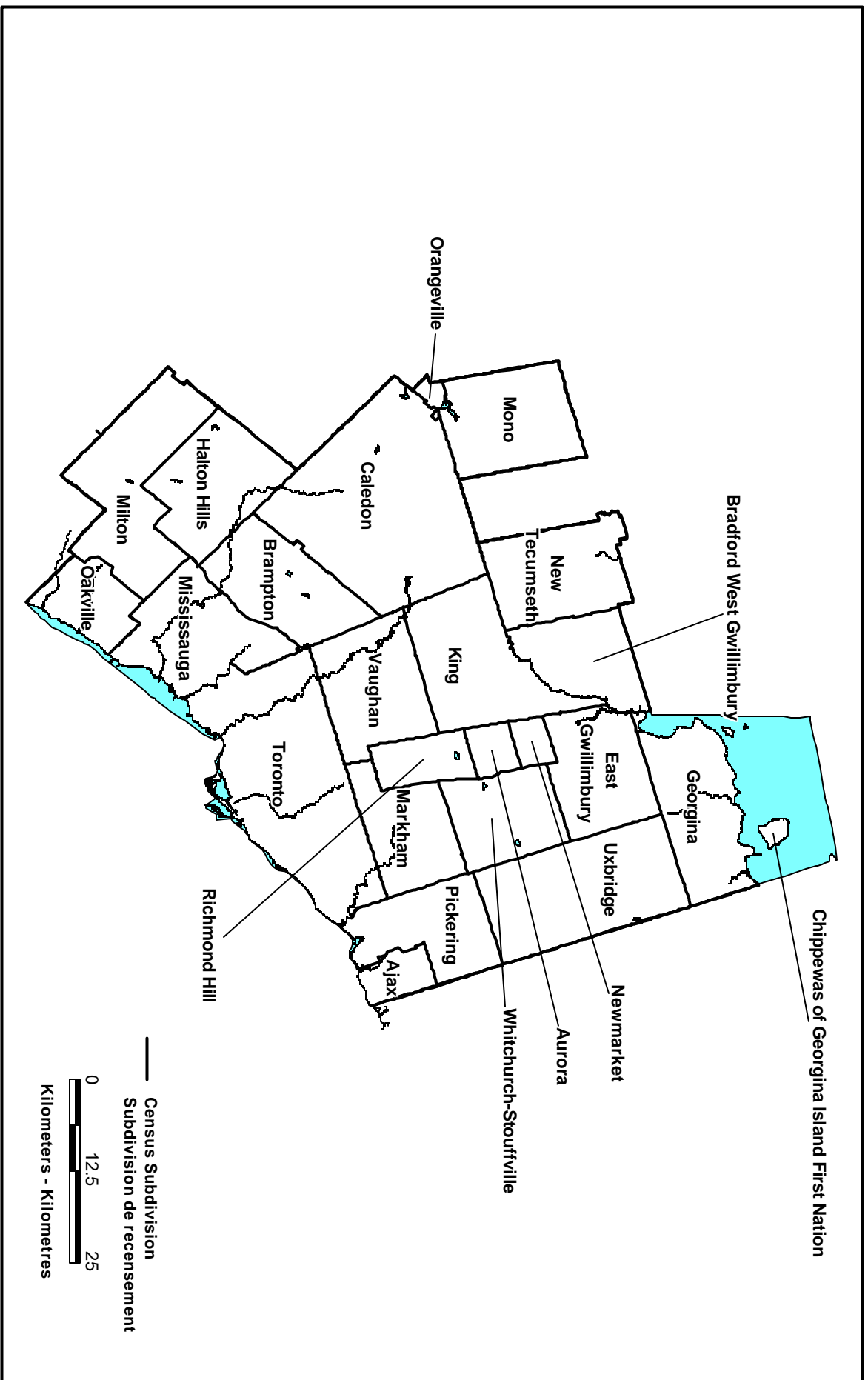
Oshawa

Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



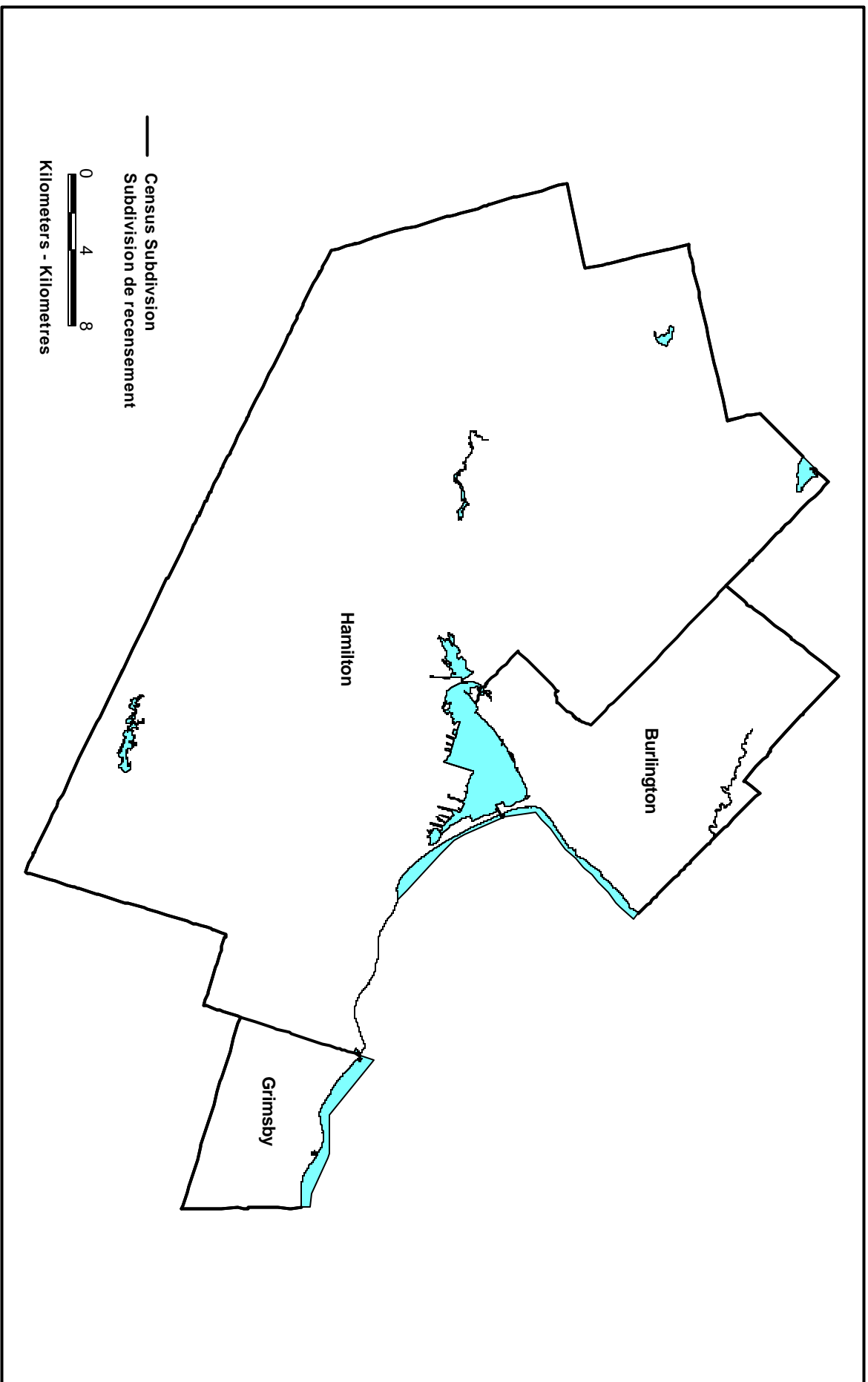
Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Toronto Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



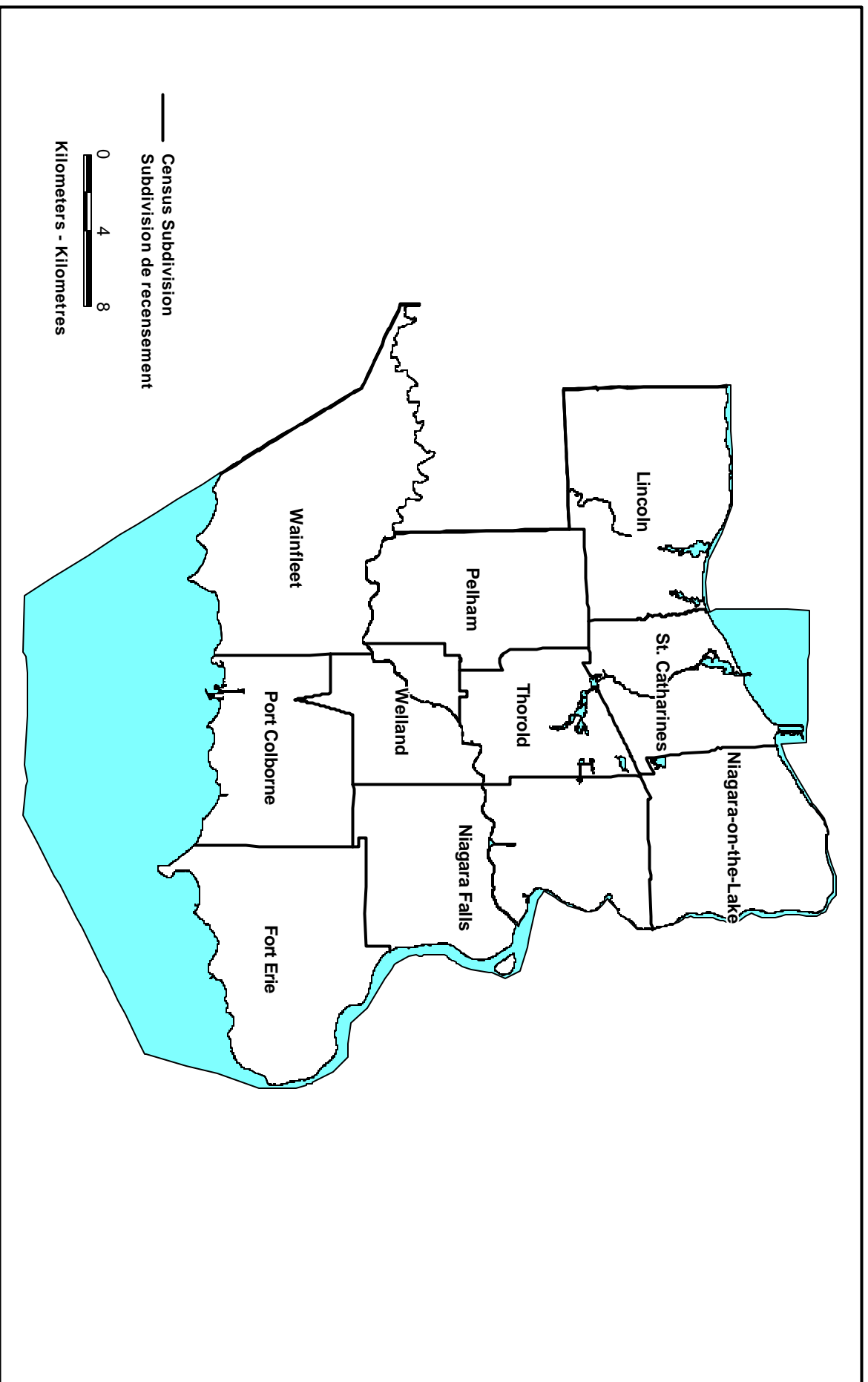
Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
 Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
 Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Hamilton Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



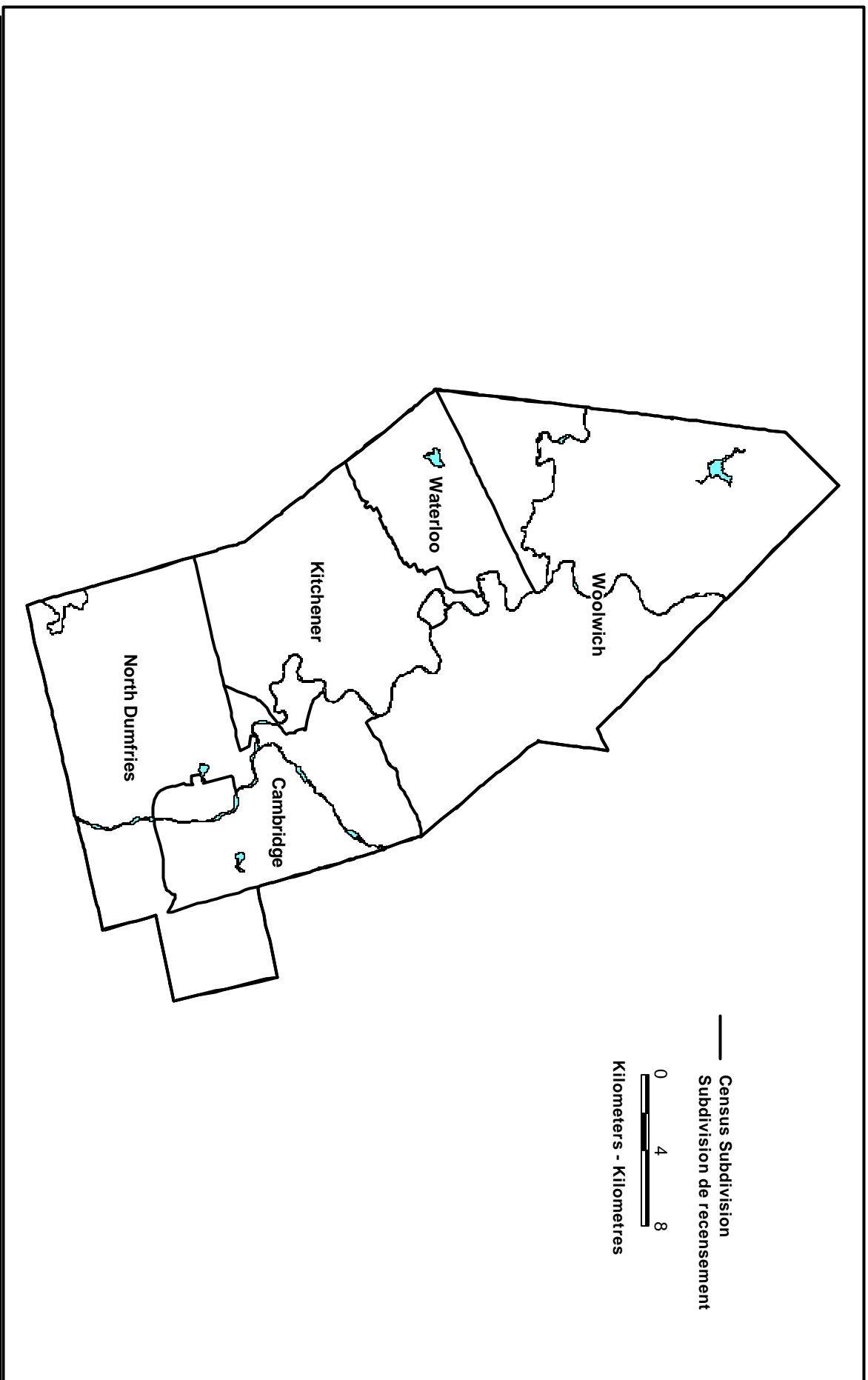
Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

St. Catharines - Niagara Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



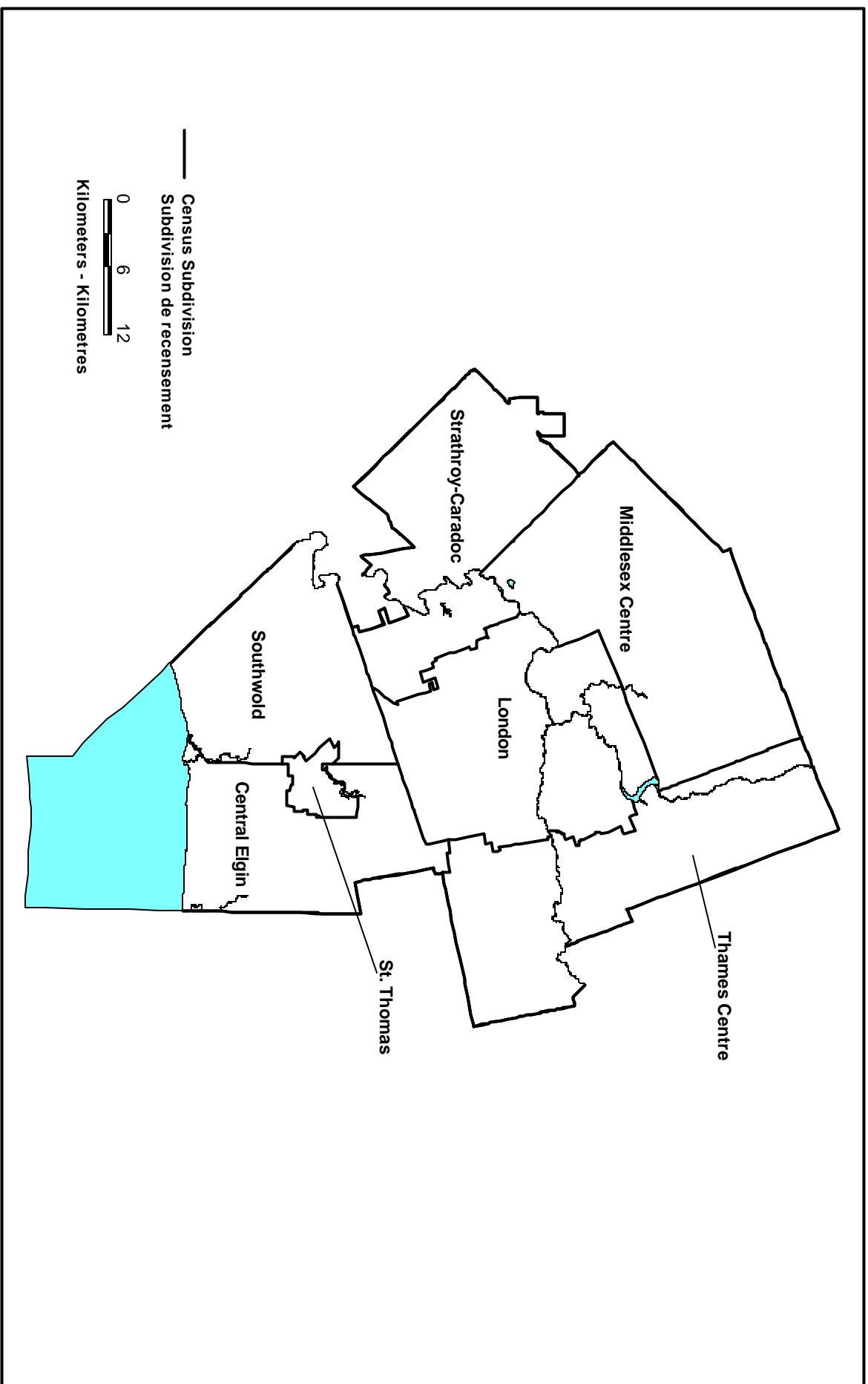
Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Kitchener Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



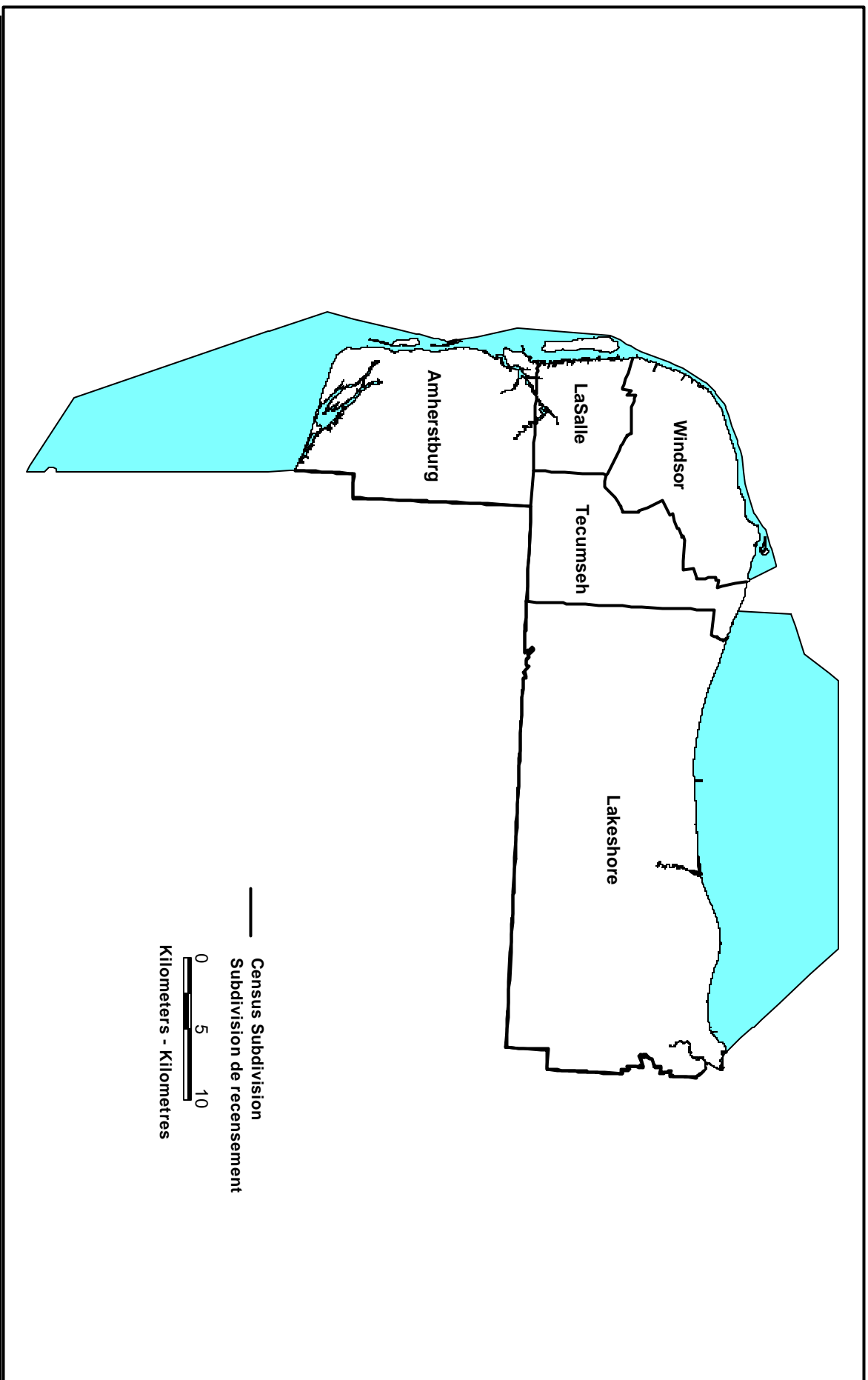
Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

London Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



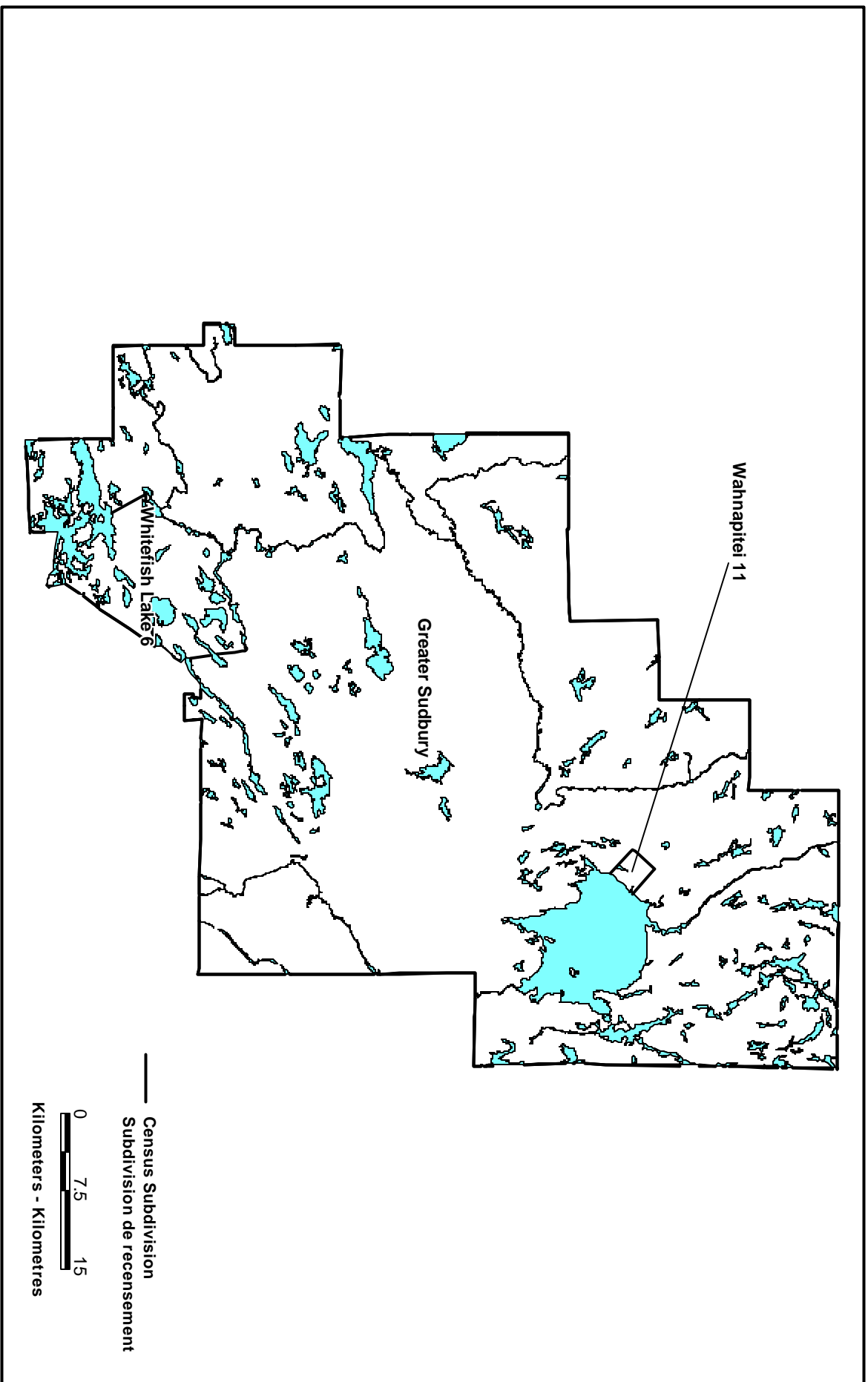
Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Windsor Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



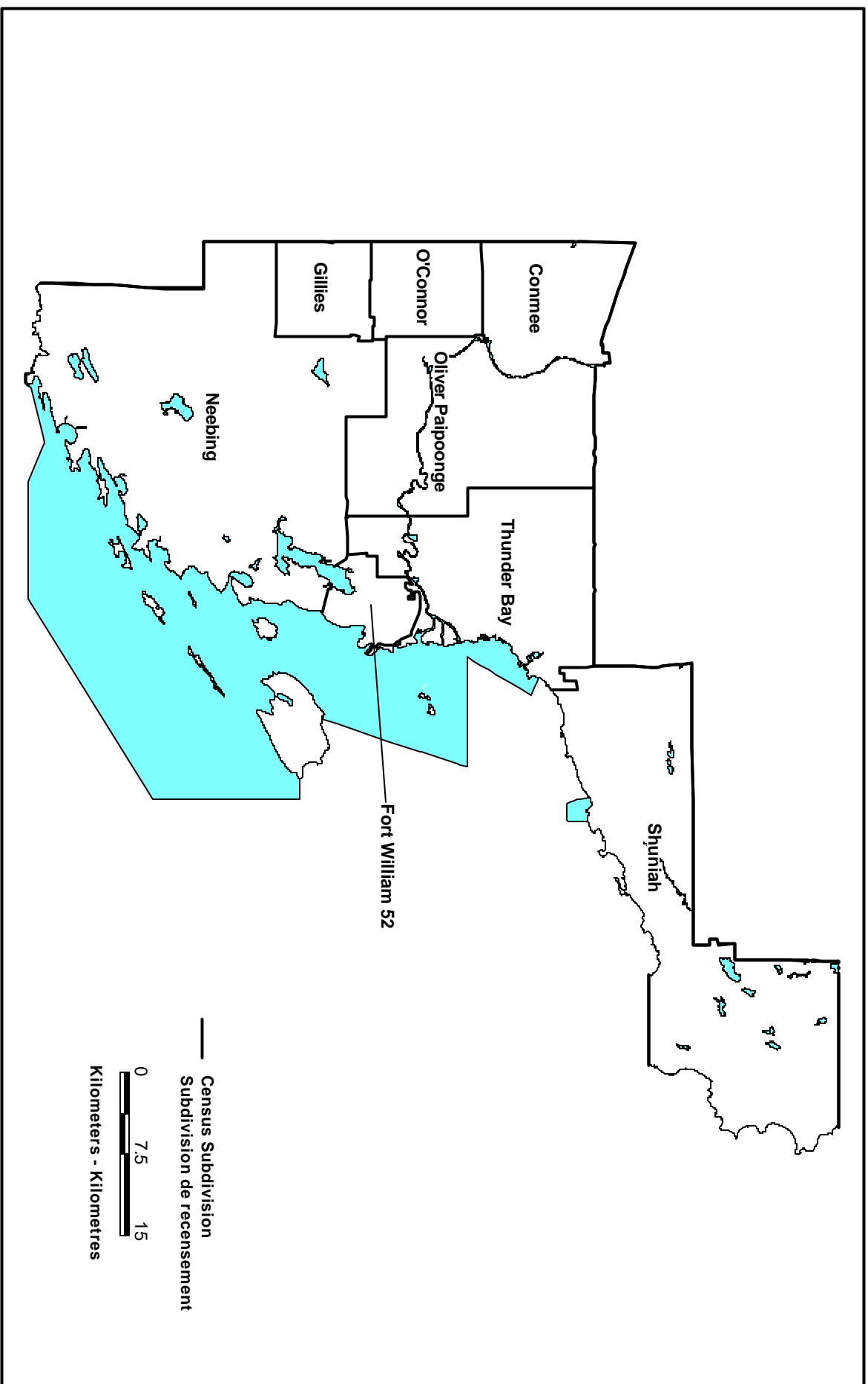
Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Greater Sudbury Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



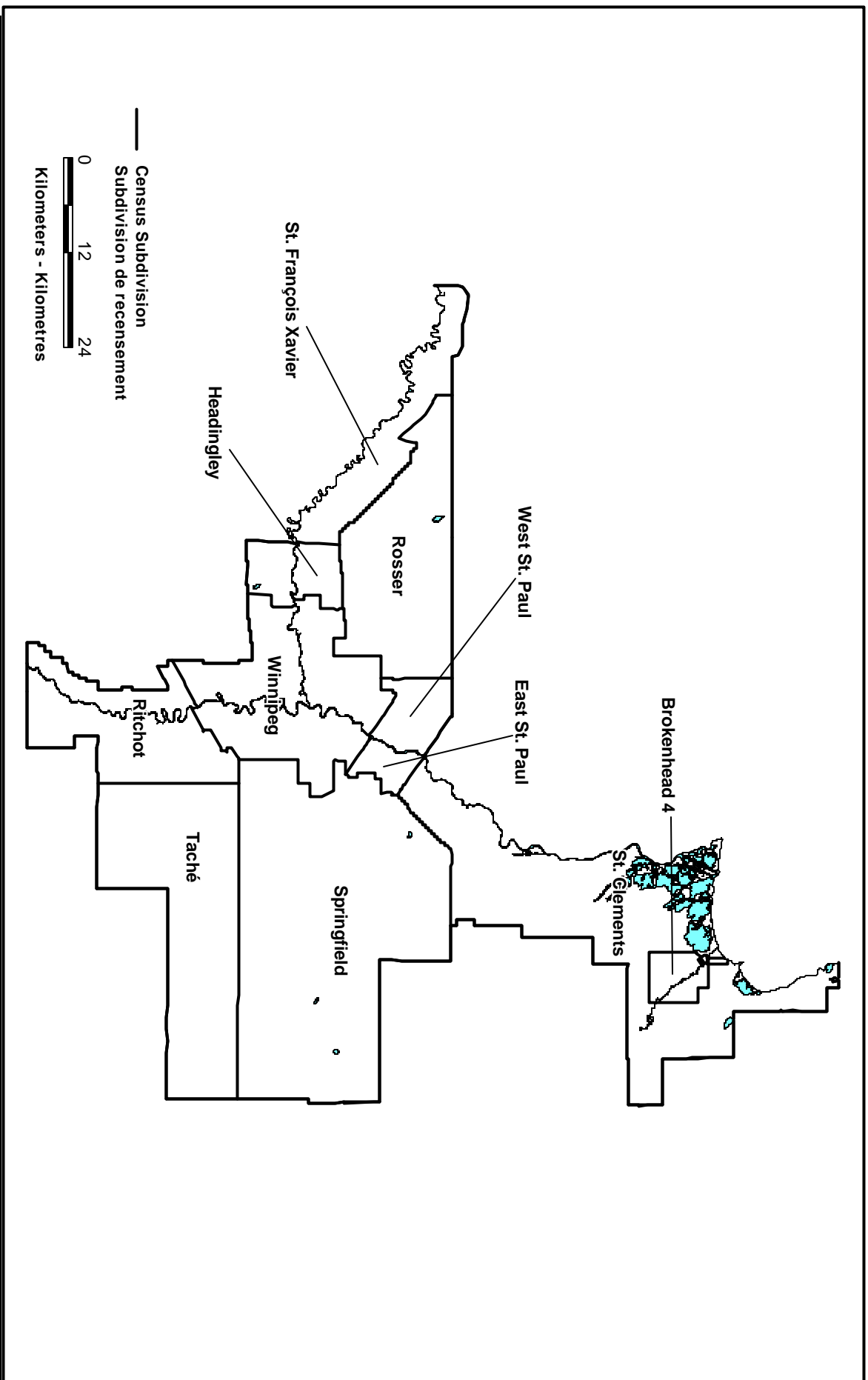
Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Thunder Bay Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



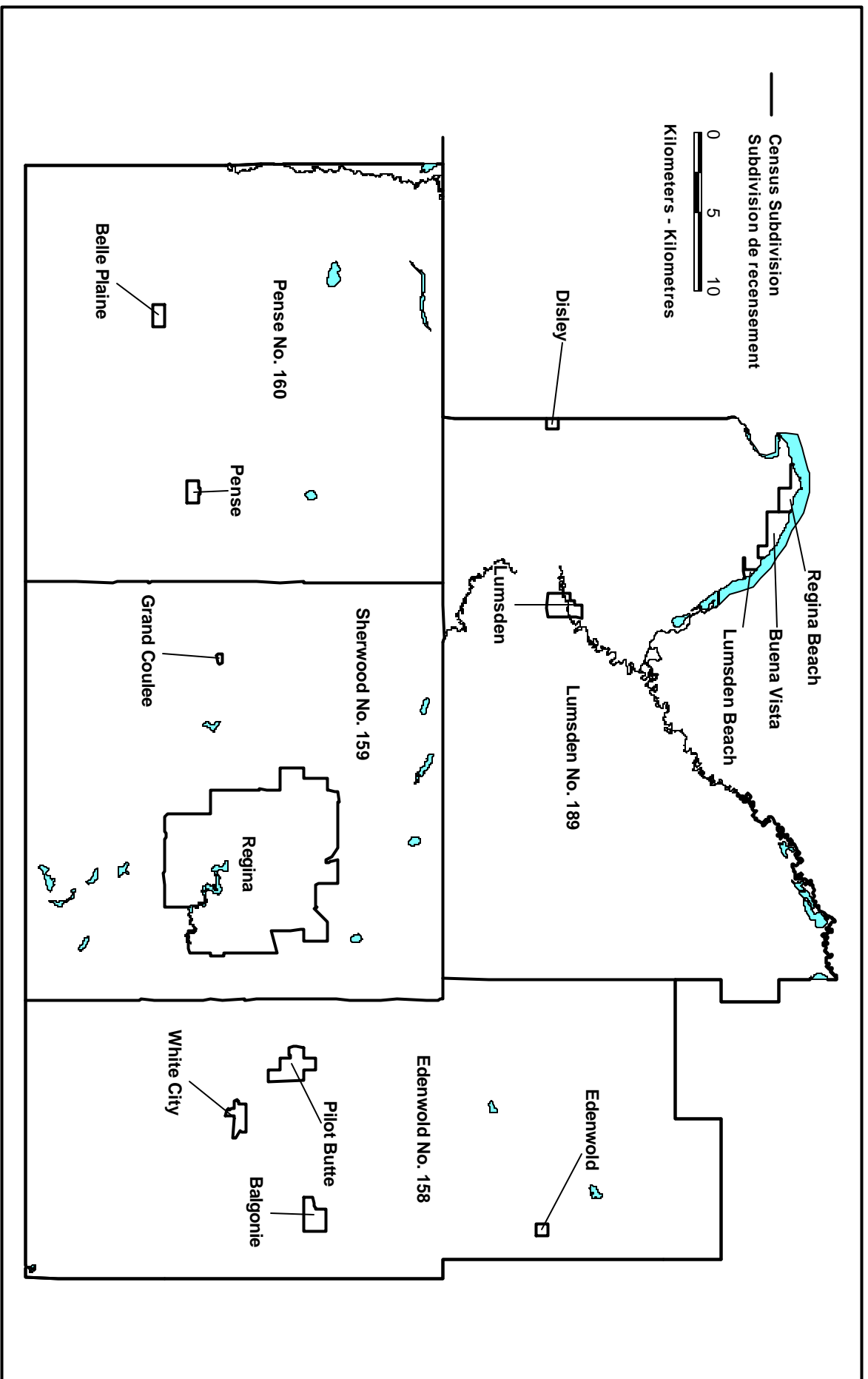
Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Winnipeg Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



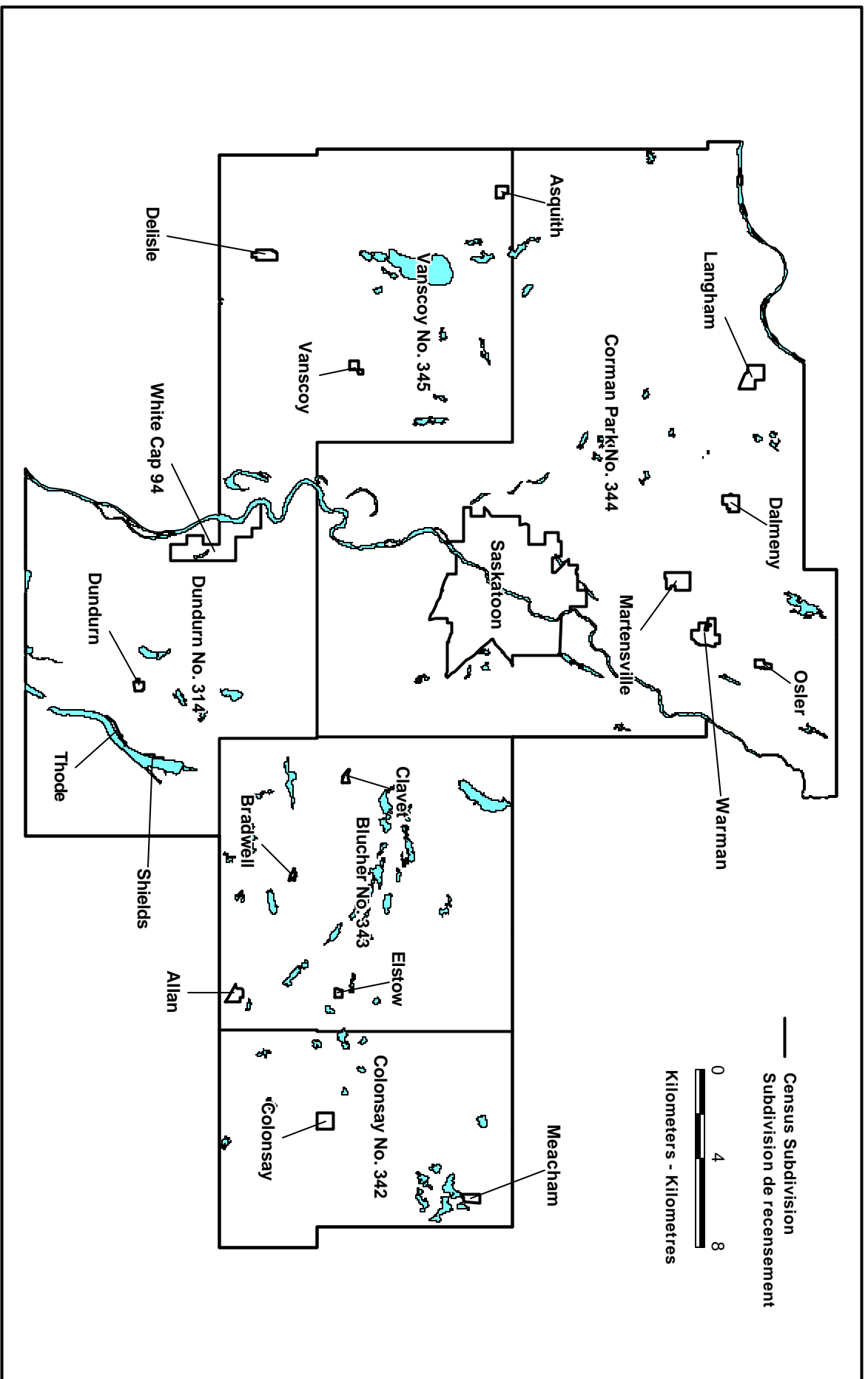
Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Regina Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



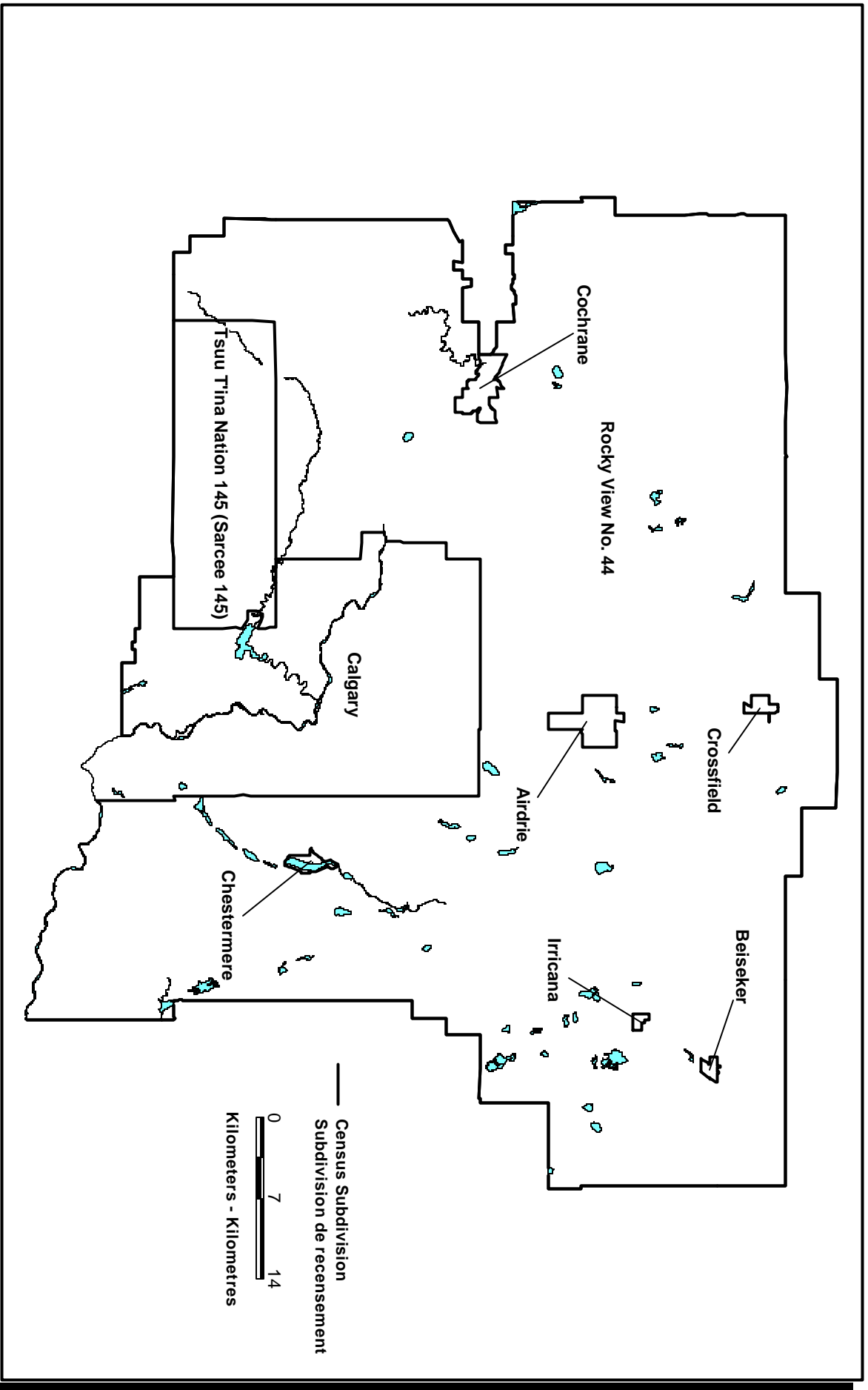
Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
 Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
 Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Saskatoon Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



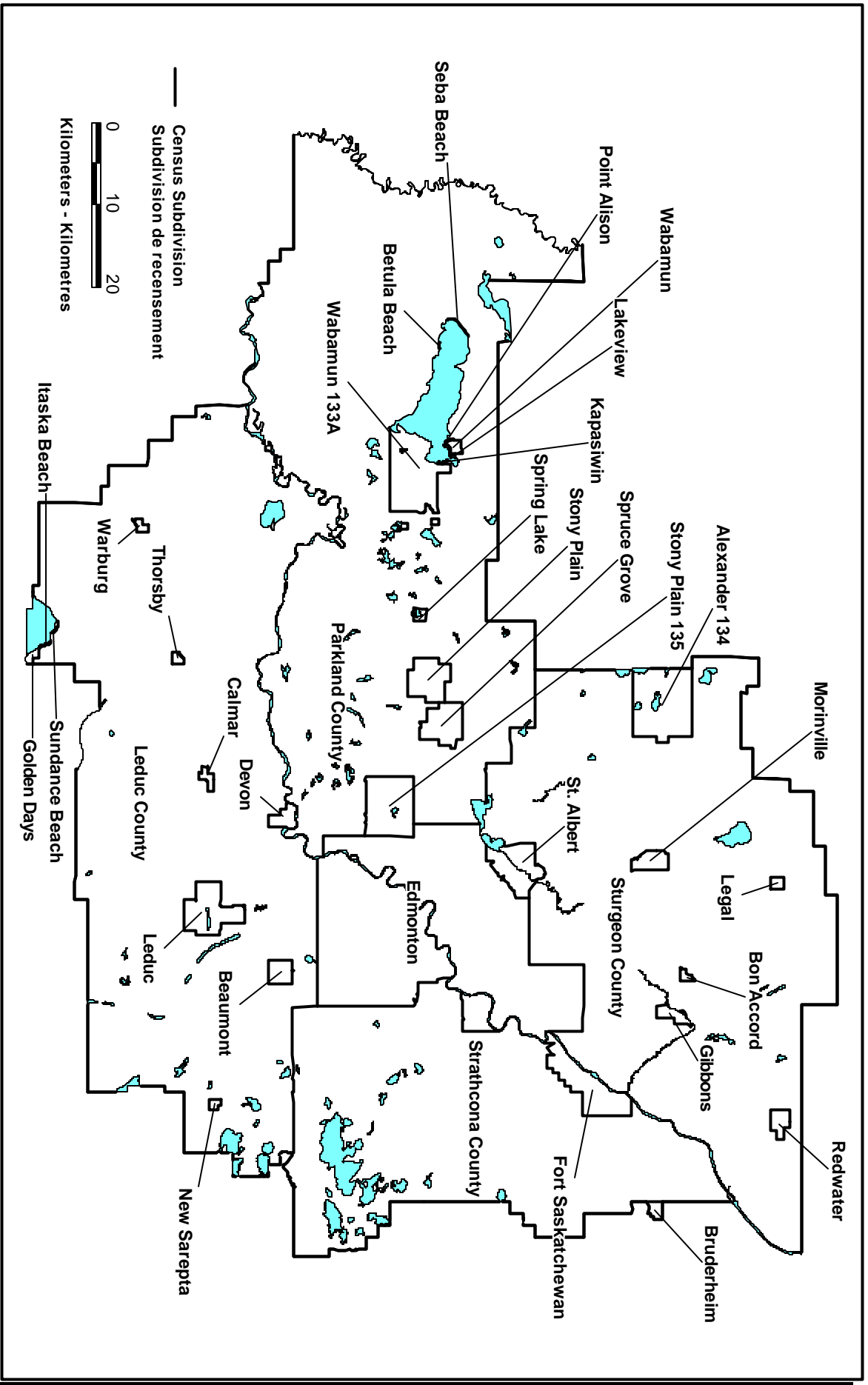
Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
 Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
 Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Calgary Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Edmonton Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement

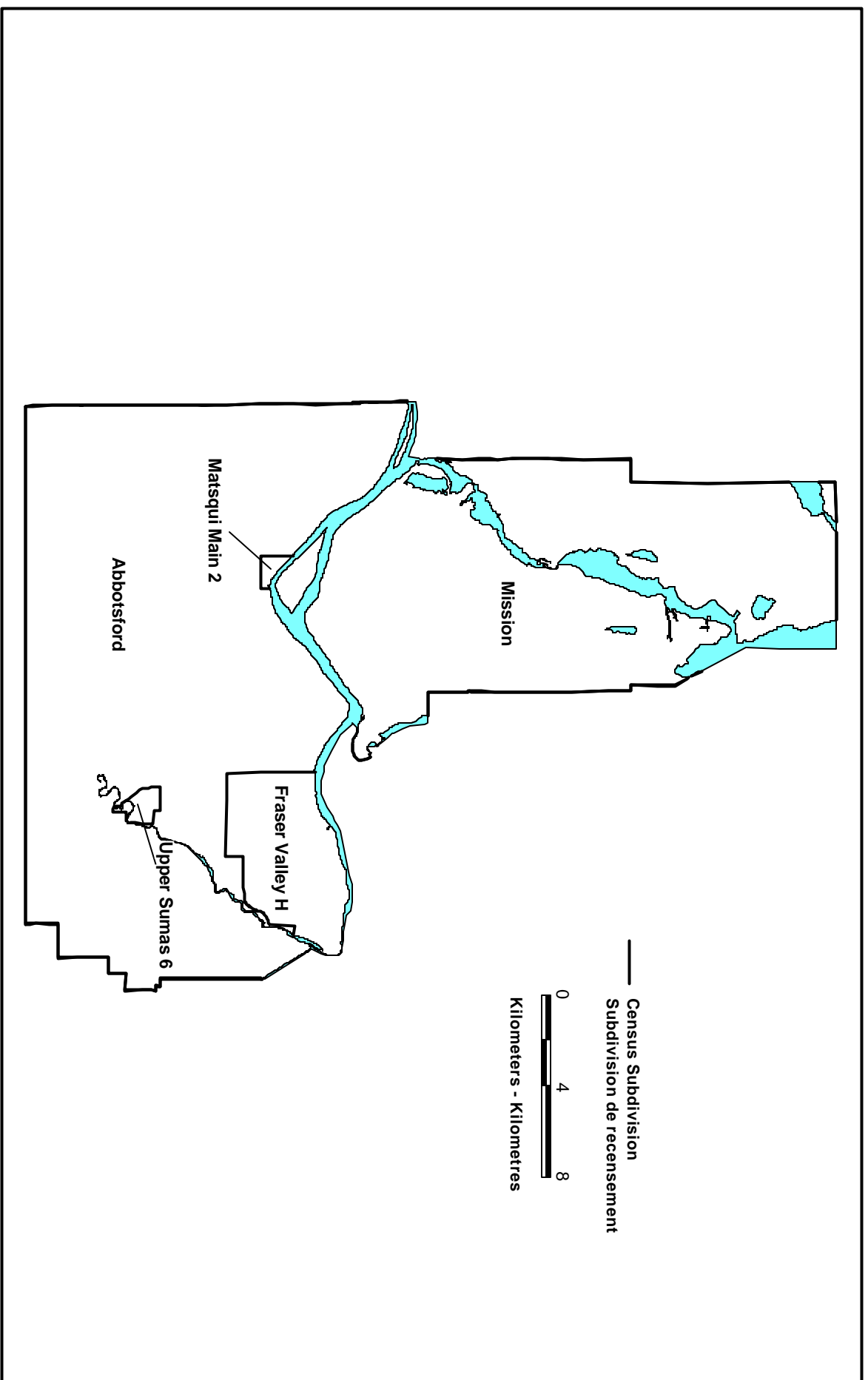


Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
 Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
 Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.



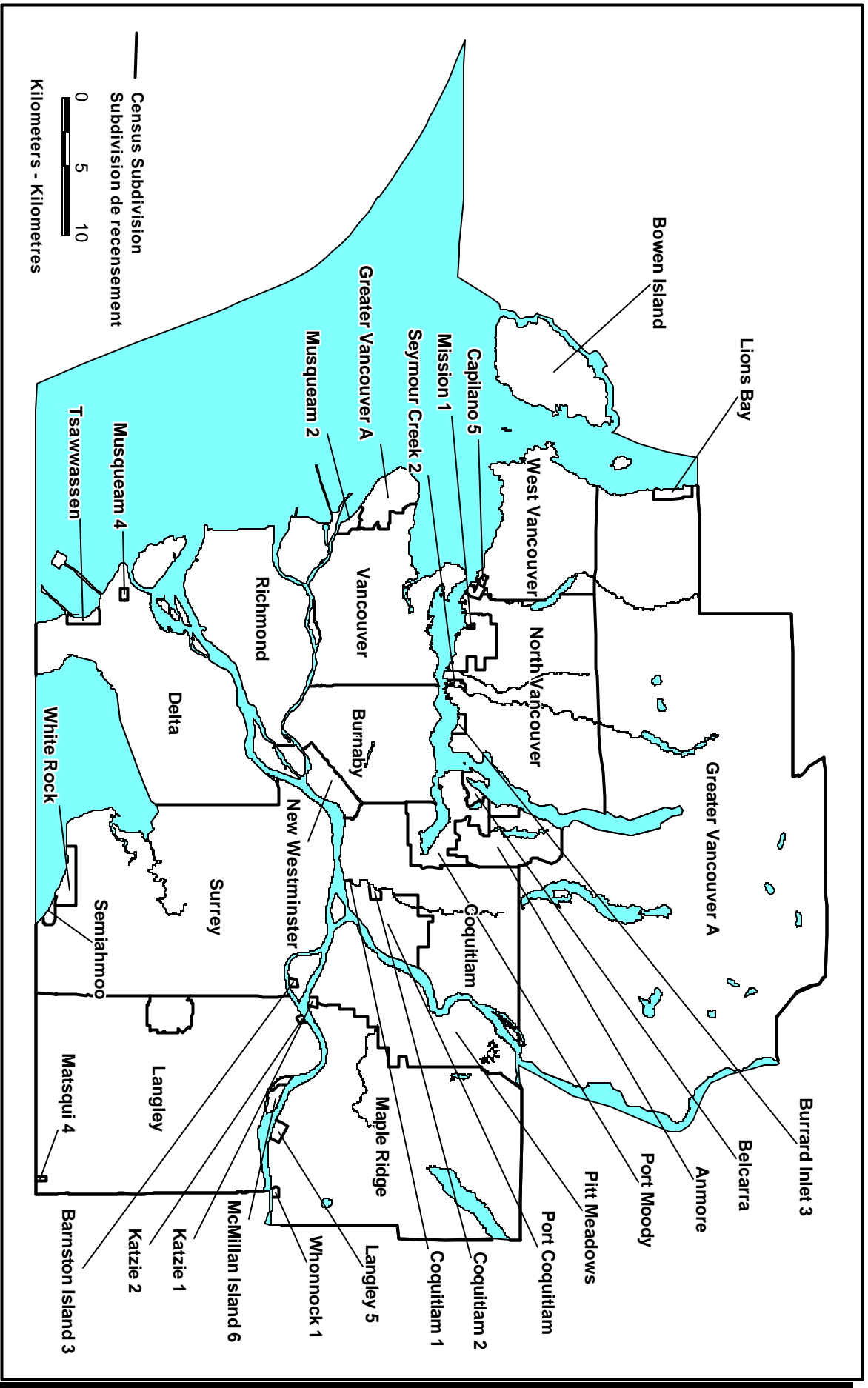
Abbotsford

Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



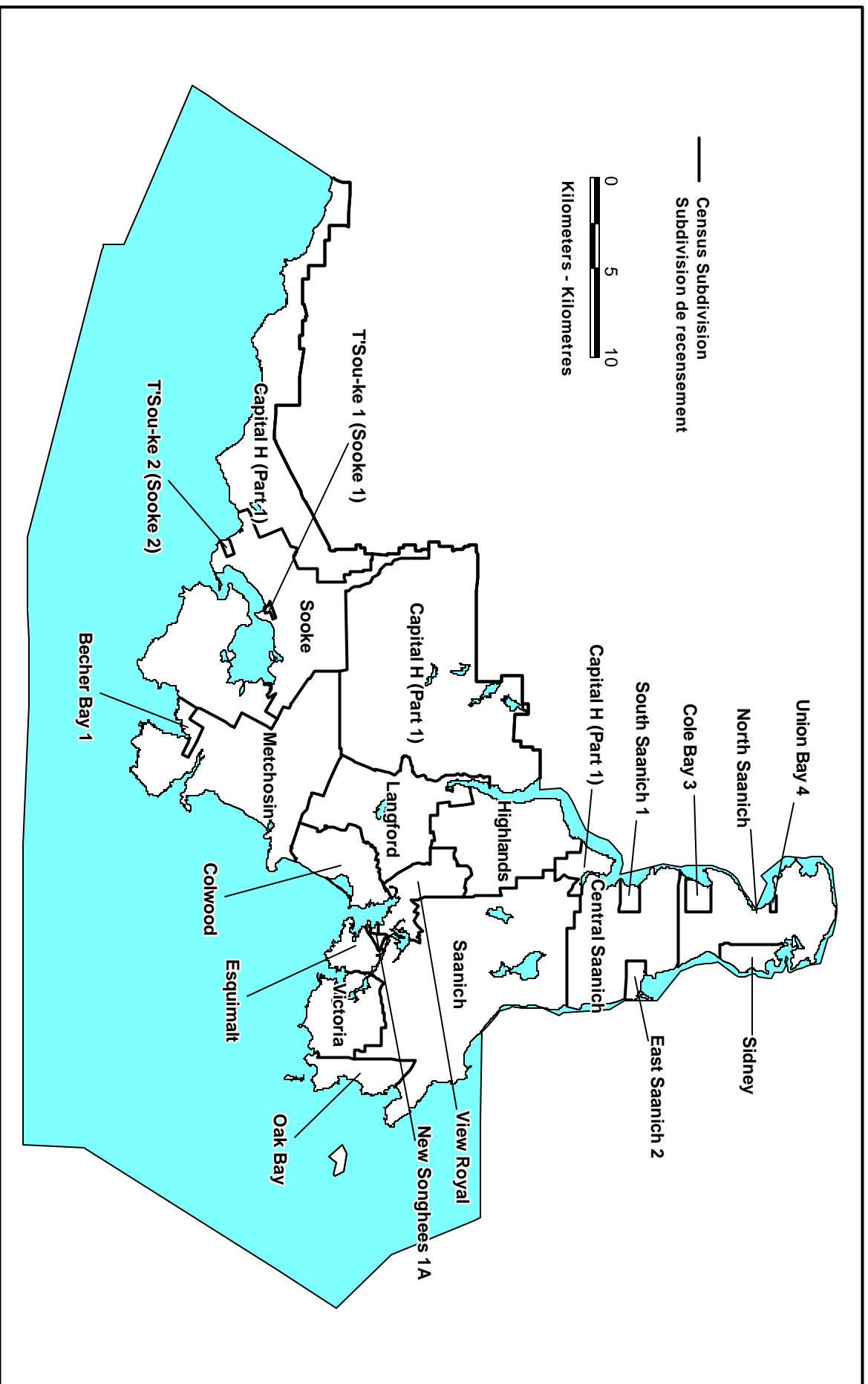
Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Vancouver Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
 Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
 Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.

Victoria Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 2001 Census of Canada - Recensement du Canada 2001.
Produced by Advisory Services Division, Statistics Canada, 2002.
Préparé par la Division des services consultatifs, Statistique Canada, 2002.