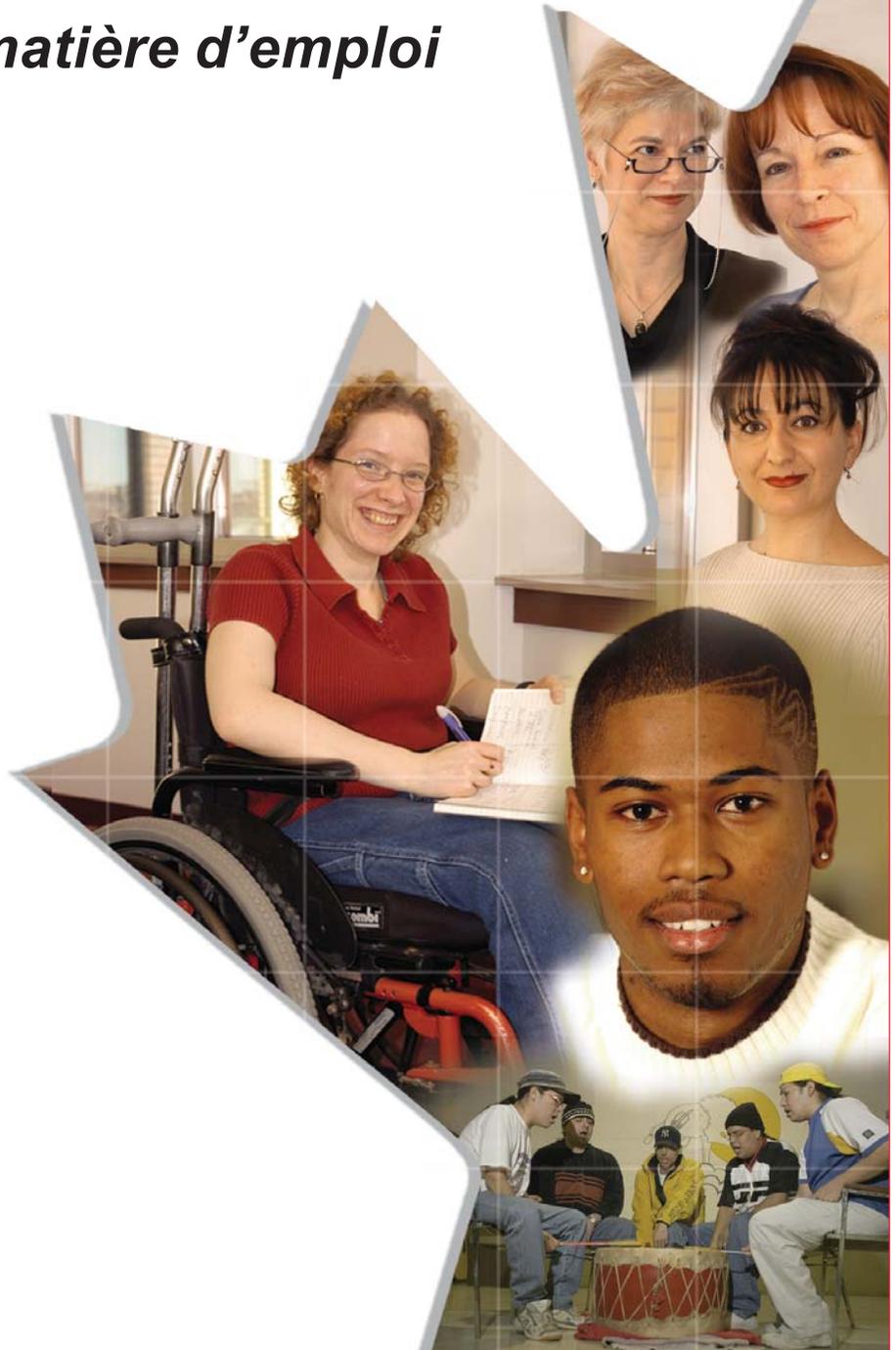




PROGRAMME DU TRAVAIL

Guide technique

Loi sur l'équité en matière d'emploi



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

Canada
LT-152-02-05

Guide technique

Loi sur l'équité en matière d'emploi

Cette publication est disponible en supports multiples (gros caractères, cassette audio, braille et disquettes) en français et en anglais.

Veillez composer le 1 866 386-9624 (sans frais) sur un téléphone à clavier.

Vous pouvez obtenir d'autres exemplaires de cette publication, en indiquant le numéro de catalogue du Ministère LT-152-02-05, au :

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
Courriel : publications@hrsdc-rhdcc.gc.ca

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2005
N° de cat. : HS24-3/2005F-PDF
ISBN 0-662-78533-9

Guide technique

Introduction

Les employeurs de compétence fédérale visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doivent se conformer aux exigences réglementaires. Pour ce faire, ils doivent effectuer une analyse de leur effectif et déterminer le degré de sous-représentation des groupes désignés pour chaque catégorie professionnelle [Loi, al. 9(1)a)]. Les employeurs doivent tenir des dossiers et soumettre au ministre du Travail un rapport sur l'équité en matière d'emploi. Le volet qualitatif du rapport décrit les mesures prises, les résultats obtenus et les consultations tenues entre la gestion et les représentants des salariés, tandis que le volet quantitatif définit les progrès de l'employeur dans la réalisation d'un effectif équitable.

L'information dans les rapports sur l'équité en matière d'emploi est consolidée au mois d'août de chaque année par le Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) et publiée dans le rapport annuel au Parlement relatif à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le Rapport annuel compare cette information aux données des années précédentes et détermine les progrès accomplis par les employeurs dans la réalisation d'un effectif représentatif des groupes désignés.

Ce document a pour objet de servir comme guide technique pour le Rapport annuel. Il fournit des explications détaillées des termes techniques et des méthodologies statistiques utilisées pour vérifier et évaluer les données reçues des employeurs privés de compétence fédérale, celle du secteur public fédéral, des employeurs distincts, et des organisations visées par le Programme de contrats fédéraux.

Survol du Guide technique

Ce rapport est divisé en cinq sections :

Section I – Glossaire fournit une liste alphabétique des concepts et des termes utilisés dans le Rapport annuel.

Section II – Définitions et structure des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi permet aux employeurs de suivre au fil du temps l'évolution de carrière des membres des groupes désignés d'un secteur à l'autre ainsi que d'un niveau hiérarchique de l'organisation à un autre. La structure fournit les catégories professionnelles et les groupes de base correspondants de la CNP de 2001.

Section III – Méthodologie de notation explique la méthodologie utilisée pour évaluer quantitativement la situation des groupes désignés dans l'effectif de l'employeur.

Section IV – Méthodologie de l'indice de conformité du rapport décrit la méthodologie utilisée pour évaluer dans quelle mesure l'employeur s'est acquitté de ses obligations en matière de présentation de rapports conformément à l'article 18 de la Loi.

Section V – Vérification des écarts d'une année à l'autre décrit la méthodologie utilisée pour effectuer une analyse comparative, d'une année à l'autre, des rapports soumis afin d'assurer l'exactitude et la cohérence des données. Les employeurs peuvent être tenus de clarifier et/ou de modifier les écarts statistiques trouvés dans leurs rapports. De plus, cette méthodologie permettra aux employeurs d'expliquer, dans leur compte rendu narratif, les écarts significatifs d'une année à l'autre.

Section I – Glossaire

Analyse de la concentration et des données sur la mobilité

L'analyse de la concentration et des données sur la mobilité permettent de cibler l'étude des systèmes d'emploi et aident à l'établissement d'objectifs. Ces analyses servent à déterminer quels systèmes d'emploi sont susceptibles d'avoir entraîné une sous-représentation ou des écarts révélés par l'analyse de l'effectif.

L'analyse des données sur la mobilité compare la :

- part d'embauches d'un groupe désigné avec la disponibilité externe de la population apte au travail;
- part de promotions d'un groupe désigné avec sa représentation interne;
- part de cessations de fonctions d'un groupe désigné avec sa représentation interne.

L'analyse de la concentration a pour but de déterminer s'il existe une proportion plus importante de membres des groupes désignés aux échelons inférieurs d'une catégorie professionnelle comparativement à leurs homologues n'appartenant pas aux groupes désignés.

Analyse de l'effectif

L'analyse de l'effectif permet à l'employeur de déterminer l'ampleur de la sous-représentation des quatre groupes désignés pour chacune des catégories professionnelles dans son effectif. Une fois la sous-représentation déterminée, l'analyse de l'effectif permet de cibler l'étude des systèmes d'emploi. L'attention sera portée plus spécifiquement sur les catégories

professionnelles où il y a sous-représentation. Une analyse des embauches, des promotions, des cessations de fonctions et d'autres données sur la mobilité (par exemple, la formation) pour ces catégories professionnelles aidera à déterminer quelles sont les causes fondamentales de cette sous-représentation. Une analyse de la concentration des groupes désignés aux échelons inférieurs d'une catégorie professionnelle particulière permettra de déterminer les obstacles à l'avancement. L'analyse de l'effectif est également essentielle à l'établissement d'objectifs. Une estimation exacte des taux de disponibilité permettra à l'employeur de déterminer la gravité des écarts et d'élaborer un plan réaliste pour les éliminer.

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

Les employeurs privés de compétence fédérale y compris les sociétés d'État, les entrepreneurs fédéraux visés par le Programme de contrats fédéraux ainsi que les employeurs distincts doivent regrouper, pour fins d'établissement de leurs rapports, les codes de la Classification nationale des professions (CNP) assignés aux divers postes au sein de leur organisation dans 14 CPÉME, tel que prescrit par le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* (voir Annexe II).

Les CPÉME sont des catégories d'emploi disposées selon un mode hiérarchique basé sur le regroupement des codes de la CNP créé par Statistique Canada. Le niveau et le genre

de compétence sont les deux principaux critères de classification qui ont été utilisés pour élaborer la CNP. D'autres facteurs, tels que le secteur industriel et la mobilité professionnelle, ont également été considérés. Le niveau de compétence est généralement défini selon la durée et la nature des études et de la formation requises pour accéder à un emploi et en exercer les fonctions. L'expérience requise pour accéder à un emploi, la complexité des tâches et les responsabilités inhérentes à cet emploi ont également été examinées, par rapport aux exigences des autres emplois, pour établir le niveau de compétence associé à un emploi. Le genre de compétence est défini selon la nature et le champ d'application des tâches et responsabilités, la scolarité, le genre de travail effectué et une formation spécifique préalable à la spécialisation.

Le regroupement des codes de la CNP en CPÉME permet aux employeurs de suivre au fil du temps l'évolution de carrière des membres des groupes désignés d'un secteur à l'autre ainsi que d'un niveau hiérarchique de l'organisation à un autre.

Cessations de fonctions

Un salarié cesse d'en être un, notamment en raison de sa retraite, sa démission, son licenciement ou son congédiement. Le terme « cessations de fonctions » s'applique au nombre de salariés dont la période d'emploi est terminée.

Classification nationale des professions (CNP)

La classification nationale des professions (CNP) est une liste systématique 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. Les 520 groupes de base de la CNP,

comprenant plus de 35 000 appellations d'emploi, sont regroupés dans 14 CPÉME de manière à démontrer la concentration de la main-d'œuvre.

Concentration

Proportion de l'ensemble des membres d'un groupe désigné qui appartiennent à une catégorie professionnelle ou travaillent dans une région géographique particulière. Lorsqu'il est mentionné que les Autochtones sont concentrés dans un type d'emploi particulier, cela signifie qu'un pourcentage élevé d'Autochtones exercent cette profession.

Écart salarial

L'écart salarial est un indicateur statistique utilisé pour déterminer l'état du revenu des femmes par rapport à celui des hommes. Il permet également de comparer le revenu des membres d'autres groupes désignés avec celui de leurs homologues ne faisant pas partie d'un groupe désigné. L'écart salarial est exprimé en pourcentage (p. ex., en 2003, les femmes gagnaient 78 % du salaire des hommes) et est calculé en divisant la médiane du salaire annuel des femmes par la médiane du salaire annuel des hommes.

Enquête sur l'effectif

À l'aide d'un questionnaire permettant aux salariés de s'auto-identifier, tous les employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* doivent recueillir des renseignements sur leur effectif afin de mesurer la sous-représentation des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle.

Étude des systèmes d'emploi

L'étude des systèmes d'emploi (ÉSE) consiste en un examen des politiques et des pratiques en matière de ressources humaines pour

évaluer leur impact sur les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Cet examen comprend également une analyse des mesures raisonnables d'adaptation mises en œuvre pour répondre aux besoins particuliers des membres des groupes désignés et pour garantir leur intégration complète au sein de l'effectif d'un employeur.

Les employeurs doivent déterminer et supprimer les obstacles à la carrière des membres des groupes désignés découlant de leurs systèmes, règles et usages en matière d'emploi et qui ne sont pas autorisés par une règle de droit. Les employeurs sont aussi tenus d'instaurer des règles et usages positifs et de prendre des mesures raisonnables d'adaptation pour que les membres des groupes désignés aient une représentation équitable au sein de l'effectif.

Indice de conformité du rapport (ICR)

Un indice qui détermine dans quelle mesure les employeurs privés de compétence fédérale, y compris les sociétés d'État, ont rempli leurs obligations en matière de rapports en vertu de l'article 18 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. L'indice évalue cinq aspects du rapport de l'employeur : la soumission à temps, les mesures prises, les résultats obtenus, les consultations tenues avec les représentants des employés, et une explication des écarts annuels dans les données sur l'équité en matière d'emploi.

Indice de représentativité

L'indice mesure le pourcentage en représentation d'un groupe désigné par rapport à la disponibilité estimée sur le marché du travail canadien.

Obligations en matière de rapports

L'article 18 (1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* stipule que les employeurs du secteur privé de compétence fédérale, y compris les sociétés d'État, doivent, au plus tard le 1^{er} juin de chaque année civile, soumettre un rapport d'équité en matière d'emploi contenant de l'information qualitative et quantitative sur la situation des membres de groupes désignés au sein de leur effectif.

Participation de la population active

La totalité de la population active canadienne exprimée sous forme de pourcentage de la population apte au travail (âgée de 15 ans ou plus) qui travaillait ou cherchait du travail la semaine précédent le Recensement.

Plan d'équité en matière d'emploi

Le plan d'équité en matière d'emploi donne un aperçu des politiques et pratiques que l'employeur propose d'utiliser afin de recruter, former, promouvoir et maintenir en poste les membres des groupes désignés. De plus, il identifie les mesures raisonnables d'adaptation mises en œuvre pour répondre aux besoins particuliers des membres des groupes désignés ou pour corriger toute sous-représentation identifiée par l'analyse de l'effectif (voir définition).

Population canadienne apte au travail

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, l'effectif désigne les travailleurs et 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 (*Recensement du Canada de 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. Les données sur les personnes handicapées proviennent de *l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités* (EPLA).

Promotion

Nomination permanente à un poste supérieur, comportant une augmentation de salaire et un rang plus élevé.

Régions métropolitaines de recensement (RMR)

Une région métropolitaine de recensement (RMR) est formée d'une ou de plusieurs municipalités adjacentes 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 navettage établi d'après les données du Recensement sur le lieu de travail. Même si la population totale d'une RMR devient inférieure à 100 000 habitants, cette région demeurera une RMR dans les prochains recensements.

Les employeurs privés de compétence fédérale, y compris les sociétés d'État, sont tenus de faire un rapport sur leurs activités

dans les huit RMR désignées tel que requis par le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*, Annexe 1, paragraphe 1(1). Elles sont : Calgary, Edmonton, Halifax, Montréal, Regina, Toronto, Vancouver et Winnipeg.

Les employeurs visés par le Programme de contrats fédéraux ainsi que les employeurs distincts doivent fournir de l'information sur leurs activités pour chacune des 27 RMR à travers le Canada : Abbotsford (nouvelle), Calgary, Chicoutimi-Jonquière, Edmonton, Greater Sudbury, Halifax, Hamilton, Kingston (nouvelle), Kitchener, London, Montréal, Oshawa, Ottawa-Hull, Québec, Regina, Saint John, Saskatoon, Sherbrooke, St. Catharines - Niagara, St. John's, Thunder Bay, Toronto, Trois-Rivières, Vancouver, Victoria, Windsor et Winnipeg.

Répartition

Façon dont les membres d'un groupe désigné sont répartis selon les diverses régions, secteurs, catégories professionnelles, échelles de rémunération, etc.

Représentation

Indique le pourcentage de personnes appartenant à un groupe désigné, par rapport à l'ensemble des salariés d'une profession, d'une échelle de rémunération, d'un secteur, etc.

Salaire

Le salaire comprend toutes les rémunérations arrondies à un dollar près, versées sous forme de traitement, salaire, commissions, pourboires, primes et rémunérations à la pièce, pour le travail effectué par le salarié. La rémunération peut également inclure les options d'achat d'actions, les primes d'actions, etc. mais ne comprend pas la rémunération des heures supplémentaires, l'indemnité de vacances ni les avantages imposables.

Le salaire moyen est estimé d'après les renseignements inscrits sur le formulaire 3 du rapport de l'employeur. Les données salariales y sont présentées suivant des échelles de rémunération. L'estimation du salaire moyen pour un travail à plein temps est calculée à partir de la valeur médiane de chaque échelle de rémunération. En ce qui a trait à l'échelle de rémunération la plus élevée (100 000 \$ et plus), la valeur est ajustée chaque année en fonction de l'Indice des prix à la consommation (IPC).

Secteur industriel

Les employeurs visés par la Loi font partie d'un des quatre grands secteurs d'activité de compétence fédérale : les banques, les communications, les transports et autres secteurs. Pour les fins de ce rapport, l'expression « autres secteurs » englobe toutes les sociétés

d'État et les industries (p. ex., énergie nucléaire, silos à grain, mines de métaux) qui relèvent du fédéral mais ne sont pas comprises dans les trois autres secteurs.

Sous-représentation

Il y a sous-représentation lorsque la représentation interne d'une catégorie professionnelle est moindre que la disponibilité externe au sein de la population apte au travail.

Vérifications de la conformité

Le Programme du travail procède à des vérifications de la conformité afin de déterminer dans quelle mesure les entrepreneurs fédéraux ont respecté leurs obligations de mettre en place des pratiques favorisant l'équité en matière d'emploi et compatibles avec les 11 critères du Programme de contrats fédéraux.

Section II – Définitions et structure des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi

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

1. Cadres supérieurs

Les cadres supérieurs sont des salariés responsables occupant les postes les plus élevés au sein d'une 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.

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 du développement, des systèmes informatiques, de l'entretien; officiers/officières de direction des services de police ou des forces armées.

3. Professionnels

Les professionnels ont généralement un diplôme universitaire ou ont reçu une formation officielle 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, physio-thérapeutes, 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

Les surveillants sont des 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/superveuses de personnel assumant des tâches administratives ou du travail de bureau (commis de bureau généraux, secrétaires, opérateurs/opératrices de traitement de texte, réceptionnistes, standardistes, commis-comptables, facteurs/factrices, caissiers/caissières), superviseurs/superveuses de personnel assumant des tâches associées aux ventes (représentants/représentantes de sociétés

aériennes, personnel de stations services, commis-épiciers et commis-épicières, préposés/préposées à l'étalage, caissiers/caissières), superviseurs/superveuses de travailleuses et travailleurs du secteur tertiaire (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

Les contremaîtres sont des coordonnatrices et coordonnateurs exécutants responsables de la supervision immédiate de personnel oeuvrant dans les domaines de la fabrication et de la transformation ou qui occupent 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/superveuses peuvent assumer les fonctions du personnel sous leur supervision.

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

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 (ventes) : agents/agentes et courtiers/courtrières d'assurance, agents/agentes en immobilier, acheteurs/acheteuses des commerces de gros et de détail, spécialistes des ventes techniques, vente en gros.

Exemples (services) : policiers/policières, pompiers/pompières, cuisiniers/cuisinières, bouchers/bouchères, boulangers/boulangères, entrepreneurs/entrepreneuses de pompes funèbres et embaumeurs/embaumeuses.

9. Travailleurs qualifiés et artisans

Les travailleurs qualifiés et artisans sont des 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 : tôleurs/tôlières, plombiers/plombières, électriciens/électriciennes, mécaniciens-outilleurs/mécaniciennes-outilleuses, matriciers, menuisiers/menuisières, vitriers/vitrières, soudeurs/soudeuses, techniciens/techniciennes de l'installation et de l'entretien de lignes de télécommunication et de câbles, mécaniciens/mécaniciennes (travaux d'envergure, réfrigération, aéronautique, ascenseurs, véhicules à moteur), 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

Le personnel de bureau est composé de personnes effectuant des tâches autres que du travail de bureau de haut niveau.

Exemples : commis au travail général de bureau (classement et gestion des documents, réceptionnistes et standardistes), opérateurs en bureautique et en éditique (saisie de données, équipement d'éditique), commis des finances et de l'assurance (comptabilité, paye, service à la clientèle, banque, recouvrement), commis de soutien administratif (administration, personnel, services judiciaires), commis de bibliothèques, de correspondance et à l'information (bibliothèque, correspondance, publications, services à la clientèle, statistiques), commis des services postaux et de messageries (courrier, services postaux,

messageries, distribution), commis à l'expédition et à la distribution (expédition, réception, stockage et distribution de pièces, production, achats, inventaire, répartition, opérateurs de radio, horairistes de trajets, affectation des équipages).

11. Personnel intermédiaire de la vente et des services

Il s'agit de 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 (ventes) : 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.

Exemples (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

Les travailleurs manuels spécialisés effectuent 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

Autre personnel de la vente et des services est composé de travailleurs 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;

Exemples (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

Les autres travailleurs manuels sont des 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-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, travailleuses et travailleurs dans des entreprises de fabrication.

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

1. Cadre supérieurs¹

0011	Membres de corps législatifs	0132	Directeurs/directrices des services postaux et de messageries
0012	Cadres supérieurs/cadres supérieures – administration publique	0211	Directeurs/directrices des services de génie
0013	Cadres supérieurs/cadres supérieures – services financiers, communications et autres services aux entreprises	0212	Directeurs/directrices de services d'architecture et de sciences
0014	Cadres supérieures/cadres supérieures – santé, enseignement, services communautaires et sociaux et associations mutuelles	0213	Gestionnaires de systèmes informatiques
0015	Cadres supérieures/cadres supérieures – commerce, radiotélédiffusion et autres services n.c.a. ²	0311	Directeurs/directrices des soins de santé
0016	Cadres supérieurs/cadres supérieures – production de biens, services d'utilité publique, transport et construction	0312	Administrateurs/administratrices – enseignement postsecondaire et formation professionnelle

2. Cadres intermédiaires et autres administrateurs¹

0111	Directeurs financiers/directrices financières	0313	Directeurs/directrices d'école et administrateurs/administratrices de programmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire
0112	Directeurs/directrices des ressources humaines	0314	Directeurs/directrices des services sociaux, communautaires et correctionnels
0113	Directeurs, directrices des achats	0411	Gestionnaires de la fonction publique – élaboration de politiques et administration de programmes sociaux et de santé
0114	Directeurs/directrices d'autres services administratifs	0412	Gestionnaires de la fonction publique – analyse économique, élaboration de politiques et administration de programmes
0121	Directeurs/directrices des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	0413	Gestionnaires de la fonction publique – élaboration de politiques et administration de programmes d'enseignement
0122	Directeurs/directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements	0414	Autres gestionnaires de la fonction publique
0123	Directeurs/directrices d'autres services aux entreprises		
0131	Directeurs/directrices de la transmission des télécommunications		

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 (p. ex. l'expérience et le capital) sont souvent des déterminants d'emploi plus significatifs.

² n.c.a. = non-classé ailleurs.

0511	Directeurs/directrices de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art	1121	Spécialistes des ressources humaines
0512	Directeurs/directrices – édition, cinéma, radiotélédiffusion et arts de la scène	1122	Professionnels/professionnelles des services aux entreprises de gestion
0513	Directeurs/directrices de programmes et de services de sports et de loisirs	2111	Physiciens/physiciennes et astronomes
0611	Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité	2112	Chimistes
0621	Directeurs/directrices – commerce de détail	2113	Géologues, géochimistes et géophysiciens/géophysiciennes
0631	Directeurs/directrices de la restauration et des services d'alimentaires	2114	Météorologistes
0632	Directeurs/directrices de services d'hébergement	2115	Autres professionnels/professionnelles des sciences physiques
0641	Officiers/officières de direction des services de police	2121	Biologistes et autres scientifiques
0642	Chefs et officiers supérieurs/officières supérieures des services d'incendie	2122	Professionnels/professionnelles des sciences forestières
0643	Officiers/officières de direction des Forces armées	2123	Agronomes, conseillers/conseillères et spécialistes en agriculture
0651	Directeurs/directrices d'autres services	2131	Ingénieurs civils/ingénieures civiles
0711	Directeurs/directrices de la construction	2132	Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes
0712	Constructeurs/constructrices et rénovateurs/rénovatrices en construction domiciliaire	2133	Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieures électriciennes et électroniciennes
0713	Directeurs/directrices des transports	2134	Ingénieurs chimistes/ingénieures chimistes
0721	Directeurs/directrices de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	2141	Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication
0811	Directeurs/directrices de la production primaire (sauf l'agriculture)	2142	Ingénieurs/ingénieures métallurgistes et des matériaux
0911	Directeurs/directrices de la fabrication	2143	Ingénieurs miniers/ingénieures minières
0912	Directeurs/directrices des services d'utilité publique	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.

3. Professionnels

1111	Vérificateurs/vérificatrices et comptables	2151	Architectes
1112	Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements	2152	Architectes paysagistes
1113	Agents/agentes en valeurs, agents/agentes en placements et négociateurs/négociatrices en valeurs	2153	Urbanistes et planificateurs/planificatrices de l'utilisation des sols
1114	Autres agents financiers/agentes financières	2154	Arpenteurs-géomètres/arpenteuses-géomètres
		2161	Mathématiciens/mathématiciennes, statisticiens/statisticiennes et actuaires

2171	Analystes et consultants/consultantes en informatique	4143	Conseillers/conseillères d'orientation et conseillers/conseillères en information scolaire et professionnelle
2172	Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données	4151	Psychologues
2173	Ingénieurs/ingénieures en logiciel	4152	Travailleurs sociaux/travailleuses sociales
2174	Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	4153	Conseillers familiaux/conseillères familiales, conseillers matrimoniaux/conseillères matrimoniales et personnel assimilé
2175	Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web	4154	Ministres du culte
3111	Médecins spécialistes	4155	Agents/agentes de probation et de libération conditionnelle et personnel assimilé
3112	Omnipraticiens/omnipraticiennes et médecins en médecine familiale	4161	Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en sciences naturelles et appliquées
3113	Dentistes	4162	Économistes, recherchistes et analystes des politiques économiques
3114	Vétérinaires	4163	Agents/agentes de développement économique, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en marketing
3121	Optométristes	4164	Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en politiques sociales
3122	Chiropraticiens/chiropraticiennes	4165	Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en politiques de la santé
3123	Autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	4166	Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en politiques de l'enseignement
3131	Pharmaciens/pharmaciennes	4167	Superviseurs/superviseuses et experts-conseils/expertes-conseils en programmes de sports, de loisirs et de conditionnement physique
3132	Diététistes et nutritionnistes	4168	Agents/agentes de programme de l'administration publique
3141	Audiologistes et orthophonistes	4169	Autres professionnels/professionnelles des sciences sociales, n.c.a.
3142	Physiothérapeutes	5111	Bibliothécaires
3143	Ergothérapeutes	5112	Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices
3144	Autres professionnels/professionnelles en thérapie et en évaluation	5113	Archivistes
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/professeuses 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		

5121	Auteurs/auteures, rédacteurs/ rédactrices et écrivains/écrivaines	2231	Technologues et techniciens/ techniciennes en génie civil
5122	Réviseurs/révisseuses, rédacteurs- révisseurs/rédactrices-révisseuses et chefs du service des nouvelles	2232	Technologues et techniciens/ techniciennes en génie mécanique
5123	Journalistes	2233	Technologues et techniciens/ techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication
5124	Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications	2234	Estimateurs/estimatrices en construction
5125	Traducteurs/traductrices, terminologues et interprètes	2241	Technologues et techniciens/ techniciennes en génie électronique et électrique
5131	Producteurs/productrices, réalisateurs/ réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	2242	Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens de consommation)
5132	Chefs d'orchestre, compositeurs/ compositrices et arrangeurs/ arrangeuses	2243	Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels
5133	Musiciens/musiciennes et chanteurs/chanteuses	2244	Mécaniciens/mécaniciennes, techniciens/techniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'avionique et d'instruments et d'appareillages électriques d'aéronefs
5134	Danseurs/danseuses	2251	Technologues et techniciens/ techniciennes en architecture
5135	Acteurs/actrices et comédiens/comédiennes	2252	Designers industriels/designers industrielles
5136	Peintres, sculpteurs/sculpteuses et autres artistes des arts visuels	2253	Technologues et techniciens/ techniciennes en dessin
4. Personnel semi-professionnel et technique			
2211	Technologues et techniciens/ techniciennes en chimie	2254	Technologues et techniciens/ techniciennes en arpentage et en techniques géodésiques
2212	Technologues et techniciens/ techniciennes en géologie et en minéralogie	2255	Technologues et techniciens/ techniciennes en cartographie et personnel assimilé
2213	Techniciens/techniciennes en météorologie	2261	Vérificateurs/vérificatrices et essayers/essayeuses des essais non-destructifs
2221	Technologues et techniciens/ techniciennes en biologie	2262	Inspecteurs/inspectrices d'ingénierie et officiers/officières de réglementation
2222	Inspecteurs/inspectrices des produits agricoles et de la pêche	2263	Inspecteurs/inspectrices de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail
2223	Technologues et techniciens/ techniciennes en sciences forestières	2264	Inspecteurs/inspectrices en construction
2224	Techniciens/techniciennes du milieu naturel et de la pêche	2271	Pilotes, navigateurs/navigatrices et instructeurs/instructrices de pilotage du transport aérien
2225	Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture		

2272	Spécialistes du contrôle de la circulation aérienne et personnel assimilé	3233	Infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires
2273	Officiers/officières de pont du transport par voies navigables	3234	Ambulanciers/ambulancières et autre personnel paramédical
2274	Officiers mécaniciens/officières mécaniciennes du transport par voies navigables	3235	Autre personnel technique en thérapie et en diagnostic
2275	Contrôleurs/contrôleuses de la circulation ferroviaire et régulateurs/régulatrices de la circulation maritime	4211	Techniciens/techniciennes juridiques et personnel assimilé
2281	Opérateurs/opératrices en informatique, opérateurs/opératrices réseau et techniciens/techniciennes Web	4212	Travailleurs/travailleuses des services communautaires et sociaux
2282	Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	4213	Conseillers/conseillères en emploi
2283	Évaluateurs/évaluatrices de logiciels et de systèmes informatiques	4214	Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance
3211	Technologues médicaux/technologues médicales et assistants/assistantes en anatomopathologie	4215	Éducateurs spécialisés/éducatrices spécialisées
3212	Techniciens/techniciennes de laboratoire médical	4216	Autres instructeurs/instructrices
3213	Technologues et techniciens/techniciennes en santé animale	4217	Autre personnel relié à la religion
3214	Inhalothérapeutes et perfusionnistes cardio-vasculaires et technologues cardio-pulmonaires	5211	Techniciens/techniciennes et assistants/assistantes dans les bibliothèques et les services d'archives
3215	Technologues en radiation médicale	5212	Personnel technique des musées et des galeries d'art
3216	Technologues en échographie	5221	Photographes
3217	Technologues en cardiologie	5222	Cadreur/cadreur de films et cadreur/cadreur vidéo
3218	Technologues en électroencéphalographie et autres technologues du diagnostic, n.c.a	5223	Techniciens/techniciennes en graphisme
3219	Autres technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé (sauf soins dentaires)	5224	Techniciens/techniciennes en radiotélédiffusion
3221	Denturologistes	5225	Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo
3222	Hygiénistes et thérapeutes dentaires	5226	Autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène
3223	Technologues et techniciens/techniciennes dentaires et auxiliaires dans les laboratoires dentaires	5227	Personnel de soutien du cinéma, de la radiotélédiffusion et les arts de la scène
3231	Opticiens/opticiennes d'ordonnances	5231	Annonces/annonceuses et autres communicateurs/communicatrices de la radio et de la télévision
3232	Sages-femmes et praticiens/praticiennes des médecines douces	5232	Autres artistes de spectacle
		5241	Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices
		5242	Designers d'intérieur

5243	Ensembliers/ensemblières de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	7213	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en tuyauterie
5244	Artisans/artisanes	7214	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du formage, façonnage et montage des métaux
5245	Patronniers/patronnières de produits textiles, d'articles en cuir et en fourrure	7215	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en charpenterie
5251	Athlètes	7216	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en mécanique
5252	Entraîneurs/entraîneuses	7217	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes de construction lourde
5253	Arbitres et officiels/officielles de sports	7218	Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé
5254	Animateurs/animatrices et responsables de programmes de sports et de loisirs	7219	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des autres métiers de la construction et des services de réparation et d'installation
5. Surveillants		7221	Surveillants/surveillantes des opérations du transport ferroviaire
1211	Superviseurs/superviseuses de commis de bureau et de soutien administratif	7222	Surveillants/surveillantes du transport routier et du transport en commun
1212	Superviseurs/superviseuses de commis de finance et d'assurance	8211	Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière
1213	Superviseurs/superviseuses de commis de bibliothèque, de correspondanciers et d'autres commis à l'information	8221	Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et des carrières
1214	Surveillants/surveillantes de services postaux et de messageries	8222	Surveillants/surveillantes du forage et des services reliés à l'extraction de pétrole et de gaz
1215	Superviseurs/superviseuses de commis à la transcription, à la distribution et aux horaires	8251	Exploitants/exploitantes agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles
6211	Superviseurs/superviseuses – commerce de détail	8252	Entrepreneurs/entrepreneuses et gestionnaires des services agricoles
6212	Superviseurs/superviseuses des services alimentaires	8253	Surveillants/surveillantes d'exploitations agricoles et ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans l'élevage du bétail
6213	Gouvernants principaux/gouvernantes principales d'hôtel ou d'établissement	8254	Propriétaires-exploitants/propriétaires-exploitantes et gestionnaires de pépinières et de serres
6214	Surveillants/surveillantes du blanchissage et du nettoyage à sec	8255	Entrepreneurs/entrepreneuses et gestionnaires de l'aménagement paysager et de l'entretien des terrains
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		

- 8256 Surveillants/surveillantes de l'aménagement paysager et de l'horticulture
- 8257 Propriétaires-exploitants/propriétaires-exploitantés 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 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/exploitantés de silos à grains
- 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)	7265	Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser
6262	Pompiers/pompières	7266	Forgerons/forgeronnes et monteurs/monteuses de matrices
6271	Coiffeurs/coiffeuses et barbiers/barbières	7271	Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières
6272	Directeurs/directrices de funérailles et embaumeurs/embaumeuses	7272	Ébénistes
9. Travailleurs qualifiés et artisans		7281	Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnes
7231	Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	7282	Finisseurs/finisseuses de béton
7232	Outils-ajusteurs/outilleuses-ajusteuses	7283	Carreleurs/carreleuses
7241	Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels et de réseaux-électriques)	7284	Plâtriers/plâtrières, latteurs/latteuses et poseurs/poseuses de systèmes intérieurs
7242	Électriciens industriels/électriciennes industrielles	7291	Couvreurs/couvreuses et poseurs/poseuses de bardeaux
7243	Électriciens/électriciennes de réseaux électriques	7292	Vitriers/vitrières
7244	Monteurs/monteuses de lignes électriques et de câbles	7293	Calorifugeurs/calorifugeuses
7245	Monteurs/monteuses de lignes et de câbles de télécommunications	7294	Peintres et décorateurs/décoratrices
7246	Installateurs/installatrices et réparateurs/réparatrices de matériel de télécommunications	7295	Poseurs/poseuses de revêtements d'intérieur
7247	Techniciens/techniciennes en montage et en entretien d'installations de câblodistribution	7311	Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles (sauf l'industrie du textile)
7251	Plombiers/plombières	7312	Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd
7252	Tuyauteurs/tuyauteuses, monteurs/monteuses d'appareils de chauffage et monteurs/monteuses de gicleurs	7313	Mécaniciens/mécaniciennes en réfrigération et en climatisation
7253	Monteurs/monteuses d'installations au gaz	7314	Réparateurs/réparatrices de wagons
7261	Tôliers/tôlières	7315	Mécaniciens/mécaniciennes et contrôleurs/contrôleuses d'aéronefs
7262	Chaudronniers/chaudronnières	7316	Ajusteurs/ajusteuses de machines
7263	Assembleurs/assembleuses et ajusteurs/ajusteuses de plaques et de charpentes métalliques	7317	Mécaniciens/mécaniciennes et monteurs/monteuses de machines dans l'industrie du textile
7264	Monteurs/monteuses de charpentes métalliques	7318	Constructeurs/constructrices et mécaniciens/mécaniciennes d'ascenseurs
		7321	Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus
		7322	Débosselleurs/débosselleuses et réparateurs/réparatrices de carrosserie
		7331	Installateurs/installatrices de brûleurs à l'huile et à combustibles solides

- | | | | |
|------|--|------|--|
| 7332 | Réparateurs/réparatrices d'appareils électroménagers | 8261 | Capitaines et officiers/officières de bateaux de pêche |
| 7333 | Électromécaniciens/électromécaniciennes | 8262 | Patrons/patronnes de bateaux de pêche et pêcheurs indépendants/pêcheuses indépendantes |
| 7334 | Mécaniciens/mécaniciennes de motocyclettes et personnel assimilé | 9231 | Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle et de conduite de procédés industriels dans le traitement des métaux et des minerais |
| 7335 | Mécaniciens/mécaniciennes de petits moteurs et autres équipements | 9232 | Opérateurs/opératrices de salle de commande centrale dans le raffinage du pétrole et le traitement du gaz et des produits chimiques |
| 7341 | Tapissiers-garnisseurs/tapissières-garnisseuses | 9233 | Opérateurs/opératrices au contrôle de la réduction en pâte des pâtes et papiers |
| 7342 | Tailleurs/tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes | 9234 | Opérateurs/opératrices au contrôle de la fabrication du papier et du couchage |
| 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 | | |

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/commiss-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.
- 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	8431	Ouvriers/ouvrières agricoles
7414	Chauffeurs-livreurs/chauffeuses-livreuses – services de livraison et de messagerie	8432	Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres
7421	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)	8441	Matelots de pont sur les bateaux de pêche
7422	Conducteurs/conductrices de machinerie d'entretien public	8442	Chasseurs/chasseuses et trappeurs/trappeuses
7431	Mécaniciens/mécaniciennes de gare de triage du transport ferroviaire	9411	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais
7432	Ouvriers/ouvrières à l'entretien de la voie ferrée	9412	Mouleurs/mouleuses, noyauteurs/noyauteuses et fondeurs/fondeuses de métaux dans les aciéries
7433	Matelots de pont du transport par voies navigables	9413	Opérateurs/opératrices de machines à former et à finir le verre et coupeurs/coupeuses de verre
7434	Matelots de salle des machines du transport par voies navigables	9414	Opérateurs/opératrices de machines dans le façonnage et la finition des produits en béton, en argile ou en pierre
7435	Personnel des écluses et des bacs à câble	9415	Contrôleurs/contrôleuses et essayeurs/essayeuses dans la transformation des métaux et des minerais
7436	Propriétaires-exploitants/propriétaires-exploitantes de bateau à moteur	9421	Opérateurs/opératrices d'installations de traitement des produits chimiques
7437	Agents/agentes de piste dans le transport aérien	9422	Opérateurs/opératrices de machines de traitement des matières plastiques
7441	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	9423	Opérateurs/opératrices de machines de transformation du caoutchouc et personnel assimilé
7442	Personnel d'entretien des canalisations d'eau et de gaz	9424	Opérateurs/opératrices d'installations de l'assainissement de l'eau et du traitement des déchets
7443	Préposés/préposées à la pose et à l'entretien des pièces mécaniques d'automobiles	9431	Opérateurs/opératrices de machines à scier dans les scieries
7444	Fumigateurs/fumigatrices et préposés/préposées au contrôle de la vermine	9432	Opérateurs/opératrices de machines dans les usines de pâte à papier
7445	Autres réparateurs/réparatrices	9433	Opérateurs/opératrices de machines dans la fabrication et finition du papier
7451	Débardeurs/débardeuses	9434	Autres opérateurs/opératrices de machines dans la transformation du bois
7452	Manutentionnaires	9435	Opérateurs/opératrices de machines à façonner le papier
8411	Personnel d'entretien et de soutien des mines souterraines	9436	Classeurs/classeuses de bois d'œuvre et autres vérificateurs/vérificatrices et classeurs/classeuses dans la transformation du bois
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		

9441	Opérateurs/opératrices de machines de préparation de fibres textiles et de filés	9474	Développeurs/développeuses de films et de photographies
9442	Tisseurs/tisseuses, tricoteurs/tricoteuses et autres opérateurs/opératrices de machines textiles	9481	Monteurs/monteuses d'aéronefs et contrôleurs/contrôleuses de montage d'aéronefs
9443	Teinturiers/teinturières et finisseurs/finisseuses de produits textiles	9482	Assembleurs/assembleuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/vérificatrices de véhicules automobiles
9444	Contrôleurs/contrôleuses de la qualité, trieurs/trieuses et échantillonneurs/échantillonneuses de produits textiles	9483	Assembleurs/assembleuses, monteurs/monteuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/vérificatrices de matériel électronique
9451	Opérateurs/opératrices de machines à coudre industrielles	9484	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses dans la fabrication de matériel, d'appareils et d'accessoires électriques
9452	Coupeurs/coupeuses de tissu, de fourrure et de cuir	9485	Assembleurs/assembleuses, monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses dans la fabrication de transformateurs et de moteurs électriques industriels
9453	Ouvriers spécialisés/ouvrières spécialisées dans le traitement du cuir et des peaux	9486	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de matériel mécanique
9454	Contrôleurs/contrôleuses et essayeurs/essayeuses dans la confection d'articles en tissu, en cuir et en fourrure	9487	Opérateurs/opératrices de machines et contrôleurs/contrôleuses dans la fabrication d'appareils électriques
9461	Opérateurs/opératrices de machines de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons	9491	Monteurs/monteuses de bateaux et contrôleurs/contrôleuses de montage de bateaux
9462	Bouchers industriels/bouchères industrielles, dépeceurs-découpeurs/dépeceuses-découpeuses de viande, préparateurs/préparatrices de volaille et personnel assimilé	9492	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses de meubles et d'accessoires
9463	Ouvriers/ouvrières dans les usines de conditionnement du poisson	9493	Monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses d'autres produits en bois
9464	Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement du tabac	9494	Vernisseurs/vernisseuses en finition et en réparation de meubles
9465	Échantillonneurs/échantillonneuses et trieurs/trieuses dans la transformation des aliments et des boissons	9495	Assembleurs/assembleuses, finisseurs/finisseuses et contrôleurs/contrôleuses de produits en plastique
9471	Opérateurs/opératrices de machines à imprimer	9496	Peintres et enduiseurs/enduiseuses – secteur industriel
9472	Photograpeurs-clicheurs/photograpeuses-clicheuses, photograpeurs-reporters/photograpeuses-reportreuses et autre personnel de pré-mise en train	9497	Opérateurs/opératrices d'équipement de métallisation et de galvanisation et personnel assimilé
9473	Opérateurs/opératrices de machines à relier et de finition	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

Section III – Méthodologie de notation

La notation des employeurs³ vise à :

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

Veillez noter que la portée de la notation des employeurs est limitée comparée à celle des vérifications approfondies menées par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). C'est à la CCDP qu'il incombe de vérifier si les employeurs s'acquittent de leurs obligations en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (articles 5, 9 à 15 et 17).

La méthodologie comporte les éléments suivants :

- Six indicateurs reflétant la représentation, la concentration, l'écart salarial, les recrutements, les promotions et les cessations de fonctions;
- Une note alphabétique (A, B, C, D ou Z) déterminée par la somme des six indicateurs pour chacun des groupes désignés.

Notation et indicateurs de rendement

La notation consiste à regrouper les six indicateurs en une valeur unique. Il s'agit d'une mesure quantitative de performance fondée sur les données fournies par les employeurs et sur les données du Recensement concernant la population active. Une valeur de 1 à 16 (1 étant le résultat le plus faible) est

assignée à chaque groupe désigné au sein de l'effectif d'un employeur. D'après les méthodes statistiques normalisées, des poids sont attribués aux diverses données pour ensuite être combinés afin d'obtenir une note globale.

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

Une bonne performance correspondrait aux conditions suivantes :

³ Veillez noter que RHDCC a mis au point des outils afin d'aider les employeurs à calculer leur notation. Pour les obtenir, veuillez communiquer avec la coordonnatrice des communications au (819) 953-7495.

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

Indicateur 1 – Représentation

L'indicateur 1 mesure la représentation d'un groupe désigné dans l'effectif de l'employeur par rapport à sa disponibilité de chacun des groupes désignés sur le marché du travail. Les données sur la disponibilité servent de point de référence externe à l'employeur et sont calculées d'après les données du Recensement pour les provinces et les régions métropolitaines de recensement (RMR) dans lesquelles l'employeur a des salariés.

Barème pour l'indicateur 1

Pour cet indicateur, les points accordés varient entre 0 et 4, selon le cas :

- Une représentation correspondant à 90 % ou plus de la disponibilité sur le marché du travail obtient 4 points;
- Une représentation entre 75 % et 89 % de la disponibilité obtient 3 points.

- Une représentation entre 65 % et 74 % de la disponibilité obtient 2 points.
- Une représentation entre 50 % et 64 % de la disponibilité obtient 1 point.
- Une représentation inférieure à 50 % de la disponibilité sur le marché du travail n'obtient aucun point.

Exemple :

Au sein des Lignes aériennes East Coast, les femmes représentent 40 % de l'effectif de l'employeur, tandis que la disponibilité des femmes sur le marché du travail est de 45 %. Le ratio de représentativité est donc de 89 % ($40 / 45 \times 100 \% = 89 \%$) et l'employeur obtient 3 points.

Indicateur 2 – Concentration

L'indicateur 2 évalue dans quelle mesure les groupes désignés ont une représentation équitable dans les 14 catégories professionnelles. L'objectif est de déterminer si les membres d'un groupe désigné sont plutôt concentrés dans des types d'emplois qui, par exemple, offrent des salaires inférieurs et moins de chances d'avancement.

Indice d'équité

La notation de l'indicateur 2 se base sur l'Indice d'équité qui se calcule en attribuant un poids numérique de 1 à 6 à chacune des 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) tel qu'indiqué au tableau à la page suivante.

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

RHDCC calcule ensuite l'Indice d'équité (IE) comme suit :

$$IE = \text{PMGD} / \text{PEE} \times 100 \%$$

- où le poids des membres du groupe désigné (PMGD) est :

$$\text{PMGD} = (\text{Somme} (\text{CPÉME} \times \text{Membres de GD dans chaque CPÉME})) \div (\text{Somme Membres de GD})$$

- où le poids de l'effectif de l'employeur (PEE) est :

$$\text{PEE} = (\text{Somme} (\text{CPÉME} \times \text{salariés dans chaque PÉME})) \div (\text{Somme salariés})$$

L'indice d'un groupe désigné équitablement réparti est de 100 %. Un indice inférieur à 100 % révèle que le groupe est davantage présent dans les catégories professionnelles inférieures. Plus l'indice est faible, plus le groupe désigné est concentré dans les catégories professionnelles inférieures de l'effectif de l'employeur.

Barème pour l'indicateur 2

Pour cet indicateur, les points accordés varient entre 0 et 3 points, selon le cas :

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

Exemple :

L'Entreprise Thrifty Trust emploie 100 travailleurs dont 75 femmes. La répartition des salariés parmi les CPÉME se lit comme suit :

Catégories professionnelles	Total	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	4	3	1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7	5	2
Professionnels	0	0	0
Personnel semi-professionnel et technique	0	0	0
Surveillants	9	6	3
Contremaîtres	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0
Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0
Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0
Personnel de bureau	80	11	69
Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0
Autre personnel de la vente et des services	0	0	0
Autres travailleurs manuels	0	0	0
Nombre total de salariés	100	25	75

D'après ces chiffres, la valeur pondérée des femmes et du total des salariés dans chaque CPÉME serait :

Catégories professionnelles	Valeur	Total	Femmes
Cadres supérieurs	6	24	6
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	35	10
Professionnels	4	0	0
Personnel semi-professionnel et technique	3	0	0
Surveillants	3	27	9
Contremaîtres	3	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	3	0	0
Personnel spécialisé de la vente et des services	3	0	0
Travailleurs qualifiés et artisans	3	0	0
Personnel de bureau	2	160	138
Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	0
Travailleurs manuels spécialisés	2	0	0
Autre personnel de la vente et des services	1	0	0
Autres travailleurs manuels	1	0	0
Somme des valeurs pondérées		246	163
Nombre d'employés		100	75
Poids de l'effectif total et du groupe désigné (Femmes)		2,46	2,17

L'Indice d'équité pour les femmes au sein de l'Entreprise Thrifty Trust serait 88 % ($2,17 / 2,46 \times 100 \% = 0,88 \times 100 \%$) et l'employeur recevrait 2 points pour les femmes dans cet indicateur.

Indicateur 3 – Écart salarial

L'indicateur 3 compare les salaires moyens des membres des groupes désignés pour un travail à plein temps à ceux de l'effectif de

l'employeur. L'objectif est de déterminer la répartition des membres des groupes désignés parmi les échelles de rémunération, afin d'évaluer dans quelle mesure leurs salaires diffèrent de ceux de l'ensemble de l'effectif.

La méthodologie pour cet indicateur est semblable à celle de l'indicateur 2. Différents poids sont attribués aux échelles de rémunérations suivantes :

- 50 000 \$ et plus – poids de 3,
- 30 000 \$ à 49 999 \$ – poids de 2, et
- Moins de 30 000 \$ – poids de 1.

Exemple :

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

- Pour chacune des trois échelles de rémunération (colonne 1), la valeur pondérée (colonne 2) est multipliée par le pourcentage de représentation des membres du groupe désigné (colonne 3). Les résultats de cette multiplication sont indiqués dans la colonne 3, et sont additionnés à la dernière ligne.
- Ces étapes sont répétées pour chacun des groupes désignés, ainsi que pour l'effectif de l'employeur.
- On compare le résultat total obtenu pour le groupe désigné au résultat total de l'effectif de l'employeur.

Échelle de rémunération	Poids	Groupe désigné		Effectif de l'employeur	
		Pourcentage de représentation	Valeur pondérée	Pourcentage de représentation	Valeur pondérée
50 000 \$	3	29 %	0,87	30 %	0,9
30 000 \$ à 49 999 \$	2	55 %	1,10	60 %	1,2
Moins de 30 000 \$	1	16 %	0,16	10 %	0,1
Total		100 %	2,13	100 %	2,20

Ratio = Somme (Valeur pondérée pour le groupe désigné) ÷ Somme (Valeur pondérée pour l'effectif de l'employeur) × 100 %

Ratio = 2,13 / 2,20 × 100 % = 96,8 %

Barème pour l'indicateur 3

Pour cet indicateur, les points accordés varient entre 0 et 3. Si la valeur obtenue pour le groupe désigné est :

- Au moins 90 % de la valeur obtenue pour l'effectif de l'employeur, l'entreprise obtient 3 points pour sa notation à l'égard du groupe désigné;
- Entre 65 % et 89 % de la valeur obtenue pour l'effectif de l'employeur, l'entreprise obtient 2 points pour le groupe désigné;
- Entre 50 % et 64 % de la valeur obtenue pour l'effectif de l'employeur, l'entreprise obtient 1 point pour le groupe désigné;
- Inférieur à 50 %, l'entreprise n'obtient aucun point.

Indicateur 4 – Recrutements

Cet indicateur mesure les recrutements de membres des groupes désignés comparativement à leur disponibilité sur le marché du travail. On compare le pourcentage

des membres d'un groupe désigné parmi toutes les personnes recrutées par un employeur à la disponibilité du groupe désigné sur le marché du travail⁴.

Exemple :

D'après son rapport, la société *Power Grain* a recruté 250 salariés, dont 110 femmes, durant l'année sur laquelle porte le rapport. La disponibilité des femmes sur le marché du travail est de 46 %. Ces chiffres permettent de calculer le pourcentage de femmes recrutées :

$$110 / 250 \times 100 \% = 44 \%$$

On divise ce résultat par sa disponibilité sur le marché du travail :

$$44 \% / 46 \% \times 100 \% = 96 \%$$

Barème pour l'indicateur 4

Pour cet indicateur, les points accordés varient entre 0 et 2. Cette société obtient :

- 2 points si le résultat est de 90 % ou plus;
- 1 point si le résultat est entre 50 % et 89 %;
- Aucun point si le résultat est inférieur à 50 %.

Indicateur 5 – Promotions

Cet indicateur permet de savoir si les groupes désignés obtiennent une part équitable des promotions. Le nombre de promotions tend à diminuer à mesure que les gens montent dans la hiérarchie de l'entreprise, mais les divers types de promotions ont des impacts différents sur le plan de la rémunération et du statut au

⁴ Cette comparaison est établie en fonction de la branche d'activité dans laquelle l'employeur opère. Par exemple, si l'employeur opère dans l'industrie du transport ferroviaire, RHDCC compare seulement les recrutements de l'employeur à la disponibilité sur le marché du travail de cette branche d'activité.

sein de l'entreprise. Pour corriger ce biais, on utilise la même méthodologie que pour l'indicateur 2.

Barème pour l'indicateur 5

Pour cet indicateur, les points accordés varient entre 0 et 2. Pour un résultat de :

- 90 % ou plus, l'entreprise obtient 2 points pour sa notation;
- 50 % à 89 %, l'entreprise obtient 1 point;
- Moins de 50 %, l'entreprise n'obtient aucun point.

Indicateur 6 – Cessations de fonctions

L'indicateur 6 détermine si les groupes désignés sont désavantagés sur le plan des cessations d'emploi. On s'attend à ce que les groupes désignés ne soient pas exagérément désavantagés par rapport aux autres salariés. L'approche méthodologique pour cet indicateur est semblable à celles des indicateurs 2 et 5.

Barème pour l'indicateur 6

Pour cet indicateur, les points accordés varient entre 0 et 2. Un ratio de cessations de fonctions :

- De 90 % ou plus obtient aucun point;
- Entre 50 % et 89 % obtient 1 point;
- De moins de 50 % obtient 2 points.

Résultat total de la notation

On additionne les points attribués aux indicateurs 1 à 6 pour évaluer les résultats quantitatifs de l'employeur. Le maximum

possible pour la notation est de 16 points (100 %). Une note alphabétique est attribuée à chaque résultat, c'est-à-dire qu'un résultat entre 13 et 16 est noté « A », un résultat de 11 ou 12 est noté « B », un résultat entre 8 et 10 est noté « C » et un résultat entre 1 et 7 est noté « D ». Lorsqu'un employeur compte moins de 10 salariés à plein temps dans un groupe désigné, la note est suivie d'un astérisque (p. ex. B*).

Situations spéciales

Absence de représentation

Lorsqu'une entreprise ne déclare aucun membre d'un certain groupe désigné dans son effectif, elle obtient un « Z » pour ce groupe. Cependant, cela ne s'applique pas aux nouveaux employeurs qui doivent soumettre un rapport en fonction du genre seulement.

Absence d'activité

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

Petits nombres

Lorsque les nombres déclarés pour un groupe désigné sont très petits (moins de cinq salariés), le calcul tiendra compte seulement des indicateurs pour lesquels la présence du groupe désigné est plus importante.

SOMMAIRE DES NOTATIONS ET RÉSULTATS – RÉSULTATS DE LA NOTATION			
Nombres significatifs		Absence d'activité et petits nombres	
Note	Indicateur 1 à 6	Indicateurs (1-3) calculés	Indicateurs 1 à 3 plus un parmi les indicateurs 4 à 6
A	13-16	8-10	10-12
B	11-12	7	9
C	8-10	5-6	6-8
D	1-7	1-4	1-5

SOMMAIRE DES NOTATIONS ET RÉSULTATS – INTERPRÉTATION DE LA NOTATION POUR UN GROUPE DÉSIGNÉ		
Note	Indice	Interprétation
A	~ 80-100	Très bonne performance pour les six indicateurs.
B	~ 70-79	Bonne performance
C	~ 60-69	Performance moyenne ou inférieure à la moyenne
D	<60	Performance médiocre
Z	0	L'effectif de l'employeur ne compte aucun membre de ce groupe désigné

SOMMAIRE DES NOTATIONS ET RÉSULTATS DE LA NOTATION – EXEMPLE DE NOTATION POUR UN GROUPE DÉSIGNÉ		
Indicateur	Points obtenus	Maximum de points
Répresentation	2	4
Concentration	2	3
Écart salarial	2	3
Recrutements	2	2
Promotions	1	2
Cessations de fonctions	2	2
Total	11	16
Notation	11 sur 16	B

SOMMAIRE DES NOTATIONS ET RÉSULTATS DE LA NOTATION – NOTATION DES EMPLOYEURS					
Nom de l'employeur	Nombre de salariés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Air Waves	485	B	C	D	D
Réseaux Sirius	1 327	C	B	B	A
Équipements Condor	341	A	B	A	A
International Traders	3 122	A	A	B	C

Section IV – Méthodologie de l'indice de conformité du rapport (ICR)

L'indice de conformité du rapport (ICR) indique sommairement dans quelle mesure l'employeur s'est acquitté de ses obligations en matière de présentation de rapports. Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les employeurs ont les obligations suivantes en matière de rapport :

- 1) Soumettre un rapport au plus tard le 1^{er} juin, dans lequel on retrouve de l'information sur l'année civile précédente;
- 2) Soumettre de l'information complète et exacte sur leurs effectifs visés par la Loi;
- 3) Rendre compte des mesures prises pour réaliser l'équité en matière d'emploi;

- 4) Rendre compte des résultats obtenus; et
- 5) Rendre compte des consultations tenues avec les représentants des employés.

Afin de reconnaître ces obligations, RHDCC accorde un point par obligation accomplie.

Lorsqu'il manque des éléments au rapport, le personnel de RHDCC en avise les employeurs. Ces derniers ont la possibilité de modifier leur rapport et d'y inclure les éléments manquants.

Exemples de barème

L'employeur X a présenté le 30 mai un rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi dont un compte rendu narratif comportant des mesures, résultats et consultations. Le compte rendu narratif explique aussi pourquoi l'effectif de sa succursale québécoise est passé de 150 à 20 employés (« Seul le personnel administratif est resté au Québec, les autres employés ont été transférés à l'administration centrale ») et pourquoi son effectif total est passé de 1 100 à 2 900 employés (« L'employeur X a acquis deux autres entreprises durant l'année civile, soit ... »)

Cet employeur obtient le maximum de 5 points pour l'ICR.

L'employeur Y a soumis son rapport le 15 juin. Le compte rendu narratif comporte des mesures et des résultats mais ne fait aucunement mention des consultations. La partie statistique comporte des écarts importants par rapport aux données de l'année précédente et ces écarts ne sont pas expliqués dans le compte rendu narratif. Cet employeur obtient 2 points pour l'ICR et perd 3 points en raison :

- *de ne pas avoir respecté l'échéance du 1^{er} juin telle qu'imposée par la Loi;*
- *de ne pas avoir rendu compte des consultations;*
- *de ne pas avoir expliqué les écarts relevés dans la partie statistique du rapport.*

Section V – Vérification des écarts d'une année à l'autre

Comment garantir la conformité?

Chaque année, les employeurs de compétence fédérale comptant 100 salariés ou plus doivent soumettre un rapport sur l'équité en matière d'emploi. Afin de garantir l'exactitude des données, le rapport actuel de l'employeur est comparé au rapport qu'il avait soumis l'année précédente. Plus précisément, RHDCC calcule l'écart numérique entre les deux rapports pour chaque catégorie professionnelle et chaque groupe désigné. Ces écarts sont calculés en prenant les chiffres figurant dans le rapport actuel, en soustrayant les embauches et en additionnant les cessations de fonctions. En théorie, le résultat de ce calcul devrait égaler les chiffres de l'année précédente. Dans le cas où les chiffres varient de façon significative et que l'on ne retrouve aucune explication dans le compte rendu narratif, un analyste de RHDCC communiquera avec l'employeur afin d'obtenir des clarifications.

De façon générale, les écarts peuvent s'expliquer par les facteurs suivants :

- Salariés en congé de longue durée
- Salariés en poste à l'étranger
- Grèves ou lock-outs
- Reclassification de catégories professionnelles
- Promotions
- Mouvement entre les catégories professionnelles
- Mouvement entre les statuts plein temps, temps partiel et temporaire
- Changement dans la structure organisationnelle

Afin de simplifier le processus de vérification, les employeurs doivent inclure les explications des écarts significatifs d'un rapport à l'autre dans leur compte rendu narratif.

RHDCC a mis au point des outils pour aider les employeurs à calculer et à expliquer leurs écarts. Ces outils sont disponibles en communiquant avec la coordonnatrice des communications au (819) 953-7495.