

1996 Employment Equity Data Report (Release No. 2)

Manual

Report Prepared by: Data Development
Labour Standards and Workplace Equity
Labour Branch
Human Resources Development Canada
Date: June 1999

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION	3
BEFORE GETTING STARTED	5
CD-ROM INSTRUCTIONS	7
DATA HIGHLIGHTS	9
WOMEN	10
ABORIGINAL PEOPLES	13
MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES	16
PERSONS WITH DISABILITIES	19
TECHNICAL NOTES	23
GENERAL	23
WOMEN	23
ABORIGINAL PEOPLES	24
MEMBERS OF VISIBLE MINORITIES	26
PERSONS WITH DISABILITIES	28
SPECIAL NOTES ON CONFIDENTIALITY AND RANDOM ROUNDING	33
DATA VARIABLES	35
CENSUS METROPOLITAN AREAS (CMAS)	35
NATIONAL OCCUPATIONAL CLASSIFICATION (NOC)	35
EMPLOYMENT EQUITY OCCUPATIONAL GROUPS	37
HIGHEST LEVEL OF SCHOOLING	39
MAJOR FIELD OF STUDY	39
POPULATION	39
WORKFORCE	40
QUESTIONS AND ANSWERS	41
APPENDIX A: TOTAL ABORIGINAL POPULATION	47
APPENDIX B: INCOMPLETELY ENUMERATED INDIAN RESERVES AND INDIAN SETTLEMENTS	48
APPENDIX C: EMPLOYMENT EQUITY OCCUPATIONAL GROUPS AND THEIR CORRESPONDING UNIT GROUPS (1990 NOC)	50

APPENDIX D: EMPLOYMENT EQUITY OCCUPATIONAL GROUP DEFINITIONS	62
APPENDIX E: CENSUS METROPOLITAN AREAS (CMAS) AND THEIR CENSUS SUBDIVISION COMPONENTS	65
APPENDIX F: LIST OF TABLES	71
APPENDIX G: DATA VARIABLES	74
APPENDIX H: REGIONAL WORKPLACE EQUITY OFFICERS	78
APPENDIX I: MAPS OF CANADA AND THE 25 CENSUS METROPOLITAN AREAS	79

Introduction

Employment Equity Act and Regulations

Background

Since the release of the 1991 Employment Equity Data Report, the new *Employment Equity Act* received royal assent on December 15, 1995. The *Act* and *Regulations*, which came into effect on October 24, 1996, created a legislative framework for employment equity that applies to federally-regulated employers, the federal public sector, and employers covered under the Federal Contractors Program. When the new *Employment Equity Act* took effect, the preceeding 1986 *Act* and its accompanying *Regulations* were repealed.

Major Areas of Change Between the Old (1986) and the New (1995) *Act* are:

- Expanding coverage to include the federal public service, as well as public sector agencies and commissions. In addition, provisions were made to bring the Royal Canadian Mounted Police, the Canadian Armed Forces and the Canadian Security Intelligence Service under the *Act*.
- Giving the Canadian Human Rights Commission a mandate to verify and monitor employer compliance and provide for an employment equity review tribunal with the authority to enforce and ensure compliance - when needed - in both the private and public sectors.
- Ensuring that the obligations for the Federal Contractors Program are equivalent to those of employers covered under the *Act*.
- The new *Act* and *Regulations* clarify and elaborate on obligations which have been in place since 1985. It is important to note that there is only one major obligation under the new *Employment Equity Act* that did not exist before - the obligation to consult and collaborate with employee representatives.

Assistance

The Minister of Labour has published Guidelines in order to assist private sector employers in understanding their commitments under the new *Act* and *Regulations*. These Guidelines are intended to help employers, employee representatives and other interested parties to understand how to develop a workforce survey, conduct workforce analysis, and develop an employment equity plan. In addition, please note that consultation and training for private sector employers are offered by our Workplace Equity Officers (WEOS) who are located across Canada (See Appendix H).

Data-related Obligations

The data-related obligations of an employer have been outlined in sections 5 to 10 of the *Employment Equity Act*. These sections outline core employment equity obligations. The *Act* establishes the same core obligations on public and private sector employers for developing and implementing employment equity plans and programs. The employment equity *Regulations* provide clarity with respect to the collection of workforce information and the conduct of workforce analysis.

Employment Equity Data

The *Employment Equity Act* and *Regulations* seek to identify and remove barriers to the employment of the four designated groups and to ensure that these groups achieve a degree of employment which is, at least, equal to their representation in the workforce as defined by qualification, eligibility or geography.

In order to implement and evaluate employment equity programs, data are required by various labour market characteristics of the designated group population. First, in order to produce employment equity data, it was necessary to develop operational definitions of the four designated groups. Women and members of visible minorities were identified by direct questions in the 1996 Census. Aboriginal peoples were identified using three questions in the 1996 Census and persons with disabilities were identified using several questions contained in the 1991 Census and the 1991 Health Activity Limitation Survey (HALS). The Census questions can be found in the Technical Notes section of this manual.

Second, different types/levels of data must be examined by employers to determine whether they have established a truly representative workforce. These include comprehensive information on total population and workforce counts, detailed occupational information, and educational attainment for various geographical areas.

A federal committee coordinates activities related to the production of designated group data. The Inter-departmental Co-ordinating Committee on Employment Equity Data (comprising representatives from Human Resources Development Canada, Treasury Board Secretariat, Statistics Canada, the Canadian Human Rights Commission and the Public Service Commission) is responsible for co-ordinating and developing designated group data; their work is approved by a Steering Committee comprising of senior management.

Before Getting Started

There are four ways you can browse the tables included on the CD-ROM:

1. Adobe Acrobat Reader

This allows you to view the tables in Portable Document Format (PDF) files. Here are its characteristics:

- Need minimal training
- Easy to use
- Able to:
 - View
 - Navigate
 - Browse
 - Print
 - Copy (tables are not being formatted when pasted into spreadsheet)

2. Tab Delimited Text File (Table 5 only)

The tab delimited file contains text fields that are separated by tabs. The tab delimited text file is one of the most common types of unstructured sequential data file. Here are its characteristics:

- Easy to import and export into applications
- Can be used to input or output the data of a spreadsheet or database
- Not formatted

3. Microsoft Excel 97 Spreadsheet File Viewer

This allows you to view the Excel tables included in the CD-ROM. Here are its characteristics:

- Need minimal training
- Easy to use
- Able to:
 - View page layout
 - Navigate
 - Browse
 - Copy and control cell size
 - Print

Note: If you already have Excel 97, there is no need to install the Excel 97 Viewer since Excel 97 will allow you to open the Excel tables.

4. Beyond 20/20 Browser (by request only)

This allows you to view the Beyond 20/20 tables. Here are its characteristics:

- Need training but can be self-taught
- User-friendly
- Pivoting and nesting capabilities
- Multiple dimensions
- Able to:
 - view more than one dimension along rows and columns
 - view data from different perspective
 - switch dimensions
 - copy
 - print
 - make operations

CD-ROM Instructions

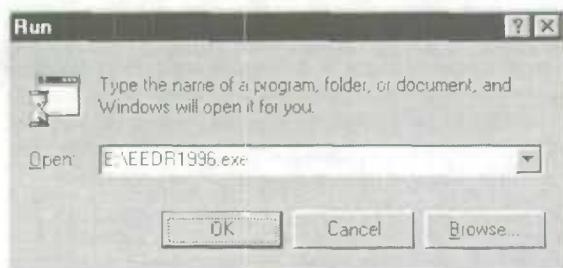
Please read all of the instructions and descriptions before you begin the installation process of the 1996 EEDR CD-ROM. This document provides (I) instructions on how to successfully install the CD-ROM, (II) instructions on browsing the files and (III), a description of the directories within the CD-ROM.

I. Installation Instructions

The following is step-by-step instructions to show you how to install the 1996 EEDR on your computer.

To begin, insert the 1996 EEDR CD-ROM into the CD-ROM drive. Then:

1. Click the "START" box, which appears at the bottom of your screen in Windows 95.
2. Then, click "RUN" and the following dialogue box will appear:



3. In order to access the CD in the drive, ensure that it is the CD-ROM drive that appears in the dialogue box. If not, scroll for the correct drive by selecting the "BROWSE" button and highlighting the appropriate drive.
4. Select the file "EEDR1996.exe" and then click on "OK" to execute the file. Simply follow the instructions on your screen to install the documents on the CD-ROM.

IMPORTANT: If you select "Custom" installation, "Utilities" must be selected.

II. Browsing the 1996 EEDR CD-ROM

To access the information from the 1996 EEDR CD-ROM after installation is completed follow the steps below.

1. Click "START" from the bottom left on your screen.
2. Choose "PROGRAM."
3. Choose "EEDR 1996 Release 2."

The directory "EEDR 1996 Release 2" contains tables, documents, and/or programs which are outlined in the next section.

III. Directories

Each file name within a directory is listed as it would be in a pull-up window followed by a brief description of its contents. All documents are in Portable Document Format (PDF), and can be opened by using Adobe Acrobat Reader which is provided to you for this purpose. Also, any table can be opened in the format desired in the directory mentioned below with their corresponding software/browser.

Adobe Acrobat Reader

- Reader
- Tables

Beyond 20/20 (by request only)

- Tables

Document

- 96census - 1996 Census forms 2A and 2B
- Act_Regs - Employment Equity Act and Regulations
- Fcp - Federal Contractors Program (FCP) Statement of Requirements
- Grad_rep - Post-secondary Graduate Report
- Guidelin - Guidelines for the Employment Equity Act and Regulations
- Manual - 1996 Employment Equity Data Report
- Maps - Canada and 25 CMA's in .jpg format
- Misc - order form, HRDC website
- Noc - NOC Guide

Text Tables

- Table 5 (.txt format)

XLView

- Tables (tables 1-16 are in Excel97 format)

NOTE: The maps of Canada and the 25 Census Metropolitan Areas are part of the 1996 Employment Equity Data Report (manual.pdf) and are also in JPG format in the DOCUMENT directory. If you want to open the maps in JPG format, open them in NETSCAPE. Do this by opening the "FILE" menu, selecting "OPEN PAGE," click on "CHOOSE FILE" from the pop up screen and locate the maps in the CD-ROM. To access any map choose "FILES OF TYPE" locate "ALL FILE (*.*)" and open desired map.

Data Highlights

Women:

According to the 1996 Census, women represented almost 51% of the Canadian population. Their representation in the Canadian workforce increased slightly from 45.9% in 1991 to 46.4% in 1996.

Aboriginal Peoples:

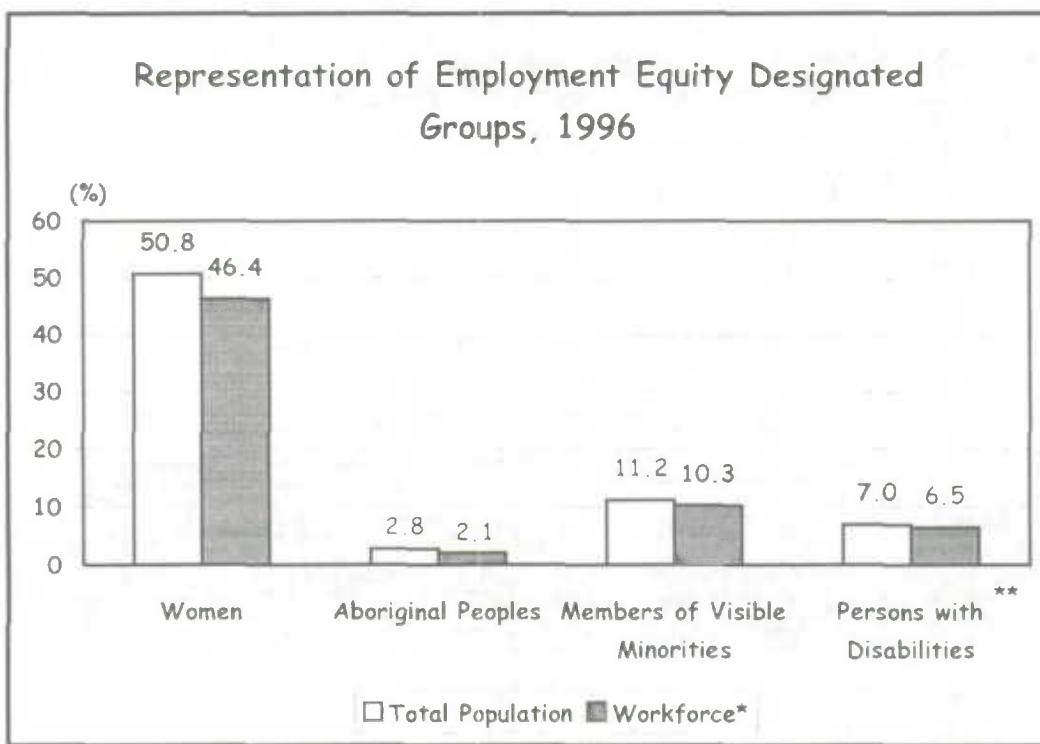
In 1996, Aboriginal peoples represented 2.8% of the population and 2.1% of the workforce.

Members of Visible Minorities:

Members of visible minorities represented 11.2% of the population and 10.3% of the workforce in 1996.

Persons with Disabilities:

There was no post-censal survey on persons with disabilities in 1996, due to lack of funding. The 1991 Health and Activity Limitations Survey (HALS) remains the most recent and comprehensive source of information on this designated group. Based on information collected in 1991, the representation of persons with disabilities, aged 15 to 64 years, as defined by the *Employment Equity Act*, was 7.0% of the Canadian population and 6.5% of its workforce.



* Workforce population for women, Aboriginal peoples and members of visible minorities is comprised of persons aged 15 and over who worked sometime in 1995 or 1996. The workforce population for Persons with Disabilities is comprised of persons aged 15 to 64 who worked anytime between 1986 and 1991.

** Based on 1991 HALS information on Persons with Disabilities (Limited at Work/Perception).

Highlights for Women

Population ...

- ❖ Women accounted for approximately 14.5 million or 51% of the total Canadian population according to the 1996 Census.
- ❖ The population distribution of women is similar as men throughout Canada. The following four provinces had the highest concentration of women: Ontario (37%), Quebec (25%), British Columbia (13%) and Alberta (9%).
- ❖ The age group with the highest concentration of women was the 25-44 years old at 33%. The lowest concentration of women was in the 15-24 age group and the 65 years and over age group (13% for both groups).
- ❖ Women were almost as likely as men to have a Bachelor's degree or higher level of schooling (12% versus 14% respectively).

Workforce ...

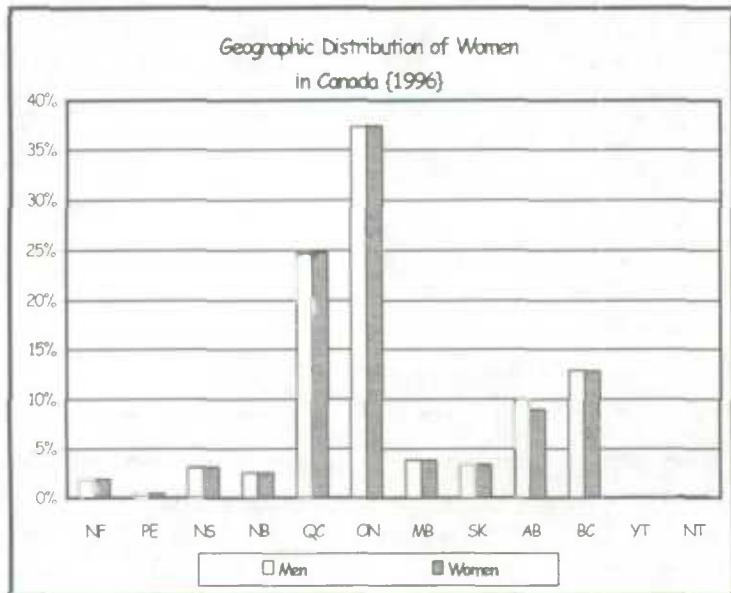
- ❖ The workforce for women (population aged 15 years and over who worked in 1995 or 1996) was about 7.2 million or 46% compared to approximately 15.5 million of the total workforce.
- ❖ The occupational distribution showed more women than men at the professional level (16% compared to 12% respectively), whereas there were fewer women than men at the middle and senior management levels combined (6% compared to 11% respectively).

**Total Population and Workforce for Women
1996 Census of Canada**

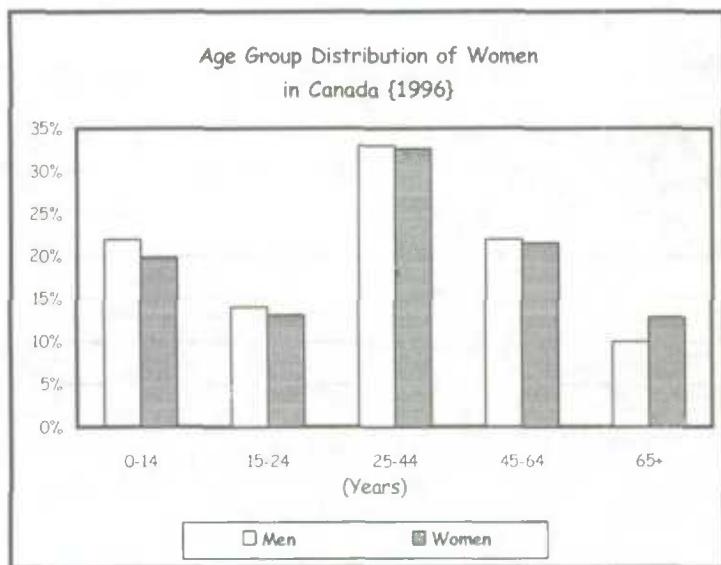
List of Variables	Total Population		
	Total	Male	Female
Population ...			
Population	28,528,125	14,046,880	14,481,245
Population Representation	100.0%	49.2%	50.8%
Population 15 Years & Over	22,628,920	11,022,450	11,606,465
Population Representation	100.0%	48.7%	51.3%
Workforce ...			
Workforce	15,547,115	8,332,190	7,214,925
Workforce Representation	100.0%	53.6%	46.4%

Women in Canada

Population ...



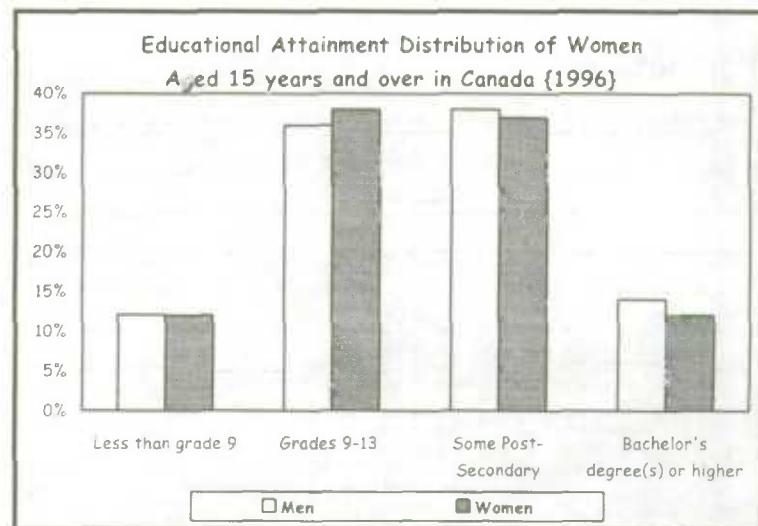
In 1996, women accounted for approximately 14.5 million or 51% of the total population. The majority of women were located in Ontario (37%), Quebec (25%), British Columbia (13%) and Alberta (9%). Almost 40% of women were located in the five designated Census Metropolitan Areas (CMA) under the Act: Toronto, Montréal, Vancouver, Calgary and Edmonton. Over 60% of women (equivalent for men) were located within the 25 Census Metropolitan Areas (CMA) which include all Canadian cities with a population of 100,000 or more. Regions with the lowest representation were Prince Edward Island and the Territories.



Women and men show similar age distribution, with the 25-44 age group being the most heavily populated. About 80% of women were 15 years of age or over and this is comparable to all men. Women accounted for 13% of the over 65 years of age group compared to 10% of all men.

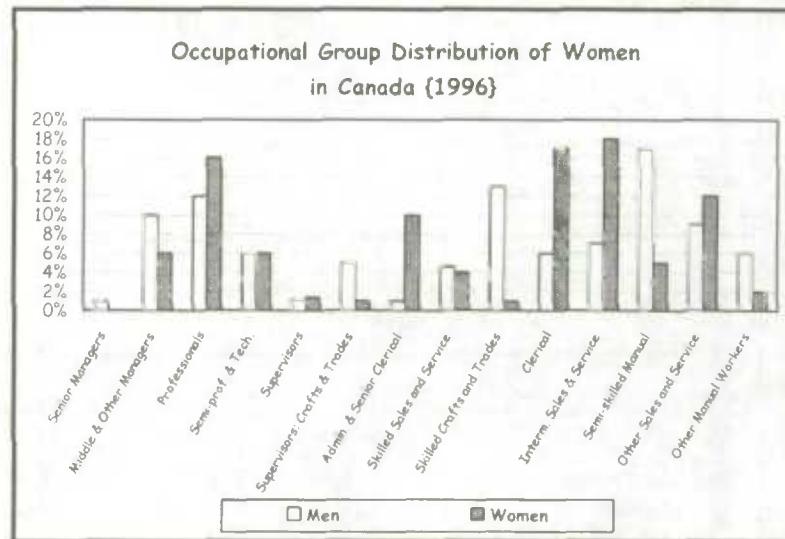
Schooling ...

The distributions of women and men by levels of schooling are similar. Women were almost equal to men in each category with the exception of Bachelor's degree or higher, where 12% of all women had reached this level of schooling compared to 14% of men.



Workforce ...

The representation for women in the workforce was approximately 46% or 7.2 million. More than 70% of women were employed in five out of the 14 employment equity occupational groups: intermediate sales and service personnel, clerical workers, professionals, other sales and service personnel, and administrative and senior clerical personnel. Although 16% of women were at the professional group level compared to 12% of men, only 6% of women were in middle or senior management group levels compared to 11% for men.



Highlights for Aboriginal Peoples

Population ...

- ❖ In the 1996 Census, Aboriginal peoples accounted for approximately 0.8 million or 3% of the total population. The three sub-groups within Aboriginal peoples were North American Indian (66%), Métis (26%) and Inuit (5%). Multiple response rates accounted for the remaining 3%.
- ❖ Over 80% of Aboriginal peoples were located in five provinces: Ontario (18%), British Columbia (17%), Manitoba (16%), Alberta (15%) and Saskatchewan (14%). This compares to 66% for the total population.
- ❖ The highest concentration of Aboriginal peoples was under 15 years of age with a percentage of 35% compared to 21% for the total population. The lowest concentration of Aboriginal peoples was in the 65 years and over age group (4% for Aboriginal peoples compared to 11% for the total population).
- ❖ Aboriginal peoples were less likely to have a Bachelor's degree or higher level of schooling compared to the total population (3% versus 13% respectively). A total of 62% of Aboriginal peoples had a grade 13 education or less compared to 49% for the total population.

Workforce ...

- ❖ The workforce for Aboriginal peoples (population aged 15 years and over who worked in 1995 or 1996) was about 0.3 million or 2% of the total workforce of 15.5 million.
- ❖ The occupational distribution for Aboriginal peoples showed the highest concentration in the following occupational groups: semi-skilled manual, intermediate sales and service and other sales and service.

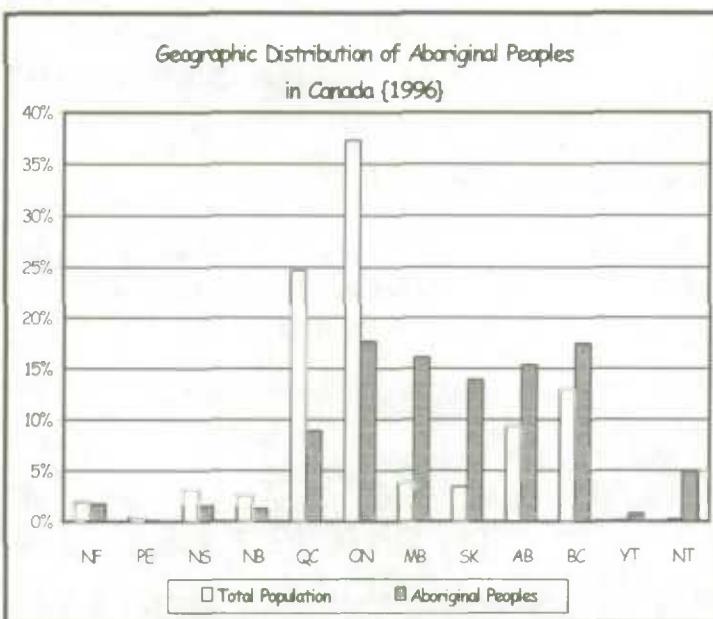
**Total Population and Workforce for Aboriginal Peoples
1996 Census of Canada**

List of Variables	Total Population			Aboriginal Peoples		
	Total	Male	Female	Total	Male	Female
Population ...						
Population	28,528,125	14,046,880	14,481,245	799,010	390,870	408,135
Population Representation	100.0%	49.2%	50.8%	2.8%	1.4%	1.4%
Population 15 Years & Over	22,628,925	11,022,455	11,606,470	518,590	247,385	271,205
Population Representation	100.0%	48.7%	51.3%	2.3%	1.1%	1.2%
Workforce ...						
Workforce	15,547,115	8,332,190	7,214,925	321,740	170,215	151,525
Workforce Representation	100.0%	53.6%	46.4%	2.1%	1.1%	1.0%

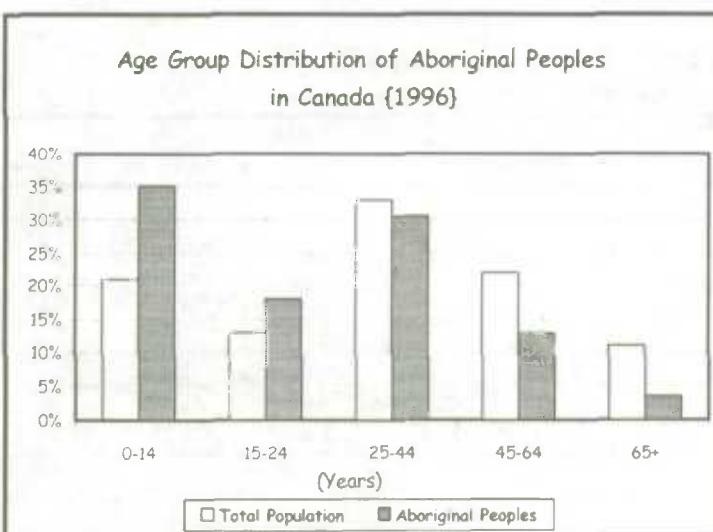
Aboriginal Peoples in Canada

In the 1996 Census, a direct question was used to identify the Aboriginal population (refer to the Technical Notes section of the manual for further details). Previous Census questionnaires asked for information on cultural or ethnic origin (i.e. French, English, German, Métis, Inuit, etc.). However, the 1996 Census question asked if a person is North American Indian, Métis or Inuit. Note that the two methodological approaches were designed to measure different populations and therefore comparisons are not recommended. The 1996 Census question more closely identifies Aboriginal peoples as defined in our new *Employment Equity Act*.

Population ...



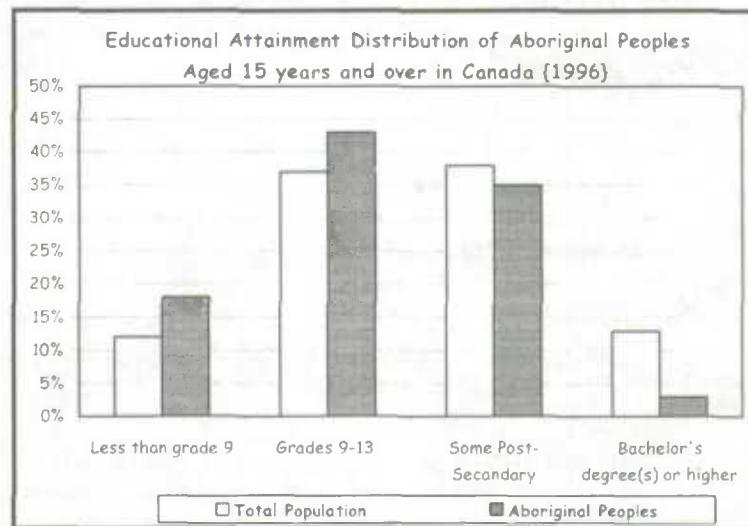
In 1996, Aboriginal peoples accounted for approximately 0.8 million or 3% of the total population. The majority of Aboriginals were located in Ontario (18%), British Columbia (17%), Manitoba (16%), Alberta (15%) and Saskatchewan (14%). Three designated Census Metropolitan Areas (CMA) under the Act held the highest number of Aboriginals: Winnipeg, Edmonton and Vancouver. One-third (30%) of Aboriginals were located within the 25 Census Metropolitan Areas (CMA) which include all Canadian cities with a population of 100,000 or more. Regions with the lowest representation were Prince Edward Island, the Yukon Territory and New Brunswick.



Aboriginal peoples are a younger population compared to the total population (35% under the age of 15 and 21% respectively). Over 80% of Aboriginal peoples were under the age of 45 compared to about 60% of the total population. Only 4% of Aboriginal peoples were over 65 compared to 11% of the total population (more than twice the percentage for Aboriginal peoples).

Schooling ...

There are fewer Aboriginal peoples with high levels of schooling compared to the total population. Only 3% of Aboriginal peoples obtained a Bachelor's degree or higher compared to 13% of the total population. On the other hand, 62% of Aboriginal peoples attained a grade 13 level of schooling or below compared to 49% of the total population. However, for persons with some post-secondary education, there is not much difference between Aboriginal peoples and the total population (3%).



Workforce ...

The total representation for Aboriginal peoples in the workforce was approximately 0.3 million or 2%. Over 40% of Aboriginal peoples were employed in three out of the 14 employment equity occupational groups: semi-skilled manual workers, other sales and service personnel and intermediate sales and service personnel. In the middle and other managers group, there were 4% of Aboriginal peoples compared to 8% for the total workforce. Aboriginal peoples accounted for 9% of the professional group compared to 14% for the total workforce.



Highlights for Members of Visible Minorities

Population ...

- ❖ Members of visible minorities accounted for approximately 3.2 million or 11% of the total population according to the 1996 Census. The three largest visible minority sub-groups were Chinese (27%), South Asian (21%) and Black (18%). Multiple responses accounted for 2%.
- ❖ Over 95% of members of visible minorities were located in four provinces: Ontario (53%), British Columbia (21%), Quebec (14%) and Alberta (8%). This compares to 84% for the total population.
- ❖ The age group with the highest concentration for members of visible minorities was the 25-44 years with a percentage of 35% compared to 33% for the total population. The lowest concentration of members of visible minorities was in the 65 years and over age group (6% for members of visible minorities compared to 11% for the total population).
- ❖ Members of visible minorities were more likely to have a Bachelor's degree or higher level of schooling compared to the total population (19% versus 13% respectively).

Workforce ...

- ❖ The workforce for members of visible minorities (population aged 15 years and over who worked in 1995 or 1996) was about 1.6 million or 10% of the total workforce of 15.5 million.
- ❖ The occupational distribution for members of visible minorities showed more concentration in lower level positions compared to the total population (56% for visible minorities compared to 48% for the total population).

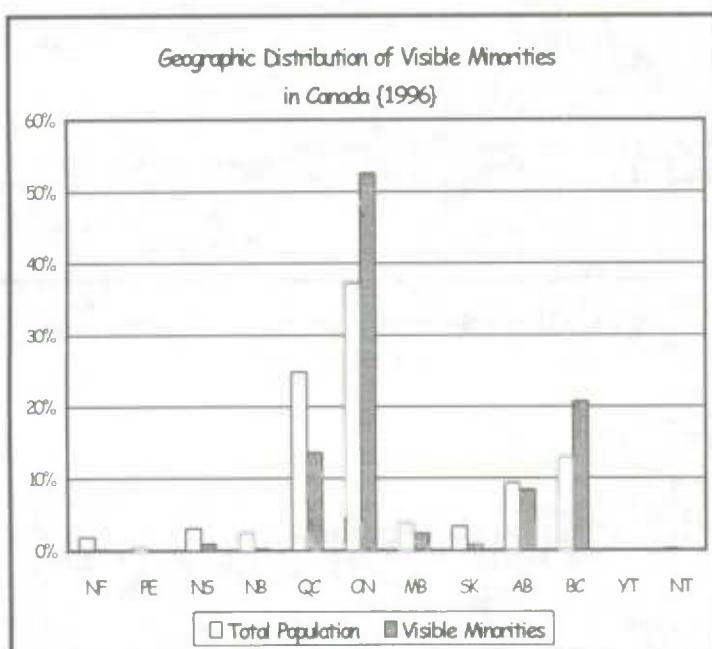
**Total Population and Workforce for Members of Visible Minorities
1996 Census of Canada**

List of Variables	Total Population			Visible Minorities		
	Total	Male	Female	Total	Male	Female
Population ...						
Population	28,528,125	14,046,880	14,481,245	3,197,480	1,565,550	1,631,925
Population Representation	100.0%	49.2%	50.8%	11.2%	5.5%	5.7%
Population 15 Years & Over	22,628,920	11,022,450	11,606,465	2,419,140	1,166,790	1,252,345
Population Representation	100.0%	48.7%	51.3%	10.7%	5.2%	5.5%
Workforce ...						
Workforce	15,547,115	8,332,190	7,214,925	1,593,635	843,770	749,865
Workforce Representation	100.0%	53.6%	46.4%	10.3%	5.4%	4.8%

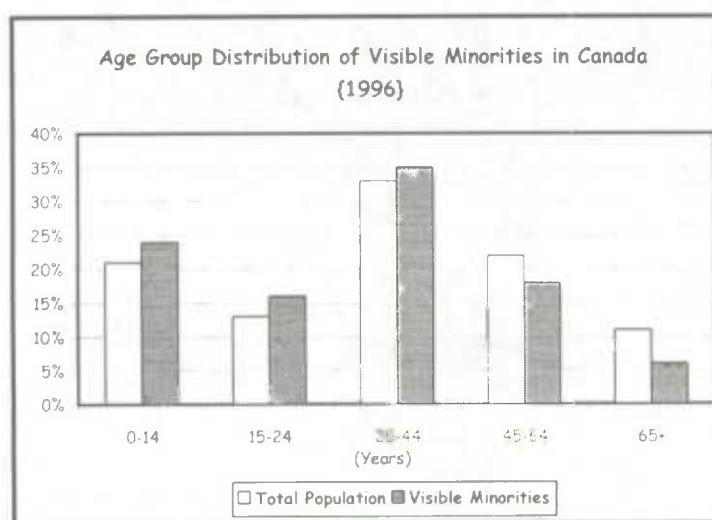
Members of Visible Minorities in Canada

In the 1996 Census, a more direct question was used to identify members of the visible minority population. Previous Census questionnaires asked for information on cultural or ethnic origin (i.e. French, English, German, Chinese, Black etc.). The new question asked if the respondent is White, Chinese, Black, West/Asian and Arab among others (refer to the Designated Group Definitions of the manual for a detailed list of the visible minority sub-groups). As a result of the change in the question, comparisons between previous Census data on members of visible minorities and the 1996 Census are not recommended.

Population ...



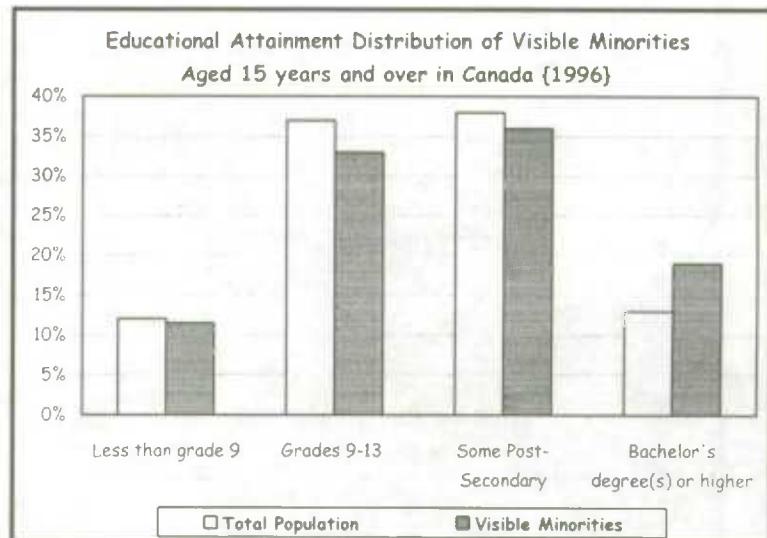
In 1996, members of visible minorities accounted for approximately 3.2 million or 11% of the total population. The majority of visible minorities were located in Ontario (53%), BC (21%), Quebec (14%) and Alberta (8%). A total of five designated Census Metropolitan Areas (CMA) under the Act held the highest number of visible minorities: Toronto, Vancouver, Montréal, Calgary and Edmonton. Over 90% of visible minorities, compared to 62% for the total population, were located within the 25 Census Metropolitan Areas (CMA) which include all Canadian cities with a population of 100,000 or more. Regions with the lowest representation were the Territories, Prince Edward Island, Newfoundland and New Brunswick.



Members of visible minorities and the total population show similar age distribution, with the 25-44 age group being the most heavily populated. Over 75% of the members of visible minorities were 15 years of age or over compared to almost 80% of the total population. Only 6% of the members of visible minorities were over 65 compared to 11% of the total population.

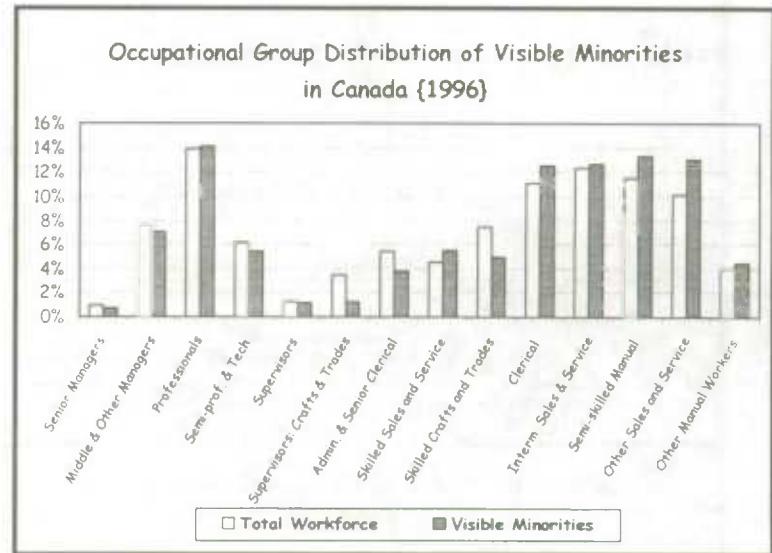
Schooling ...

Although members of visible minorities tend to be slightly more concentrated in lower level positions compared to the total population, 19% of members of visible minorities had Bachelor's degrees or higher, while only 13% of the total population had the same level of schooling. At the higher levels of schooling, members of visible minorities are better represented whereas the other three schooling levels show members of visible minorities with a slightly lower distribution compared to the total population.



Workforce ...

The total representation for members of visible minorities in the workforce was approximately 1.6 million or 10%. A total of 65% of members of visible minorities were employed in five out of the 14 employment equity occupational groups: professionals, semi-skilled manual workers, other sales and service personnel, clerical workers and intermediate sales and service personnel.



Highlights for Persons with Disabilities

Population ...

- ❖ In 1991, there were approximately 1.3 million persons with disabilities limited at work/perception (LAW/P), between the ages of 15 and 64. This represents 7% of the total population in this age group.
- ❖ Almost 82% of persons with disabilities were located in four provinces: Ontario (39%), Quebec (17%), British Columbia (14%) and Alberta (11%), this compares to 84% of the total population.
- ❖ Persons with disabilities were older than the total population. In 1991, 45% of persons with disabilities were between the age of 45-64 compared to only 29% of the total population. Only 10% of persons with disabilities were in the 15 to 24 year old category compared to 21% of the total population.
- ❖ Twenty per cent of persons with disabilities (LAW/P) had attained less than grade nine education compared to 10% of the total population. In contrast, only 7% of persons with disabilities (LAW/P) had a university certificate/diploma/degree or higher compared to 14% of the total population.

Workforce ...

- ❖ The workforce for persons with disabilities (LAW/P) between the ages of 15 and 64 who worked anytime between 1986 and 1991 was about 1.0 million compared to approximately 15.1 million of the total workforce (or 6.5% of the total workforce).
- ❖ The occupational distribution for persons with disabilities (LAW/P) showed more concentration in lower skill level occupations compared to the total population (53% for persons with disabilities compared to 48% for the total population).

Total Population and Workforce for Persons with Disabilities (Limited at Work/Perception) 1991 Census of Canada

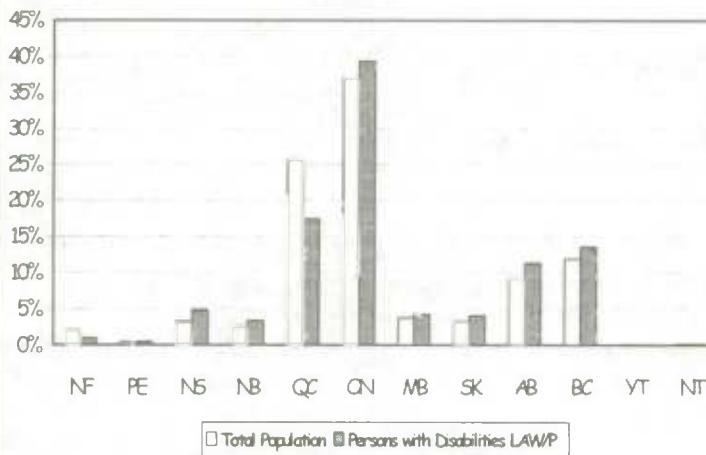
List of Variables	Total Population			Persons with Disabilities		
	Total	Male	Female	Total	Male	Female
Population ...						
Population	26,994,045	13,337,675	13,656,370	n/a	n/a	n/a
Population Representation	100.0%	49.4%	50.6%	n/a	n/a	n/a
Population 15 to 64 Years	18,372,415	9,162,295	9,210,120	1,285,220	634,445	650,775
Population Representation	100.0%	49.9%	50.1%	7.0%	3.5	3.5%
Workforce ...						
Workforce 15 to 64 Years	15,113,495	8,140,845	6,972,650	977,870	524,525	453,340
Workforce Representation	100.0%	53.9%	46.1%	6.5%	3.5%	3.0%

Persons with Disabilities (LAW/P) in Canada

The majority of persons with disabilities (LAW/P) had a mobility disability (58%) or an agility disability (55%).

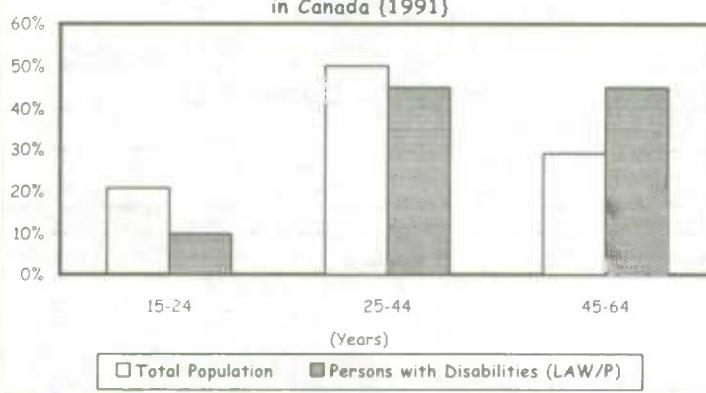
Population ...

**Geographic Distribution of Persons with Disabilities
(Limited at Work/Perception) Aged 15-64 Years
in Canada {1991}**



In 1991, the population for persons with disabilities (LAW/P) aged 15 to 64 years accounted for about 1.3 million persons or 7% of the total population. Similar to the total population, the majority of persons with disabilities were located in Ontario, Quebec, British Columbia and Alberta. A total of 29% of persons with disabilities (LAW/P) were located in Toronto, Montréal, Vancouver and Edmonton, four out of the eight designated Census Metropolitan Areas (CMAs) under the Act, compared to 36% of the total population. Fifty per cent of persons with disabilities were located within 17 out of the 25 CMAs compared to 54% of the total population which includes all Canadian Cities with a population of 100,000 or more. Regions with the lowest concentration were the Territories, Prince Edward Island and Newfoundland.

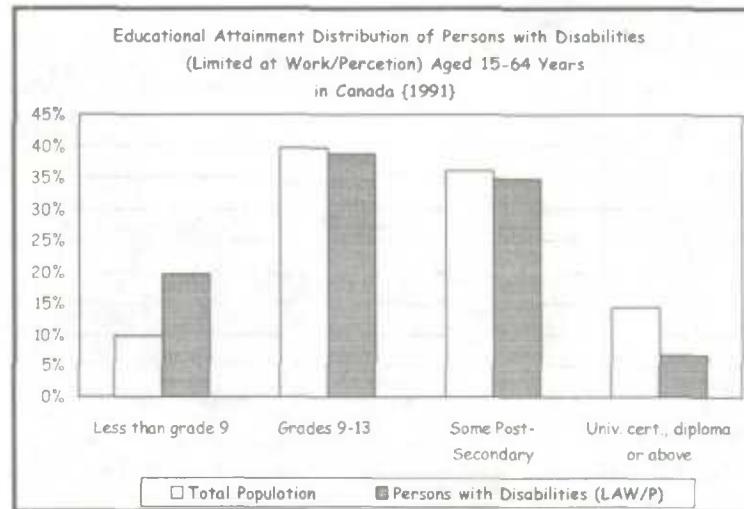
**Age Group Distribution of Persons with Disabilities
(Limited at Work/Perception) Aged 15-64 Years
in Canada {1991}**



The 1991 Census data shows that persons with disabilities (LAW/P) are much older than the total population. Almost half (45%) of persons with disabilities were in the 45 to 64 age category. However, only 10% of persons with disabilities (LAW/P) were in the 15 to 24 age category compared to 21% of the total population.

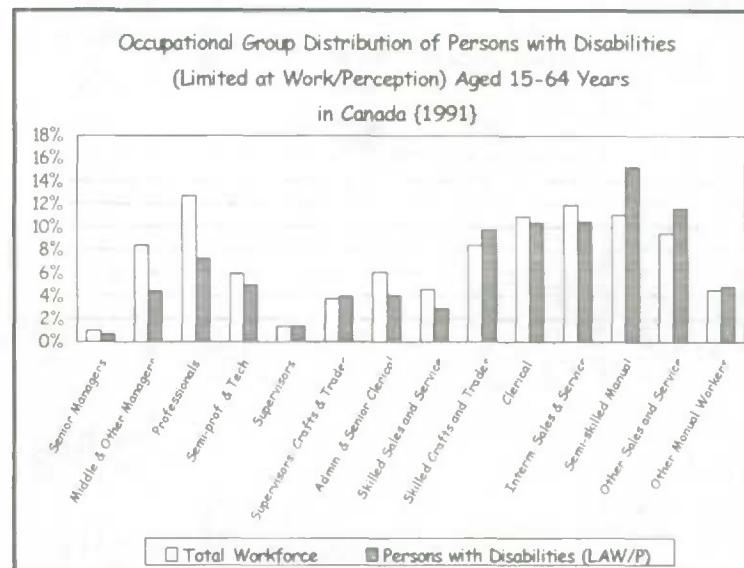
Schooling ...

Approximately 7% of persons with disabilities (LAW/P) had attained a university certificate/diploma/degree or higher schooling compared to 14% of the total population. On the other hand, 20% of persons with disabilities had less than grade nine compared with only 10% for the total population. Persons with disabilities (LAW/P) had similar schooling attainment levels with the total population in the grades 9-13 and Some Post-Secondary categories.



Workforce ...

The representation for persons with disabilities (LAW/P) in the workforce was approximately 6.5% or 1.0 million. Fifty eight per cent of persons with disabilities (LAW/P) were employed in five out of the 14 employment equity occupational groups: semi-skilled manual workers, other sales and service personnel, intermediate sales and service personnel, clerical personnel and skilled crafts and trades workers. Most notable were low representation in the middle and other managers and professional groups and high representation in the semi-skilled manual workers group.



Technical Notes

This section of the 1996 Employment Equity Data Report is intended to provide users with pertinent information on the sources of data on designated groups and the legislative and operational definitions behind these data.

General

The 1996 Census of Canada is the source of information on women, Aboriginal peoples and members of visible minorities. It is the most recent and comprehensive source of socio-economic information on these three designated groups. It is also the only source of data that provides the level of occupational, geographical and educational detail required to analyse and implement employment equity effectively.

Although all Canadians responded to the basic Census questions (Form 2A) which provided demographic information, approximately 20 per cent of private households were enumerated using the long form (Form 2B). These data were weighted up to provide estimates for the entire population. In addition, in remote areas and on Indian reserves that were enumerated, 100 per cent of households were included to ensure greater accuracy. Form 2B, sometimes referred to as the 'long form', contains socio-economic information on women, Aboriginal peoples and visible minorities and is the source of information for tables included in the 1996 Employment Equity Data Report.

Women

Legislative Definition

There is no definition of women in the 1995 *Employment Equity Act* but they are included in the designated group definition in Section 3 of the *Act* as one of the designated groups.

Operational Definition

The 1996 Census of Canada serves as the source of employment equity data for women with information being obtained from the question on sex. In the 1996 Census, this question was as follows:

4. SEX		16 <input type="radio"/> Male	17 <input type="radio"/> Female
--------	--	-------------------------------	---------------------------------

Aboriginal Peoples

Legislative Definition

In the 1995 *Employment Equity Act* "aboriginal peoples" means persons who are Indians, Inuit or Métis'.

Operational Definition

In the 1996 Census, Statistics Canada introduced a new question to identify Aboriginal peoples. The identity-based question facilitated a closer and more direct identification of Aboriginal peoples as defined in the 1995 *Employment Equity Act*.

In the 1996 Census of Canada, this Aboriginal-identity population included persons who reported, in Question 18, that they identified with at least one Aboriginal group. Also included are those who did not identify with an Aboriginal group but reported being a Treaty or Registered Indian (in Question 21) and/or those who were members of an Indian Band or First Nation (Question 20).

Ninety-eight per cent of the Aboriginal-identity population was identified from Question 18 where respondents could indicate that they were North American Indian, Métis or Inuit.

Question 18:

18. Is this person an Aboriginal person, that is, North American Indian, Métis or Inuit (Eskimo)?

If "Yes", mark the circle(s) that best describe(s) this person now.

01 No

02 Yes, North American Indian

03 Yes, Métis

04 Yes, Inuit (Eskimo)

Go to
Question
20



Question 20:

20. Is this person a member of an Indian Band/First Nation?

16 No

17 Yes, member of an Indian Band/First Nation

*Specify Indian Band/First Nation
(for example, Musqueam)*

18



Question 21:

21. Is this person a Treaty Indian or a Registered Indian as defined by the *Indian Act* of Canada?

19 No

20 Yes, Treaty Indian or Registered Indian

Incompletely Enumerated Indian Reserves and Indian Settlements

On some Indian reserves and Indian settlements in the 1996 Census, enumeration was not permitted, or was interrupted before it could be completed. Moreover, for some Indian reserves and Indian settlements, the quality of the collected data was considered inadequate. There were a total of 75 incompletely enumerated Indian Reserves out of 996 and 2 out of 33 Indian Settlements during the 1996 Census. The estimated population living in these areas was 44,000 (5.5%) and these people are not included in the total population Census counts of approximately 800,000.

Data for 1996 are therefore not available for the incompletely enumerated reserves and settlements and are not included in tabulations. Data for geographic areas containing one or more of these reserves and settlements are therefore noted accordingly. Because of the missing data, users are cautioned that for the affected geographic areas, comparisons (e.g., percentage change) between 1991 and 1996 are not exact. While for higher level geographic areas (Canada, provinces, census metropolitan areas and census agglomerations) the impact of the missing data is very small, the impact can be significant for smaller areas, where the affected reserves and settlements account for a higher proportion of the population.

It was possible after the census to obtain population and dwelling counts for the Wendake (Quebec) Indian reserve. These certified counts amount to 1,462 persons and 563 occupied private dwellings. These numbers are not included in the census population and dwelling counts, since they were established after the census using a different methodology.

A list of incompletely enumerated Indian reserves and Indian settlements by province showing the Census Metropolitan Area (CMA), where applicable, along with Population Counts from the last two censuses, where available, has been compiled and is shown in Appendix B.

Members of Visible Minorities

Legislative Definition

In the 1995 *Employment Equity Act*, "'members of visible minorities' means persons, other than Aboriginal peoples, who are non-Caucasian in race or non-white in colour'.

Operational Definition

Information on the visible minority population in 1981, 1986 and 1991 was derived primarily from responses to the ethnic origin question, in combination with responses to the place of birth and mother tongue questions. In each of these censuses, the ethnic origin question asked for information on one's cultural/ethnic origin and included one or more visible minority groups as a pre-coded response or as an example.

The visible minority population has conventionally included the following groups: Chinese, South Asian, Black, Arab and West Asian, Filipino, Southeast Asian, Latin American, Japanese and Korean. In addition to these specified sub-groups, there are two residual groupings in the 1996 Census (visible minority n.i.e. and multiple visible minority). The former includes responses that could not be classified into one of the specific sub-groups; the latter includes multiple responses such as the combination of Chinese and South Asian, or Black and Japanese.

In the 1996 Census, Question 19 was used instead of the ethnic origin question to provide data on members of visible minorities for employment equity purposes. The operational definition of the visible minority population was developed by Inter-departmental Committees on Employment Equity Data comprising representatives from Human Resources Development Canada, Treasury Board Secretariat, Statistics Canada, the Canadian Human Rights Commission and the Public Service Commission. This definition was based on information from Question 19 that asked:

Question 19:

19. Is this person:

Mark or specify more than one, if applicable.

Note:

This information is collected to support programs which promote equal opportunity for everyone to share in the social, cultural and economic life of Canada.

- | | |
|----|---|
| 05 | <input type="radio"/> White |
| 06 | <input type="radio"/> Chinese |
| 07 | <input type="radio"/> South Asian (e.g., East Indian, Pakistani, Punjabi, Sri Lankan) |
| 08 | <input type="radio"/> Black (e.g., African, Haitian, Jamaican, Somali) |
| 09 | <input type="radio"/> Arab/West Asian (e.g., Armenian, Egyptian, Iranian, Lebanese, Moroccan) |
| 10 | <input type="radio"/> Filipino |
| 11 | <input type="radio"/> South East Asian (e.g., Cambodian, Indonesian, Laotian, Vietnamese) |
| 12 | <input type="radio"/> Latin American |
| 13 | <input type="radio"/> Japanese |
| 14 | <input type="radio"/> Korean |
| 15 | Other - Specify
<input type="text"/> |

The majority of the visible minority population was identified using mark-in responses to Question 19 while a small proportion was identified by either a single write-in response (see box 15 Other - Specify) or by multiple responses. Multiple responses were comprised of either (i) two or more mark-ins or (ii) a write-in and one or more mark-ins.

The following summarizes how the visible minority population was identified.

- Persons who reported a single mark-in response of Black, Chinese, South Asian, Filipino, Southeast Asian, Japanese, Korean, Latin American and Arab/West Asian were considered to be an accurate reflection of the visible minority population. This process identified 89.9% of the visible minority population.
- Persons who reported a single write-in response which indicates that the respondent is likely to be a visible minority, but for which a specific visible minority group could not be identified, were assigned to the visible minority group (e.g., Pacific Islander, Guyanese, Mauritian, South American, West Indian, etc.). This process identified 2.2% of the visible minority population.
- Persons who reported a multiple mark-in response to any of the following listed groups: Black, Chinese, South Asian, Filipino, Southeast Asian, Japanese, Korean, Arab/West Asian and Latin American. This approach identified 1.9% of the visible minority population.
- Persons who reported a multiple response of White in combination with the following groups: Black, Chinese, South Asian, Filipino, Southeast Asian, Japanese or Korean. This represented 4.1% of the visible minority population.
- Finally, persons who reported a multiple response of a selected write-in response (e.g., East Indian, Vietnamese, West Indian, etc.) and any of the following groups: Black, Chinese, South Asian, Filipino, Southeast Asian, Japanese, Korean, Arab/West Asian or Latin American. This represented 1.9% of the visible minority population.

In addition, while all persons who reported Black, Chinese, South Asian, Filipino, Japanese, Korean were included in the visible minority population regardless of their other responses to Question 19, the same procedure was not followed for persons who reported Latin American or Arab/West Asian. Persons who reported Latin American and White or Arab/West Asian and White were excluded from the visible minority population, as were those who checked Latin American or Arab/West Asian and wrote-in a European response. This was done primarily because of the heterogeneous nature of these two groups. Similarly, a Latin American mark-in or an Arab/West Asian mark-in, in combination with a White mark-in, could not be taken as a definite indicator of belonging to the visible minority group.

Persons who reported Latin American or Arab/West Asian and a non-European write-in response are included in the visible minority population. For example, respondents who marked-in Latin American and wrote-in Peruvian are included in the Latin American count or respondents who marked-in Arab/West Asian and wrote-in Lebanese are included in the Arab/West Asian count. However, persons who reported Latin American or Arab/West Asian and who provided a European write-in such as Spanish or French have been excluded from the visible minority population because these multiple responses could not be considered as a definite indicator of belonging to the visible minority group.

Persons with Disabilities

General

Unlike the counts for women, visible minorities and Aboriginal peoples, which are derived from the Census, the data source for persons with disabilities is the Health and Activity Limitation Survey (HALS). A question on limitations in activities of daily living and another on long-term disability were asked in the 1991 Census. These 1991 census questions were then used to identify the target population from which the HALS sample was drawn¹. Data collection took place in the fall of 1991, immediately following the 1991 Census.

Since the sample was drawn from the Census, data from this source were available to supplement the HALS database and to provide more comprehensive information for comparing the population with disabilities to other persons.

The existence of a persistent impairment was measured through an expanded concept of disability derived from the World Health Organization. Specifically, the screening questions in Section A of the HALS questionnaire asked respondents about limitations in performing activities because of a condition or health problem that has lasted or is expected to last six months or more. Respondents were also asked about limitations due to learning disabilities and long-term emotional, psychological, nervous and mental health conditions or problems.

The likelihood of being disadvantaged in employment encompasses two separate concepts. Individuals can perceive themselves as disadvantaged because of reduced physical or mental abilities to perform certain tasks or functions, or individuals can be at a disadvantage because of the way an employer might perceive them. Distinguishing between the two possible origins of the disadvantage in employment is measured through a number of questions in the 1991 HALS instrument on limitation at work and perception of employers.

Legislative Definition

The definition of persons with disabilities in the 1995 *Employment Equity Act* is as follows:
"persons with disabilities means persons who have a long-term or recurring physical, mental, sensory, psychiatric or learning impairment and who
(a) consider themselves to be disadvantaged in employment by reason of that impairment, or
(b) believe that an employer or potential employer is likely to consider them to be disadvantaged in
employment by reason of that impairment."
and includes persons whose functional limitations owing to their impairment have been accommodated in
their current job or workplace."

Operational Definition

The 1991 definition builds on that used in 1986, retaining the 1986 criteria concerning age and the parameters of the experienced workforce. Thus, the total population count included people aged 15 to 64 and the workforce population included those who worked sometime in the five years prior to HALS. This extended period reflects the fact that persons with disabilities tend to experience greater barriers in labour force participation and, therefore, tend to be out of the labour force for longer periods than do persons without disabilities.

¹ For a detailed discussion of the Survey design and methodology, see *Health and Activity Limitation Survey, 1991: User's Guide*. Ottawa: Statistics Canada.

In order to refine the definition of persons with disabilities for the purposes of employment equity, a number of new questions were added to the 1991 HALS questionnaire. Specifically, the addition of questions on perception of disadvantage in employment² made it possible to better cover this element of the definition of the Act. It also was determined that the data would reflect the definition in the Act more completely if they included persons who felt that they were not limited at work but needed special accommodations to be able to work, required modifications made to the work site to make it accessible or believed that they had lost employment opportunities in the past because of their condition or health problem.

Many individuals who indicate that their condition or health problem completely prevents them from working at a job or business could in fact work if they were provided with the right conditions and incentives. The 1986 HALS questionnaire did not allow the distinction of this population from those who were completely unable to work because of their disability. Therefore, the 1986 employment equity counts of persons with disabilities included all individuals who indicated they were completely prevented from working.

Additional questions were added to the 1991 HALS questionnaire that allowed for more analysis of persons indicating they were completely prevented from working. Such individuals were asked about barriers³ encountered that might have discouraged them from looking for work. In the 1991 definition, respondents who indicated that they were completely prevented from working and that they had encountered specific barriers (other than the disability itself) that discouraged them from looking for work were included.

While the majority of respondents indicated specific barriers which discouraged them from looking for work, many indicated the disability itself as the barrier. Those who indicated the disability as the barrier to looking for work were excluded from the employment equity definition of persons with disabilities.

Both the 1986 and 1991 Censuses used a general question to provide a sampling frame for the post-censal survey of persons with disabilities. These post-censal surveys used a more detailed set of questions to identify persons with disabilities and thus provided an accurate count of the persons with disabilities population. The 1986 and 1991 Health and Activity Limitation Survey (HALS) post-censal surveys were the only comprehensive and reliable sources of information on persons with disabilities. The data from these two post-censal surveys were used to support employment programs.

However, in 1996, Statistics Canada could not secure funding for the conduct of a HALS type post-censal survey on disabilities. Therefore, in order to obtain some baseline information on persons with disabilities, in the absence of a post-censal survey, departments represented on the Inter-departmental Coordinating and Steering Committees commissioned Statistics Canada to develop model-based estimates. The purpose of the mathematical model was to provide some 'estimates' of the persons with disabilities population in 1996.

The model developed by Statistics Canada established a statistical relationship between the 1991 HALS and 1991 Census screening questions and then proceeded to transpose this relationship onto the 1996 Census screening questions. At a very global level, the model indicated that the population of persons with disabilities as defined for employment equity purposes increased from 1.3 million in 1991 to 1.6 million in 1996, or from 7.0% of the Canadian population in 1991 to 8.4% in 1996. This represents a

² Questions E31, E58 and E88 on Form 02 for the 1991 Adult Household Health and Activity Limitation Survey.

³ Question E74 (i) to (x) on Form 02 of the 1991 Adult Household Health and Activity Limitation Survey.

25% increase in the population of persons with disabilities. Workforce representation increased from 6.5% in 1991 to 6.8% in 1996 which represents a 5% increase.

Upon examination of the employment equity occupational group-based estimates, developed by the model, it was noticed that data were not reliable and in many instances differed substantially from expected trends.

Therefore, the Inter-departmental Committees on Employment Equity recommended that numbers from the 1991 HALS continue to be used for employment equity purposes. Therefore, employers will be asked to at least attain representation levels equal to the 1991 HALS. Given the absence of a post-censal survey in 1996, the 1991 HALS still remains the most recent comprehensive source of information on persons with disabilities.

The employment equity data on persons with disabilities include persons aged 15 to 64 living in private households who indicated that they have a limitation in activity (persistent impairment) and responded that:

- they were limited in the kind or amount of work that they could do,
OR
- they believed that their employer or a potential employer would likely consider them disadvantaged in employment,
- OR
- they needed special accommodation or a modification to be able to work,
- OR
- they believed that they had lost employment opportunities in the past because of their condition or health problem,
- OR
- for those not in the labour force who indicated that they were completely prevented from working at a job or a business, responded that they had encountered specific barriers (other than the disability itself) that discouraged them from looking for work.

The specific questions from HALS which were used to determine the counts of persons with disabilities for employment equity purposes were as follows.

Questions used to indicate a limitation in the kind or amount of work that could be done:

A20(iii): *Because of a long-term physical condition or health problem, that is one that has lasted or is expected to last 6 months or more, are you limited in the kind or amount of activity you can do at work?*

A25(iii): *Because of a long term emotional, psychological, nervous or psychiatric condition, that is, one that has lasted or is expected to last six months or more, are you limited in the kind or amount of activity you can do at work?*

A29a(iii): *Do you feel limited by the fact that a health professional has labelled you with a specific mental health condition, whether you agree with this label or not - at work?*

E10⁴: Are you limited in the kind or amount of work you can do at your present (or a) job or business because of your condition or health problem?

E42: Are you limited in the kind or amount of work you can do at a job or business because of your condition or health problem?

E69: Does your condition or health problem limit the kind or amount of work you could do at a job or business?

Questions used to indicate a belief that an employer (either current or potential) would likely consider the respondent to be disadvantaged in employment:

E31: Do you believe that your current employer or any prospective employer would be likely to consider you disadvantaged in employment because of your condition or health problem?

E58 and E88: Do you believe that any prospective employer would be likely to consider you disadvantaged in employment because of your condition or health problem?

Questions used to indicate the need for special accommodation or a modification to be able to work:

E19 and E48: Because of your condition or health problem, do you require any of the following to be able to work...

E78: Because of your condition or health problem would you require any of the following to be able to work:

- i) Human support such as:
reader, oral or sign language interpreter, job coach personal assistant
- ii) Technical aids and devices such as:
voice synthesizer, telecommunications device for the deaf (TDD), infrared system, computer
- iii) Communication services such as:
conversion of print to braille, to audio tape, to enlarged print
- iv) Job redesign (modified or different duties)
- v) Modified hours or days or reduced work hours
- vi) Accessible transportation
- vii) Other, please specify

⁴ Note that the questions from Section E in the questionnaire (denoted by the prefix E) have equivalents, i.e., the same question appears in three different parts of this Section depending on the labour force status of the respondent. For example, questions E10, E42, and E69 are essentially the same question, respondents who were employed were asked question E10, those who were unemployed were asked E42, and those who were not in the labour force at the time of the survey were asked question E69.

E20: Because of your condition or health problem, do you require any of the following to be able to work ...

- E49 and E79: Do you require modified features or arrangements at your workplace, such as...
- i) Handrails, ramps
 - ii) Appropriate parking
 - iii) Accessible elevator
 - iv) Accessible workstation
 - v) Accessible washrooms
 - vi) Other, please specify

Questions used to indicate a belief that employment opportunities were lost in the past because of a condition or health problem:

- E26, E53, and E83: In the past five years, do you believe that because of your condition or health problem, you have been refused:
- (a) employment
 - (b) a promotion
 - (c) access to training programs, or
 - (d) has your employment been terminated

Question used to identify the "completely prevented from working" population:

- E68: Does your condition or health problem completely prevent you from working at a job or business?

Question used to identify barriers that discouraged respondents from working:

- E74: Some people have encountered barriers which have discouraged them from looking for work. Could you think about your own situation and indicate which of the following situations might apply to you? Please answer yes or no to each of the statements.
- i) You would lose some or all of your current income if you went to work.
 - ii) You would lose some or all of your current additional support such as your drug plan or housing if you went to work.
 - iii) Your family or friends have discouraged your going to work.
 - iv) Family responsibilities prevent you.
 - v) Information about jobs is not accessible to you.
 - vi) You worry about being isolated by other workers on the job.
 - vii) You have been the victim of discrimination.
 - viii) You feel your training is not adequate.
 - ix) Lack of accessible transportation.
 - x) No jobs available

Special Notes on Confidentiality and Random Rounding

1996 Census of Canada

The figures shown in the tables are subject to a confidentiality procedure known as "random rounding" to prevent the possibility of associating statistical data with any identifiable individual. Under this method, all figures, including totals and margins, are randomly rounded either up or down to a multiple of "5", and in some cases "10". While providing strong protection against disclosure, this technique does not add significant error to the census data.

The totals and margins are rounded independently of the cell data so that some difference between these and the sum of rounded cell data may exist. Also, minor differences can be expected in corresponding totals and cell values among various census tabulations. Similarly, percentages, which are calculated on rounded figures, do not necessarily add up to 100%. Percentage distributions and rates for the most part are based on rounded data, while percentage changes and averages are based on unrounded data. It should also be noted that small cell counts may suffer a significant distortion as a result of random rounding. Individual data cells containing small numbers may lose their precision as a result.

Users should be aware of possible data distortions when they are aggregating these rounded data. Imprecisions as a result of rounding tend to cancel each other out when data cells are re-aggregated. However, users can minimize these distortions by using, whenever possible, the appropriate subtotals when aggregating.

For those requiring maximum precision, the option exists to use custom tabulations. With custom products, aggregation is done using individual census database records. Random rounding occurs only after the data cells have been aggregated, thus minimizing any distortion.

In addition to random rounding, area suppression has been adopted to further protect the confidentiality of individual responses.

With cell suppression, the minimum acceptable value for a cell is specified. All cell values below the designated cut-off are deleted and replaced by zeros. However, the suppressed data are included in the appropriate higher aggregate subtotals and totals.

In addition, cells with less than 10 have been suppressed. The symbol '-' appears in the tables in these cases and the footnote reads as follows: 'Amount too small to be expressed or calculation is inappropriate'. Note that this does not imply that the count is zero.

For further information on the quality of census data, contact the Social Survey Methods Division at Statistics Canada.

Health and Activity Limitation Survey (HALS)

All figures from the HALS are estimates which have been produced from the sample and are, therefore, subject to sampling error. Estimates with a coefficient of variation (see note below) of less than 16.6 % are released without reservation. Estimates with a coefficient of variation falling between 16.6 % and 33.3 % are flagged with the "*" symbol to indicate they should be used with caution. When the coefficient of variation is more than 33.3 % of the estimate itself, it is considered too unreliable to be published and the symbol "-" will appear in place of the estimated number. As well, all figures

have been randomly rounded to a multiple of "5". As was the case with the Census-based information, the symbol "-" does not mean that the count is actually zero, rather that Statistics Canada, based on its rules of reliability, did not publish that particular number.

Note: A non-mathematical definition of the coefficient of variation

Sampling error is the error attributed to studying a fraction of the population rather than carrying out a census under the same general conditions. Ideally, the way to assess it would be to measure the difference between the results of a sample estimate and a census. Since it is seldom possible to measure this difference directly, the approach used is to determine the extent to which sample estimates based upon different possible samples of the same size and the same design differ from one another. In this way, one estimates the sampling error on the assumption that it is possible to draw repeated samples, using the same procedure.

Guides to the precision (reliability) of sample results or potential size of sampling errors are provided through *sampling variance*, (defined on the basis of differences in the sample estimates observed in all possible samples), or the *standard error* (square root of the sampling variance) of the estimates. A relative measure of precision, which is frequently used in sample surveys, relates the standard error of an estimate to its size. Such a measure is called the **coefficient of variation**. This measure is very useful in comparing the precision of different sample estimates, where their sizes or the scale of sample estimates differ from one another.

Please note, one does not draw all possible samples to calculate the variance or the standard error of an estimate. However, if probability sampling methods are used, the sample estimates and their associated measures of sampling error can be determined on the basis of a single sample.

Data Variables

Census Metropolitan Areas (CMAs)

A Census Metropolitan Area (CMA) is defined as an urban area (urbanized core) having a population of at least 100,000, based on the previous Census. Once an area becomes a CMA, it is retained in the program even if the population subsequently decreases. The general concept of a CMA is one of a very large urban area, together with adjacent urban and rural areas that have a high degree of economic and social integration with the urban area.

The 1996 Census provides data for 25 CMAs across Canada as defined by Statistics Canada. However, the data retrieved from the 1991 Health and Activity Limitations Survey (HALS) for persons with disabilities are only available for 17 of the 25 CMAs. Furthermore, the HALS data are available for Ottawa only, whereas Census-based data are available for Ottawa-Hull. Refer to Appendix E for a complete list of the CMAs and their Census subdivision components and Appendix I to view maps of the geographic boundaries of each CMA.

Legislated Employment Equity Program (LEEP)

Employers covered under the Legislated Employment Equity Program are required to report on up to eight designated CMAs as required under the *Employment Equity Regulations*, Schedule 1, Subsection 1 (1). They are as follows: Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Regina, Edmonton, Calgary and Vancouver.

Federal Contractors Program (FCP)

Employers covered under the Federal Contractors Program are assessed against data for the 25 CMAs across Canada. In the case of persons with disabilities, due to lack of data for all 25 Census Metropolitan Areas, employers are limited to the use of data for 17 CMAs.

National Occupational Classification (NOC)

The National Occupational Classification (NOC) is a systematic taxonomy of occupations in the Canadian labour market. It is based on extensive occupational research, analysis and consultation conducted across the country.

The NOC is intended for use in compiling, analysing and communicating information about occupations. Occupational information is of critical importance for employment equity, human resource planning, occupational supply and demand analysis, the provision of labour market and career information, and other programs and services.

The NOC replaces Canada's previous occupational classification systems, the Canadian Classification and Dictionary of Occupations (CCDO) and the closely-related 1980 Standard Occupational Classification (SOC) of Statistics Canada. The NOC presents a new structure for analyzing and understanding the labour market and reflects occupational changes that have taken place over the past two decades. It also addresses problems with the CCDO that became evident when it was used for economic analysis. For example, in the NOC, occupations that encompass a wide range of skill levels are not classified together in

the same unit group as they are in the CCDO.

Structure of the NOC

The NOC is a three-tiered hierarchical arrangement of occupational groups:

Major Groups (26 in total)

Each major group has a unique two-digit code number and is composed of one or more minor groups.

Minor Groups (139 in total)

Each minor group has a unique three-digit code number and is composed of one or more unit groups. The first two digits of this code indicate the major group to which the minor group belongs.

Unit Groups (522 in total)

Each unit group has a unique four-digit code. The first three digits of this code indicate the minor and major groups to which the unit group belongs.

A number of occupational titles are classified within each unit group. Occupational titles classified within the same unit group are not assigned different sub-codes; they share the same four-digit unit group code. The NOC does not have an aggregation level below that of the unit group.

In all, there are approximately 25,000 occupational titles included in the NOC. Some titles are clearly "occupations" such as librarian and chef while others are specializations such as music librarian and pastry chef. Still others represent a range of jobs, such as furniture assembler and sawmill machine operator.

NOC Classification Criteria

The two major attributes of jobs which were used as classification criteria in developing the NOC were skill type and skill level.

Skill Type

Skill type is generally defined as the type of work performed, although other factors related to skill type are also reflected in the NOC. The first character of each NOC code denotes the skill type.

NOC Skill Type Criteria:

- 0 Management Occupations
- 1 Business, Finance and Administration Occupations
- 2 Natural and Applied Sciences and Related Occupations
- 3 Health Occupations
- 4 Occupations in Social Science, Education, Government Service and Religion
- 5 Occupations in Art, Culture, Recreation and Sport
- 6 Sales and Service Occupations
- 7 Trades, Transport and Equipment Operators and Related Occupations
- 8 Occupations Unique to Primary Industry
- 9 Occupations Unique to Processing, Manufacturing and Utilities

Skill Level

Skill level is defined generally as the amount and type of education and training required to enter and perform the duties of an occupation. The four skill levels defined are broad aggregates reflecting four commonly accepted entry routes for employment and requirements for individual unit groups or occupations may overlap. The second character of the NOC code denotes the skill level.

Management occupations are not assigned to a skill level category because factors other than education and training (e.g. previous experience, capital) are often more significant determinants for employment.

NOC Skill Level Criteria:

Skill Level A: (Second character = 1)

University degree

Skill Level B: (Second character = 2 or 3)

Two to three years of post-secondary education at community college, institute or technology or, CEGEP or,

Two to four years of apprenticeship training or,

Three to four years of secondary school and more than two years on-the-job training, training courses or Specific work experience or,

Occupations with supervisory responsibilities or,

Occupations with significant health and safety responsibilities

Skill Level C: (Second character = 4 or 5)

One to four years of secondary school education or,

Up to two years of on-the-job training, training courses or,

Specific work experience

Skill Level D: (Second character = 6)

Up to two years of secondary school and short work demonstration or,

On-the-job training

Employment Equity Occupational Groups

The four-digit occupational codes classified under the 1990 National Occupational Classification (NOC) were primarily derived from questions dealing with occupational identification (Questions 39 and 40). The respondents were asked to indicate the kind of work they were doing and their most important activities or duties. The information from these responses was then used by Census occupational coders to assign a four-digit occupational code.

The Employment Equity Occupational Groups were developed by Human Resources Development Canada in order to reflect the occupational structure within companies and to measure the representation and career movement of designated group members over time. The unit group occupations from the NOC, used by Statistics Canada, have thus been regrouped into fourteen occupational groups for employment equity purposes. The two major attributes of jobs which were used as classification criteria in developing the NOC were skill level and skill type. Other factors, such as industry and occupational mobility, were also taken into consideration. Skill level is generally defined as the amount and type of education and training required to enter and perform the duties of an occupation. In determining skill level, the experience required for entry and the complexity and responsibilities typical of an occupation were also considered in relation to other occupations. Skill type is defined according to the nature and scope of duties and responsibilities, education, type of work and specific vocational preparation (see Appendix C).

Please note that management occupations are not assigned to a skill level category because factors other than education and training (e.g. previous experience, capital) are often more significant determinants for employment.

Also, extensive testing by Statistics Canada determined that eight NOC unit groups, collapsed into four related pairs, could not be implemented in the Census of Canada. The populations were either too small to be statistically reliable or because the typical census response did not supply adequate information to

classify it to a NOC unit group. To assist users of labour market data to readily identify these cases, the "combined" versions of these unit groups have been assigned a code ending with "0".

These NOC unit groups are as follows:

- 1) Engineering Managers (0211) and Architecture and Science Managers (0212) were combined into Engineering, Science and Architecture Managers (0210).
- 2) Facility Operation Managers (0721) and Maintenance Managers (0722) were combined into Facility Operations and Maintenance Managers (0720).
- 3) Civil Engineering Technologists and Technicians (2231) and Construction Estimators (2234) were combined into Civil Engineering Technologists and Technicians and Construction Estimators (2230).
- 4) Social Policy Researchers, Consultants and Program Officers (4164) and Health Policy Researchers, Consultants and Program Officers (4165) were combined into Health and Social Policy Researchers, Consultants and Program Officers (4160).

In 1991, the Labour Standards and Workplace Equity Division of Human Resource and Development Canada requested the creation of a derived variable which disaggregated six selected "combined" NOC unit groups into twelve related pairs of NOC unit groups using criteria such as industry, education (highest level) and employment income.

"Combined" NOC unit groups disaggregated into pairs of NOC unit groups:

- 1) 3220 Dental Technicians and Laboratory Bench Workers split into
3223 Dental Technicians
3412 Dental Laboratory Bench Workers
- 2) 6470 Early Childhood Educators and Assistants split into
4214 Early Childhood Educators
6473 Early Childhood Educator Assistants
- 3) 6670 Attendants in Amusement, Recreation and Sport split into
6443 Amusement Attraction Operators and Other Amusement Occupations
6671 Attendants in Recreation and Sport
- 4) 9510 Welders and Soldering Machine Operators split into
7265 Welders
9515 Welding, Brazing and Soldering Machine Operators
- 5) 9410 Central Control, Process and Machine Operators, Mineral and Metal Processing split into
9231 Central Control and Process Operators, Mineral and Metal Processing
9411 Machine Operators, Mineral and Metal Processing
- 6) 9470 Printing Press and Printing Machine Operators split into
7381 Printing Press Operators
9471 Printing Machine Operators

In 1996, the same algorithm was applied, except that there was no need to disaggregate NOC 9410 and 9470 since these exist as unit groups in the 1996 Census.

For further information on the 1990 NOC, please refer to the 1990 National Occupational Classification manual, catalogue No. 53-25-1993E or 53-25-1993F.

Highest Level of Schooling

Refers to the highest grade or year of elementary or secondary school attended, or the highest year of university or other non-university completed. University education is considered to be a higher level of schooling than other non-university. Also, the attainment of a degree, certificate or diploma is considered to be at a higher level than years completed or attended without an educational qualification. For further detail see the 1996 Census Dictionary Catalogue No. 92-351-XPE.

Statistics Canada's Cautionary Note for the Highest Level of Schooling Variable

Data inconsistencies have been identified in the original education variables in the 1996 Census Retrieval Database. As a result, the Highest Level of Schooling variable used in the 1996 Employment Equity Data Report tables has been affected. At the National level, a total of 200 persons are missing from tables based on Population 15 Years and Over. Specifically in the following categories:

- i. 80 persons are missing from the University Certificate or Diploma Below Bachelor level
- ii. 120 persons are missing from the University Certificate or Diploma Above Bachelor level.

Major Field of Study

Refers to the predominant discipline or area of learning or training of a person's highest post-secondary degree, certificate or diploma. The major field of study classification structure consists of 10 broad or major categories: educational, recreational and counselling services; fine and applied arts; humanities and related fields; social sciences and related fields; commerce, management and business administration; agricultural and biological sciences/technologies; engineering and applied sciences; engineering and applied science technologies and trades; health professions, sciences and technologies; and mathematics and physical sciences. For further detail see the 1996 Census Dictionary Catalogue No. 92-351-XPE.

Population

The Canadian population, as defined by Statistics Canada, includes the following groups:

- Canadian citizens and landed immigrants with a usual place of residence in Canada;
- Canadian citizens and landed immigrants who are abroad, either on a military base or attached to a diplomatic mission;
- Canadian citizens and landed immigrants at sea or in port aboard merchant vessels under Canadian registry;
- The 1996 Census of Canada included both permanent and non-permanent residents of Canada. Non-permanent residents are those who hold student or employment authorizations, Minister's permits or who claim refugee status, and their families.

The Canadian population excludes the following groups:

- Government representatives of another country attached to the embassy, high commission or other diplomatic body of that country in Canada, and their families;

- Members of the Armed Forces of another country who are stationed in Canada, and their families;
- Residents of another country visiting in Canada temporarily.

Workforce

For employment equity purposes, the term 'workforce' refers to persons both inside an employer's workforce, who are available for promotion, and persons in the external labour market who are available or have the requisite skills, for employment, to include those who may have become discouraged by systemic or attitudinal barriers to employment opportunities and benefits.

The designated groups, in part due to systemic, attitudinal, or physical barriers, experience greater mobility in and out of the workforce. Thus, the use of the Standard Statistics Canada Census Reference Week (during the week, Sunday to Saturday, prior to Census day) does not take into account designated group members who are qualified and potentially available to work, but who have dropped out of the labour force because of discouragement and other factors.

As a result, a more extended time period was used in the derivation of the occupational availability data for employment equity purposes. Workforce/occupational data on women, Aboriginal peoples, and members of visible minorities were compiled using the population aged 15 years and over who worked anytime between January 1, 1995 and May 11, 1996. In terms of persons with disabilities, the workforce definition was enhanced; data were compiled on the population aged 15-64 years of age who worked anytime between 1986 and 1991.

Questions and Answers

Summary List of Questions

- 1) What are employment equity data?
- 2) Who is responsible for developing these data?
- 3) Which Inter-departmental departments and agencies are involved in the employment equity data development?
- 4) What are their roles in employment equity?
- 5) If I am not covered by the *Employment Equity Act* or the *Federal Contractors Program*, how can I get a copy of the *Employment Equity Data Report*?
- 6) Are there any data produced on women who are doubly disadvantaged, for example, visible minority women or Aboriginal women?
- 7) Are the data from 1991 and 1996 Census regarding women, Aboriginal peoples and visible minorities comparable?
- 8) Is it possible to obtain information on persons who may be in both the Aboriginal and visible minority populations?
- 9) What is the source of information on persons with disabilities?
- 10) Why were the counts for persons with disabilities not derived directly from the Census?
- 11) Why were persons aged 65 and over not included in the population of persons with disabilities for the purposes of employment equity?
- 12) Why does the employment equity data for persons with disabilities include only a subset of the Health and Activity Limitation Survey population?
- 13) Do you have any data available for Nunavut?
- 14) What is a Human Resource Canada Centre (HRCC)? Do you have data available for these geographical areas?

1) What are employment equity data?

A wide range of data are produced for employment equity purposes. These data include total population counts, workforce counts, participation and unemployment rates, occupational data, educational attainment data, among others. They enable employers, designated group members and other interested parties to assess the progress made in establishing an equitable workforce, by providing an external measure/yardstick for comparative purposes.

2) Who is responsible for developing these data?

Section 42(3) provides the Minister of Labour with the following powers:

'3) The Minister shall make available to employers any relevant labour market information that the Minister has respecting designated groups in the Canadian workforce in order to assist employers in fulfilling their obligations under this Act.'

The operational definitions used to generate employment equity data were developed by Inter-departmental committees drawn from the federal government departments and agencies with a responsibility for implementing, monitoring and enforcing employment equity legislation and policies. They include Human Resources Development, the Canadian Human Rights Commission, the Treasury Board Secretariat, the Public Service Commission and Statistics Canada. Statistics Canada's role is to provide methodological and statistical support in the development of these data.

3) Which Inter-departmental departments and agencies are involved in employment equity data development?

Two federal committees comprised of members from Human Resources Development Canada, Treasury Board Secretariat, Public Service Commission, Canadian Human Rights Commission and Statistics Canada were formed in order to ensure the general acceptance and sharing of information with respect to data concepts. The purpose of these activities is to ensure that in the federal employment equity sphere, a consistent statistical approach is maintained.

These committees were responsible for developing and producing employment equity information which encourages the planning, implementation and enforcement of employment equity.

4) What are their roles in employment equity?

Human Resources Development Canada (HRDC) administers the *Employment Equity Act*, providing employers with the information and advice they need to establish equitable employment goals and programs. HRDC receives employers' reports, makes these reports accessible to the public, assesses companies' compliance with relevant sections of the *Act* and recommends sanctions for those who are not. Each year, the Minister of Labour tables a report in Parliament, containing a summary and an analysis of employers' reports. HRDC also administers the Federal Contractors Program, which applies to employers with 100 employees or more who bid on federal contracts equal to or in excess of \$200,000 annually. The Federal Contractors Program is designed to ensure that companies who do business with the Government of Canada achieve and maintain a representative workforce.

For additional information please visit their web-site at:

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

The Treasury Board Secretariat (TBS) is responsible for ensuring the implementation of employment equity in the federal public service. In collaboration with the Public Service Commission, it develops and provides data for departments and agencies to assess progress in establishing a representative workforce. TBS compiles data for the President of the Treasury Board to report to Parliament annually on the state of employment equity in the federal public service.

For additional information please visit their web-site at:

www.tbs-sct.gc.ca/ee

The Public Service Commission (PSC) develops policies, programs and services to match qualified people with work and deliver the employment equity program on behalf of TBS. It uses employment equity data to conduct analysis to support its mandate related to staffing, as under the Public Service Employment Act, in the public service. PSC also collaborates with TBS in developing data for departments and agencies of the public service to assess progress in establishing a representative workforce.

For additional information please visit their web-site at:

www.psc-cfp.gc.ca

The Canadian Human Rights Commission (CHRC) under the new *Employment Equity Act* has the authority to ensure compliance through an audit process. CHRC receives reports filed by employers subject to the *Employment Equity Act*. Through a Memorandum of Understanding with the Treasury Board Secretariat, the CHRC also receives data reports on departments and agencies of the federal public service.

For additional information please visit their web-site at:

www.chrc-ccdp.ca

Statistics Canada provides Census and other data from which the employment equity data are drawn. It also provides statistical and methodological support for the design and evaluation of projects related to employment equity.

For additional information please visit their web-site at:

www.statcan.ca

- 5) If I am not covered by the *Employment Equity Act* or the Federal Contractors Program, how can I get a copy of the *Employment Equity Data Report*?

Information on the *Employment Equity Data Report* can be obtained from Statistics Canada by contacting the Statistics Canada Regional Reference Centre in:

Halifax (902) 426-5331
Montreal (514) 283-5725
Ottawa (613) 951-8116
Toronto (416) 973-6586
Winnipeg (204) 983-4020
Regina (306) 780-5405
Edmonton (403) 495-3027
Calgary (403) 292-6717
Vancouver (604) 666-3691

- 6) Are there any data produced on women who are doubly disadvantaged, for example, visible minority women or Aboriginal women?

Yes, the 1996 Census provides information on Aboriginal women and on visible minority women. However, information on groups that belong to more than two groups is not available (e.g., visible minority women with disabilities).

- 7) Are the data from the 1991 and 1996 Censuses regarding women, Aboriginal peoples and visible minorities comparable?

Women

Yes, between the 1991 and 1996 Censuses, the data on women are comparable. The question on "SEX" of respondent has not changed between censuses.

Aboriginal peoples

There is no comparability between the 1991 ethnic origin-based and the 1996 identity-based Aboriginal counts. For the first time, in the 1996 census, a more direct question asked persons to self-report as Aboriginal if they identified with at least one Aboriginal group, (i.e., North American Indian, Métis or Inuit). In previous censuses, data on the Aboriginal population were derived from the ethnic origin question.

Members of Visible Minorities

The approach used in 1991 was based on measuring a respondent's ethnic origins and using an assessment of likelihood to determine whether a respondent was in a visible minority group. For the first time, in the 1996 Census, a more direct question asked persons to self-report in one of the conventional visible minority subgroups. It should be noted that while the approaches to measurement are different, the results are similar only in global terms.

- 8) Is it possible to obtain information on persons who may be in both the Aboriginal and visible minority populations?

No. In the 1996 Census of Canada, it is not possible to identify persons who could be both Aboriginal and visible minority, including persons of mixed Aboriginal and visible minority parentage. This is due to the fact that the 1996 Census respected the wording contained in the definition of visible minorities in the 1995 Employment Equity Act. Persons who reported that they were Aboriginal in Question 18 were instructed to skip Question 19.

- 9) What is the source of information on persons with disabilities?

Unlike the data for the other three designated groups, the source of the data for persons with disabilities was the 1991 post-censal Health and Activity Limitation Survey (HALS). In the 1991 Census, two questions on disability were asked. These questions were used to identify the target population from which the HALS sample was drawn. Data collection took place in the fall of 1991, immediately after the 1991 Census.

The employment equity data on persons with disabilities include persons aged 15 to 64 living in private households who indicated having a limitation in activity (persistent impairment) and responded that:

-they were limited in the kind or amount of work that they could do,

OR

-they believed that their employer or a potential employer would likely consider them disadvantaged in employment,

OR

-they needed special accommodation or modifications made to be able to work,

OR

-they believed that they had lost employment opportunities in the past because of their condition or health problem,

OR

-for those who indicated that they were completely prevented from working at a business or a job, reported that they had encountered barriers (other than the disability) that discouraged them from looking for work.

10) Why were the counts for persons with disabilities not derived directly from the Census?

Since the Health and Activity Limitation Survey (HALS) provides a better identification of the target population than the Census alone, the primary source of data concerning disabilities for publications and other products is the HALS database.

The HALS collects data on the nature and severity of disabilities, and the barriers that persons with disabilities face in household tasks, employment, accommodation, transportation, finances and recreation and lifestyles. It provides more detailed information on persons with disabilities than the two questions on the Census.

11) Why were persons aged 65 and over not included in the population of persons with disabilities for the purposes of employment equity?

The Health and Activity Limitation Survey (HALS) questions on education and employment were limited to those aged 15 to 64 for practical and efficiency reasons. The decision was based on interviewer debriefing concerning respondent burden; most respondents with disabilities aged 65 and over were not working. In discussions with persons involved in employment issues, the suggestion was to not include these respondents in these two sections.

The inclusion of the cohort of persons aged 65 and over in the employment equity data base would have added a substantial number of persons who were not active and who did not want to be active in the workforce. This would have distorted many labour market measures and indicators such as participation and unemployment rates and made it difficult to track, evaluate and analyze what was really occurring with this group.

Two factors have to be kept in mind when considering the selection of age 64 as the upper limit for HALS. First, the incidence of disability and its severity increase substantially with age. Second, because the conventional age of retirement in Canada is 65, a relatively small proportion of persons are active or want to be active in the labour force beyond that age.

12) Why does the employment equity data on persons with disabilities include only a subset of the HALS population?

The Health and Activity Limitation Survey (HALS) was designed to serve a number of clients and purposes. In order to do that effectively, it adopts a very broad approach to disability, both in terms of its nature and severity. This survey also probes a wide range of subjects, from employment to social services.

The employment equity data on persons with disabilities were generated to support employment equity planning and monitoring activities by employers and the government. These data show the number and characteristics of persons with disabilities that an employer might recruit for employment in Canada.

The data are intended to reflect:

- i) a reduced ability to perform certain tasks that are considered normal at work, or
- ii) the perception an employer might have of their performance at work.

Only persons with disabilities who think their limitation in activity (persistent impairment) results in a disadvantage at work were included in HALS employment equity data.

In 1986, the concept of disadvantage in employment could be reflected only through the questions on limitations in activities at work. These questions did not cover the perception of employers. However, the 1991 HALS questionnaire was expanded to bridge that gap, and thus, better reflect the definition of persons with disabilities found in the *Employment Equity Act*.

13) Do you have any data available for Nunavut?

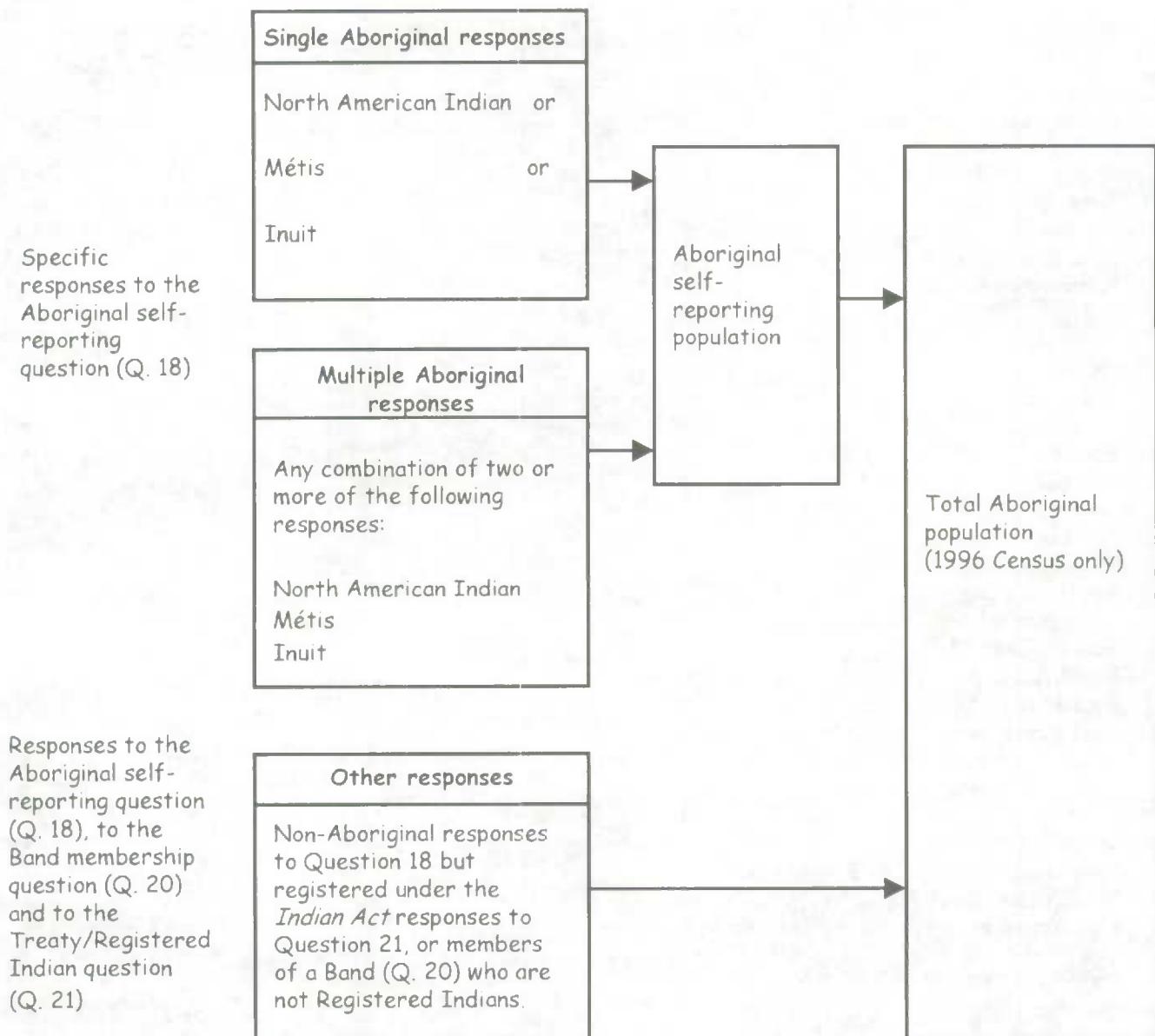
As of April 1, 1999, Nunavut officially became the third Territory in Canada. An Omnibus bill has been passed which automatically changes any affected legislation such as the *Employment Equity Act* and Regulations. For the purpose of workforce analysis, data will be available by request only for the Nunavut Territory in the fall of 1999. Please send your request in writing to the address below.

14) What is a Human Resource Canada Centre (HRCC)? Do you have data available for these geographical areas?

An HRCC is a Human Resource Canada Centre which is a point of contact for the public for Human Resource Development Canada related responsibility i.e. employment insurance, Canada pension, disability etc. There are approximately 300 HRCC's located in various cities across Canada which include cities lower than the Census Metropolitan Areas level. For the purpose of workforce analysis, data will be available by request only for HRCC cities in the fall of 1999. These data are used by employers who frequently recruit from areas that are not included in one of the 25 Census Metropolitan Areas (CMA). Please send your request in writing to the address below.

Data Development Section
Labour Standards and Workplace Equity Division
Operations Directorate
Labour Branch
Human Resources Development Canada
165, rue de L'Hôtel-de-Ville
Place du Portage, Phase II, 9TH Floor
Ottawa/Hull
K1A 0J2

Appendix A: Total Aboriginal Population



Responses to the Aboriginal self-reporting question (Q. 18), to the Band membership question (Q. 20) and to the Treaty/Registered Indian question (Q. 21)

Source: Statistics Canada - Cat. No. 92-351-XPE
1996 Census Dictionary

Appendix B: Incompletely Enumerated Indian Reserves and Indian Settlements in 1996

	Population	
	1986	1991
Prince Edward Island		
Morell 2	12	18
Rocky Point 3	26	32
Scotchfort 4	117	96
New Brunswick		
Buctouche 16	44	40
Eel Ground 2	328	*
Quebec		
Akwasasne (Part)	*	*
Kahnawake 14 {Montréal CMA}	*	*
Kanesatake {Montréal CMA}	*	*
Wendake {Québec CMA}	1,035	*
Ontario		
Akwasasne (Part)	*	*
Big Trout Lake	*	*
Chippewas of the Thames First Nation 42	591	*
Garden River 14	588	*
Golden Lake 39	236	*
Goulais Bay 15A	*	*
Gros Cap 49	25	20
Kenora 38B	191	*
Kettle Point 44	*	*
Mattagami 71	119	137
Munsee-Delaware Nation 1	157	*
New Credit (Part) 40A (Brant County)	266	426
New Credit (Part) 40A (Haldimand-Norfolk R.M.)	104	81
Neyaashiinigmiing (formerly Cape Croker 27)	378	478
Oneida 41	*	*
Osnaburg 63A	48	*
Osnaburg 63B	350	306
Pic River 50	266	326
Rankin Location 15D	*	*
Rocky Bay 1	157	150
Sagamok (formerly Spanish River 5)	717	*
Savant Lake	224	171
Scugog 34	24	26
Seine River 23A	*	155
Seine River 23B	2	-
Shawanaga 17	85	*
Sheguiandah 24	*	*
Sheshegwaning 20	71	*

Six Nations (Part) 40 (Brant County)	3,702	*
Six Nations (Part) 40 (Haldimand-Norfolk R.M.)	479	*
Thessalon 12	26	*
Tyendinaga Mohawk Territory	882	*
Wahta Mohawk Territory	*	130
West Bay 22	317	482
Whitefish Bay 32 A	378	*
Whitefish Bay 33 A	13	42
Whitefish Bay 34 A	10	83
Manitoba		
Dakota Tipi 1	*	72
Jackhead 43	*	161
Saskatchewan		
Big Head 124	339	*
Alberta		
Ermineskin 138	*	*
Heart Lake 167	*	*
Little Buffalo	..	186
Pigeon Lake 138A	*	335
Saddle Lake 125	1,993	1,893
Samson 137	*	*
Samson 137A	*	*
Utikoomak Lake 155	334	456
Utikoomak Lake 155A	47	44
British Columbia		
Anahim's Flat 1	499	478
Anahim's Meadow 2	1	2
Anahim's Meadow 2A	28	-
Chuchuwayha 2	31	35
Coquitlam 1 {Vancouver CMA}	-	10
Coquitlam 2 {Vancouver CMA}	-	4
Dead Point 5	-	-
Esquimalt {Victoria CMA}	*	*
Lukseetsissum 9	25	24
Mount Currie 1	*	*
Mount Currie 2	*	*
Mount Currie 6	-	*
Mount Currie 8	*	*
Mount Currie 10	*	*
Nesuch 3	*	*
Pentledge 2	1	1
Quesnel 1	29	68
South Saanich 1 {Victoria CMA}	*	473
Union Bay 4 {Victoria CMA}	*	63

* Incompletely enumerated Indian reserve or Indian settlement in 1986 and/or 1991.

Appendix C: Employment Equity Occupational Groups and Their Corresponding Unit Groups (1990 NOC)

1. Senior Managers¹

- 0011 Legislators
- 0012 Senior Government Managers and Officials
- 0013 Senior Managers - Financial, Communications Carriers and Other Business Services
- 0014 Senior Managers - Health, Education, Social and Community Services and Membership Organizations
- 0015 Senior Managers - Trade, Broadcasting and Other Services, n.e.c.²
- 0016 Senior Managers - Goods Production, Utilities, Transportation and Construction

2. Middle and Other Managers¹

- 0111 Financial Managers
- 0112 Human Resources Managers
- 0113 Purchasing Managers
- 0114 Other Administrative Services Managers
- 0121 Insurance, Real Estate and Financial Brokerage Managers
- 0122 Banking, Credit and Other Investment Managers
- 0123 Other Business Services Managers
- 0131 Telecommunication Carriers Managers
- 0132 Postal and Courier Services Managers
- 0211 Engineering Managers
- 0212 Architecture and Science Managers
- 0213 Information Systems and Data Processing Managers
- 0311 Managers in Health Care
- 0312 Administrators in Post-Secondary Education and Vocational Training
- 0313 School Principals and Administrators of Elementary and Secondary Education
- 0314 Managers in Social, Community and Correctional Services
- 0411 Government Managers in Health and Social Policy Development and Program Administration
- 0412 Government Managers in Economic Analysis, Policy Development and Program Administration
- 0413 Government Managers in Education Policy Development and Program Administration
- 0414 Other Managers in Public Administration
- 0511 Library, Archive, Museum and Art Gallery Managers
- 0512 Managers in Publishing, Motion Pictures, Broadcasting and Performing Arts
- 0513 Recreation and Sport Program and Service Directors
- 0611 Sales, Marketing and Advertising Managers
- 0621 Retail Trade Managers
- 0631 Restaurant and Food Service Managers
- 0632 Accommodation Service Managers
- 0641 Commissioned Police Officers
- 0642 Fire Chiefs and Senior Officers
- 0643 Commissioned Officers, Armed Forces

- 0651 Other Services Managers
- 0711 Construction Managers
- 0712 Residential Home Builders and Renovators
- 0713 Transportation Managers
- 0721 Facility Operation Managers
- 0722 Maintenance Managers
- 0811 Primary Production Managers (Except Agriculture)
- 0911 Manufacturing Managers
- 0912 Utilities Managers

3. Professionals

- 1111 Financial Auditors and Accountants
- 1112 Financial and Investment Analysts
- 1113 Securities Agents, Investment Dealers and Traders
- 1114 Other Financial Officers
- 1121 Specialists in Human Resources
- 1122 Professional Occupations in Business Services to Management
- 2111 Physicists and Astronomers
- 2112 Chemists
- 2113 Geologists, Geochemists and Geophysicists
- 2114 Meteorologists
- 2115 Other Professional Occupations in Physical Sciences
- 2121 Biologists and Related Scientists
- 2122 Forestry Professionals
- 2123 Agricultural Representatives, Consultants and Specialists
- 2131 Civil Engineers
- 2132 Mechanical Engineers
- 2133 Electrical and Electronics Engineers
- 2134 Chemical Engineers
- 2141 Industrial and Manufacturing Engineers
- 2142 Metallurgical and Materials Engineers
- 2143 Mining Engineers
- 2144 Geological Engineers
- 2145 Petroleum Engineers
- 2146 Aerospace Engineers
- 2147 Computer Engineers
- 2148 Other Professional Engineers, n.e.c.²
- 2151 Architects
- 2152 Landscape Architects
- 2153 Urban and Land Use Planners
- 2154 Land Surveyors
- 2161 Mathematicians, Statisticians and Actuaries
- 2162 Computer Systems Analysts
- 2163 Computer Programmers
- 3111 Specialist Physicians
- 3112 General Practitioners and Family Physicians
- 3113 Dentists
- 3114 Veterinarians
- 3121 Optometrists
- 3122 Chiropractors

- 3123 Other Professional Occupations in Health Diagnosing and Treating
- 3131 Pharmacists
- 3132 Dietitians and Nutritionists
- 3141 Audiologists and Speech-Language Pathologists
- 3142 Physiotherapists
- 3143 Occupational Therapists
- 3144 Other Professional Occupations in Therapy and Assessment
- 3151 Head Nurses and Supervisors
- 3152 Registered Nurses
- 4111 Judges
- 4112 Lawyers and Quebec Notaries
- 4121 University Professors
- 4122 Post-Secondary Teaching and Research Assistants
- 4131 College and Other Vocational Instructors
- 4141 Secondary School Teachers
- 4142 Elementary School and Kindergarten Teachers
- 4143 School and Guidance Counsellors
- 4151 Psychologists
- 4152 Social Workers
- 4153 Family, Marriage and Other Related Counsellors
- 4154 Ministers of Religion
- 4155 Probation and Parole Officers and Related Occupations
- 4161 Natural and Applied Science Policy Researchers, Consultants and Program Officers
- 4162 Economists and Economic Policy Researchers and Analysts
- 4163 Economic Development and Marketing Researchers and Consultants
- 4164 Social Policy Researchers, Consultants and Program Officers
- 4165 Health Policy Researchers, Consultants and Program Officers
- 4166 Education Policy Researchers, Consultants and Program Officers
- 4167 Recreation and Sports Program Supervisors and Consultants
- 4168 Program Officers Unique to Government
- 4169 Other Professional Occupations in Social Science, n.e.c.²
- 5111 Librarians
- 5112 Conservators and Curators
- 5113 Archivists
- 5121 Writers
- 5122 Editors
- 5123 Journalists
- 5124 Professional Occupations in Public Relations and Communications
- 5125 Translators, Terminologists and Interpreters
- 5131 Producers, Directors, Choreographers and Related Occupations
- 5132 Conductors, Composers and Arrangers
- 5133 Musicians and Singers
- 5134 Dancers
- 5135 Actors
- 5136 Painters, Sculptors and Other Visual Artists

4. Semi-Professionals and Technicians

- 2211 Applied Chemical Technologists and Technicians
- 2212 Geological and Mineral Technologists and Technicians
- 2213 Meteorological Technicians
- 2221 Biological Technologists and Technicians

- 2222 Agricultural and Fish Products Inspectors
2223 Forestry Technologists and Technicians
2224 Conservation and Fishery Officers
2225 Landscape and Horticultural Technicians and Specialists
2231 Civil Engineering Technologists and Technicians
2232 Mechanical Engineering Technologists and Technicians
2233 Industrial Engineering and Manufacturing Technologists and Technicians
2234 Construction Estimators
2241 Electrical and Electronics Engineering Technologists and Technicians
2242 Electronic Service Technicians (Household and Business Equipment)
2243 Industrial Instrument Technicians and Mechanics
2244 Aircraft Instrument, Electrical and Avionics Mechanics, Technicians and Inspectors
2251 Architectural Technologists and Technicians
2252 Industrial Designers
2253 Drafting and Design Technologists and Technicians
2254 Survey Technologists and Technicians
2255 Mapping and Related Technologists and Technicians
2261 Non-Destructive Testers and Inspectors
2262 Engineering Inspectors and Regulatory Officers
2263 Inspectors in Public and Environmental Health and Occupational Health and Safety
2264 Construction Inspectors
2271 Air Pilots, Flight Engineers and Flying Instructors
2272 Air Traffic Control Occupations
2273 Deck Officers, Water Transport
2274 Engineer Officers, Water Transport
2275 Railway and Marine Traffic Controllers
3211 Medical Laboratory Technologists and Pathologists' Assistants
3212 Medical Laboratory Technicians
3213 Animal Health Technologists
3214 Respiratory Therapists and Clinical Perfusionists
3215 Medical Radiation Technologists
3216 Medical Sonographers
3217 Cardiology Technologists
3218 Electroencephalographic and Other Diagnostic Technologists, n.e.c.²
3219 Other Medical Technologists and Technicians (except Dental Health)
3221 Denturists
3222 Dental Hygienists and Dental Therapists
3223 Dental Technicians
3231 Opticians
3232 Midwives and Practitioners of Natural Healing
3233 Registered Nursing Assistants
3234 Ambulance Attendants and Other Paramedical Occupations
3235 Other Technical Occupations in Therapy and Assessment
4211 Paralegal and Related Occupations
4212 Community and Social Service Workers
4213 Employment Counsellors
4214 Early Childhood Educators
4215 Instructors and Teachers of Disabled Persons
4216 Other Instructors
4217 Other Religious Occupations
5211 Library and Archive Technicians and Assistants

- 5212 Technical Occupations Related to Museums and Galleries
- 5221 Photographers
- 5222 Film and Video Camera Operators
- 5223 Graphic Arts Technicians
- 5224 Broadcast Technicians
- 5225 Audio and Video Recording Technicians
- 5226 Other Technical Occupations in Motion Pictures, Broadcasting and the Performing Arts
- 5227 Support and Assisting Occupations in Motion Pictures, Broadcasting and the Performing Arts
- 5231 Announcers and Other Broadcasters
- 5232 Other Performers
- 5241 Graphic Designers and Illustrating Artists
- 5242 Interior Designers
- 5243 Theatre, Fashion, Exhibit and Other Creative Designers
- 5244 Artisans and Craftspersons
- 5245 Patternmakers - Textile, Leather and Fur Products
- 5251 Athletes
- 5252 Coaches
- 5253 Sports Officials and Referees
- 5254 Program Leaders and Instructors in Recreation and Sport

5. Supervisors

- 1211 Supervisors, General Office and Administrative Support Clerks
- 1212 Supervisors, Finance and Insurance Clerks
- 1213 Supervisors, Library, Correspondence and Related Information Clerks
- 1214 Supervisors, Mail and Message Distribution Occupations
- 1215 Supervisors, Recording, Distributing and Scheduling Occupations
- 6211 Retail Trade Supervisors
- 6212 Food Service Supervisors
- 6213 Executive Housekeepers
- 6214 Dry Cleaning and Laundry Supervisors
- 6215 Cleaning Supervisors
- 6216 Other Service Supervisors

6. Supervisors - Crafts and Trades

- 7211 Supervisors, Machinists and Related Occupations
- 7212 Contractors and Supervisors, Electrical Trades and Telecommunications Occupations
- 7213 Contractors and Supervisors, Pipefitting Trades
- 7214 Contractors and Supervisors, Metal Forming, Shaping and Erecting Occupations
- 7215 Contractors and Supervisors, Carpentry Trades
- 7216 Contractors and Supervisors, Mechanic Trades
- 7217 Contractors and Supervisors, Heavy Construction Equipment Crews

7218 Supervisors, Printing and Related Occupations
7219 Contractors and Supervisors, Other Construction Trades, Installers, Repairers and Servicers
7221 Supervisors, Railway Transport Operations
7222 Supervisors, Motor Transport and Other Ground Transit Operators
8211 Supervisors, Logging and Forestry
8221 Supervisors, Mining and Quarrying
8222 Supervisors, Oil and Gas Drilling and Service
8251 Farmers and Farm Managers
8252 Agricultural and Related Service Contractors and Managers
8253 Farm Supervisors and Specialized Livestock Workers
8254 Nursery and Greenhouse Operators and Managers
8255 Landscaping and Grounds Maintenance Contractors and Managers
8256 Supervisors, Landscape and Horticulture
8257 Aquaculture Operators and Managers
9211 Supervisors, Mineral and Metal Processing
9212 Supervisors, Petroleum, Gas and Chemical Processing and Utilities
9213 Supervisors, Food, Beverage and Tobacco Processing
9214 Supervisors, Plastic and Rubber Products Manufacturing
9215 Supervisors, Forest Products Processing
9216 Supervisors, Textile Processing
9221 Supervisors, Motor Vehicle Assembling
9222 Supervisors, Electronics Manufacturing
9223 Supervisors, Electrical Products Manufacturing
9224 Supervisors, Furniture and Fixtures Manufacturing
9225 Supervisors, Fabric, Fur and Leather Products Manufacturing
9226 Supervisors, Other Mechanical and Metal Product Manufacturing
9227 Supervisors, Other Products Manufacturing and Assembly

7. Administrative and Senior Clerical Personnel

1221 Administrative Officers
1222 Executive Assistants
1223 Personnel and Recruitment Officers
1224 Property Administrators
1225 Purchasing Agents and Officers
1226 Conference and Event Planners
1227 Court Officers and Justices of the Peace
1228 Immigration, Unemployment Insurance and Revenue Officers
1231 Bookkeepers
1232 Loan Officers
1233 Insurance Adjustors and Claims Examiners
1234 Insurance Underwriters
1235 Assessors, Valuators and Appraisers
1236 Customs, Ship and Other Brokers
1241 Secretaries (Except Legal and Medical)
1242 Legal Secretaries
1243 Medical Secretaries
1244 Court Recorders and Medical Transcriptionists

8. Skilled Sales and Service Personnel

- 6221 Technical Sales Specialists, Wholesale Trade
- 6231 Insurance Agents and Brokers
- 6232 Real Estate Agents and Salespersons
- 6233 Retail and Wholesale Buyers
- 6234 Grain Elevator Operators
- 6241 Chefs
- 6242 Cooks
- 6251 Butchers and Meat Cutters, Retail and Wholesale
- 6252 Bakers
- 6261 Police Officers (Except Commissioned)
- 6262 Firefighters
- 6271 Hairstylists and Barbers
- 6272 Funeral Directors and Embalmers

9. Skilled Crafts and Trades Workers

- 7231 Machinists and Machining and Tooling Inspectors
- 7232 Tool and Die Makers
- 7241 Electricians (Except Industrial and Power System)
- 7242 Industrial Electricians
- 7243 Power System Electricians
- 7244 Electrical Power Line and Cable Workers
- 7245 Telecommunications Line and Cable Workers
- 7246 Telecommunications Installation and Repair Workers
- 7247 Cable Television Service and Maintenance Technicians
- 7251 Plumbers
- 7252 Steamfitters, Pipefitters and Sprinkler System Installers
- 7253 Gas Fitters
- 7261 Sheet Metal Workers
- 7262 Boilermakers
- 7263 Structural Metal and Platework Fabricators and Fitters
- 7264 Ironworkers
- 7265 Welders
- 7266 Blacksmiths and Die Setters
- 7271 Carpenters
- 7272 Cabinet Makers
- 7281 Bricklayers
- 7282 Cement Finishers
- 7283 Tilesetters
- 7284 Plasterers, Drywall Installers and Finishers and Lathers
- 7291 Roofers and Shinglers
- 7292 Glaziers
- 7293 Insulators
- 7294 Painters and Decorators
- 7295 Floor Covering Installers
- 7311 Construction Millwrights and Industrial Mechanics (Except Textile)
- 7312 Heavy-Duty Equipment Mechanics
- 7313 Refrigeration and Air Conditioning Mechanics
- 7314 Railway Carmen/women

- 7315 Aircraft Mechanics and Aircraft Inspectors
- 7316 Machine Fitters
- 7317 Textile Machinery Mechanics and Repairers
- 7318 Elevator Constructors and Mechanics
- 7321 Motor Vehicle Mechanics, Technicians and Mechanical Repairers
- 7322 Motor Vehicle Body Repairers
- 7331 Oil and Solid Fuel Heating Mechanics
- 7332 Electric Appliance Servicers and Repairers
- 7333 Electrical Mechanics
- 7334 Motorcycle and Other Related Mechanics
- 7335 Other Small Engine and Equipment Mechanics
- 7341 Upholsterers
- 7342 Tailors, Dressmakers, Furriers and Milliners
- 7343 Shoe Repairers and Shoemakers
- 7344 Jewellers, Watch Repairers and Related Occupations
- 7351 Stationary Engineers and Auxiliary Equipment Operators
- 7352 Power Systems and Power Station Operators
- 7361 Railway and Yard Locomotive Engineers
- 7362 Railway Conductors and Brakemen/women
- 7371 Crane Operators
- 7372 Drillers and Blasters - Surface Mining, Quarrying and Construction
- 7373 Water Well Drillers
- 7381 Printing Press Operators
- 7382 Commercial Divers
- 7383 Other Trades and Related Occupations
- 8231 Underground Production and Development Miners
- 8232 Oil and Gas Well Drillers, Servicers, Testers and Related Workers
- 8241 Logging Machinery Operators
- 8261 Fishing Masters and Officers
- 8262 Fishing Vessel Skippers and Fishermen/women
- 9231 Central Control and Process Operators, Mineral and Metal Processing
- 9232 Petroleum, Gas and Chemical Process Operators
- 9233 Pulping Control Operators
- 9234 Papermaking and Coating Control Operators

10. Clerical Personnel

- 1411 General Office Clerks
- 1412 Typists and Word Processing Operators
- 1413 Records and File Clerks
- 1414 Receptionists and Switchboard Operators
- 1421 Computer Operators
- 1422 Data Entry Clerks
- 1423 Typesetters and Related Occupations
- 1424 Telephone Operators
- 1431 Accounting and Related Clerks
- 1432 Payroll Clerks
- 1433 Tellers, Financial Services
- 1434 Banking, Insurance and Other Financial Clerks
- 1435 Collectors

- 1441 Administrative Clerks
- 1442 Personnel Clerks
- 1443 Court Clerks
- 1451 Library Clerks
- 1452 Correspondence, Publication and Related Clerks
- 1453 Customer Service, Information and Related Clerks
- 1454 Survey Interviewers and Statistical Clerks
- 1461 Mail, Postal and Related Clerks
- 1462 Letter Carriers
- 1463 Couriers and Messengers
- 1471 Shippers and Receivers
- 1472 Storekeepers and Parts Clerks
- 1473 Production Clerks
- 1474 Purchasing and Inventory Clerks
- 1475 Dispatchers and Radio Operators
- 1476 Transportation Route and Crew Schedulers

11. Intermediate Sales and Service Personnel

- 3411 Dental Assistants
- 3412 Dental Laboratory Bench Workers
- 3413 Nurse Aides and Orderlies
- 3414 Other Aides and Assistants in Support of Health Services
- 6411 Sales Representatives, Wholesale Trade (Non-Technical)
- 6421 Retail Salespersons and Sales Clerks
- 6431 Travel Counsellors
- 6432 Purfers and Flight Attendants
- 6433 Airline Sales and Service Agents
- 6434 Ticket and Cargo Agents and Related Clerks (Except Airline)
- 6435 Hotel Front Desk Clerks
- 6441 Tour and Travel Guides
- 6442 Outdoor Sport and Recreational Guides
- 6443 Amusement Attraction Operators and Other Amusement Occupations
- 6451 Maîtres d'hôtel and Hosts/Hostesses
- 6452 Bartenders
- 6453 Food and Beverage Servers
- 6461 Sheriffs and Bailiffs
- 6462 Correctional Service Officers
- 6463 By-law Enforcement and Other Regulatory Officers, n.e.c.²
- 6464 Occupations Unique to the Armed Forces
- 6465 Other Protective Service Occupations
- 6471 Visiting Homemakers, Housekeepers and Related Occupations
- 6472 Elementary and Secondary School Teacher Assistants
- 6473 Early Childhood Educator Assistants
- 6474 Babysitters, Nannies and Parents' Helpers
- 6481 Image, Social and Other Personal Consultants
- 6482 Estheticians, Electrologists and Related Occupations
- 6483 Pet Groomers and Animal Care Workers
- 6484 Other Personal Service Occupations

12. Semi-Skilled Manual Workers

- 7411 Truck Drivers
- 7412 Bus Drivers and Subway and Other Transit Operators
- 7413 Taxi and Limousine Drivers and Chauffeurs
- 7414 Delivery Drivers
- 7421 Heavy Equipment Operators (Except Crane)
- 7422 Public Works Maintenance Equipment Operators
- 7431 Railway Yard Workers
- 7432 Railway Track Maintenance Workers
- 7433 Deck Crew, Water Transport
- 7434 Engine Room Crew, Water Transport
- 7435 Lock and Cable Ferry Operators and Related Occupations
- 7436 Boat Operators
- 7437 Air Transport Ramp Attendants
- 7441 Residential and Commercial Installers and Servicers
- 7442 Waterworks and Gas Maintenance Workers
- 7443 Automotive Mechanical Installers and Servicers
- 7444 Pest Controllers and Fumigators
- 7445 Other Repairers and Servicers
- 7451 Longshore Workers
- 7452 Material Handlers
- 8411 Underground Mine Service and Support Workers
- 8412 Oil and Gas Well Drilling Workers and Service Operators
- 8421 Chainsaw and Skidder Operators
- 8422 Silviculture and Forestry Workers
- 8431 General Farm Workers
- 8432 Nursery and Greenhouse Workers
- 8441 Fishing Vessel Deckhands
- 8442 Trappers and Hunters
- 9411 Machine and Process Operators, Mineral and Metal Processing
- 9412 Foundry Workers
- 9413 Glass Forming and Finishing Machine Operators and Glass Cutters
- 9414 Concrete, Clay and Stone Forming Operators
- 9415 Inspectors and Testers, Mineral and Metal Processing
- 9421 Chemical Plant Machine Operators
- 9422 Plastics Processing Machine Operators
- 9423 Rubber Processing Machine Operators and Related Workers
- 9424 Water and Waste Plant Operators
- 9431 Sawmill Machine Operators
- 9432 Pulp Mill Equipment Operators
- 9433 Papermaking and Finishing Machine Operators
- 9434 Other Wood Processing Machine Operators
- 9435 Paper Converting Machine Operators
- 9436 Lumber Graders and Other Wood Processing Inspectors and Graders
- 9441 Textile Fibre and Yarn Preparation Machine Operators
- 9442 Weavers, Knitters and Other Fabric-Making Occupations
- 9443 Textile Dyeing and Finishing Machine Operators
- 9444 Textile Inspectors, Graders and Samplers

- 9451 Sewing Machine Operators
- 9452 Fabric, Fur and Leather Cutters
- 9453 Hide and Pelt Processing Workers
- 9454 Inspectors and Testers, Fabric, Fur and Leather Products Manufacturing
- 9461 Process Control and Machine Operators, Food and Beverage Processing
- 9462 Industrial Butchers and Meat Cutters, Poultry Preparers and Related Workers
- 9463 Fish Plant Workers
- 9464 Tobacco Processing Machine Operators
- 9465 Testers and Graders, Food and Beverage Processing
- 9471 Printing Machine Operators
- 9472 Camera, Platemaking and Other Pre-Press Occupations
- 9473 Binding and Finishing Machine Operators
- 9474 Photographic and Film Processors
- 9481 Aircraft Assemblers and Aircraft Assembly Inspectors
- 9482 Motor Vehicle Assemblers, Inspectors and Testers
- 9483 Electronics Assemblers, Fabricators, Inspectors and Testers
- 9484 Assemblers and Inspectors, Electrical Appliance, Apparatus and Equipment Manufacturing
- 9485 Assemblers, Fabricators and Inspectors, Industrial Electrical Motors and Transformers
- 9486 Mechanical Assemblers and Inspectors
- 9487 Machine Operators and Inspectors, Electrical Apparatus Manufacturing
- 9491 Boat Assemblers and Inspectors
- 9492 Furniture and Fixture Assemblers and Inspectors
- 9493 Other Wood Products Assemblers and Inspectors
- 9494 Furniture Finishers and Refinishers
- 9495 Plastic Products Assemblers, Finishers and Inspectors
- 9496 Painters and Coaters, Manufacturing
- 9497 Plating, Metal Spraying and Related Operators
- 9498 Other Assemblers and Inspectors
- 9511 Machining Tool Operators
- 9512 Forging Machine Operators
- 9513 Woodworking Machine Operators
- 9514 Metal Working Machine Operators
- 9515 Welding, Brazing and Soldering Machine Operators
- 9516 Other Metal Products Machine Operators
- 9517 Other Products Machine Operators

13. Other Sales and Service Personnel

- 6611 Cashiers
- 6621 Service Station Attendants
- 6622 Grocery Clerks and Shelf Stockers
- 6623 Other Elemental Sales Occupations
- 6631 Elemental Medical and Hospital Assistants
- 6641 Food Service Counter Attendants and Food Preparers
- 6642 Kitchen and Food Service Helpers
- 6651 Security Guards and Related Occupations
- 6661 Light Duty Cleaners
- 6662 Specialized Cleaners
- 6663 Janitors, Caretakers and Building Superintendents
- 6671 Attendants in Recreation and Sport

- 6672 Other Attendants in Accommodation and Travel (except Airline Travel)
- 6681 Dry Cleaning and Laundry Occupations
- 6682 Ironing, Pressing and Finishing Occupations
- 6683 Other Elemental Service Occupations

14. Other Manual Workers

- 7611 Construction Trades Helpers and Labourers
- 7612 Other Trades Helpers and Labourers
- 7621 Public Works and Maintenance Labourers
- 7622 Railway and Motor Transport Labourers
- 8611 Harvesting Labourers
- 8612 Landscaping and Grounds Maintenance Labourers
- 8613 Aquaculture and Marine Harvest Labourers
- 8614 Mine Labourers
- 8615 Oil and Gas Drilling, Servicing and Related Labourers
- 8616 Logging and Forestry Labourers
- 9611 Labourers in Mineral and Metal Processing
- 9612 Labourers in Metal Fabrication
- 9613 Labourers in Chemical Products Processing and Utilities
- 9614 Labourers in Wood, Pulp and Paper Processing
- 9615 Labourers in Rubber and Plastic Products Manufacturing
- 9616 Labourers in Textile Processing
- 9617 Labourers in Food, Beverage and Tobacco Processing
- 9618 Labourers in Fish Processing
- 9619 Other Labourers in Processing, Manufacturing and Utilities

¹ Please note that management occupations are not assigned to a skill level category because factors other than education and training (e.g. previous experience, capital) are often more significant determinants for employment.

² n.e.c. = not elsewhere classified

Appendix D: Employment Equity Occupational Group Definitions

1. Senior Managers

Employees holding the most senior positions in large firms or corporations. They are responsible for the corporation's policy and strategic planning, and for directing and controlling the functions of the organization.

Examples: President, chief executive officer, vice-presidents, chief operating officer, senior government officials, general managers and divisional heads, and directors who have several middle managers reporting to them or are responsible for the direction of a critical technical function.

2. Middle and Other Managers

Middle and other managers receive instructions from senior managers and administer the organization's policy and operations through subordinate managers or supervisors. Senior managers, and middle and other managers comprise all managers.

Examples: Managers of transport operations, communications, finances, human resources, sales, advertising, purchasing, production, marketing, research and development, information systems, maintenance; commissioned police officers, commissioned officers in the armed forces.

3. Professionals

Professionals usually need either university graduation or prolonged formal training and often have to be members of a professional organization.

Examples: Engineers (civil, mechanical, electrical, petroleum, nuclear, aerospace), chemists, biologists, architects, economists, lawyers, teachers, doctors, accountants, computer programmers, registered nurses, physiotherapists, ministers of religion.

4. Semi-Professionals and Technicians

Workers in these occupations have to possess knowledge equivalent to about two years of post-secondary education, such as is offered in many technical institutions and community colleges, and often have further specialized on-the-job training. They may have highly developed technical and/or artistic skills.

Examples: Technologists and technicians (broadcast, forestry, biological, electronic, meteorological, geological, surveying, drafting and design, engineering, library, medical, dental), specialized inspectors and testers (public and environmental health, occupational health and safety, engineering, industrial instruments), dental hygienists, midwives, ambulance attendants, paralegal workers, graphic designers and illustrating artists, announcers and other broadcasters, coaches.

5. Supervisors

Non-management first-line coordinators of white-collar (administrative, clerical, sales, and service) workers. Supervisors may, but do not usually, perform any of the duties of the employees under their supervision.

Examples: Supervisors of administrative and clerical workers such as general office clerks, secretaries, word processing operators, receptionists, and switchboard operators, computer operators, accounting clerks, letter carriers, tellers; supervisors of sales workers such as airline sales agents, service station attendants, grocery clerks and shelf stockers, cashiers; and supervisors of service workers such as food and beverage workers, canteen workers, hotel housekeeping, and cleaning workers, dry cleaning and laundry workers, janitors, groundspeople, tour guides, parking lot attendants.

6. Supervisors: Crafts and Trades

Non-management first-line coordinators of workers in manufacturing, processing, trades, and primary industry occupations. They supervise skilled crafts and trades workers, semi-skilled manual workers and/or other manual workers. Supervisors may, but do not usually, perform any of the duties of the employees under their supervision.

Examples: Supervisors of workers in manufacturing (motor vehicle assembling, electronics, electrical, furniture, fabric, etc.), processing (mineral and metal, chemical, food & beverage, plastic and rubber, textiles, etc.), trades (carpentry, mechanical, heavy construction equipment, printing, etc.), and primary industry (forestry, logging, mining and quarrying, oil and gas, agriculture and farms, etc.).

7. Administrative and Senior Clerical Personnel

Workers in these occupations carry out and coordinate administrative procedures and administrative services primarily in an office environment, or perform clerical work of a senior nature.

Examples: Administrative officers; executive assistants; personnel and recruitment officers; loan officers; insurance adjusters; secretaries; legal secretaries; medical secretaries; court recorders; property administrators.

8. Skilled Sales and Service Personnel

Highly skilled workers engaged wholly or primarily in selling or in providing personal service. These workers have a thorough and comprehensive knowledge of the processes involved in their work and usually have received an extensive period of training involving some post-secondary education, part or all of an apprenticeship, or the equivalent on-the-job training and work experience.

Examples: Sales: insurance agents and brokers, real estate agents, retail and wholesale buyers, technical sales specialists.

Service: police officers, firefighters, chefs, cooks, butchers, bakers, funeral directors and embalmers.

9. Skilled Crafts and Trades Workers

Manual workers of a high skill level, having a thorough and comprehensive knowledge of the processes involved in their work. They are frequently journeymen and journeywomen who have received an extensive period of training.

Examples: Sheet metal workers, plumbers, electricians, tool and die makers, carpenters, glaziers, welders, telecommunications line and cable, installation and repair technicians; mechanics (heavy duty, refrigeration, aircraft, elevator, motor vehicle), tailors, jewellers, oil and gas well drillers, fishing masters and officers, paper making control operators.

10. Clerical Personnel

Workers performing clerical work, other than senior clerical work.

Examples: General office and other clerks (data entry, records and file, accounting, payroll, administrative, personnel, library, purchasing, storekeepers and parts, mail and postal, insurance clerks, customer service, statistics, purchasing and inventory clerks); typists and word processing operators; receptionists and switchboard operators; computer operators; typesetters; dispatchers and radio operators; couriers and messengers; letter carriers; tellers.

11. Intermediate Sales and Service Personnel

Workers engaged wholly or primarily in selling or in providing personal service who perform duties that may require from a few months up to two years of on-the-job training, training courses, or specific work experience. Generally, these are workers whose skill level is less than that of skilled sales and service, but greater than that of elementary sales and service workers.

Examples: **Sales:** airline sales agents, non-technical wholesale sales representatives, retail salespersons. **Service:** dental assistants, nurses aides and orderlies, tour and travel guides, hotel front desk clerks, correctional service officers, sheriffs and bailiffs, bartenders, nannies, aestheticians, pet groomers.

mechanic helpers, surveyor helpers), garbage collectors, road maintenance workers, railway labourers, tobacco or fruit pickers, landscape labourers, fish farm helpers, roustabouts, roughnecks, swampers, labourers in processing industries.

12. Semi-Skilled Manual Workers

Manual workers who perform duties that usually require a few months of specific vocational on-the-job training. Generally, these are workers whose skill level is less than that of skilled crafts and trades workers, but greater than that of elementary manual workers.

Examples: Truck drivers, railway yard workers, longshore workers, material handlers, foundry workers, machine operators (plastics processing, chemical plant, sawmill, textile, pulp mill, tobacco, welding), workers assembling, inspecting or testing products (motor vehicles, boats, electrical motors, furniture).

13. Other Sales and Service Personnel

Workers in sales and service jobs which generally require only a few days or no on-the-job training. The duties are elementary, and require little or no independent judgement.

Examples: **Sales:** service station attendants, grocery clerks and shelf stockers, cashiers. **Service:** security guards, janitors, kitchen and food service helpers, dry cleaning and laundry occupations, attendants in recreation and sport.

14. Other Manual Workers

Workers in blue collar jobs which generally require only a few days or no on-the-job training or a short demonstration. The duties are manual, elementary, and require little or no independent judgement.

Examples: Helpers and labourers in construction and other trades (plumber assistants, carpenter helpers, refrigeration

Appendix E: Census Metropolitan Areas (CMAs) and Their Census Subdivision Components

List of 25 Census Metropolitan Areas (1996 CMA Boundaries)

Calgary, Alberta

Airdrie
Beiseker
Calgary
Chestermere
Cochrane
Crossfield
Irricona
Rocky View No. 44
Sarcee 145

Seba Beach
Spruce Grove
St. Albert
Stony Ploin
Stony Ploin 135
Strathcona County
Sturgeon No. 90
Sundance Beach
Thorsby
Wabamun
Wabamun 133A
Warburg

Chicoutimi-Jonquière, Quebec

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

Halifax, Nova Scotia

Bedford
Cole Harbour 30
Dartmouth
Halifax
Halifax, Subd. A
Halifax, Subd. B
Halifax, Subd. C
Halifax, Subd. D
Halifax, Subd. E
Shubenacadie 13

Edmonton, Alberta

Alexander 134
Beaumont
Betulo Beach
Bon Accord
Bruderheim
Colmar
Devon
Edmonton
Edmonton Beach
Entwistle
Fort Saskatchewan
Gibbons
Golden Days
Itaska Beach
Kapasiwin
Lakeview
Leduc
Leduc County No. 25
Legal
Morinville
New Sarepta
Parkland County
Point Alison
Redwater

Hamilton, Ontario

Ancaster
Burlington
Dundas
Flamborough
Glanbrook
Grimsby
Hamilton
Stoney Creek

Kitchener, Ontario

Cambridge
Kitchener
North Dumfries
Waterloo
Woolwich

London, Ontario

Belmont
Delaware
Lobo
London (Township)
London (City)
North Dorchester
Port Stanley
Southwold

St. Thomas
West Nissouri
Yarmouth

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
Lavaltrie
Le Gardeur
Le Moyne
Léry
Les Cèdres
Longueuil
Lorraine
Maple Grove
Mascouche
McMasterville
Melocheville
Mercier
Mirabel
Mont-Royal
Mont-Saint-Hilaire
Montréal
Montréal-Est

Montréal-Nord
Montréal-Ouest
Notre-Dame-de-Bon-Secours
Notre-Dame-de-l'Île-Perrot
Oka (Municipalité)
Oka (Paroisse)
Otterburn Park
Outremont
Pierrefonds
Pincourt
Pointe-Calumet
Pointe-Claire
Pointe-des-Cascades
Repentigny
Richelieu
Rosemère
Roxboro
Saint-Amable
Saint-Antoine
Saint-Antoine-de-Lavaltrie
Saint-Basile-le-Grand
Saint-Bruno-de-Montarville
Saint-Colomban
Saint-Constant
Saint-Eustache
Saint-Gérard-Majella
Saint-Hubert
Saint-Isidore
Saint-Jérôme
Saint-Joseph-du-Lac
Saint-Lambert
Saint-Laurent
Saint-Lazare
Saint-Léonard
Saint-Mathias-sur-Richelieu
Saint-Mathieu
Saint-Mathieu-de-Beloeil
Saint-Philippe
Saint-Pierre
Saint-Placide
Saint-Sulpice
Sainte-Anne-de-Bellevue
Sainte-Anne-des-Plaines
Sainte-Catherine
Sainte-Geneviève
Sainte-Julie
Sainte-Marthe-sur-le-Lac
Sainte-Thérèse
Senneville
Terrasse-Vaudreuil
Terrebonne
Varennes
Vaudreuil-Dorion
Vaudreuil-sur-le-Lac
Verdun
Westmount

Oshawa, Ontario

Clarington
Oshawa
Whitby

Ottawa-Hull, Ontario-Quebec

Aylmer
Buckingham
Cambridge
Cantley
Casselman
Chelsea
Clarence
Cumberland
Gatineau
Gloucester
Goulbourn
Hull
Kanata
La Pêche
Masson-Angers
Nepean
Osgoode
Ottawa
Pontiac
Rideau
Rockcliffe Park
Rockland
Russell
South Gower
Val-des-Monts
Vanier
West Carleton

Québec, Quebec

Beauport
Bernières-Saint-Nicolas
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-Beaumont
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
Saint-Pierre
Saint-Rédemptr
Saint-Romuald
Sainte-Brigitte-de-Laval
Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier
Sainte-Famille
Sainte-Foy
Sainte-Hélène-de-Breakeyville
Sainte-Pétronne
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, New Brunswick

East Riverside-Kinghurst
Fairvale
Gondola Point
Grand Bay
Greenwich
Hampton (Parish)
Hampton (Town)
Kingston
Lepreau
Musquash
Petersville
Quispamsis
Renforth
Rothesay (Parish)
Rothesay (Town)
Saint John
Saint Martins
Simonds
St. Martins
Upham
Westfield (Parish)
Westfield (Village)

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, Quebec

Ascot
 Ascot Corner
 Brompton
 Bromptonville
 Compton Station
 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, Newfoundland

Baoline
 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

Sudbury, Ontario

Nickel Centre
 Onaping Falls
 Rayside-Balfour
 Sudbury
 Valley East
 Walden
 Whitefish Lake 6

Thunder Bay, Ontario

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

Toronto, Ontario

Ajax
 Aurora
 Bradford West Gwillimbury
 Brampton
 Caledon
 East Gwillimbury
 East York
 Etobicoke
 Georgina
 Georgina Island 33
 Halton Hills
 King
 Markham
 Milton
 Mississauga
 Mono
 New Tecumseth
 Newmarket
 North York
 Oakville
 Orangeville
 Pickering
 Richmond Hill
 Scarborough
 Toronto
 Uxbridge
 Vaughan
 Whitchurch-Stouffville
 York

Trois-Rivières, Quebec

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, British Columbia

Anmore
Barnston Island 3
Belcarra
Burnaby
Burrard Inlet 3
Capilano 5
Coquitlam
Coquitlam 1
Coquitlam 2
Delta
Greater Vancouver, Subd. 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
University Endowment Area
Vancouver
West Vancouver
White Rock
Whonnock 1

Victoria, British Columbia

Becher Bay 1
Capital, Subd. B
Capital, Subd. C
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 1
Sooke 2
South Saanich 1
Union Bay 4
Victoria
View Royal

Windsor, Ontario

Anderdon
Belle River
Colchester North
Essex
LaSalle
Maidstone
Rochester
Sandwich South
St. Clair Beach
Tecumseh
Windsor

Winnipeg, Manitoba

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

List of the 17 Census Metropolitan Areas as Provided by the 1991 Health and Activity Limitation Survey (HALS) (1991 CMA Boundaries)

Calgary, Alberta
Edmonton, Alberta
Halifax, Nova Scotia
Hamilton, Ontario
Kitchener, Ontario
London, Ontario
Montréal, Quebec
Oshawa, Ontario
Ottawa, Ontario
Regina, Saskatchewan
St. Catharines-Niagara, Ontario
Sudbury, Ontario
Thunder Bay, Ontario
Toronto, Ontario
Vancouver, British Columbia
Windsor, Ontario
Winnipeg, Manitoba

List of the 8 Census Metropolitan Areas as stipulated by the Employment Equity Regulations, Schedule I, Subsection 1(1)

Calgary, Alberta
Edmonton, Alberta
Halifax, Nova Scotia
Montréal, Quebec
Regina, Saskatchewan
Toronto, Ontario
Vancouver, British Columbia
Winnipeg, Manitoba

Appendix F: List of Tables

The following tables are available in these formats:

- Adobe's Portable Document Format (.PDF)
- Microsoft Excel 97 (.xls)
- Tab Delimited Text -for Table 5 only (.txt)

Table 1	Total Population Showing Representation by Geographic Areas for Women, Aboriginal Peoples and Visible Minorities
Table 2	Total Population Showing Distribution by Geographic Areas for Women, Aboriginal Peoples and Visible Minorities
Table 3	Workforce Population Showing Representation by Geographic Areas for Women, Aboriginal Peoples and Visible Minorities
Table 4	Workforce Population Showing Representation by Employment Equity Occupational Groups (1990 NOC) for Women, Aboriginal Peoples and Visible Minorities
Table 5	Workforce Population Showing Representation by Employment Equity Occupational Groups and Unit Groups (1990 NOC) for Women, Aboriginal Peoples and Visible Minorities
Table 6	Workforce Population Showing Representation by Employment Equity Occupational Groups (1990 NOC) for Women, Aboriginal Peoples and Visible Minorities by Sex
Table 7	Workforce Population Showing Percentage Representation by Employment Equity Occupational Groups (1990 NOC) for Women, Aboriginal Peoples and Visible Minorities by Sex
Table 8	Population Showing Representation by Highest Levels of Schooling for Women, Aboriginal Peoples and Visible Minorities
Table 9	Population Showing Representation by Major Fields of Study for Women, Aboriginal Peoples and Visible Minorities

Geography: Canada, Provinces/Territories and 25 Census Metropolitan Areas
Source: 1996 Census of Canada (20% sample)
Occupational Classification: 1990 National Occupational Classification (NOC) and Employment Equity
Occupational Groups (EEOGs)

- Table 10** Population Showing Representation by Geographic Areas for Persons with Disabilities (Limited at Work/Perception)
- Table 11** Population Showing Distribution by Geographic Areas for Persons with Disabilities (Limited at Work/Perception)
- Table 12** Workforce Population Showing Representation by Geographic Areas for Persons with Disabilities (Limited at Work/Perception)
- Table 13** Workforce Population Showing Representation by Employment Equity Occupational Groups (1990 NOC) for Persons with Disabilities (Limited at Work/Perception)
- Table 14** Workforce Population Showing Representation by Employment Equity Occupational Groups and Unit Groups (1990 NOC) for Persons with Disabilities (Limited at Work/Perception)
- Table 15** Population Showing Representation by Highest Levels of Schooling for Persons with Disabilities (Limited at Work/Perception)

Please note that the "Not Stated" category was excluded from Table 15 because there is no equivalent data for the Census category.

- Table 16** Population Showing Representation by Major Fields of Study for Persons with Disabilities (Limited at Work/Perception)

Please note that the "Not Applicable" category was excluded from Table 16 because there is no equivalent data for the Census category.

- Geography: Canada, Provinces/Territories and 17 Census Metropolitan Areas
Source: 1991 Census of Canada and the 1991 Health and Activity Limitation Survey (HALS)
Occupational Classification: 1990 National Occupational Classification (NOC) and Employment Equity Occupational Groups (EEOGs)

The following tables are available in Beyond 20/20 format:

1996 Census

B_Table1

Total Population by Group Variables (4) and Sex (3) for Canada, Provinces and Territories, Census Metropolitan Areas (showing Ottawa-Hull CMA split) (40). 1996 Census, 20% Data

B_Table2

Population 15 Years and Over Who Worked in 1995 or 1996 by Group Variables (4), Detailed Occupation (1990 NOC) (533) and Sex (3) for Canada, Provinces and Territories, Census Metropolitan Areas (showing Ottawa-Hull CMA split) (40). 1996 Census, 20% data.

B_Table3

Population 15 Years and Over by Group Variables (4), Highest Level of Schooling (14), Major Field of Study (13) and Sex (3) for Canada, Province and Territories, Census Metropolitan Areas (showing Ottawa-Hull CMA split) (40). 1996 Census, 20% Data.

1991 HALS/1991 Census

91_BTab4

Total population by HRDC (Employment Equity) Designated Groups Status (3), Sex (3) for Canada, Provinces and Territories and 25 Census Metropolitan Areas (1991 CMA boundaries).

91_BTab5

Population 15 Years and Over Who Worked in 1990 or 1991 by HRDC (Employment Equity) Designated Groups Status (3), Sex (3), Age Groups (3) and by National Occupational Classification (1990 NOC) Unit Groups - includes the 14 Employment Equity Occupational Groups (534) for Canada, Provinces and Territories and 25 Census Metropolitan Areas (1991 CMA boundaries).

91_BTab6

Persons with Disabilities (Limited at Work/Perception), aged 15 to 64 by Sex (3), Highest Level of Schooling (10) and by Major Field of Study (14) for Canada, Provinces and Territories and 17 Census Metropolitan Areas (1991 CMA Boundaries).

91_BTab7

Persons with Disabilities (Limited at Work/Perception) aged 15-64 who worked between 1986 and 1991 by Sex (3) and by National Occupational Classification (1990 NOC) Unit Groups - includes the 14 Employment Equity Occupational Groups (534) for Canada, Provinces and Territories.

91_BTab8

Persons with Disabilities (Limited at Work/Perception) aged 15-64 who worked between 1986 and 1991 by Sex (3) and by National Occupational Classification-based 14 Employment Equity Occupational Groups (16) for Canada, Provinces and Territories and 17 Census Metropolitan Areas (1991 CMA Boundaries).

Appendix G: Data Variables

Tables 1 to 9 and Beyond 20/20 tables

Geography

Canada

Provinces/Territories

Newfoundland
Prince Edward Island
Nova Scotia
New Brunswick
Quebec
Ontario
Manitoba
Saskatchewan
Alberta
British Columbia
Yukon Territory
Northwest Territories

Census Metropolitan Areas

St. John's	Kitchener
Halifax	London
Saint John	Windsor
Chicoutimi-Jonquière	Sudbury
Québec City	Thunder Bay
Sherbrooke	Winnipeg
Trois-Rivières	Regina
Montréal	Saskatoon
Ottawa-Hull	Calgary
Oshawa	Edmonton
Toronto	Vancouver
Hamilton	Victoria
St. Catharines-Niagara	

Sex

- 1) Total
- 2) Males
- 3) Females

Employment Equity Occupational Groups (1990 NOC)

- 1) Total-All occupations
- 2) Senior Managers
- 3) Middle and Other Managers
- 4) Professionals
- 5) Semi-Professionals and Technicians
- 6) Supervisors
- 7) Supervisors: Crafts and Trades
- 8) Administrative and Senior Clerical Personnel
- 9) Skilled Sales and Service Personnel
- 10) Skilled Crafts and Trades Workers
- 11) Clerical Personnel
- 12) Intermediate Sales and Service Personnel
- 13) Semi-Skilled Manual Workers
- 14) Other Sales & Service Personnel
- 15) Other Manual Workers

1990 National Occupational Classification Unit Groups

For further detail please refer to Appendix C, the 1990 NOC manual or the Data Variables section of this manual.

Highest Level of Schooling

- 1) Total-Highest Levels of Schooling
- 2) Less Than Grade 9
- 3) Grade 9-13 Without Secondary Certificate
- 4) Grade 9-13 With Secondary Certificate
- 5) Trades Certificate or Diploma
- 6) Some Other Non-university Without Certificate
- 7) Other Non-university With Trades or Certificate
- 8) Some University Without University Certificate or Degree
- 9) University Certificate or Diploma Below Bachelor Level
- 10) Bachelor's Degree(s)
- 11) Degree in Medicine, Dentistry, Veterinary Medicine, or Optometry
- 12) University Certificate or Diploma Above Bachelor Level
- 13) Master's Degree(s)
- 14) Earned Doctorate

Major Field of Study

- 1) Total-Major Fields of Study
- 2) Education, Recreation and Counselling Services
- 3) Fine and Applied Arts
- 4) Humanities and Related Fields
- 5) Social Sciences and Related Fields
- 6) Commerce, Management and Business Administration
- 7) Agricultural and Biological Sciences/Technologies
- 8) Engineering and Applied Sciences
- 9) Engineering and Applied Science Technologies and Trades
- 10) Health Professions, Sciences and Technologies
- 11) Mathematics and Physical Sciences
- 12) No Specialization and all other, not elsewhere classified
- 13) No Postsecondary Qualification

List of Variables for Tables 10 to 16 and Beyond 20/20 tables

Geography

Canada

Provinces/Territories

Newfoundland
Prince Edward Island
Nova Scotia
New Brunswick
Quebec
Ontario
Manitoba
Saskatchewan
Alberta
British Columbia
Yukon Territory
Northwest Territories

Census Metropolitan Areas

Halifax
Montréal
Ottawa
Oshawa
Toronto
Hamilton
St. Catharines-Niagara
Kitchener
London
Windsor
Sudbury
Thunder Bay
Winnipeg
Regina
Calgary
Edmonton
Vancouver

Highest Level of Schooling - Persons with Disabilities (Limited at Work/Perception)

- 1) Total - All levels
- 2) Less than grade 9
- 3) Some secondary - no certificate
- 4) Secondary school graduation diploma
- 5) Trades certificate or diploma
- 6) Other non-university - no certificate or diploma
- 7) Other non-university - certificate or diploma
- 8) Some university - no certificate or diploma
- 9) University certificate, degree or diploma

Major Field of Study

- 1) Total - All Fields
- 2) Education, Recreation and Counselling Services
- 3) Fine and Applied Arts
- 4) Humanities and Related Fields
- 5) Social Sciences and Related Fields
- 6) Commerce, Management and Business Administration
- 7) Agriculture and Biological Sciences and Technologies
- 8) Engineering and Applied Sciences
- 9) Engineering and Applied Sciences Technologies and Trades
- 10) Health Professions, Sciences and Technologies
- 11) Mathematics and Physical Sciences
- 12) No Specialization
- 13) No Postsecondary Qualification

Note: All other variables in the HALS are similar to those in the Census.

Appendix H: Regional Workplace Equity Officers

Newfoundland

Helen Gosine
 Workplace Equity Officer
 277 Water Street
 P.O. Box 8548
 St. John's, Newfoundland
 A1C 3P3
 (709) 772-4656
 Fax: (709) 772-5985

Nova Scotia

Rick Sider
 Workplace Equity Officer
 Metropolitan Place
 99 Wyse Road
 P.O. Box 1350
 Dartmouth, Nova Scotia
 B2Y 4B9
 (902) 865-7434
 Fax: (902) 865-3615

New Brunswick/

Prince Edward Island
Mary Farrell
 Workplace Equity Officer
 615 Prospect Street West
 P.O. Box 2600
 Fredericton, New Brunswick
 E3B 5V6
 (506) 452-3779
 Fax: (506) 452-3134

Quebec

Jacinthe Brunet
Guy Delisle
Muriel Ménard
 Workplace Equity Officers
 715, rue Peel, 4th Floor
 Montréal, Quebec
 H3C 4H6
 (514) 283-8407
 (514) 496-1608
 (514) 283-2270
 Fax: (514) 283-5748

Ontario

Lindsay Beattie
Janet Pugsley
Veronica Rodwell-Simon
Theresa McElhone-Stevack
Joy Rawlins
Allie Ryu
 Workplace Equity Officers
 4900 Yonge Street
 Suite 200
 North York, Ontario
 M2N 6A8
 (416) 954-7194
 Fax: (416) 954-7201

Manitoba

Sandra Hrychuk
 Workplace Equity Officer
 #750-266 Graham Avenue
 Winnipeg, Manitoba
 R3C 0K3
 (204) 983-4547
 Fax: (204) 983-2117

Saskatchewan

Lorna Pearce
 Workplace Equity Officer
 1870 Albert Street, 3rd Floor
 Regina, Saskatchewan
 S4P 4B7
 (306) 780-5408
 Fax: (306) 780-5415

Alberta/

Northwest Territories
Brenda Noland
 Workplace Equity Officer
 Canada Place
 9700 Jasper Avenue
 Edmonton, Alberta
 T5J 4C1
 (780) 495-5643
 Fax: (780) 495-2998

British Columbia/

Yukon Territory
Joanne Ursino
 Labour Program
 Workplace Equity Officer
 Suite 1400
 300 West Georgia Street
 Vancouver, British Columbia
 V6B 6G3
 (604) 666-6569
 Fax: (604) 666-6206

Appendix I: Maps of
Canada
And of The
25 Census Metropolitan Areas

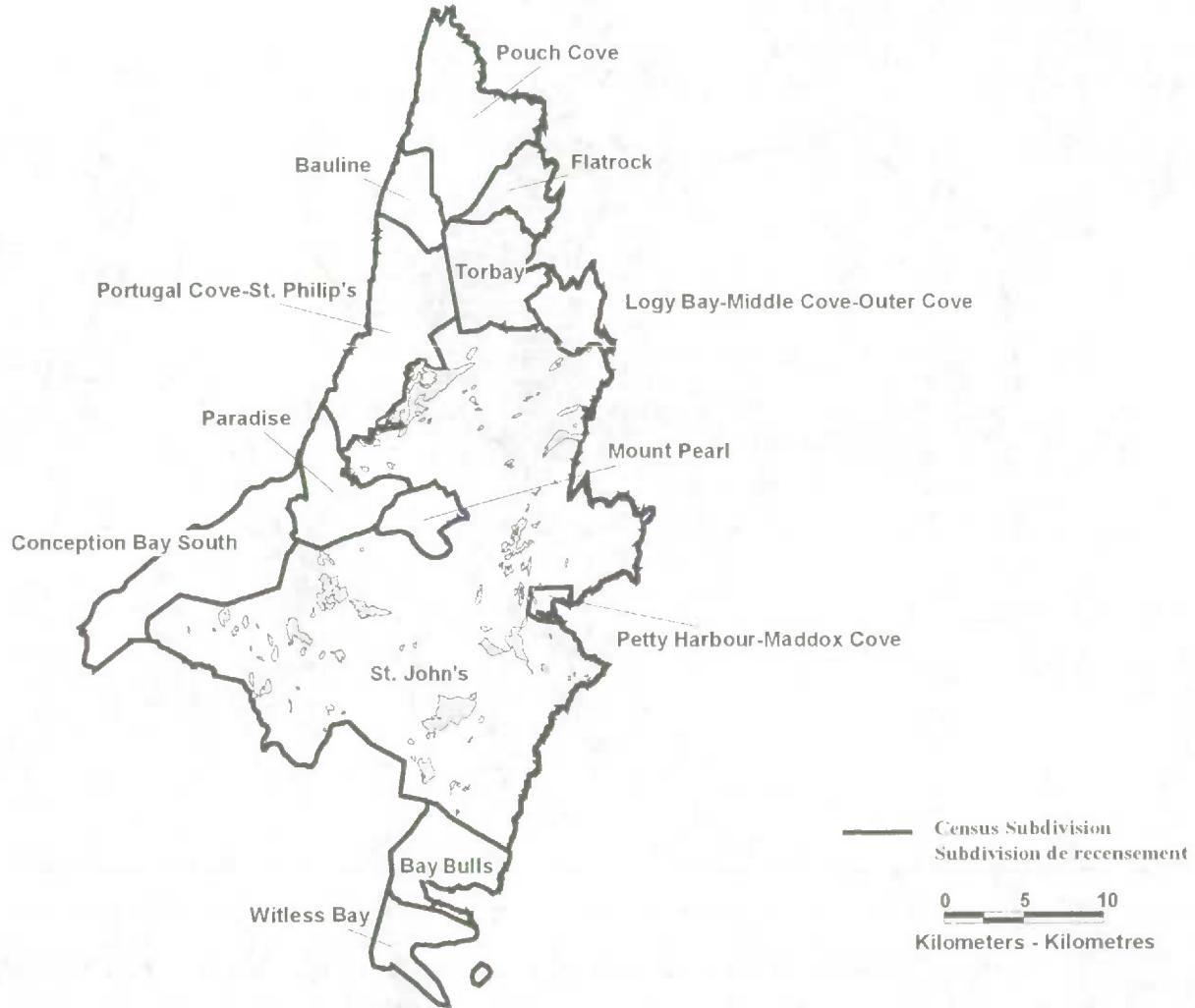
CANADA

Census Metropolitan Areas - Régions métropolitaines de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

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

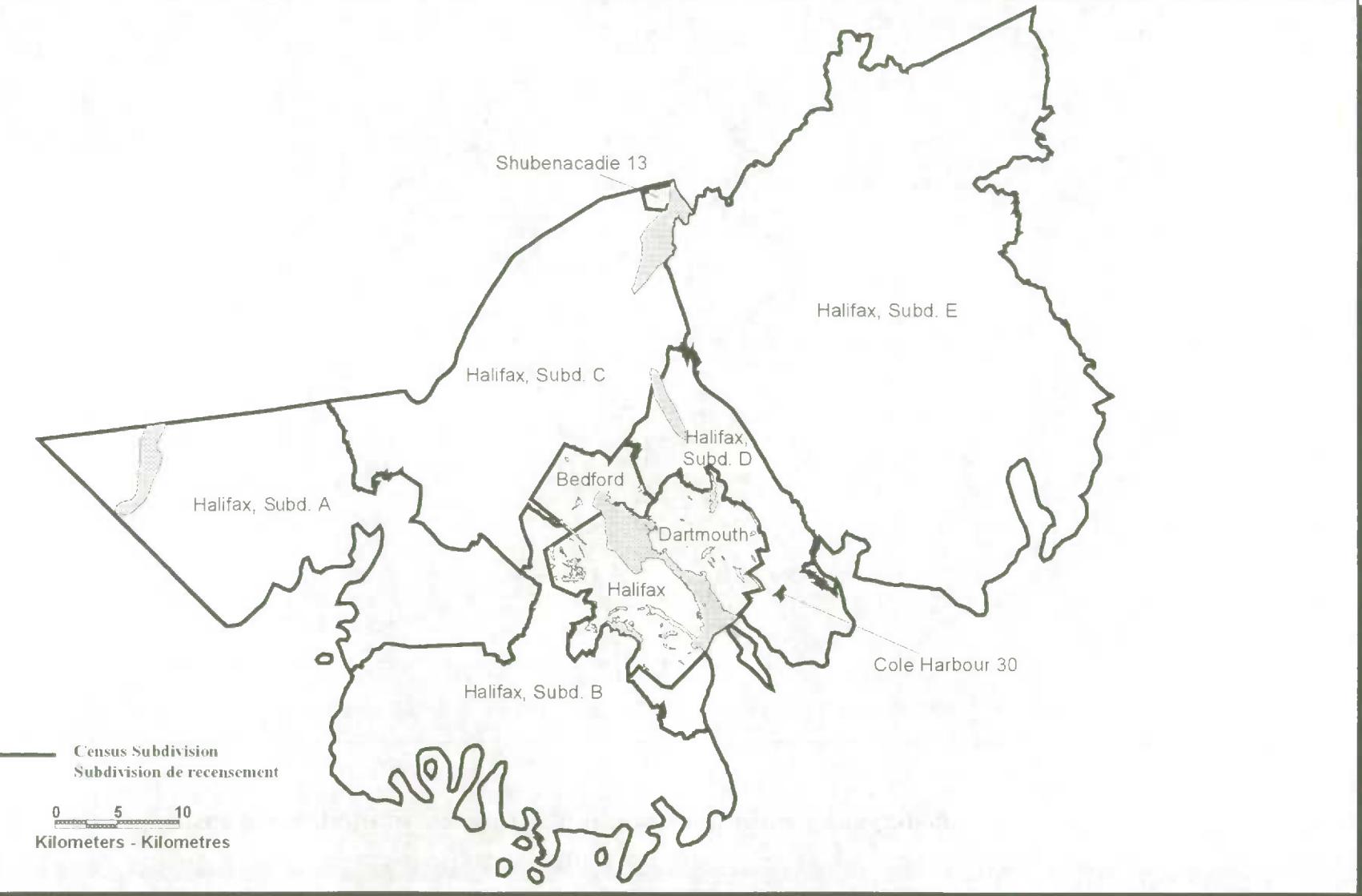


Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Canada

Halifax

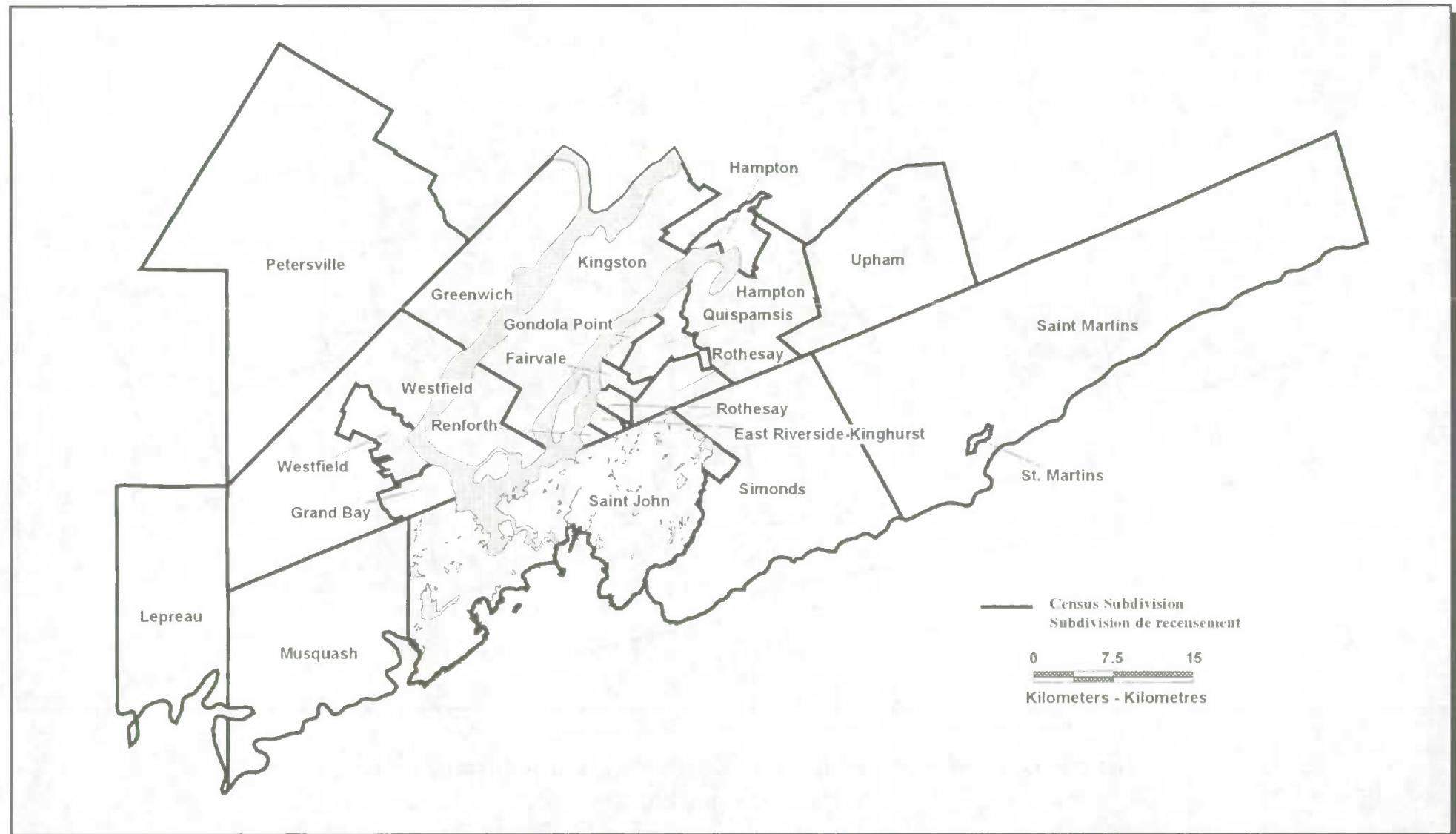
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Statistics Canada

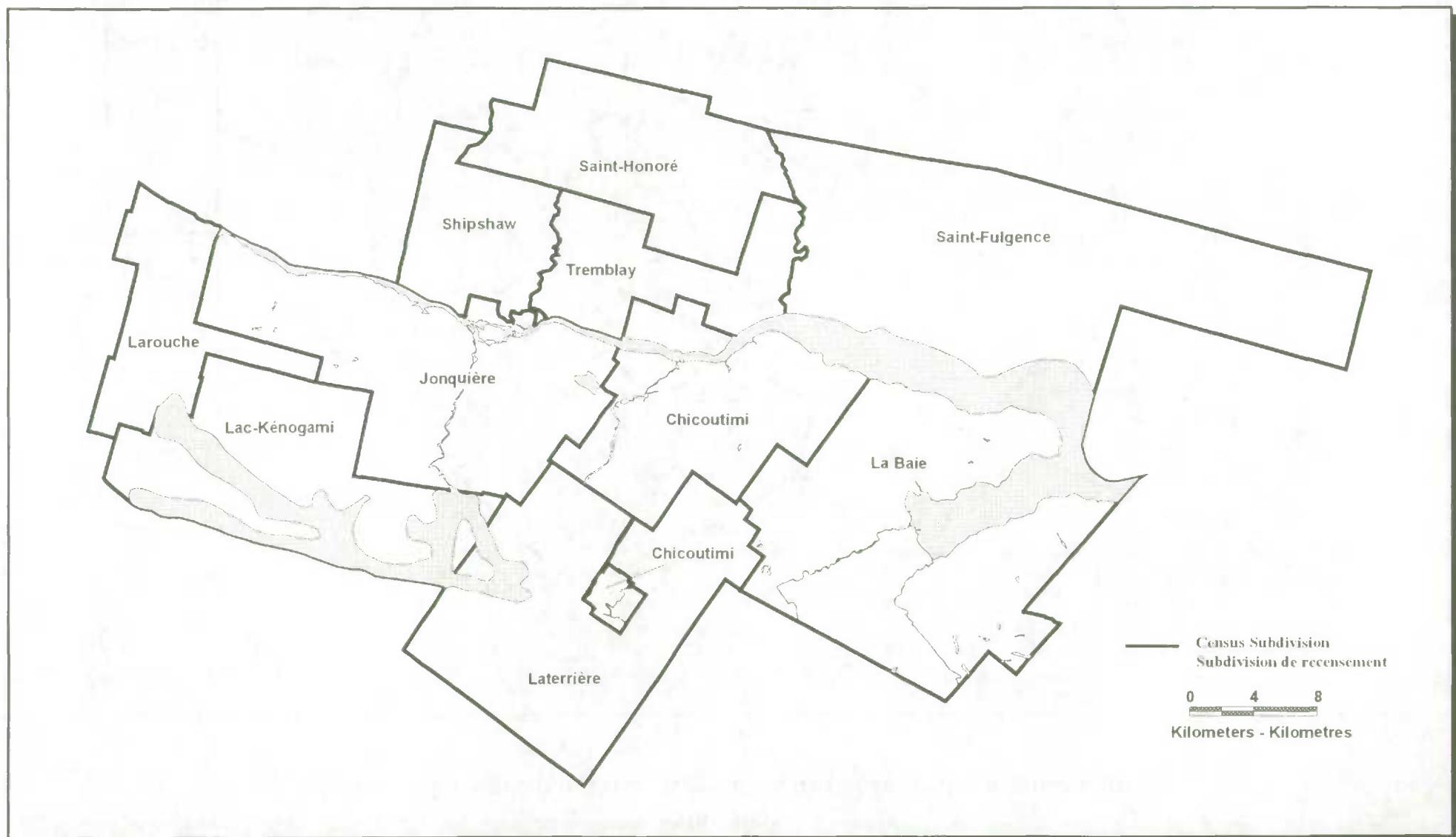
Saint John
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Canada

Chicoutimi - Jonquière
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Canada

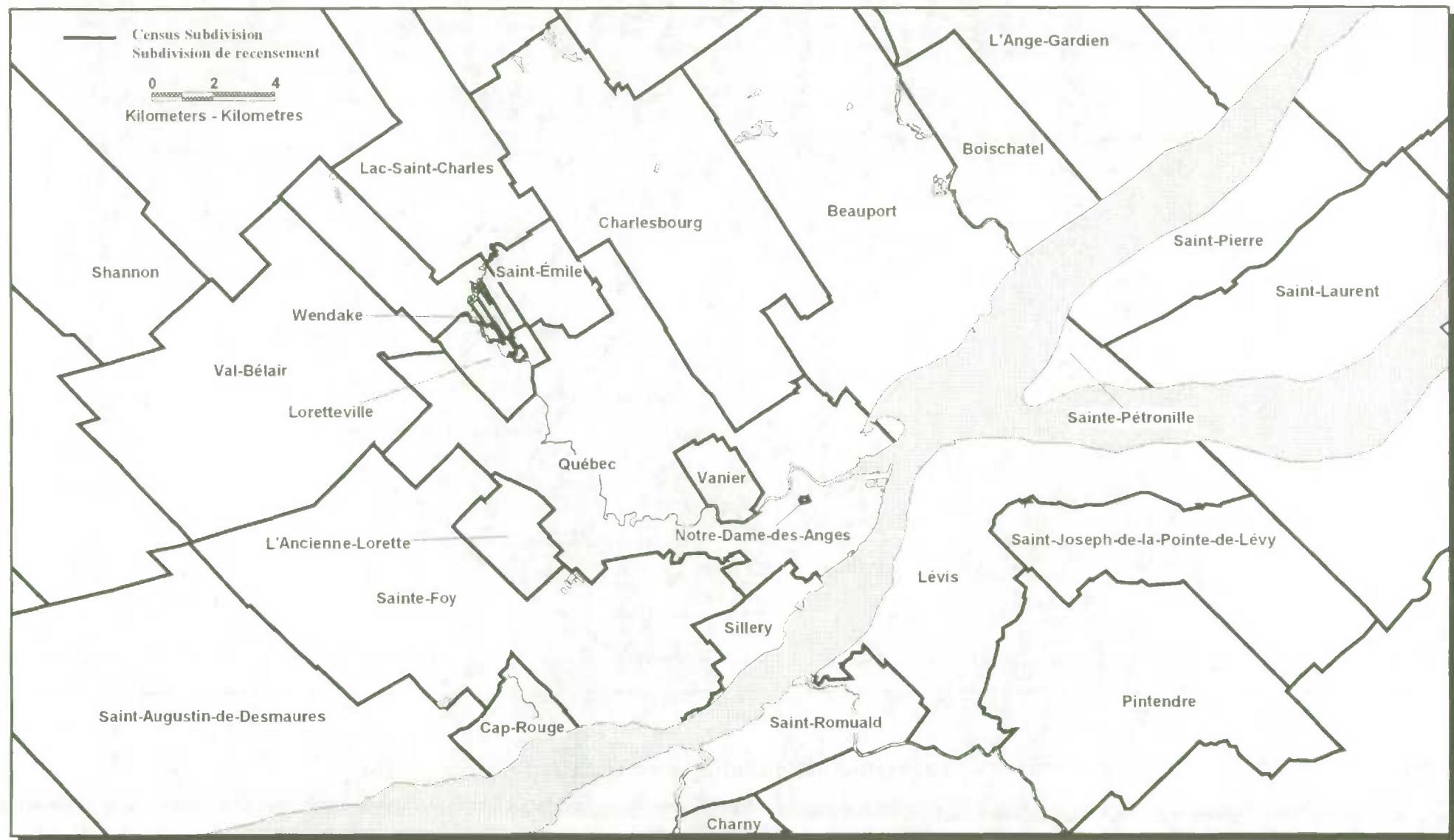
Québec
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Canada

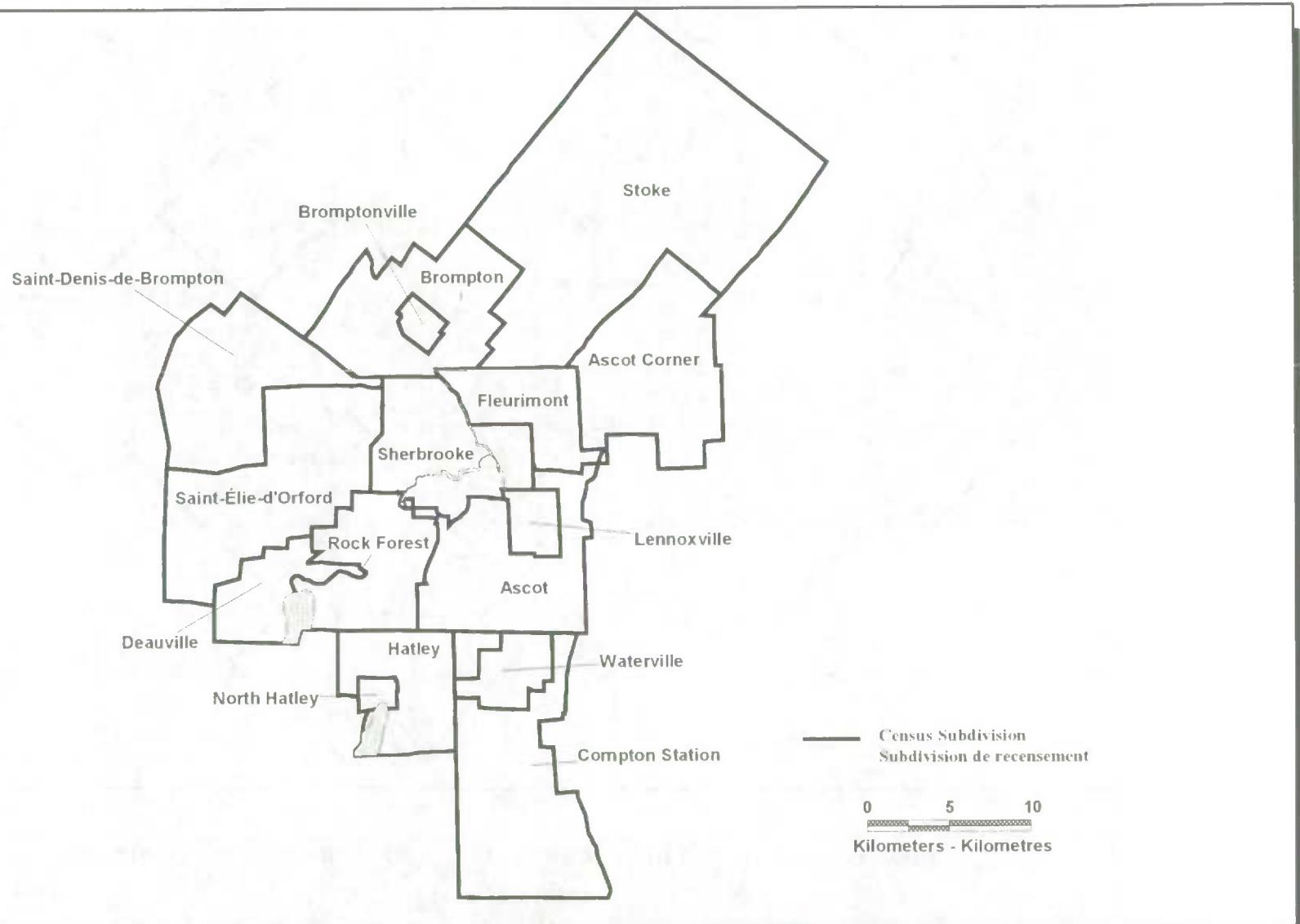
Québec
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement
1996 (Supplementary Map - Carte Supplémentaire)



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Canada

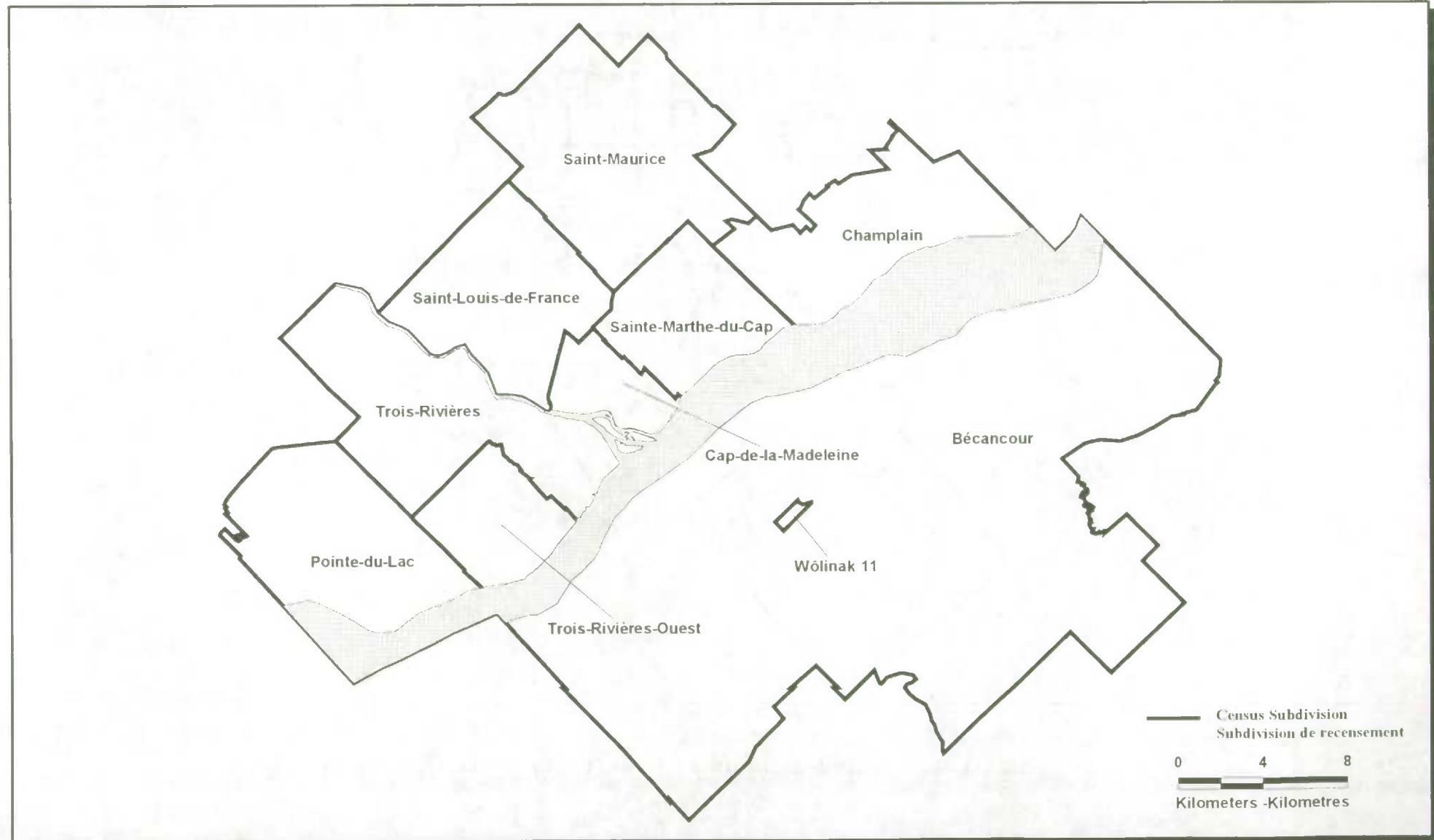
Sherbrooke
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

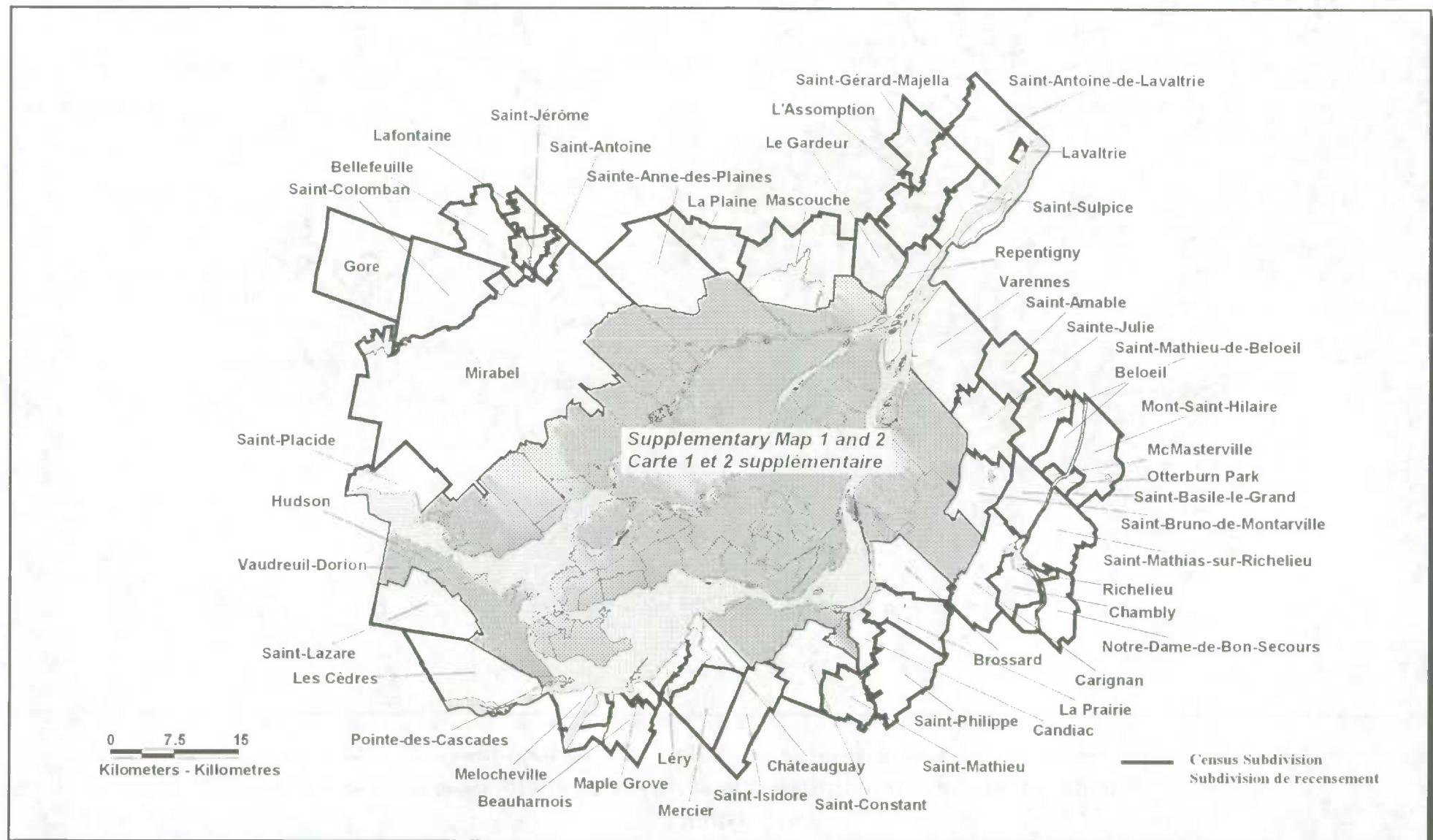
Canada

Trois Rivières Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Montréal

Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



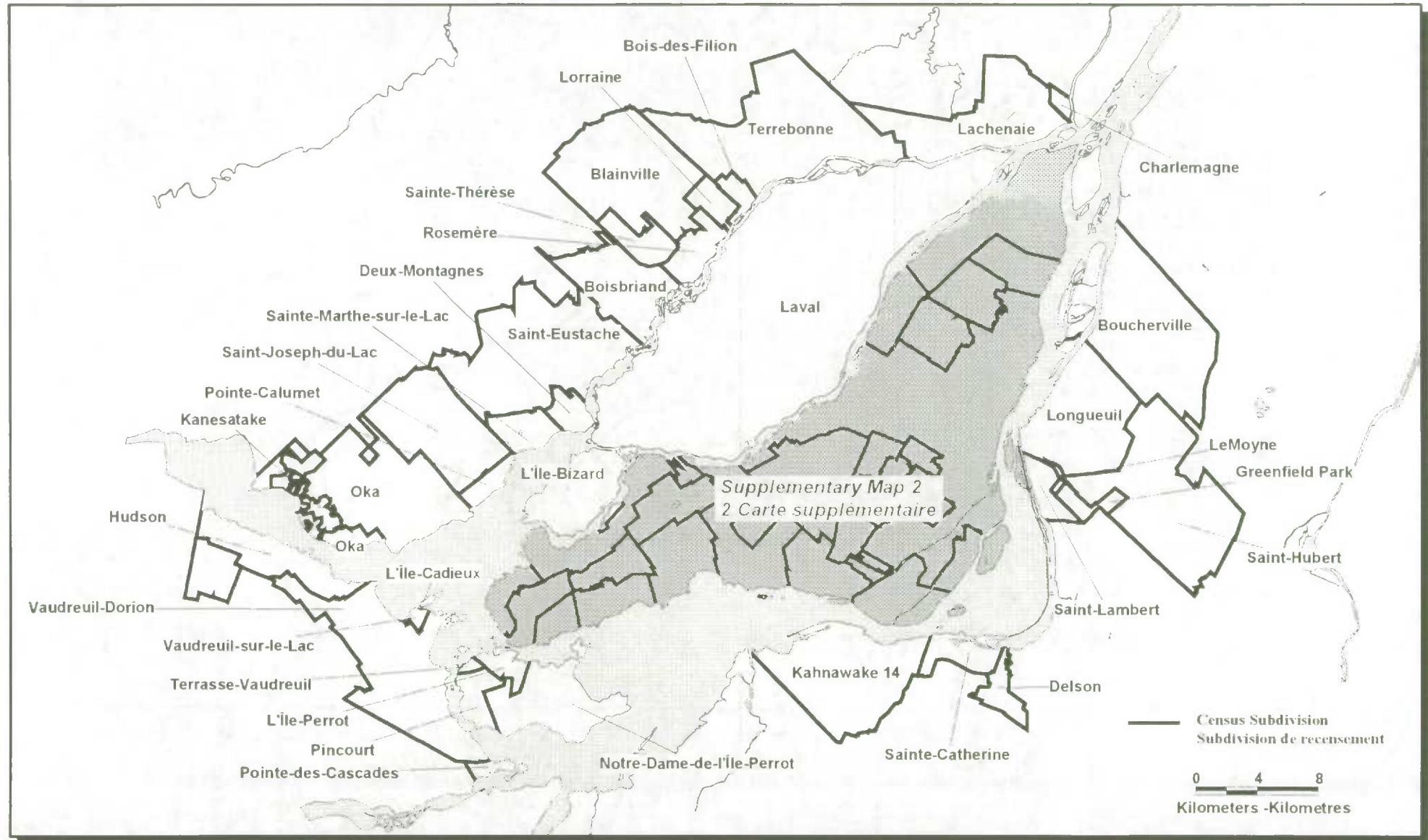
Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.

Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.

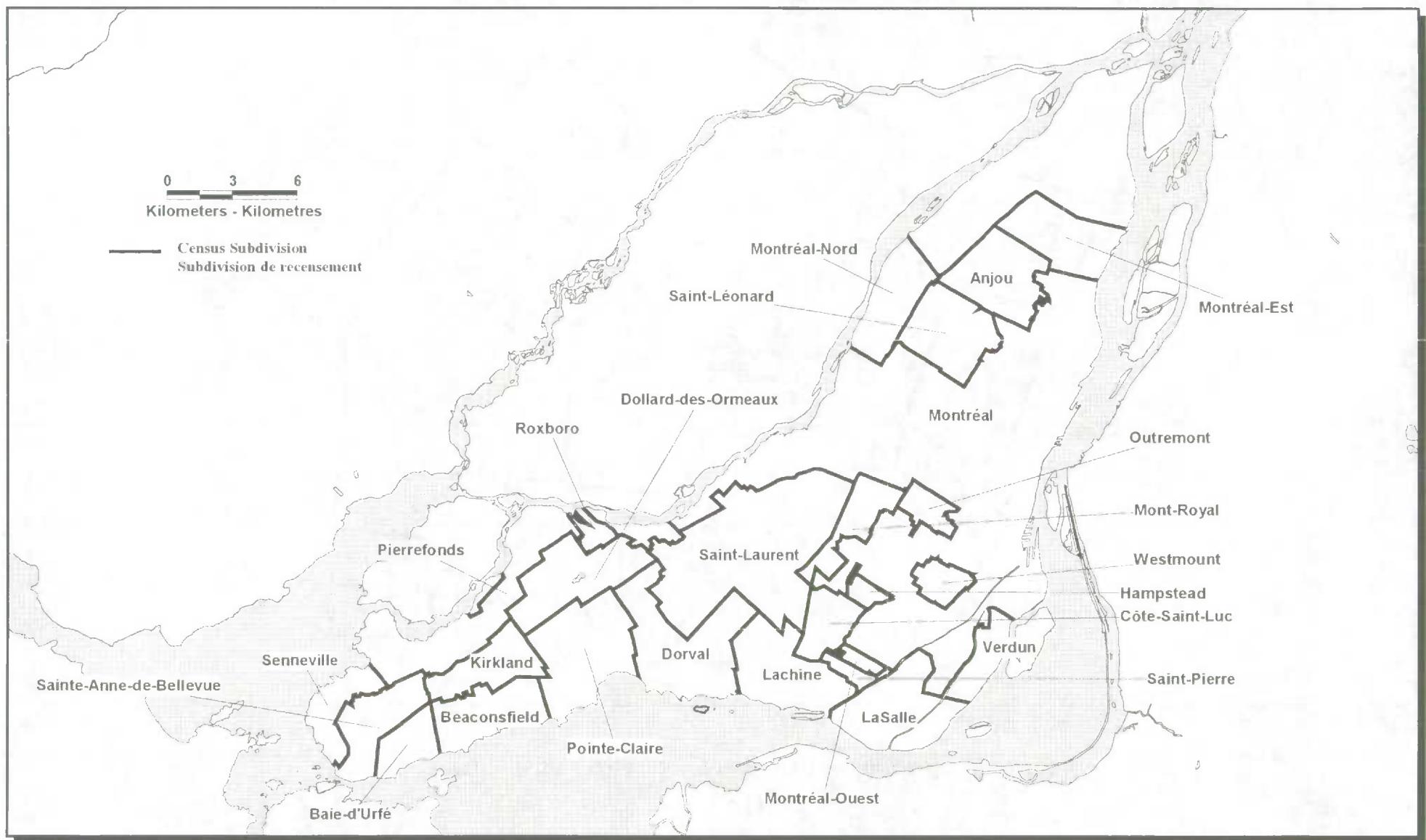
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Canada

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



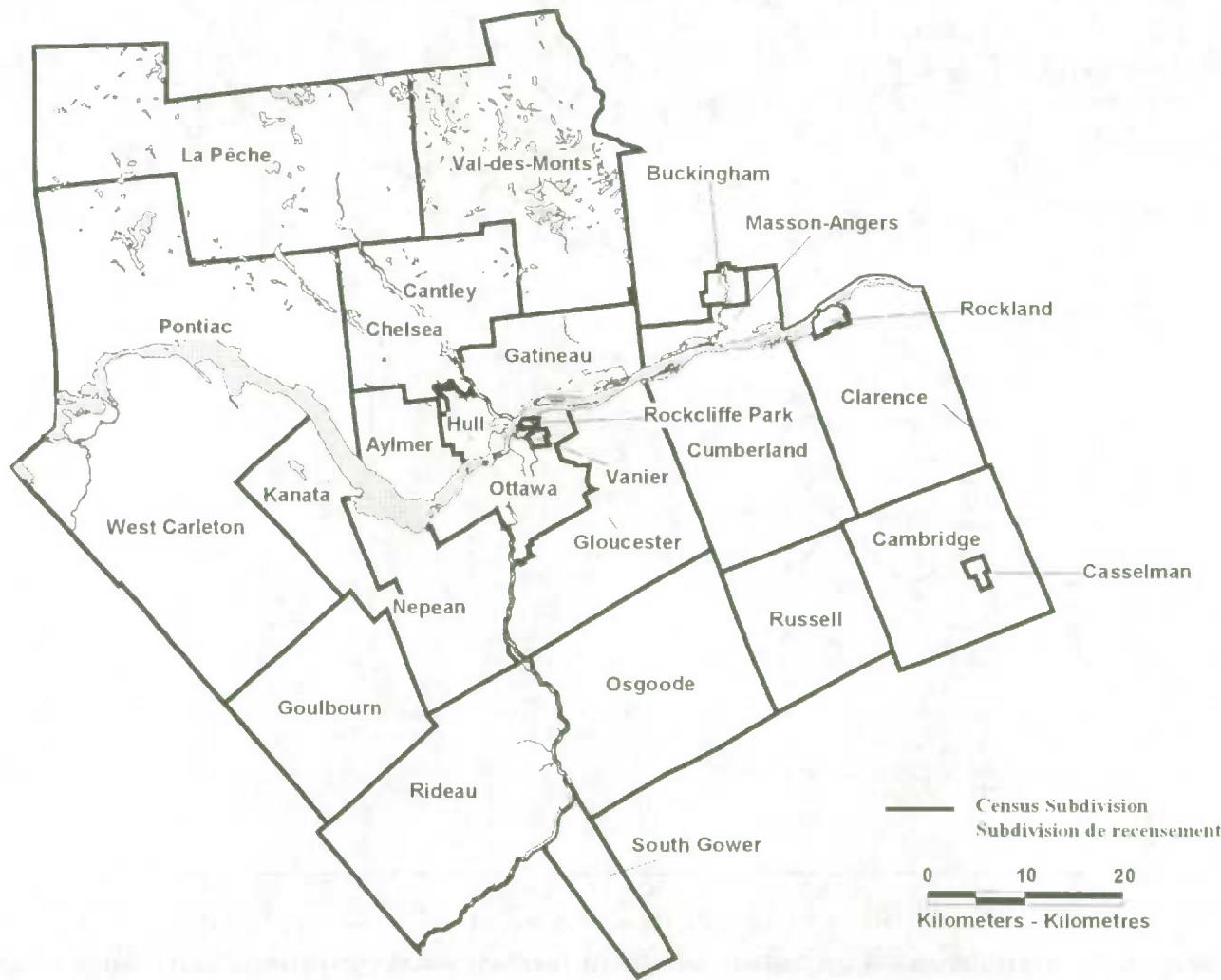
Montréal
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement
(Supplementary Map 2 carte supplémentaire)



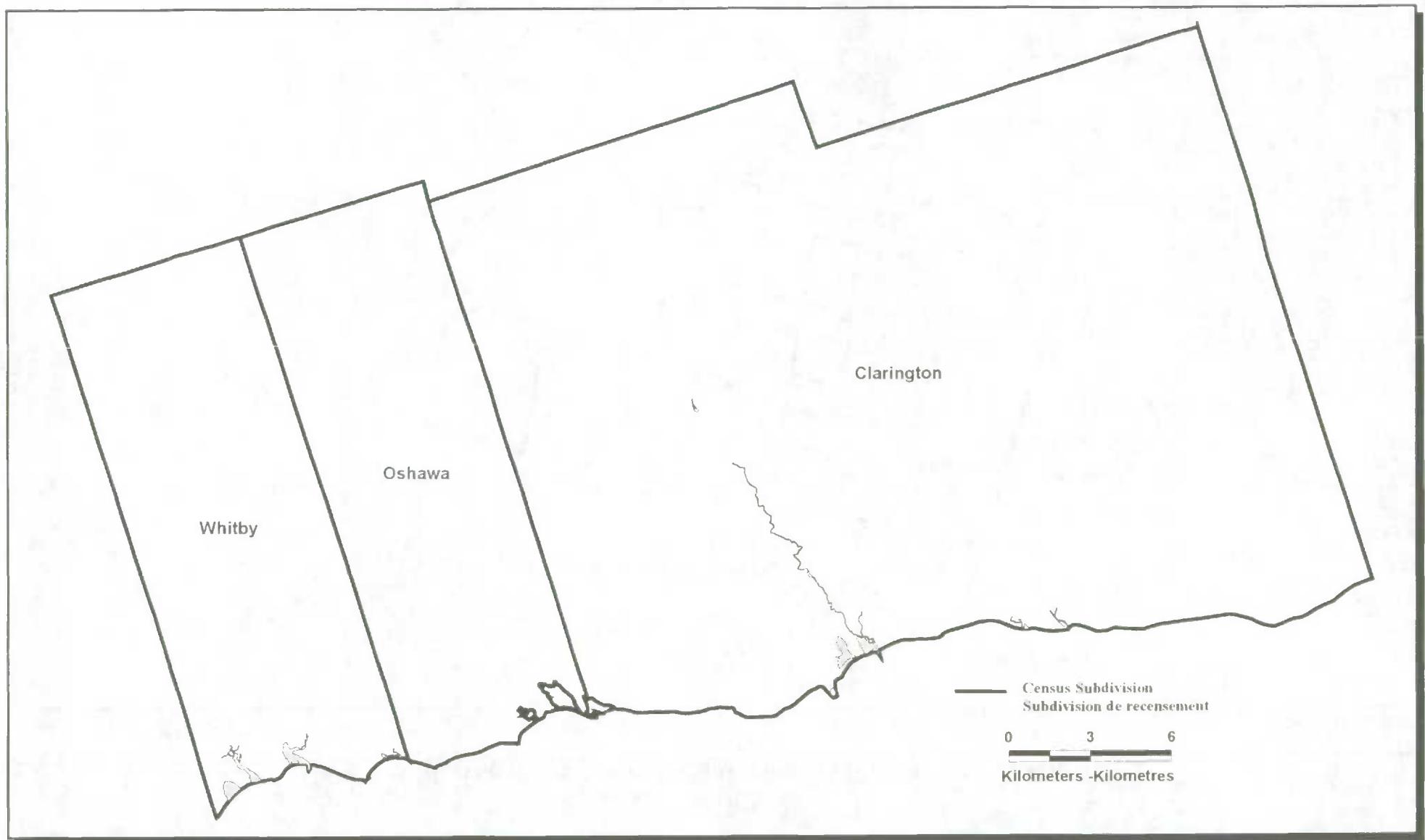
Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Canada

Ottawa - Hull Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



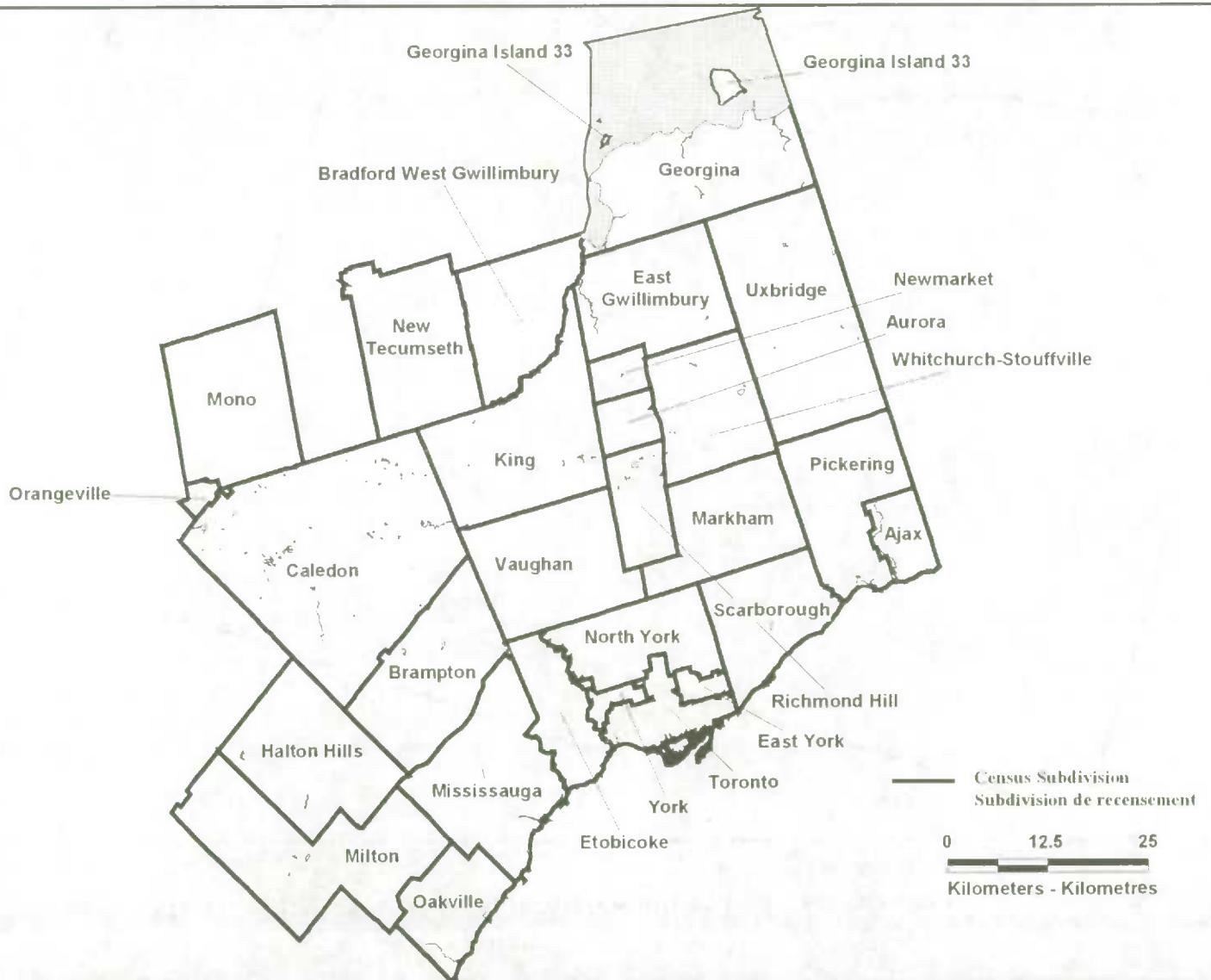
Oshawa
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



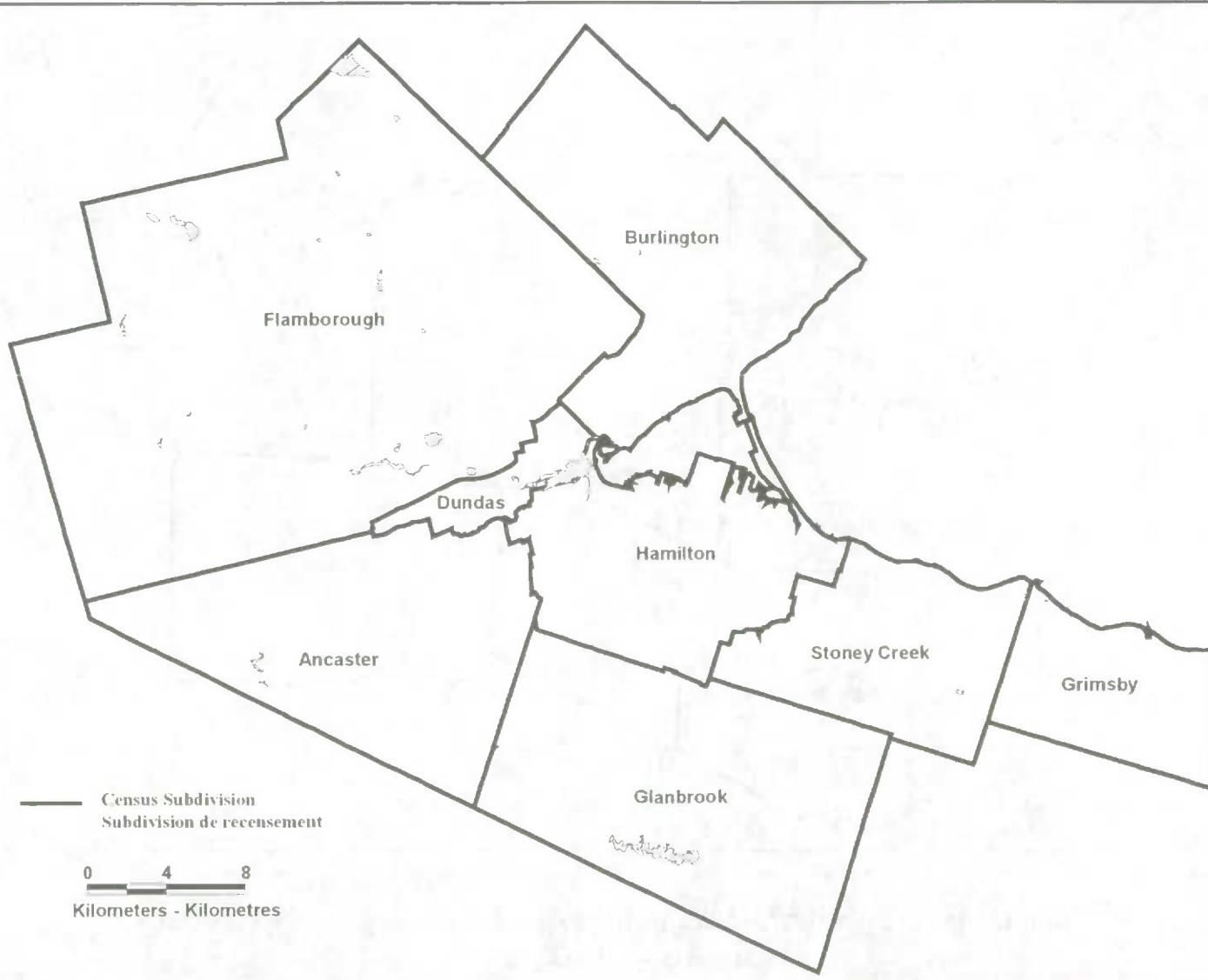
Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Canada

Toronto
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



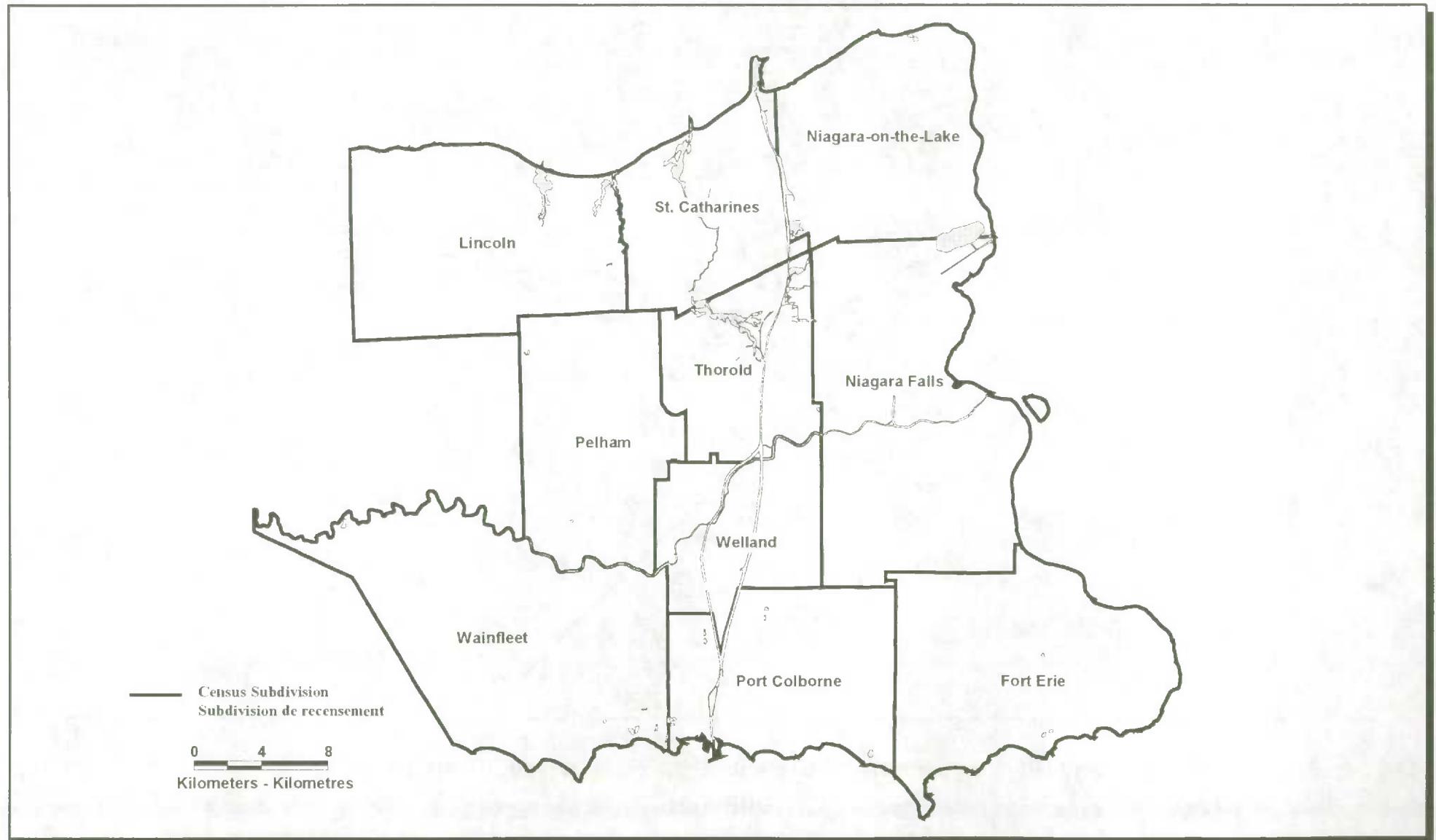
Hamilton
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada. 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada. 1999.

Canada

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



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

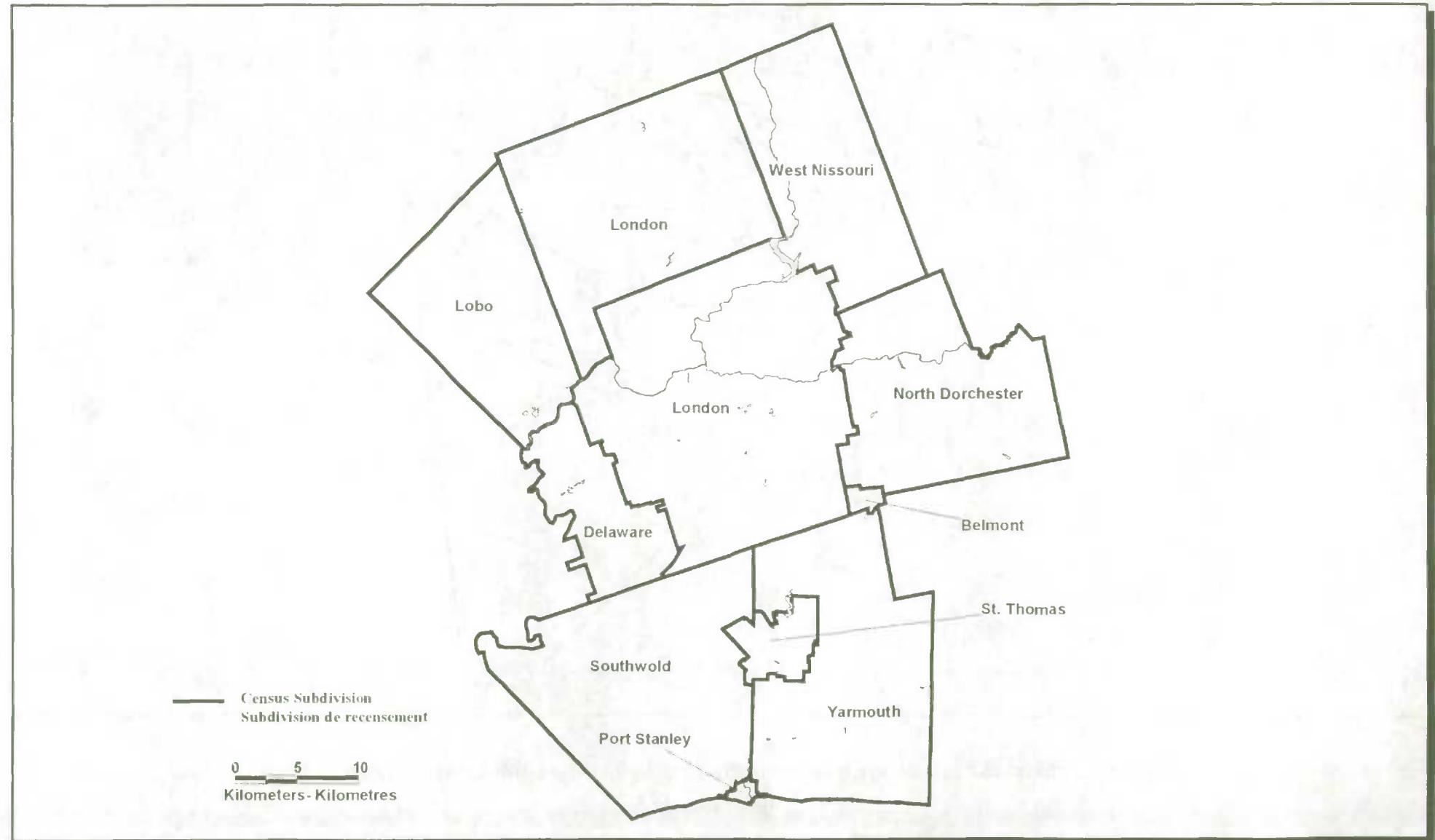
Canada

Kitchener
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

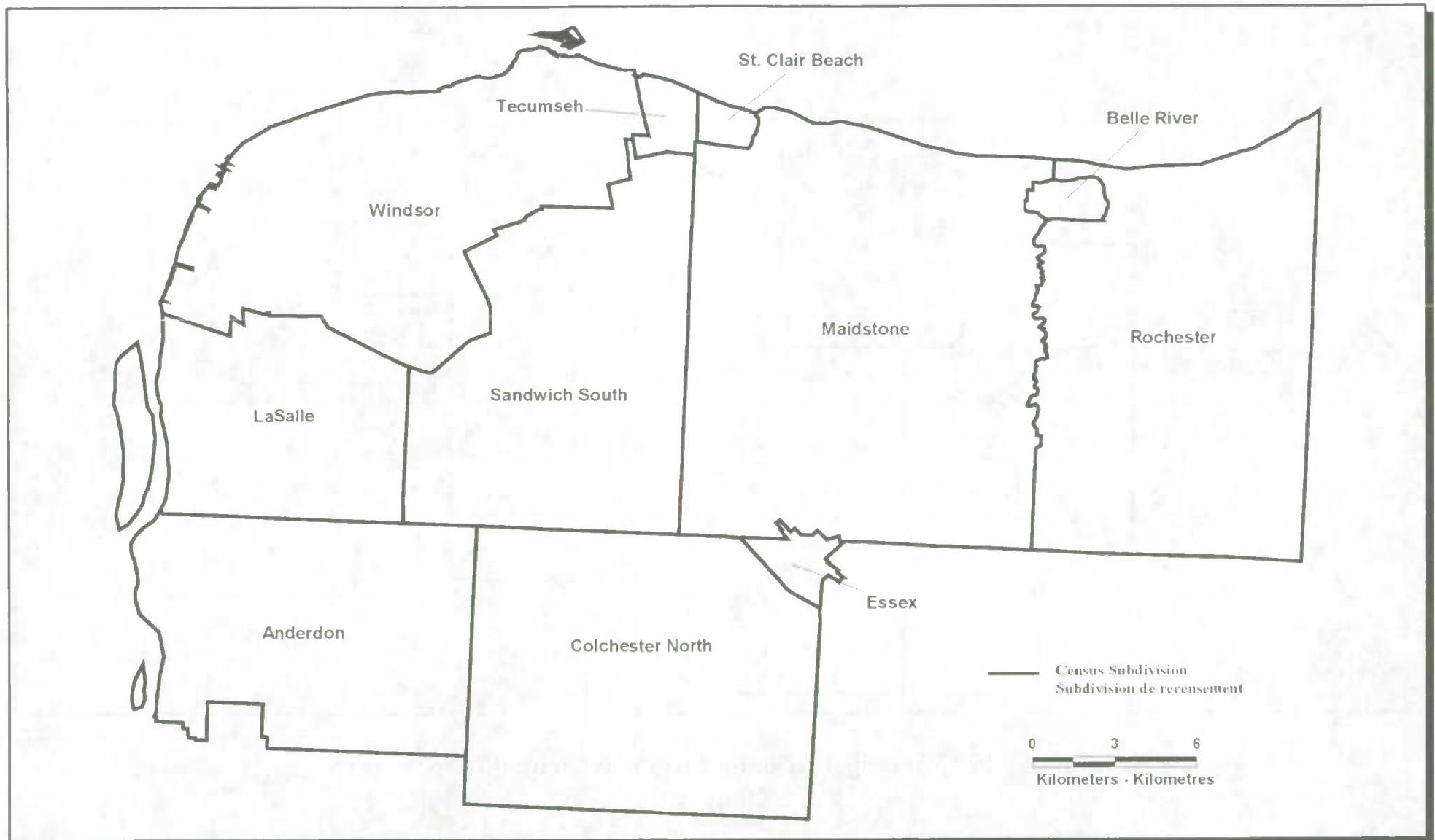
London
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Canada

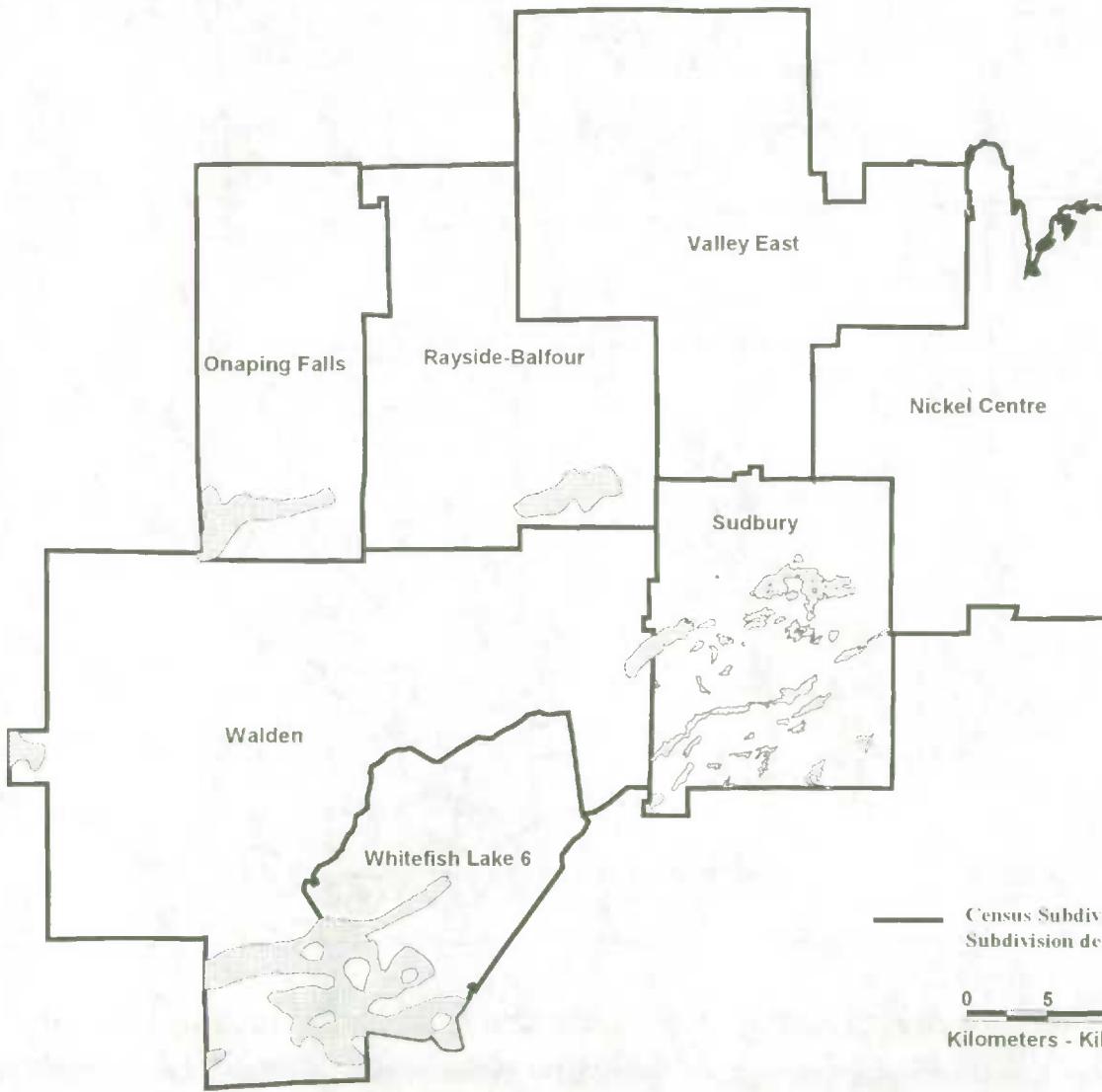
Windsor
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

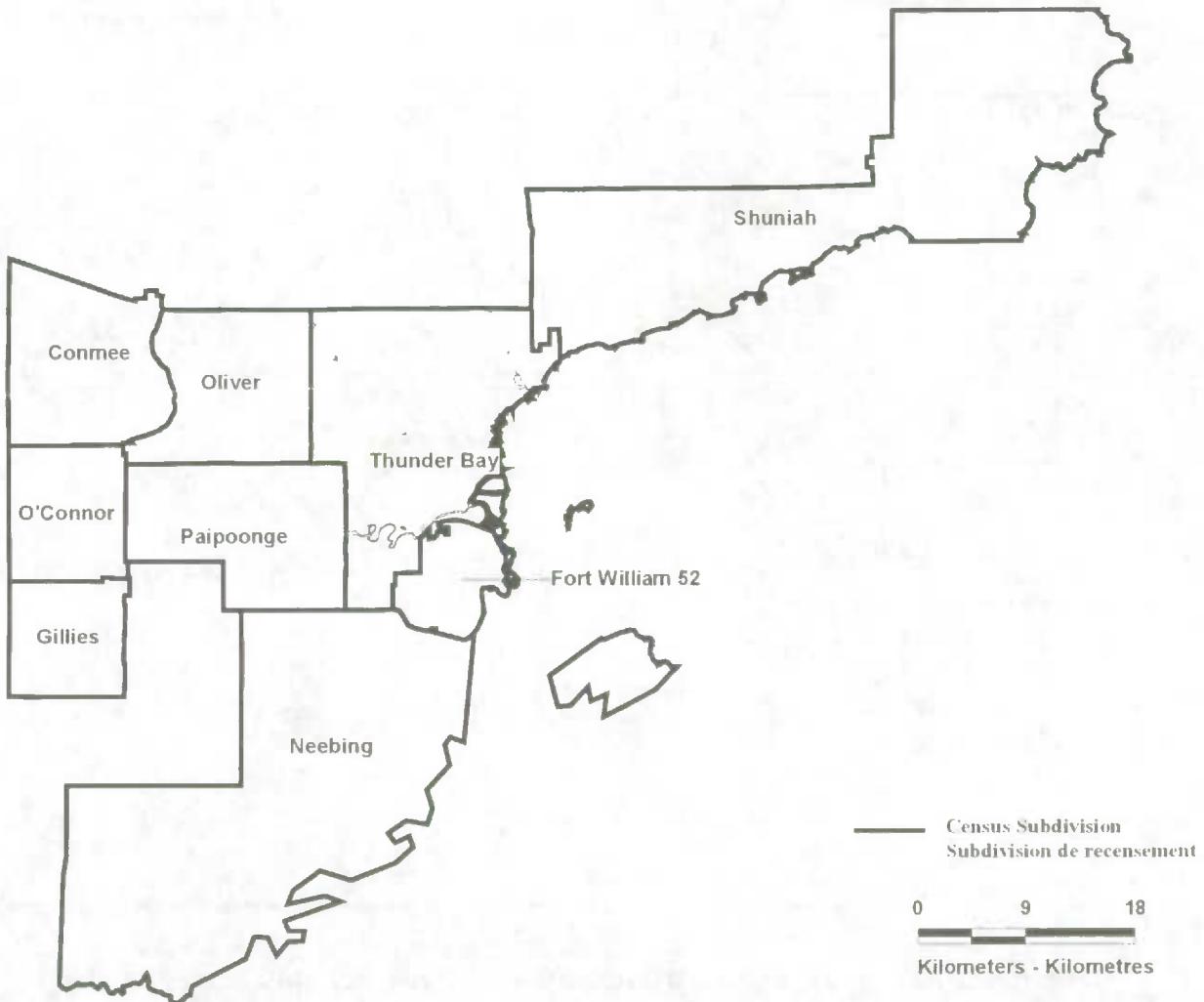
Canada

Sudbury
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

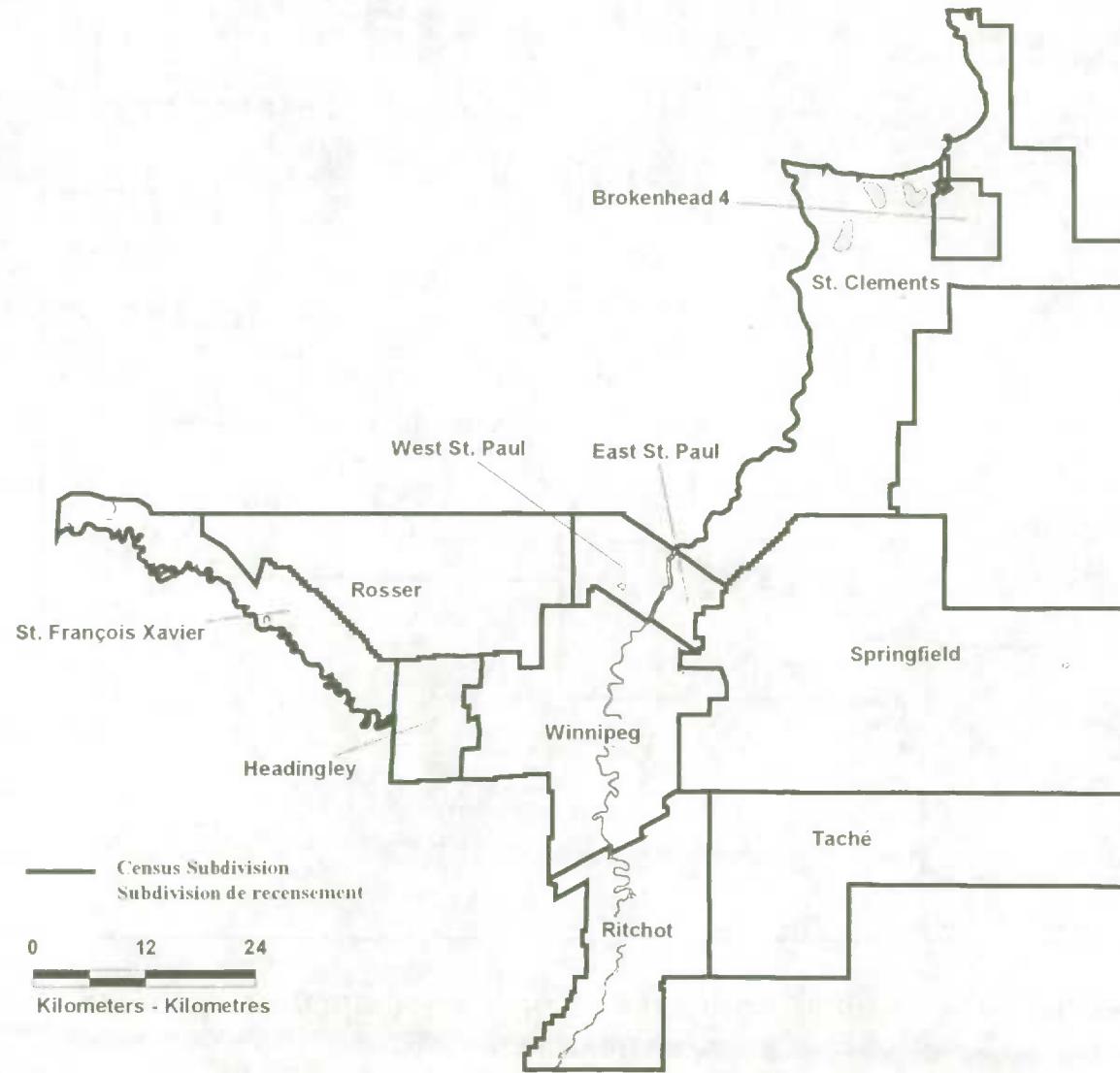
Thunder Bay
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

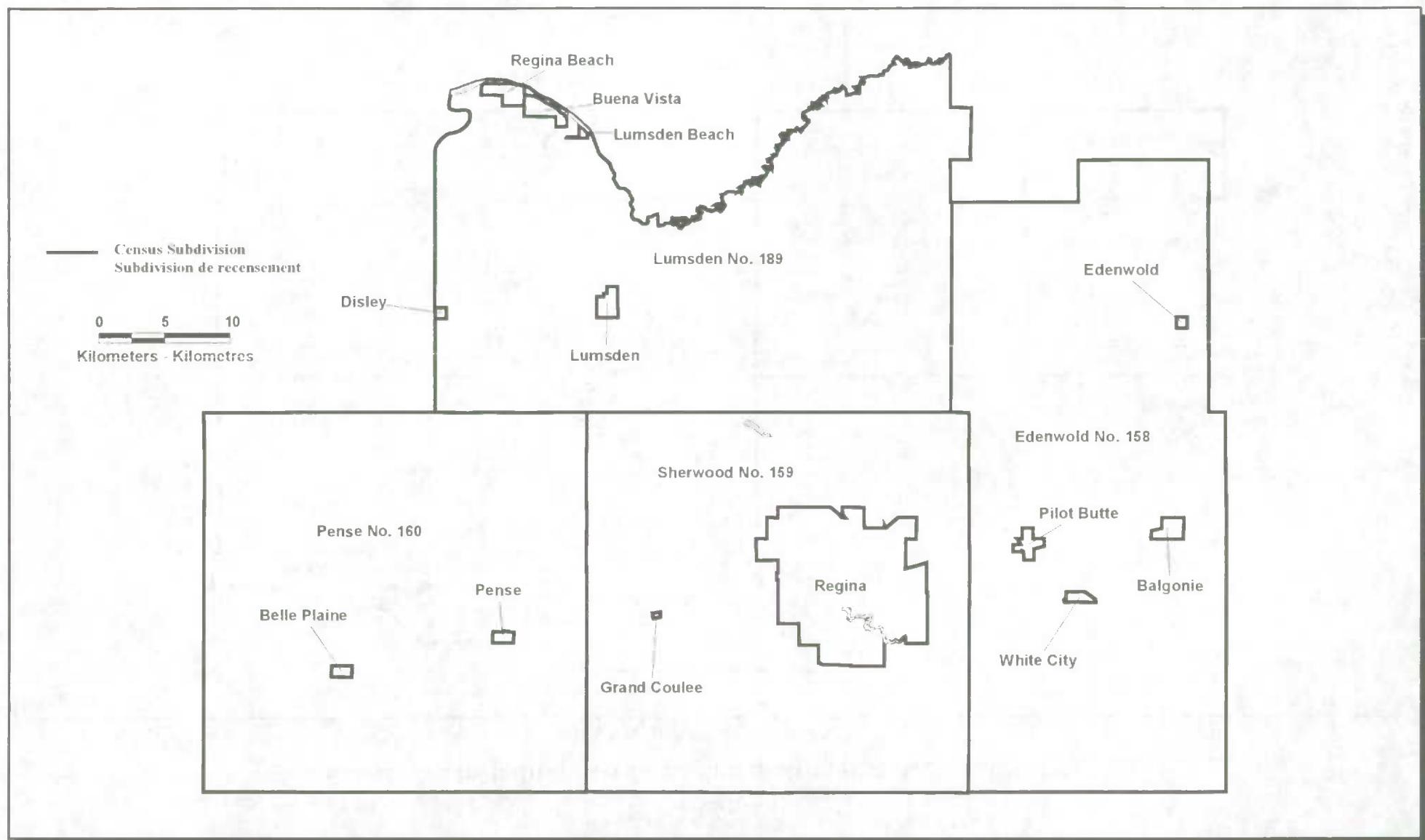
Canada

Winnipeg
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

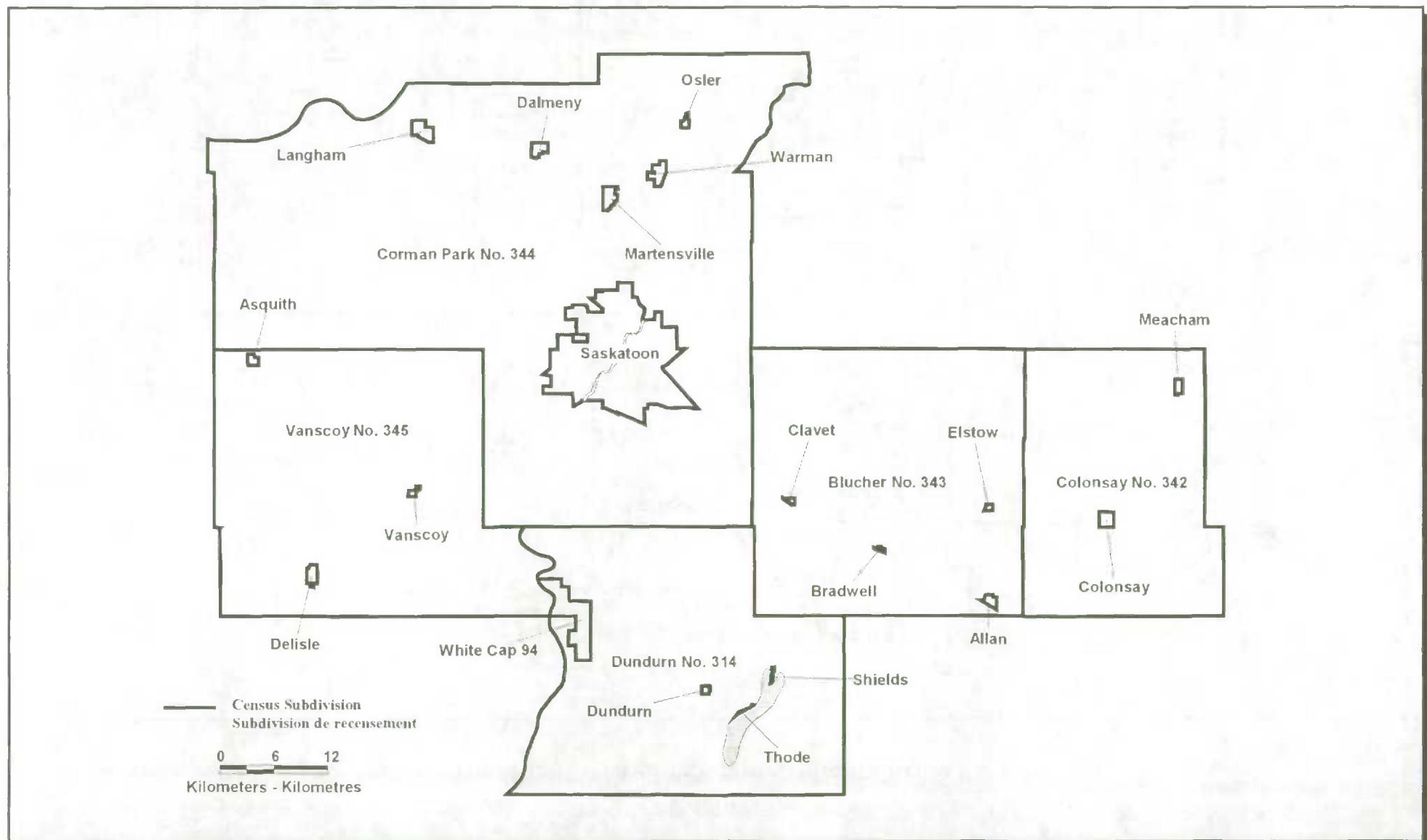
Regina
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



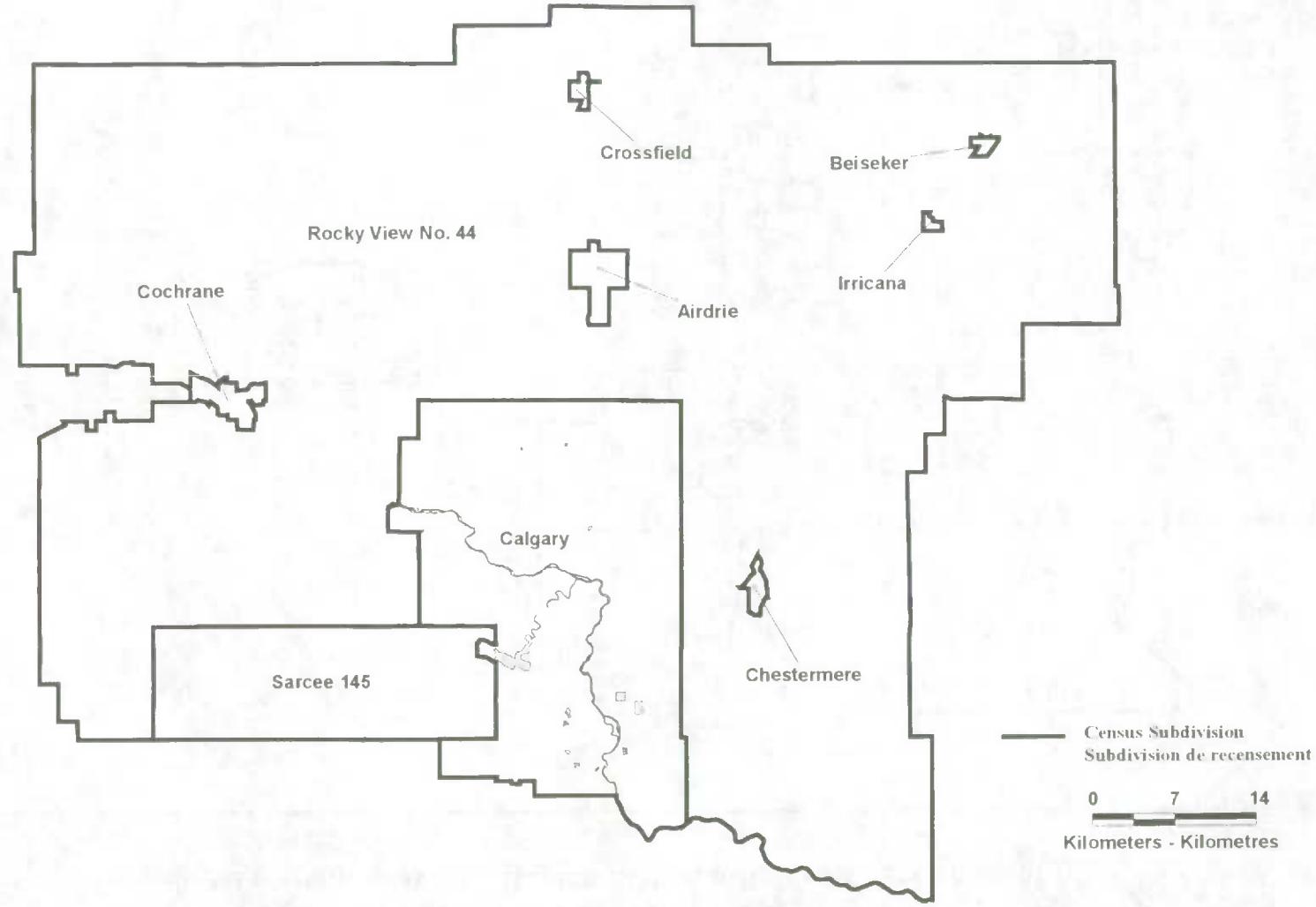
Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Saskatoon

Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement

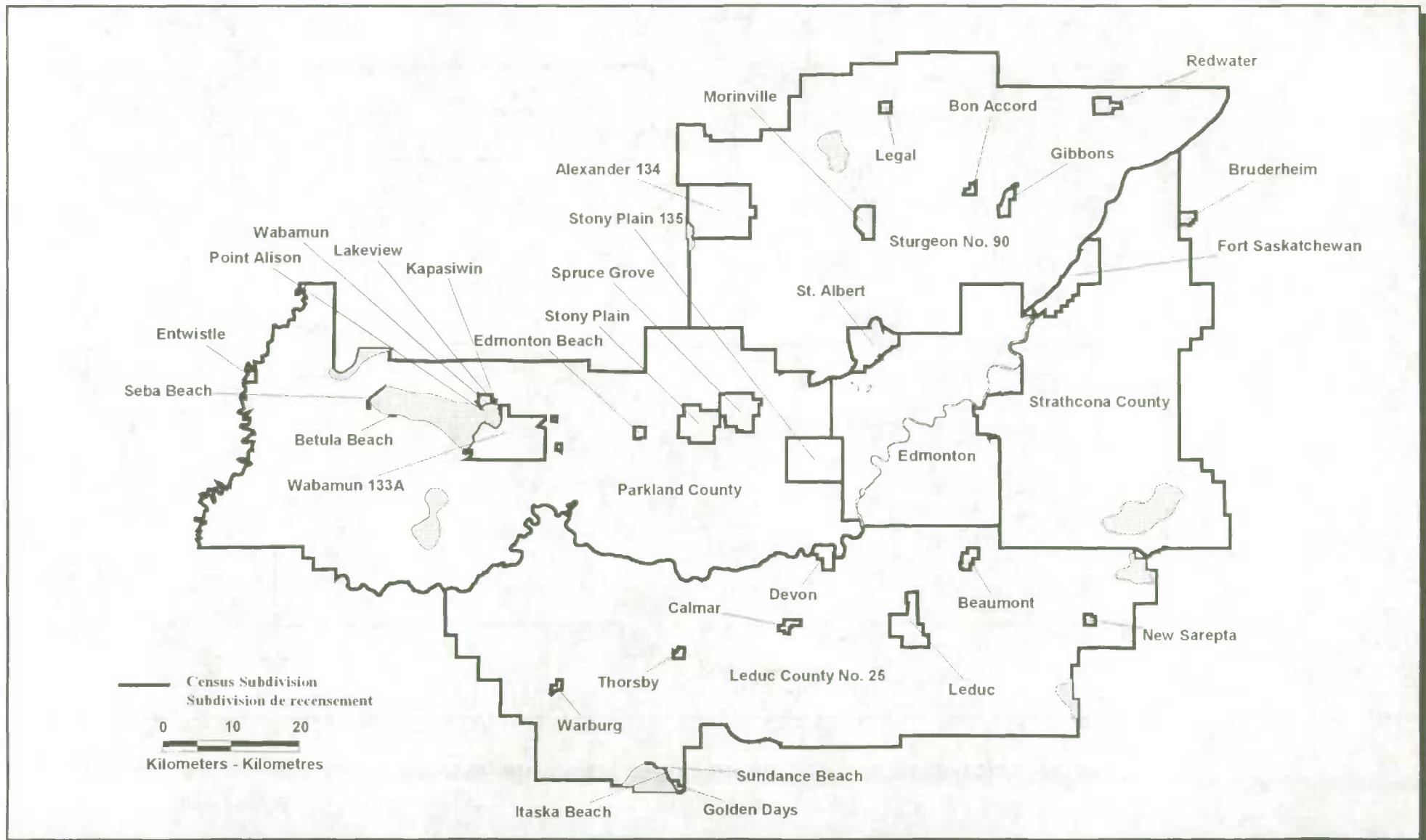


Calgary
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



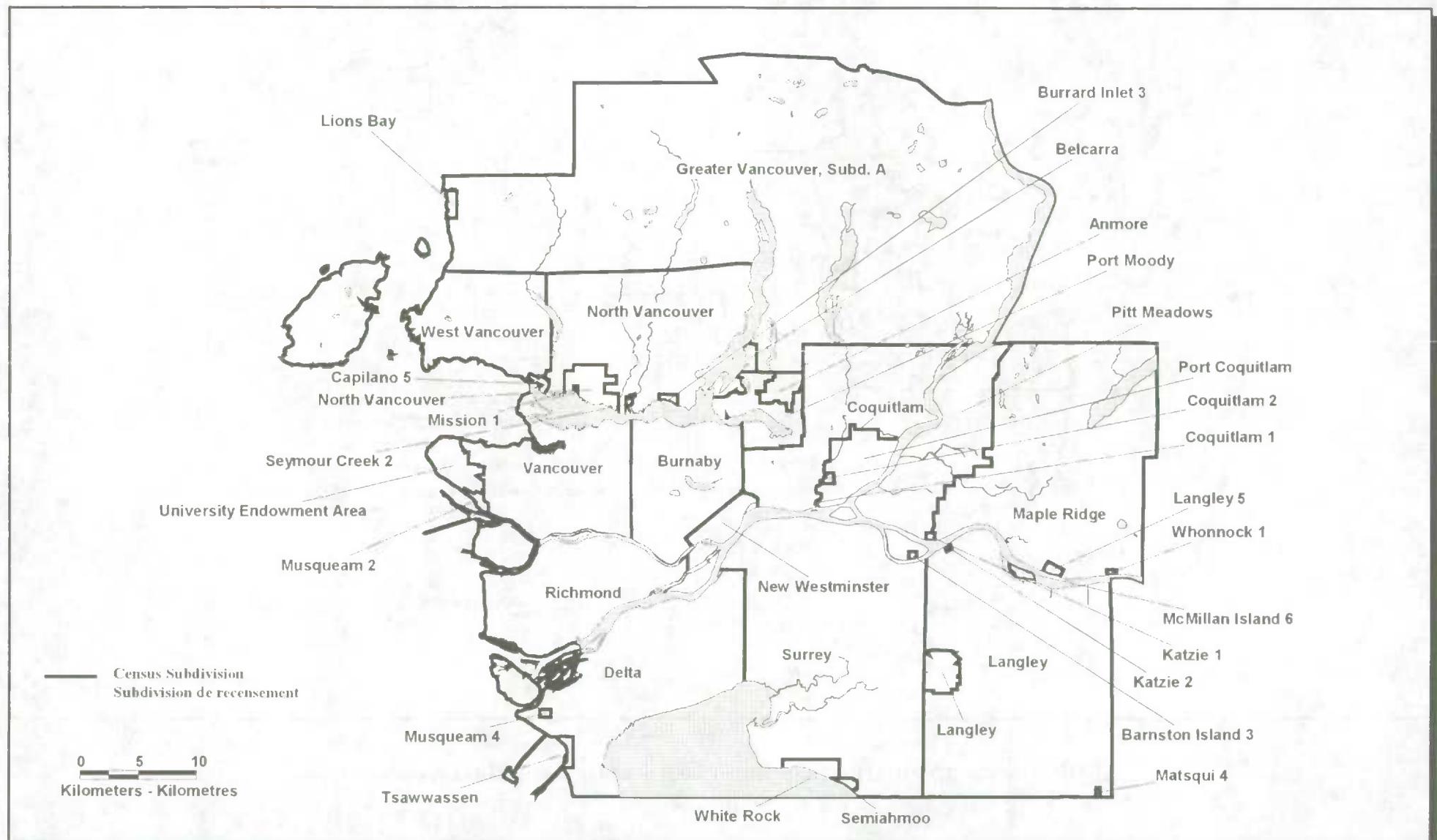
Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Edmonton
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
 Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.

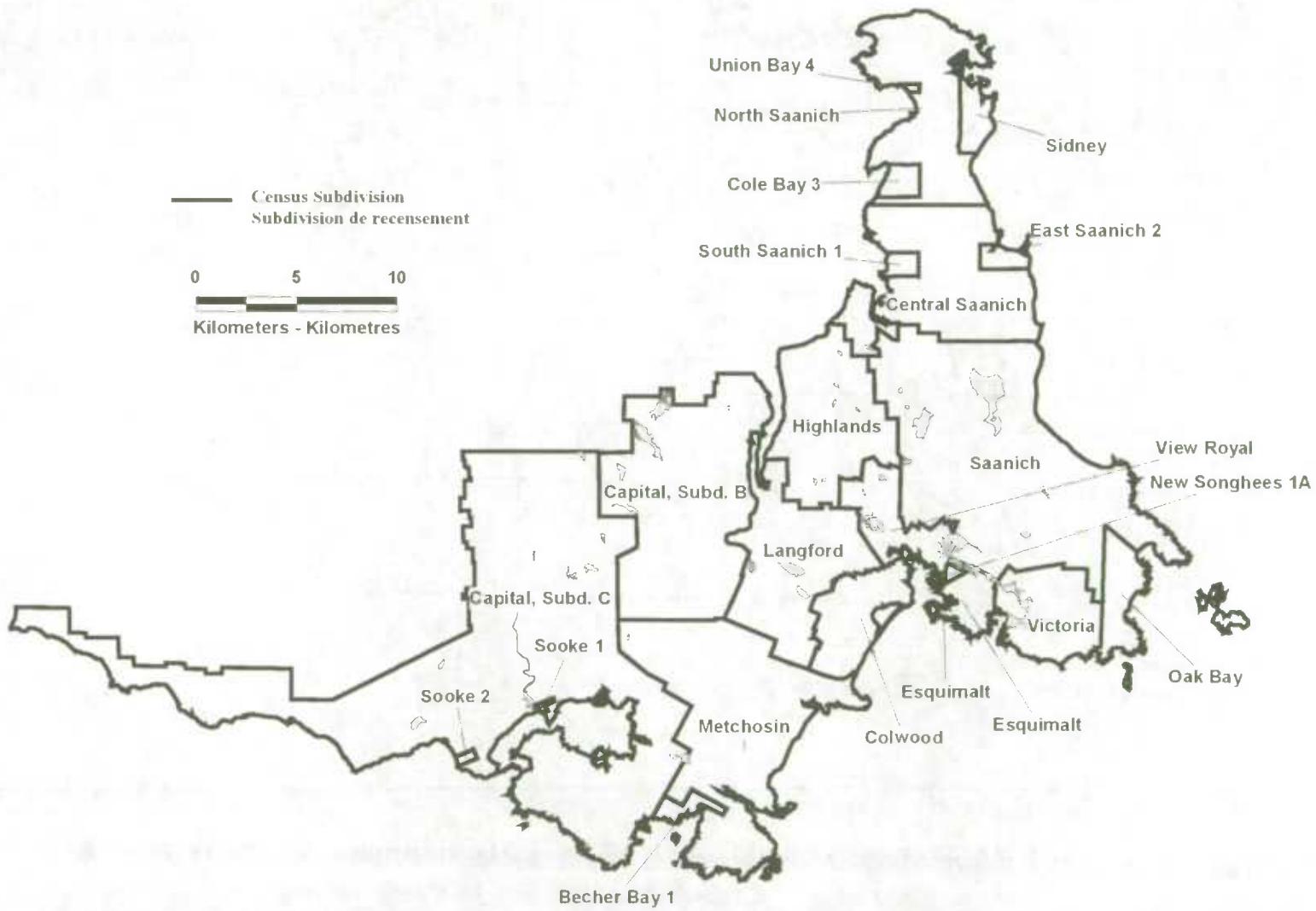
Vancouver
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Canada

Victoria
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 1996 (Édition n° 2)

Manuel

Rapport préparé par : Élaboration de données
Normes de travail et Équité en milieu de travail
Direction générale du travail
Développement des ressources humaines Canada
Date : Juin 1999

1010354691



STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
AVANT DE COMMENCER	5
INSTRUCTIONS CONCERNANT LE CD-ROM	7
FAITS SAILLANTS	9
FEMMES	10
AUTOCHTONES	13
MINORITÉS VISIBLES	16
PERSONNES HANDICAPÉES	19
PRÉCISIONS TECHNIQUES	23
GÉNÉRAL	23
FEMMES	23
AUTOCHTONES	24
MINORITÉS VISIBLES	26
PERSONNES HANDICAPÉES	28
NOTES SPÉCIALES CONCERNANT LA CONFIDENTIALITÉ ET L'ARRONDISSEMENT ALÉATOIRE	34
VARIABLES POUR LES DONNÉES	37
LES RÉGIONS MÉTROPOLITAINES DE RECENSEMENT (RMR)	37
CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS (CNP)	37
CATÉGORIES PROFESSIONNELLES DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	39
PLUS HAUT NIVEAU DE SCOLARITÉ ATTEINT	41
PRINCIPAL DOMAINÉ D'ÉTUDES	41
POPULATION	42
POPULATION APTE AU TRAVAIL	42
QUESTIONS ET RÉPONSES	43
ANNEXE A : POPULATION AUTOCHTONE TOTALE	51
ANNEXE B : RÉSERVES INDIENNES ET ÉTABLISSEMENTS INDIENS PARTIELLEMENT DÉNOMBRÉS	52
ANNEXE C : LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET LES GROUPES DE BASE CORRESPONDANTS (CNP DE 1990)	54
ANNEXE D : DÉFINITION DES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	67

ANNEXE E : RÉGIONS MÉTROPOLITAINES DE RECENSEMENT (RMR) ET LEURS SUBDIVISIONS DE RECENSEMENT COMPOSANTES	71
ANNEXE F : LISTE DES TABLEAUX	77
ANNEXE G : LISTE DES VARIABLES	80
ANNEXE H : AGENTS RÉGIONAUX DE L'ÉQUITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL	83
ANNEXE I : CARTES GÉOGRAPHIQUES DU CANADA ET DES 25 RÉGIONS MÉTROPOLITAINES DE RECENSEMENT	84

Introduction

Loi sur l'équité en matière d'emploi et règlement d'application

Contexte

Après la publication du *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 1991*, la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a reçu la sanction royale le 15 décembre 1995. La loi et son règlement d'application, qui sont entrés en vigueur le 24 octobre 1996, ont créé un cadre législatif sous-tendant l'équité en matière d'emploi qui s'applique à la fois aux employeurs du secteur privé dont l'activité est régie par le gouvernement fédéral, au secteur public fédéral et aux employeurs visés par le Programme de contrats fédéraux. La nouvelle loi a abrogé la loi de 1986 et son règlement d'application.

Principaux changements entre l'ancienne loi de 1986 et la nouvelle loi de 1995

- La fonction publique fédérale de même que les organismes et commissions du secteur public sont assujettis à la nouvelle loi. Des dispositions visent également la Gendarmerie royale du Canada, les Forces armées canadiennes et le Service canadien du renseignement de sécurité.
- La Commission canadienne des droits de la personne a désormais le mandat de vérifier et de surveiller la conformité des employeurs et de mettre sur pied un tribunal d'examen de l'équité en matière d'emploi qui a le pouvoir d'appliquer la loi et son règlement tout en veillant à la conformité, au besoin, dans les secteurs privé et public.
- Le législateur a voulu faire en sorte d'imposer aux employeurs régis par le Programme de contrats fédéraux des obligations équivalentes à celles des employeurs soumis à la loi.
- La nouvelle loi et son règlement d'application clarifient et élargissent les obligations qui ont été créées depuis 1985. Il est important de souligner qu'il n'y a qu'une seule grande obligation dans la nouvelle loi qui n'existe pas auparavant, soit celle de consulter les représentants des employés et de collaborer avec eux.

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 de son règlement d'application. 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 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 sur l'équité en matière d'emploi*. 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 sur l'équité en matière d'emploi 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 sur l'équité en matière d'emploi et son règlement d'application cherchent à répertorier et à éliminer les obstacles qui nuisent à l'embauche des membres des 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 délimitées au moyen de questions directes dans le recensement de 1996, 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 1991 et de l'Enquête de 1991 sur la santé et les limitations d'activités (ESLA). Les questions du recensement 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 est responsable de la coordination et de l'élaboration de données relatives aux groupes désignés : le Comité interministériel de coordination des données sur l'équité en matière d'emploi (formé de représentants de Développement des ressources humaines 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 travaux de ce comité sont ensuite approuvés par un comité directeur formé de hauts gestionnaires.

Avant de commencer

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

1. Visualisateur Acrobat d'Adobe

Ce logiciel ouvre les tableaux qui sont dans le format PDF (Portable Document Format). Voici ses avantages :

- Besoin minimal de formation
- Facile d'emploi
- Permet de :
 - Visualiser
 - Naviguer
 - Parcourir
 - Imprimer
 - Copier (les tableaux ne sont pas formatés quand on les « colle » dans un tableur)

2. Fichier texte (séparateur : tabulation) (table 5 seulement)

Le fichier texte (séparateur : tabulation) 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. Visualisateur de feuille de calcul Microsoft Excel 97

Cette visionneuse permet de visualiser les tableaux Excel du CD-ROM. Voici ses avantages :

- Besoin minimal de formation
- Facile d'emploi
- Permet de :
 - Visualiser la mise en page
 - Naviguer
 - Parcourir
 - Copier et contrôler la taille des cellules
 - Imprimer

Note : Si vous disposez déjà de Excel 97, vous n'avez pas besoin d'installer ce Visualisateur, car Excel 97 peut ouvrir ces tableaux.

4. Navigateur Beyond 20/20 (sur demande seulement)

Ce logiciel permet de visualiser les tableaux Beyond 20/20. Voici ses avantages :

- Formation est nécessaire, mais l'auto-apprentissage est possible
- Convivial
- Capacité d'interversion et d'imbrication
- Dimensions multiples
- Permet de :
 - visualiser plus d'une dimension le long des lignes et des colonnes
 - visualiser les données d'une perspective différente
 - permuter les dimensions
 - copier
 - imprimer
 - faire des opérations

Instructions concernant le CD-ROM

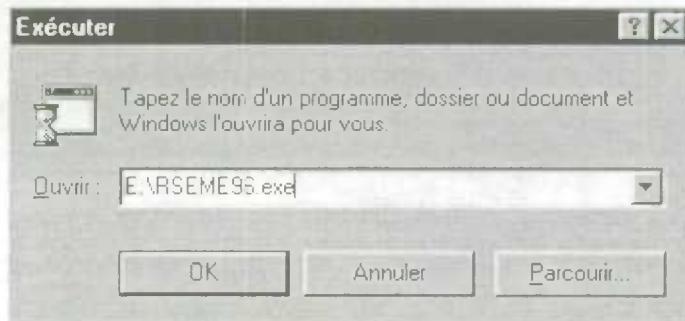
Veuillez lire **toutes** les instructions et les descriptions avant d'entamer le processus d'installation du CD-ROM « Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 1996 ». Le présent document contient (I) les instructions d'installation du CD-ROM, (II) des instructions sur l'exploration des 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 1996 » dans votre ordinateur.

Tout d'abord, insérez le CD-ROM « Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 1996 » dans votre lecteur de CD-ROM, puis :

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



3. 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.
4. Sélectionnez le fichier « RSEME96.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 sur le CD-ROM.

IMPORTANT : Si vous choisissez l'option d'installation « Personnalisée », vous devez sélectionner l'option « Utilité ».

II. Exploration du CD-ROM « Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 1996 »

Pour accéder à l'information contenue dans le CD-ROM « Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 1996 » 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 « RSEME 1996 ÉDITION 2 ».

Le répertoire « RSEME 1996 Édition 2 » renferme les tableaux, les documents et/ou les programmes énumérés à la section suivante.

III. Répertoires

Chaque fichier contenu dans un répertoire est listé 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.

Adobe Acrobat Reader

- Lecteur
- Tableaux

Beyond 20/20 (sur demande seulement)

- Tableaux

Document

- Cartegéo - Le Canada et les 25 régions métropolitaines de recensement, en format JPG
- Cnp - Guide de classification nationale des professions
- Dipl_rap - Rapport sur les diplômés de niveau post-secondaire
- Divers - Bon de commande, site Web de DRHC
- Ligndir - Lignes directrices pour la Loi sur l'équité en matière d'emploi et les règlements afférents
- Loi_Regl - Loi sur l'équité en matière d'emploi et règlements afférents
- Manuel - Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 1996
- Pcf - Programme de contrats fédéraux - Énoncé des exigences
- Rec96 - Questionnaires de recensement 2A et 2B de 1996

Tableaux de textes

- Tableau 5 (format .txt)

XLView

- Tableaux (les tableaux 1 à 16 sont en format Excel 97)

NOTE : Les cartes du Canada et des 25 régions métropolitaines de recensement font partie du Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 1996 (fichier manuel.pdf) et sont aussi en format JPG dans le répertoire DOCUMENT. Si vous voulez ouvrir les cartes en format JPG, faites-les dans NETSCAPE. Pour ce faire, ouvrez le menu « FICHIER », sélectionnez l'option « CONSULTER UNE PAGE », cliquez sur l'option « CHOISIR LE FICHIER » 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

Femmes

En 1996, les femmes représentaient environ 51 % de l'ensemble de la population canadienne. Leur représentation dans la population apte au travail du Canada s'est accrue légèrement entre 1991 et 1996, passant de 45,9 % à 46,4 %.

Autochtones

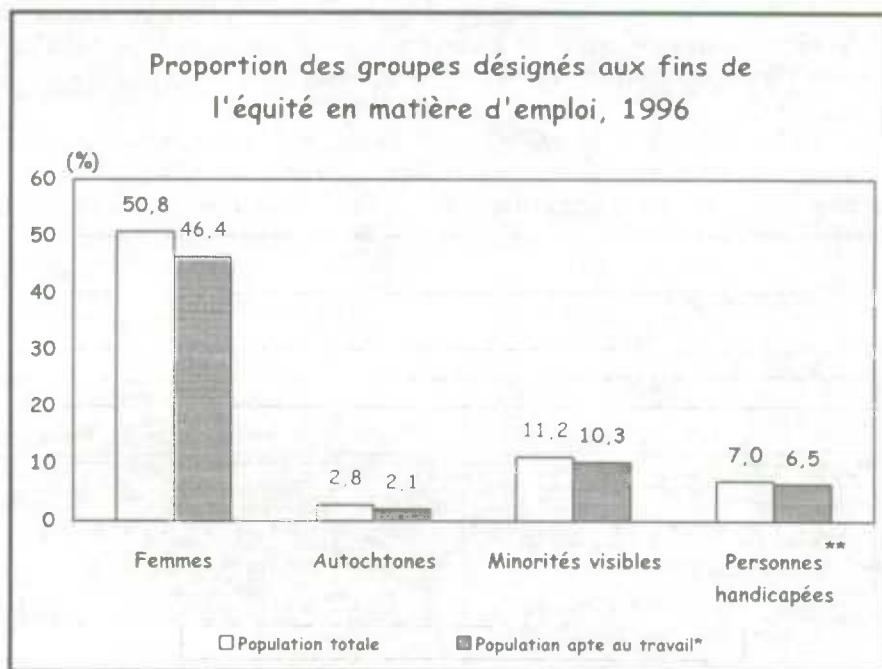
Selon le recensement de 1996, les Autochtones représentaient 2,8 % de la population canadienne et 2,1 % de la population apte au travail.

Minorités visibles

En 1996, les minorités visibles représentaient 11,2 % de la population canadienne et 10,3 % de la population apte au travail.

Personnes handicapées

En 1996, il n'a pas été possible d'obtenir des fonds pour la réalisation d'une enquête postcensitaire sur les personnes handicapées. Par conséquent, l'Enquête de 1991 sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) demeure la source la plus récente et la plus complète de données sur ce groupe désigné. En 1991, les personnes handicapées, âgées de 15 à 64 ans, telles qu'elles sont définies dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, représentaient 7,0 % de la population canadienne et 6,5 % de la population apte au travail.



- * 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 1995 ou 1996. 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 1986 et 1991.
- ** Réfère à l'information basée sur l'ESLA de 1991 sur les personnes handicapées (limitées au travail/perception).

Faits saillants pour les femmes

Population ...

- ❖ Selon le recensement de 1996, les femmes étaient environ 14,5 millions au Canada, ou 51 % de la population totale.
- ❖ La répartition des femmes et des hommes est la même dans le pays. Les quatre provinces dans lesquelles la concentration de femmes est la plus importante sont : Ontario (37 %), Québec (25 %), Colombie-Britannique (13 %) et Alberta (9 %).
- ❖ La majorité des femmes sont âgées entre 25 et 44 ans (33 %). Par contre, la plus faible concentration des femmes se situe dans le groupe des 15-24 ans et des 65 ans et plus (13 % dans les deux cas, ce qui est comparable aux hommes).
- ❖ La proportion de femmes détenant un baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures était légèrement inférieure à la proportion correspondante chez les hommes (12 % contre 14 %).

Population apte au travail ...

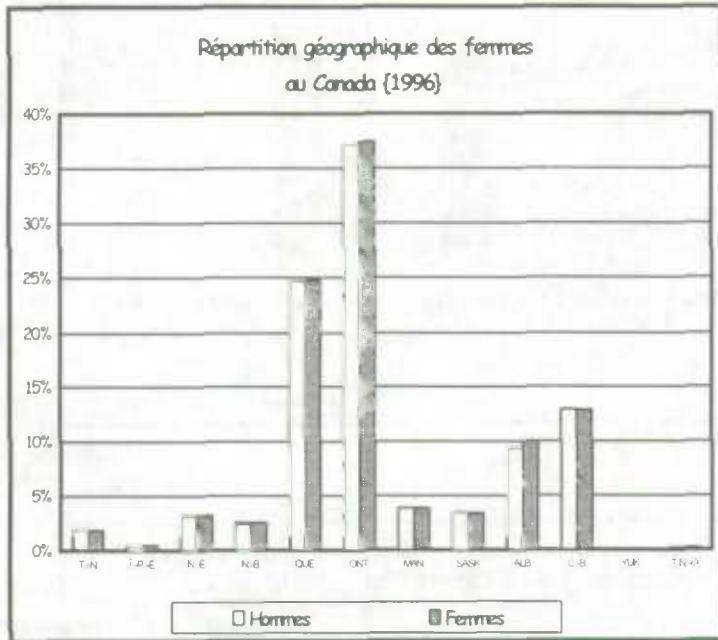
- ❖ Les femmes membres de la population apte au travail (c'est-à-dire les personnes de 15 ans ou plus qui ont travaillé en 1995 ou en 1996) étaient d'environ 7,2 millions, soit 46 % de la population apte au travail totale du Canada, qui s'élevait à environ 15,5 millions.
- ❖ La répartition des travailleurs et travailleuses selon les catégories professionnelles montre que les femmes sont plus nombreuses que les hommes chez les professionnels (16 % contre 12 %). Par contre, elles sont relativement moins présentes que les hommes chez les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et les autres administrateurs (6 % comparativement à 11 %).

**Population totale et population apte au travail - Femmes
Recensement du Canada de 1996**

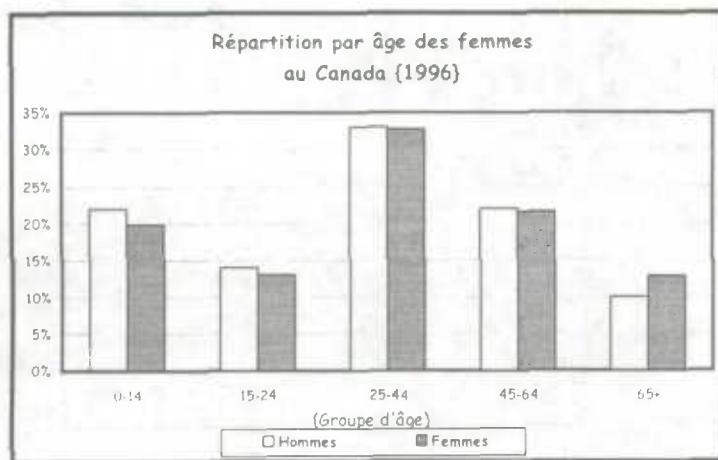
Liste des variables	Population totale		
	Total	Hommes	Femmes
Population ...			
Population	28 528 125	14 046 880	14 481 245
Proportion de la population	100,0 %	49,2 %	50,8 %
Population de 15 ans ou plus	22 628 920	11 022 450	11 606 465
Proportion de la population	100,0 %	48,7 %	51,3 %
Population apte au travail...			
Population apte au travail	15 547 115	8 332 190	7 214 925
Proportion de la population apte au travail	100,0 %	53,6 %	46,4 %

Les femmes au Canada

Population ...



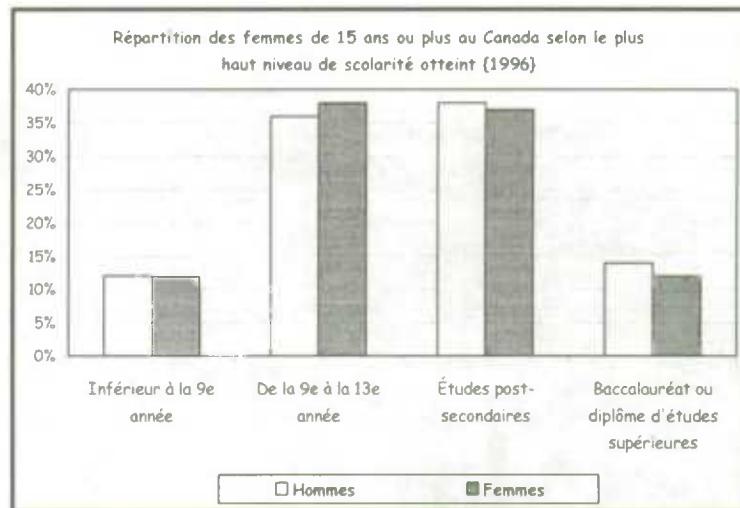
En 1996, les femmes étaient environ 14,5 millions au Canada, ou 51 % de la population totale. La majorité vivaient en Ontario (37 %), au Québec (25 %), en Colombie-Britannique (13 %) et en Alberta (9 %). Près de 40 % des femmes vivaient dans les cinq régions métropolitaines de recensement (RMR) désignées par la Loi : Toronto, Montréal, Vancouver, Calgary et Edmonton. Par ailleurs, elles étaient plus de 60 % (même proportion pour les hommes) à être domiciliées dans l'une ou l'autre des 25 régions métropolitaines de recensement (RMR) où sont situées les villes de 100 000 habitants ou plus. Les régions où la concentration des femmes étaient proportionnellement le moins nombreuses sont l'Île-du-Prince-Édouard et les deux Territoires.



La répartition par âge des femmes est semblable à celle des hommes, le groupe des 25-44 ans étant le plus nombreux dans les deux cas. Environ 80 % des femmes étaient âgées de 15 ans ou plus, ce qui est comparable aux hommes. Enfin, 13 % des femmes avaient plus de 65 ans, comparativement à 10 % chez les hommes.

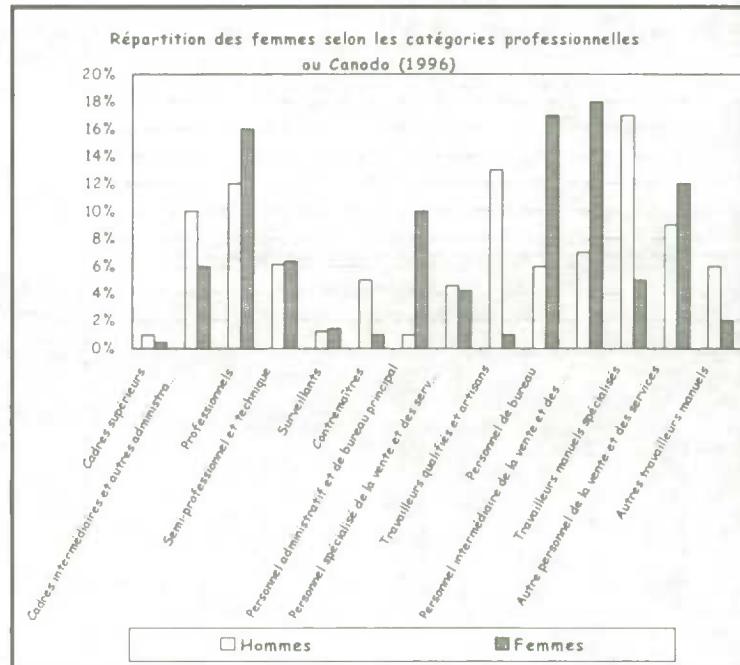
Scolarité ...

Les femmes et les hommes ont des profils de scolarité semblables. La représentation des femmes était presque toujours égale à celle des hommes pour chaque catégorie sauf le baccalauréat ou diplôme d'études supérieures, où les proportions étaient 12 % et 14 % respectivement.



Population apte au travail...

Les femmes membres de la population apte au travail étaient d'environ 7,2 millions, soit 46 % de la population apte au travail totale du Canada. Plus de 70 % des femmes étaient regroupées dans cinq des quatorze catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi : personnel intermédiaire de la vente et des services, personnel de bureau, professionnels, autre personnel de la vente et des services et personnel administratif et de bureau principal. Même si les femmes étaient plus fortement représentées que les hommes chez les professionnels (16 % contre 12 %), leur proportion n'était que de 6 % chez les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et les autres administrateurs, comparativement à 11 % pour les hommes.



Faits saillants pour les Autochtones

Population ...

- ❖ Au recensement de 1996, les Autochtones étaient environ 0,8 million, ou 3 % de la population totale. Les trois sous-groupes d'Autochtones étaient les Indiens d'Amérique du Nord (66 %), les Métis (26 %) et les Inuit (5 %); le reste des répondants (3 %) formait un quatrième sous-groupe à identités multiples.
- ❖ Plus de 80 % des Autochtones étaient concentrés dans cinq provinces : Ontario (18 %), Colombie-Britannique (17 %), Manitoba (16 %), Alberta (15 %) et Saskatchewan (14 %). Par ailleurs, ces provinces regroupent 66 % de la population totale.
- ❖ Le groupe d'âge de moins de 15 ans est le plus important chez les Autochtones (35 %), alors que dans la population en général la proportion de ce groupe d'âge est de 21 %. Par contre, les 65 ans et plus forment le groupe qui est le moins nombreux chez les Autochtones (4 % contre 11 % pour la population totale).
- ❖ La proportion d'Autochtones détenant un baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures était inférieure à celle observée dans l'ensemble de la population (3 % contre 13 %). Par ailleurs, 62 % des Autochtones avaient une 13^e année de scolarité ou moins comparativement à 49 % pour la population totale.

Population apte au travail...

- ❖ Les Autochtones membres de la population apte au travail (c'est-à-dire les personnes de 15 ans ou plus qui ont travaillé en 1995 ou en 1996) étaient environ 0,3 million environ, soit 2 % de la population apte au travail totale du Canada, qui s'élevait à 15,5 millions.
- ❖ Les Autochtones étaient le plus fortement représentés dans les catégories professionnelles suivantes : travailleurs manuels spécialisés, personnel intermédiaire de la vente et des services, et autre personnel de la vente et des services.

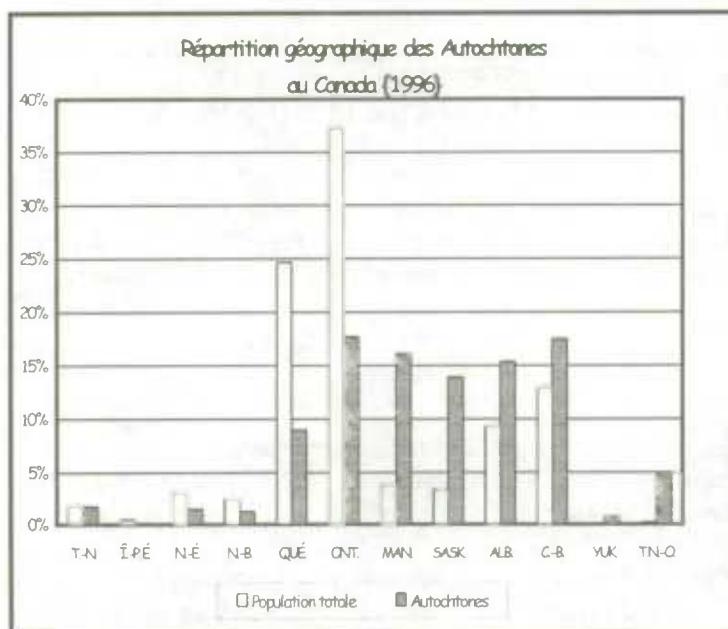
Population totale et population apte au travail - Autochtones
Recensement du Canada de 1996

Liste des variables	Population totale			Autochtones		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Population ...						
Population	28 528 125	14 046 880	14 481 245	799 010	390 870	408 135
Proportion de la population	100,0 %	49,2 %	50,8 %	2,8 %	1,4 %	1,4 %
Population de 15 ans ou plus	22 628 925	11 022 455	11 606 470	518 590	247 385	271 205
Proportion de la population	100,0 %	48,7 %	51,3 %	2,3 %	1,1 %	1,2 %
Population apte au travail...						
Population apte au travail	15 547 115	8 332 190	7 214 925	321 740	170 215	151 525
Proportion de la population apte au travail	100,0 %	53,6 %	46,4 %	2,1 %	1,1 %	1,0 %

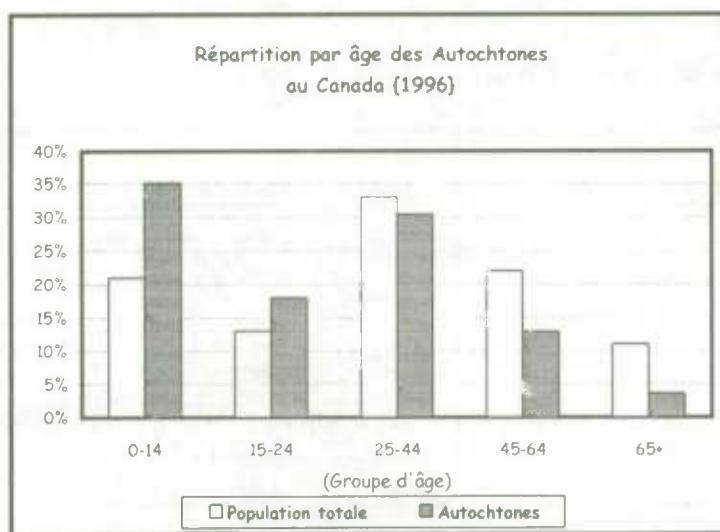
Les Autochtones au Canada

Dans les recensements antérieurs, on recueillait de l'information sur l'origine culturelle ou ethnique (p. ex., Français, Anglais, Allemand, Métis, Inuit, etc.), tandis qu'en 1996 on a posé une question directe pour identifier les Autochtones (voir la section *Précisions techniques* pour plus de détails) pour identifier si la personne recensée était Inuit, Métis, Indien d'Amérique du Nord. Notons que les deux approches visent à mesurer des populations différentes et que, par conséquent, il n'est pas recommandé de tenter d'établir des comparaisons. La question pertinente du recensement de 1996 reflète mieux la définition des Autochtones telle qu'on la trouve dans la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Population ...



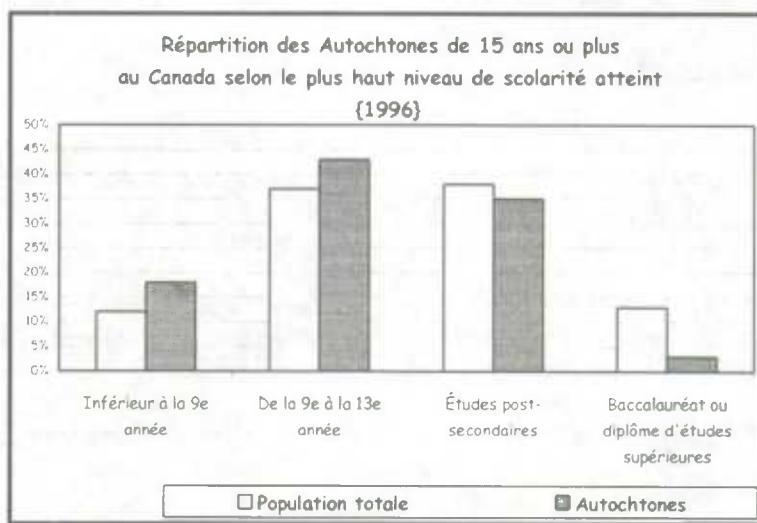
En 1996, les Autochtones étaient environ 0,8 million, ou 3 % de la population totale. Ils étaient concentrés en Ontario (18 %), en Colombie-Britannique (17 %), au Manitoba (16 %), en Alberta (15 %) et en Saskatchewan (14 %). On retrouvait le plus grand nombre d'Autochtones dans trois régions métropolitaines de recensement (RMR) désignées par la Loi : Winnipeg, Edmonton et Vancouver. Un tiers des Autochtones au Canada (30 %) vivaient dans l'une ou l'autre des 25 régions métropolitaines de recensement (RMR) où sont situées les villes de 100 000 habitants ou plus. Les régions où les Autochtones étaient le moins nombreux sont l'Île-du-Prince-Édouard, le Territoire du Yukon et le Nouveau-Brunswick.



Les Autochtones sont une population plus jeune que la population canadienne en général (35 % des Autochtones ont moins de 15 ans, contre 21 % de la population canadienne). Plus de 80 % des Autochtones avaient moins de 45 ans, contre environ 60 % de la population canadienne. Enfin, seulement 4 % des Autochtones avaient plus de 65 ans, comparativement à 11 % pour la population canadienne en général.

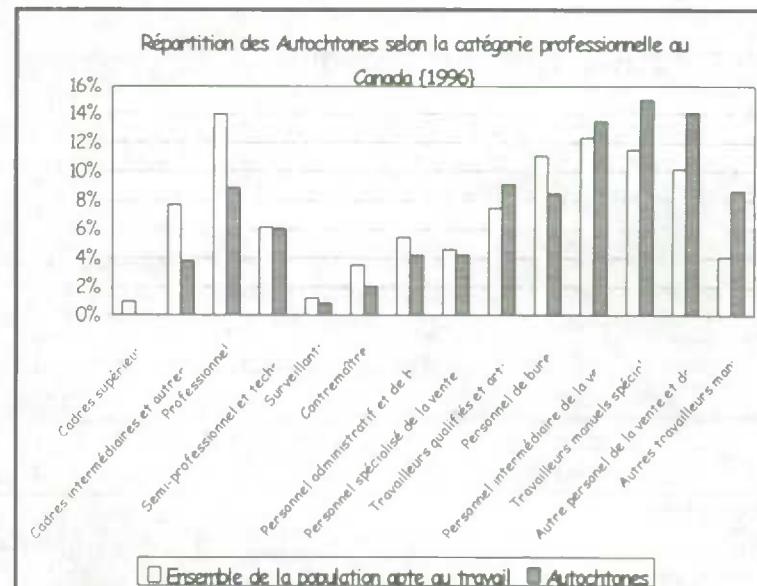
Scolarité ...

On trouve moins de personnes ayant un niveau de scolarité élevé chez les Autochtones que chez la population canadienne en général. Seulement 3 % des Autochtones détenaient un baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures, comparativement à 13 % chez la population canadienne en général. Par ailleurs, 62 % des Autochtones avaient une 13^e année de scolarité ou moins, contre 49 % de la population totale. Cependant, il y a peu de différence entre les Autochtones et la population totale en général pour ce qui a trait à la proportion de personnes ayant fait des études post-secondaires (écart de 3 points de pourcentage).



Population apte au travail...

Les Autochtones membres de la population apte au travail étaient environ 0,3 million, soit l'équivalent de 2 % de la population apte au travail totale du Canada. Plus de 40 % des Autochtones étaient regroupés dans trois des quatorze catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi : travailleurs manuels spécialisés, autre personnel de la vente et des services et personnel intermédiaire de la vente et des services. La catégorie cadres intermédiaires et autres administrateurs réunissait 4 % des Autochtones, contre 8 % de l'ensemble des travailleurs canadiens. Enfin, la catégorie des professionnels regroupait 9 % des Autochtones, contre 14 % de l'ensemble de la population apte au travail.



Faits saillants pour les minorités visibles

Population ...

- ❖ Selon le recensement de 1996, les minorités visibles étaient environ 3,2 millions, ou 11 % de la population totale. Les trois principaux groupes de minorités visibles étaient les Chinois (27 %), les Asiatiques du sud (21 %) et les Noirs (18 %); les recensés qui avaient donné plus d'une réponse à cet égard formaient un groupe additionnel (2 %).
- ❖ Plus de 95 % des minorités visibles étaient concentrés dans quatre provinces : Ontario (53 %), Colombie-Britannique (21 %), Québec (14 %) et Alberta (8 %). Par ailleurs, ces provinces regroupent 84 % de la population totale.
- ❖ Le groupe d'âge des 25 à 44 ans est le plus important chez les minorités visibles (35 %), alors que dans la population totale la proportion de ce groupe d'âge est de 33 %. Par contre, les 65 ans et plus forment le groupe qui est le moins nombreux chez les minorités visibles (6 % contre 11 % pour la population en général).
- ❖ La proportion de minorités visibles détenant un baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures était supérieure à celle observée dans l'ensemble de la population (19 % contre 13 %).

Population apte au travail...

- ❖ Les membres de minorités visibles faisant partie de la population apte au travail (c'est-à-dire les personnes de 15 ans ou plus qui ont travaillé en 1995 ou en 1996) étaient environ 1,6 million, soit 10 % de la population apte au travail totale du Canada, qui s'élevait à 15,5 millions.
- ❖ Les minorités visibles étaient plus représentées que l'ensemble de la population dans les catégories professionnelles de niveau subalterne (56 % contre 48 %).

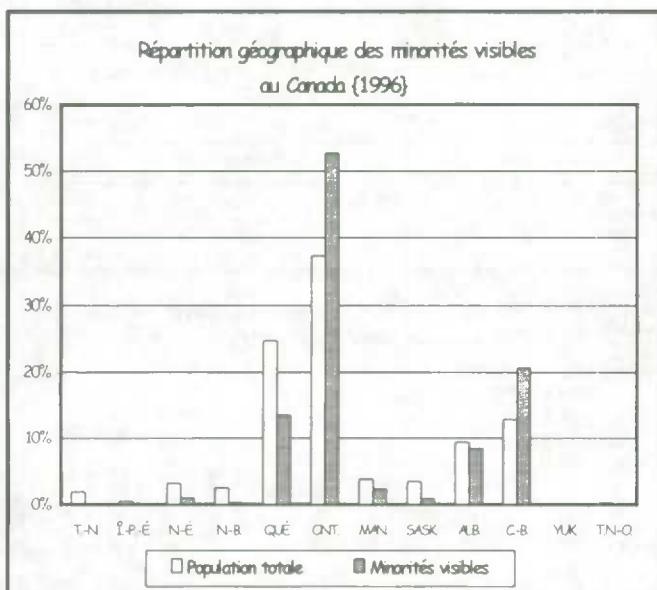
Population totale et population apte au travail - Minorités visibles
Recensement du Canada de 1996

Liste des variables	Population totale			Minorités visibles		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Population ...						
Population	28 528 125	14 046 880	14 481 245	3 197 480	1 565 550	1 631 925
Proportion de la population	100,0 %	49,2 %	50,8 %	11,2 %	5,5 %	5,7 %
Population de 15 ans ou plus	22 628 920	11 022 450	11 606 465	2 419 140	1 166 790	1 252 345
Proportion de la population	100,0 %	48,7 %	51,3 %	10,7 %	5,2 %	5,5 %
Population apte au travail...						
Population apte au travail	15 547 115	8 332 190	7 214 925	1 593 635	843 770	749 865
Proportion de la population apte au travail	100,0 %	53,6 %	46,4 %	10,3 %	5,4 %	4,8 %

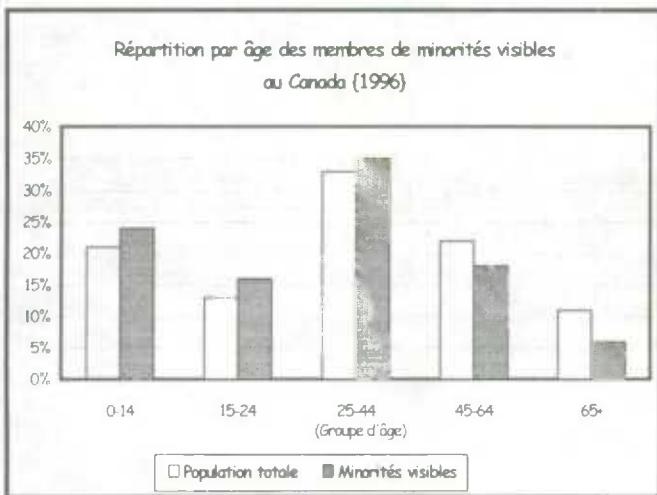
Les minorités visibles au Canada

Dans les recensements antérieurs, on recueillait de l'information sur l'origine culturelle ou ethnique (p. ex., Français, Anglais, Allemand, Chinois, Noir, etc.), tandis qu'en 1996 on a posé une question plus directe pour identifier les minorités visibles. On a cherché à savoir si la personne recensée était blanche, chinoise, noire, asiatique de l'ouest, arabe, etc. (voir la section Définitions des groupes désignés pour la liste détaillée des groupes des minorités visibles). Étant donné le changement de question, il n'est pas recommandé de tenter d'établir des comparaisons entre les données du recensement de 1996 sur les minorités visibles et celles des recensements antérieurs.

Population ...



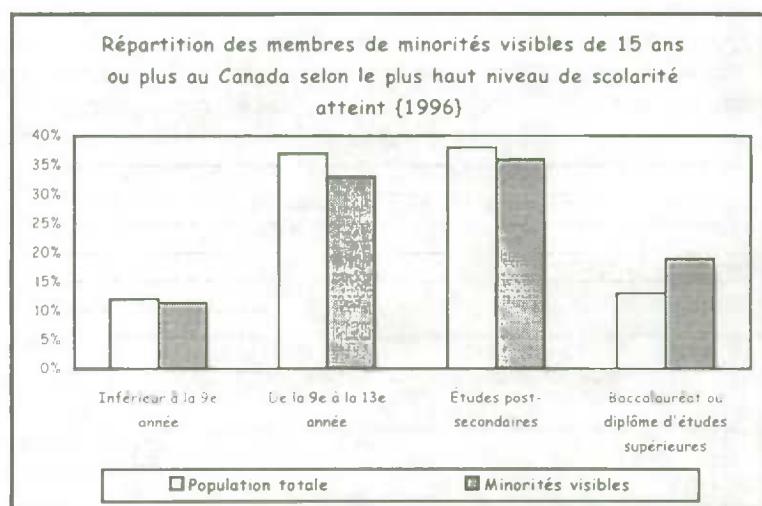
En 1996, les minorités visibles étaient environ 3,2 millions, ou 11 % de la population totale. Elles étaient concentrées en Ontario (53 %), en Colombie-Britannique (21 %), au Québec (14 %) et en Alberta (8 %). On retrouvait le plus grand nombre de membres de minorités visibles dans cinq régions métropolitaines de recensement (RMR) désignées par la Loi : Toronto, Vancouver, Montréal, Calgary et Edmonton. Plus de 90 % des minorités visibles – comparativement à 62 % pour l'ensemble de la population – vivaient dans l'une ou l'autre des 25 régions métropolitaines de recensement (RMR) où sont situées les villes de 100 000 habitants ou plus. Les régions où les minorités visibles étaient les moins nombreuses sont les deux Territoires, l'Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve et le Nouveau-Brunswick.



La répartition par âge des minorités visibles est semblable à celle de l'ensemble de la population canadienne, le groupe des 25-44 ans étant le plus nombreux dans les deux cas. Plus de 75 % des minorités visibles avaient 15 ans ou plus, comparativement à près de 80 % pour l'ensemble de la population. Seulement 6 % des minorités visibles avaient plus de 65 ans, comparativement à 11 % pour la population canadienne.

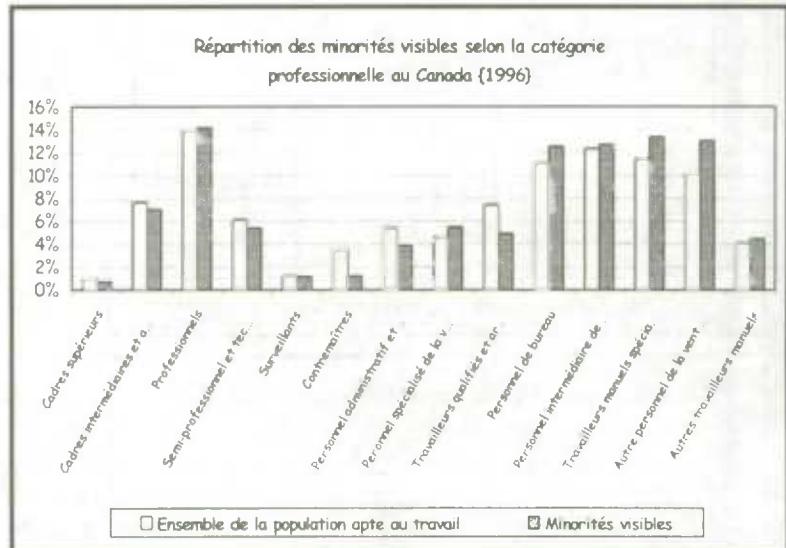
Scolarité ...

Bien que les minorités visibles soient un peu plus représentées que l'ensemble de la population dans les catégories professionnelles de niveau subalterne, ils étaient 19 % à détenir un baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures, contre seulement 13 % chez la population totale. Les minorités visibles étaient donc plus nombreuses que l'ensemble de la population totale à être diplômés d'université, tandis qu'elles étaient un peu moins représentées que l'ensemble de la population totale dans les trois autres groupes.



Population apte au travail ...

Les minorités visibles faisant partie de la population apte au travail étaient environ 1,6 million, soit 10 % de l'ensemble de la population apte au travail du Canada. En tout, 65 % des minorités visibles étaient regroupées dans cinq des quatorze catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi : professionnels, travailleurs manuels spécialisés, autre personnel de la vente et des services, personnel de bureau et personnel intermédiaire de la vente et des services.



Faits saillants pour les personnes handicapées

Population...

- ❖ En 1991, on dénombrait environ 1,3 million de personnes handicapées limitées au travail/perception (LAT/P) dont l'âge variait entre 15 et 64 ans, soit 7 % de la population totale de ce groupe d'âge.
- ❖ Environ 82 % des personnes handicapées étaient concentrées dans quatre provinces suivantes : Ontario (39 %), Québec (17 %), Colombie-Britannique (14 %) et Alberta (11 %). Par ailleurs, ces provinces regroupent 84 % de la population totale.
- ❖ Les personnes handicapées étaient plus âgées que l'ensemble de la population. En 1991, par exemple, 45 % des personnes atteintes d'une incapacité appartenaient au groupe des 45-64 ans, contre seulement 29 % pour la population en général. Seulement 10 % des personnes handicapées se trouvaient dans le groupe des 15-24 ans, comparativement à 21 % pour l'ensemble de la population.
- ❖ Vingt pour cent des personnes handicapées (LAT/P) versus 10 % de l'ensemble de la population avaient un niveau de scolarité inférieur à la 9^e année. À l'inverse, seulement 7 % des personnes handicapées (LAT/P) détenaient un diplôme d'études universitaires, contre 14 % pour l'ensemble de la population.

Population apte au travail...

- ❖ Les personnes handicapées faisant partie de la population apte au travail (c'est-à-dire les personnes de 15 à 64 ans ayant travaillé à un moment quelconque entre 1986 et 1991) étaient environ 1,0 million, soit l'équivalent de 6,5 % de l'ensemble de la population apte au travail du Canada, qui s'élevait à environ 15,1 millions.
- ❖ Les personnes handicapées étaient plus fortement représentées que l'ensemble de la population dans les catégories professionnelles peu spécialisées (53 % contre 48 %).

Population totale et population apte au travail - Personnes handicapées (limitées au travail/perception) Recensement du Canada de 1991

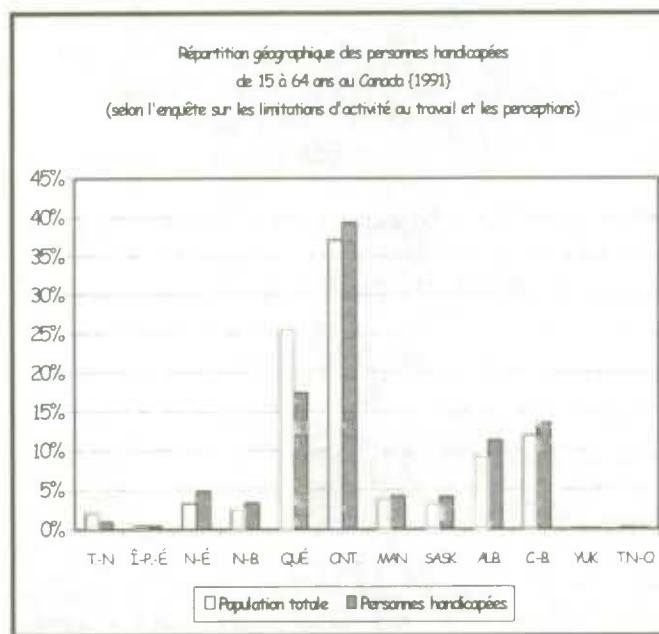
Liste des variables	Population totale			Personnes handicapées		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Population ...						
Population	26 994 045	13 337 675	13 656 370	n.d.	n.d.	n.d.
Proportion de la population	100,0 %	49,4 %	50,6 %	n.d.	n.d.	n.d.
Population de 15 à 64 ans	18 372 415	9 162 295	9 210 120	1 285 220	634 445	650 775
Proportion de la population	100,0 %	49,9 %	50,1 %	7,0 %	3,5 %	3,5 %
Population apte au travail...						
Population apte au travail de 15 à 64 ans	15 113 495	8 140 845	6 972 650	977 870	524 525	453 340
Proportion de la population apte au travail	100,0 %	53,9 %	46,1 %	6,5 %	3,5 %	3,0 %

n.d. = non-disponible

Les personnes handicapées (limitées au travail/ perception) au Canada

La majorité des personnes handicapées (LAT/P) était atteinte d'une incapacité relative à la mobilité (dans 58 % des cas) ou d'une incapacité relative à l'agilité (dans 55 % des cas).

Population ...



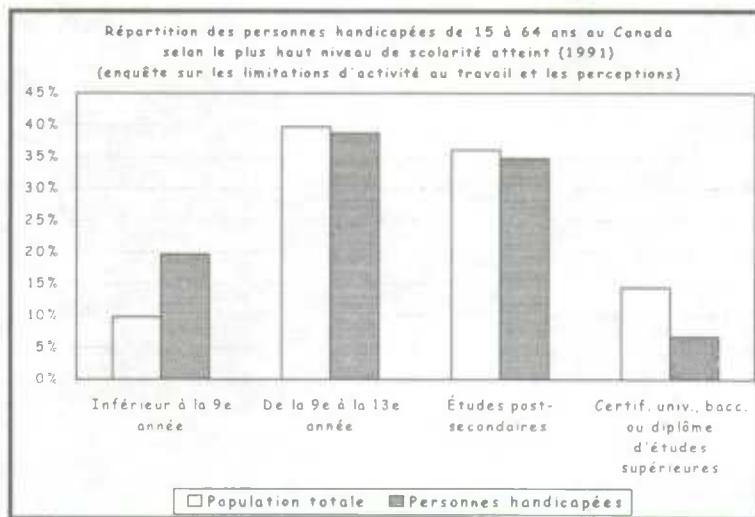
En 1991, les personnes handicapées de 15 à 64 ans étaient au nombre de 1,3 million environ, ou 7 % de la population totale. Comme pour l'ensemble de la population, elles étaient concentrées en Ontario, au Québec, en Colombie-Britannique et en Alberta. Au total, 29 % des personnes handicapées vivaient soit à Toronto, à Montréal, à Vancouver ou à Edmonton, c'est-à-dire dans quatre des huit régions métropolitaines de recensement (RMR) désignées par la Loi; la proportion correspondante pour l'ensemble de la population était 36 %. La moitié des personnes handicapées – comparativement à 54 % pour l'ensemble de la population – vivaient dans l'une ou l'autre des 17 régions métropolitaines de recensement (RMR) où sont situées les villes de 100 000 habitants ou plus. Les régions où les personnes handicapées étaient le moins nombreuses sont les deux Territoires, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve.



Les données du recensement de 1991 indiquent que les personnes handicapées sont beaucoup plus âgées que l'ensemble de la population. Près de la moitié (45 %) de ces personnes ont entre 45 et 64 ans, et seulement 10 % ont entre 15 et 24 ans, comparativement à 21 % pour la population canadienne.

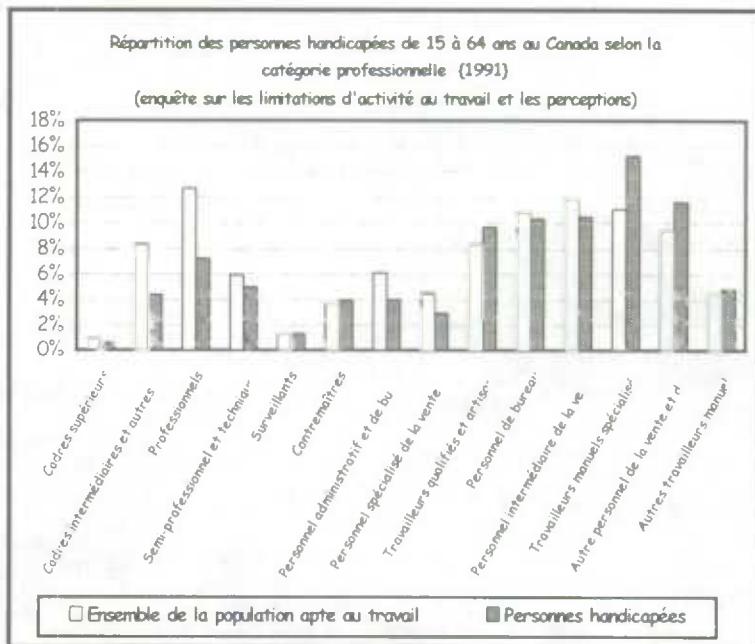
Scolarité ...

Environ 7 % des personnes handicapées détenaient un grade universitaire, comparativement à 14 % pour l'ensemble de la population canadienne. À l'inverse, 20 % des personnes atteintes d'incapacité avaient un niveau de scolarité inférieur à la 9^e année, contre seulement 10 % pour l'ensemble de la population. Enfin, les personnes handicapées et la population en général étaient représentées à peu près également dans les deux autres groupes (de la 9^e à la 13^e année, études post-secondaires).



Population apte au travail ...

Les personnes handicapées membres de la population apte au travail étaient environ 1,0 million, soit 6,5 % de l'ensemble de la population apte au travail du Canada. En tout, 58 % des personnes handicapées étaient regroupées dans cinq des quatorze catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi : travailleurs manuels spécialisés, autre personnel de la vente et des services, personnel intermédiaire de la vente et des services, personnel de bureau, et travailleurs qualifiés et artisans. Point digne de mention : la forte sous-représentation des personnes handicapées chez les cadres intermédiaires et autres administrateurs et chez les professionnels et leur surreprésentation parmi les travailleurs manuels spécialisés.



Précisions techniques

Cette section du *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 1996* a pour but de renseigner les utilisateurs sur les sources de données relatives aux groupes désignés et sur les définitions utilisées dans le rapport.

Général

Les données se rapportant aux femmes, aux minorités visibles et aux Autochtones proviennent du recensement du Canada de 1996. Il s'agit de la source de données socio-économiques la plus récente et la plus complète sur ces trois groupes désignés. Le recensement est aussi la seule source dont les données sur la catégorie professionnelle, la région géographique et l'éducation sont du niveau de détail requis pour analyser et réaliser efficacement l'équité en matière d'emploi.

Si toute la population canadienne a répondu aux questions de base du recensement (formulaire 2A), ce qui a permis de recueillir des renseignements démographiques, environ 20 % des ménages ont été choisis pour répondre au questionnaire long (formulaire 2B). En outre, dans les régions éloignées et les réserves indiennes, la totalité (100 %) des ménages ont été recensés pour assurer une plus grande exactitude. Le formulaire 2B, qu'on appelle parfois le questionnaire long, contient des renseignements socio-économiques sur les femmes, les minorités visibles et les Autochtones; c'est de ce questionnaire que proviennent les données présentées dans les tableaux du *Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 1996*.

Femmes

Définition législative

Il n'y a pas de définition pour les femmes dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1995* 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 1996. Le libellé de cette question était le suivant :

4. SEXE

16 Masculin 17 Féminin

Autochtones

Définition législative

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

Définition opérationnelle

Lors du recensement de 1996, Statistique Canada a posé une nouvelle question afin de déterminer la population autochtone. Cette nouvelle question a permis de cerner plus fidèlement et directement les Autochtones tels qu'ils sont définis dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1995*.

Toujours dans le recensement de 1996, la population autochtone comprenait les personnes ayant indiqué, à la question 18, appartenir à au moins un groupe autochtone. Étaient également considérés Autochtones tous ceux qui n'ont pas indiqué être membres d'un groupe autochtone mais qui se disaient Indiens des traités ou Indiens inscrits aux termes de la *Loi sur les Indiens* (question 21) et ceux qui ont indiqué appartenir à une bande indienne ou à une première nation (question 20).

La population autochtone a pu être déterminée à 98 % au moyen de la question 18, où les répondants pouvaient indiquer s'ils étaient des Indiens de l'Amérique du Nord, des Métis ou des Inuit.

Question 18 :

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

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

- 01 Non
- 02 Oui, Indiens de l'Amérique du Nord
- 03 Oui, Métis
- 04 Oui, Inuit (Esquimau)

→ Si oui, passez à la question 20

Question 20 :

20. Cette personne appartient-elle à une bande indienne ou à une première nation?

- 16 Non
- 17 Oui, appartient à une bande indienne ou à une première nation
Précisez la bande indienne ou la première nation (par exemple, Musqueam)
- 18

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> ?	19 <input type="radio"/> Non 20 <input type="radio"/> Oui, appartient à une bande indienne ou à une première nation
--	--

Certaines réserves indiennes n'ont pas été recensées

Lors du Recensement de 1996, 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.

Lors du recensement de 1996, 75 des 996 réserves indiennes et 2 des 33 établissements indiens n'ont pas été recensés intégralement parce que le recensement n'y a pas été autorisé ou qu'il n'a pu être achevé. La population vivant dans ces réserves indiennes et établissements indiens est estimée à 44 000 personnes (5,5 %) et n'est pas prise en compte dans les chiffres du recensement sur la population autochtone (environ 0,8 million).

Les données de 1996 ne sont donc pas disponibles pour les réserves et les établissements indiens partiellement dénombrés et ne sont pas comprises dans les totaux. Les données sur les régions géographiques ayant une ou plusieurs de ces réserves ou établissements font donc l'objet d'un nota approprié. En raison des données manquantes, les utilisateurs doivent prendre note que les comparaisons (p. ex., des variations en pourcentage) entre 1991 et 1996 ne sont pas exactes pour les régions géographiques en cause. L'impact des données manquantes est très faible pour les régions géographiques de plus haut niveau (Canada, provinces/territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement) mais peut être important pour les régions plus petites où les réserves et les établissements indiens en cause représentent une plus grande proportion de la population.

Il a été possible d'obtenir des chiffres de population et des logements pour la réserve indienne Wendake (Québec). Ces chiffres certifiés s'élèvent à 1 462 personnes et à 563 logements privés occupés. Ces chiffres ne sont pas inclus dans les chiffres de population et des logements du recensement puisqu'ils ont été établis après le recensement en utilisant une méthodologie différente.

Une liste des réserves indiennes et établissements indiens partiellement dénombrés ainsi que des chiffres sur la population des deux derniers recensements (si les données sont disponibles) a été dressée et est présentée à l'Annexe B.

Minorités visibles

Définition législative

La Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1995 définit ce groupe de la façon suivante : « *minorités visibles* » *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

Les informations relatives à la population des minorités visibles pour 1981, 1986 et 1991 proviennent principalement des réponses à la question sur l'origine ethnique, conjuguées aux réponses portant sur le lieu de naissance et la langue maternelle. Dans chacun de ces recensements, la question sur l'origine ethnique demandait des informations sur l'origine ethnique ou culturelle du répondant et offrait une réponse précodée ou un exemple contenant un ou plusieurs groupes de minorités visibles.

Traditionnellement, la population des minorités visibles incluait les groupes suivants : Chinois, Sud-Asiatique, Noir, Arabe/Asiatique occidental, Philippin, Asiatique du Sud-Est, Latino-Américain, Japonais et Coréen. En plus de ces sous-groupes, il y a deux autres groupes dans le recensement de 1996 : 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 spécifiques, tandis que le deuxième inclut les répondants qui appartiennent à plusieurs minorités visibles, par exemple des Chinois sud-asiatiques ou des Japonais noirs.

Dans le recensement de 1996, on s'est servi de la question 19 plutôt que de la question sur l'origine ethnique pour recueillir des données sur les minorités visibles aux fins de l'équité en matière d'emploi. La définition opérationnelle a été élaborée par les comités interministériels de l'équité en matière d'emploi formés de représentants de Développement des ressources humaines 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. Le libellé de cette question était le suivant :

Question 19 :

19. Cette personne est-elle un :

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

Note:
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.

- | | |
|----|--|
| 05 | <input type="radio"/> Blanc |
| 06 | <input type="radio"/> Chinois |
| 07 | <input type="radio"/> Asiatique (p. ex., Indiens de l'Inde, Pakistanais, Pendjabi, Sri-Lankais) |
| 08 | <input type="radio"/> Noir (p. ex., Africain, Haïtien, Jamaïcan, Somalien) |
| 09 | <input type="radio"/> Arabe/Asiatique occidental (p. ex., Arménien, Egyptien, Iranien, Libanais, Marocain) |
| 10 | <input type="radio"/> Philippin |
| 11 | <input type="radio"/> Asiatique du Sud-Est (p. ex., Cambodgien, Indonésien, Laotien, Vietnamiens) |
| 12 | <input type="radio"/> Latino-Américain |
| 13 | <input type="radio"/> Japonais |
| 14 | <input type="radio"/> Coréen |

Autre - Précisez

15

La 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 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 lignes comment on a identifié les membres de la population des minorités visibles :

- Les réponses uniques cochées indiquant Noir, Chinois, Sud-Asiatique, Philippin, Asiatique du Sud-Est, Japonais, Coréen, Latino-Américain et Arabe/Asiatique occidental ont été considérées comme reflétant exactement les minorités visibles. Près de 89,9 % des membres de cette population ont été déterminés de cette manière.
- 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., habitant des îles du Pacifique, Guyanéen, Mauricien, Sud-Américain, Antillais, etc.). Près de 2,2 % ont été identifiés par ce processus.
- Les réponses multiples cochées indiquant l'appartenance au groupe des Blancs et aux groupes suivants : Noir, Chinois, Sud-Asiatique, Philippin, Asiatique du Sud-Est, Japonais ou Coréen constituaient un peu plus de 4,1 % de la population des minorités visibles.
- Ont été incluses dans la population des minorités visibles les réponses multiples cochées indiquant l'appartenance à un des groupes énumérés suivants : Noir, Chinois, Sud-Asiatique, Philippin, Asiatique du Sud-Est, Japonais, Coréen, Arabe/Asiatique occidental ou Latino-Américain. Près de 1,9 % de la population des minorités visibles faisaient partie de cette catégorie.
- Finalement, les réponses multiples en toutes lettres de type particulier (p. ex., Indien de l'Inde, Vietnamien ou Antillais) et indiquant l'appartenance à un des groupes suivants : Noir, Chinois, Sud-Asiatique, Philippin, Asiatique du Sud-Est, Japonais, Coréen, Arabe/Asiatique occidental ou Latino-Américain ont été incluses dans la population des minorités visibles. Près de 1,9 % de la population des minorités visibles entraient dans cette catégorie.

Par ailleurs, tous les répondants qui ont indiqué appartenir aux groupes Noir, Chinois, Sud-Asiatique, Philippin, Japonais et Coréen ont été inclus dans la population des minorités visibles, indépendamment de leur réponse à la question 19; en revanche, la procédure était différente pour ceux qui ont indiqué faire partie des groupes Latino-Américain ou Arabe/Asiatique occidental. Les répondants qui ont indiqué appartenir aux groupes Blanc et Latino-Américain ou Arabe/Asiatique occidental ont été exclus de la population des minorités visibles, de même que ceux qui ont coché les groupes Latino-Américain ou Arabe/Asiatique occidental puis précisé en toutes lettres une ascendance européenne. Nous avons procédé ainsi principalement à cause de la nature hétérogène de ces populations. En conséquence, la réponse « Latino-Américain » cochée ou la réponse « Arabe/Asiatique occidental » cochée avec la réponse « Blanc » cochée ne pouvait pas être considérée comme un indicateur certain du statut de membre des minorités visibles.

Ceux qui ont coché la réponse « Latino-Américain » ou « Arabe/Asiatique occidental » et inscrit une origine non-européenne ont été inclus dans la population des minorités visibles. Par exemple, les répondants qui ont coché « Latino-Américain » et inscrit « Péruvien » sont inclus dans le groupe des Latinos-Américains et ceux qui ont coché « Latino-Américain » et inscrit « Libanais » en toutes lettres sont compris dans le groupe Arabe/Asiatique occidental. Cependant, les personnes qui ont indiqué une appartenance au groupe « Latino-Américain » ou « Arabe/Asiatique occidental », et qui ont ensuite inscrit une origine européenne, notamment « Espagnol » ou « Français », ont été exclus de la population des minorités visibles, parce que ces réponses multiples ne pouvaient pas permettre de conclure avec certitude que les répondants en question appartenaient à une minorité visible.

Personnes handicapées

Renseignements généraux

Contrairement aux chiffres sur les femmes, les minorités visibles et les Autochtones, qui sont tirés du recensement, les données sur les personnes handicapées proviennent de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA). Le questionnaire du Recensement de 1991 renfermait une question sur les limitations d'activités quotidiennes et une autre sur les incapacités de longue durée. Ces questions ont servi à déterminer la population cible à partir de laquelle l'échantillon de l'ESLA a été prélevé¹. La collecte des données a eu lieu à l'automne 1991, immédiatement après le Recensement de 1991.

Comme le recensement a servi au prélèvement de l'échantillon, on a pu se servir des données provenantes de cette source pour compléter la base de données de l'ESLA et pour établir des comparaisons détaillées entre les personnes handicapées et les autres personnes.

L'existence d'un handicap persistant, sous-alinéa (i), a été déterminée au moyen d'un concept élargi de l'incapacité tiré de l'Organisation mondiale de la santé. De façon plus précise, dans les questions de sélection de la section A du questionnaire de l'ESLA, on a demandé aux personnes interrogées si elles étaient limitées dans les activités qu'elles pouvaient accomplir en raison d'une affection ou d'un problème de santé qui a persisté ou qui pourrait durer six mois ou plus. On leur a également demandé si elles étaient limitées en raison d'une difficulté d'apprentissage ou d'un problème d'ordre émotif, psychologique, nerveux ou mental de longue durée.

La probabilité d'être désavantagé sur le plan de l'emploi comprend deux concepts différents. Une personne peut considérer qu'elle est désavantagée du fait que ses aptitudes physiques ou mentales sont limitées ou l'empêchent d'accomplir certaines tâches ou fonctions, ou une personne peut être désavantagée à cause de la perception qu'un employeur peut avoir d'elle. Plusieurs questions du questionnaire de l'ESLA de 1991 portant sur les limitations sur le plan de l'emploi et la perception des employeurs permettent de faire la distinction entre les deux origines possibles du traitement défavorable au chapitre de l'emploi.

Définition législative

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

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

¹ Pour plus de détails au sujet de la conception et de l'élaboration de l'enquête, voir la publication *Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991 - Guide de l'utilisateur*. Ottawa : Statistique Canada.

Définition opérationnelle

La définition de 1991 est fondée sur celle utilisée en 1986. Les critères de 1986 concernant l'âge et les paramètres de la population apte au travail expérimentée ont été conservés. Le dénombrement de la population totale inclut donc les personnes âgées de 15 à 64 ans et le dénombrement de la population apte au travail inclut les personnes ayant travaillé à un moment donné au cours des cinq années qui ont précédé l'ESLA. Cette période prolongée 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.

Afin de perfectionner la définition des personnes handicapées aux fins de l'équité en matière d'emploi, on a ajouté un certain nombre de questions au questionnaire de l'ESLA de 1991. En particulier, l'ajout de questions sur le fait d'être considéré comme désavantage sur le plan de l'emploi² a permis de mieux traiter cet élément essentiel de la définition de la loi. On a déterminé également que les données reflétaient davantage la définition de la loi si elles incluaient les personnes qui estimaient que leur capacité de travailler n'était pas réduite, mais qui avaient besoin d'aides ou de services spéciaux pour pouvoir travailler, qui demandaient que des modifications soient apportées au lieu de travail pour le rendre plus accessible ou qui croyaient avoir perdu des possibilités d'emploi dans le passé en raison de leur affection ou de leur problème de santé.

Bon nombre de personnes qui ont déclaré que leur affection ou leur problème de santé les empêchaient totalement de travailler dans un emploi ou dans une entreprise pourraient en fait occuper un emploi si on leur assurait des conditions favorables et leur fournissait les incitations appropriées. Le questionnaire de l'ESLA de 1986 ne permettait pas de faire la distinction entre cette population et celle des gens totalement incapables de travailler à cause d'une incapacité. Par conséquent, les chiffres de 1986 relatifs aux personnes handicapées aux fins de l'équité en matière d'emploi incluaient sans discernement toutes les personnes qui ont déclaré être totalement incapables de travailler.

On a ajouté, au questionnaire de l'ESLA de 1991, des questions additionnelles permettant de faire une analyse plus approfondie des personnes qui se sont déclarées totalement incapables de travailler. On a interrogé ces personnes au sujet des obstacles³ qui auraient pu les décourager de chercher du travail. La définition de 1991 incluait tous les répondants qui ont déclaré avoir été totalement incapables de travailler et s'être heurtés à des obstacles précis (autres que l'incapacité elle-même) qui les ont découragés de chercher du travail.

Bien que la majorité des personnes interrogées aient mentionné des obstacles précis les ayant découragés de chercher du travail, bon nombre d'entre elles ont dit que l'incapacité elle-même constituait l'obstacle principal. Ces gens ont été exclus de la définition des personnes handicapées aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Le recensement de 1986 et celui de 1991 contenaient tous deux une question générale qui allait servir de base de sondage aux fins d'une enquête postcensitaire sur les personnes handicapées. Dans cette enquête, on a posé une série de questions plus détaillées pour faire ressortir les personnes handicapées et ainsi en établir le nombre exact. L'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA), réalisée après les recensements de 1986 et de 1991, est la seule source de données complètes et fiables sur les handicapés. Les données de cette enquête postcensitaire ont servi à étayer les programmes liés à l'emploi.

² Questions E31, E58 et E88 de la formule 02, 1991 Enquête sur la santé et les limitations d'activités (Adultes - 15 ans et plus).

³ Question E74 (i) à (x) de la formule 02, 1991 Enquête sur la santé et les limitations d'activités (Adultes - 15 et plus).

Toutefois, en 1996, Statistique Canada n'a pu obtenir les fonds nécessaires pour la réalisation d'une enquête postcensitaire comme l'ESLA. Par conséquent, afin de recueillir certains renseignements de base sur les personnes handicapées, en l'absence d'une telle enquête, les représentants des ministères siégeant aux comités de coordination et de direction ont demandé à Statistique Canada de produire des estimations fondées sur un modèle. Ce modèle mathématique servirait à produire des « estimations » relatives aux handicapés en 1996.

Le modèle élaboré par Statistique Canada a permis d'établir un lien statistique entre l'ESLA de 1991 et les questions de sélection du recensement de 1991, puis de transposer ce lien aux questions de sélection du recensement de 1996. À un niveau de détail très agrégé, le modèle indiquait que le nombre de personnes handicapées définies aux fins de l'équité en matière d'emploi était passé de 1,3 million en 1991 à 1,6 million en 1996 et que leur représentation dans la population totale était passée de 7,0 % en 1991 à 8,4 % en 1996, ce qui représente une augmentation de 25 %. Dans la population apte au travail, la proportion d'handicapés était passée de 6,5 % en 1991 à 6,8 % en 1996, ce qui représente une augmentation de 5 %.

L'examen des estimations du modèle fondées sur la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi a fait ressortir de nombreux écarts importants par rapport aux tendances prévues et ont mené à la conclusion que ces données n'étaient pas fiables.

Par conséquent, les comités interministériels ont recommandé que soient utilisés de nouveau les chiffres de l'ESLA de 1991. Les employeurs seront invités à atteindre au moins des niveaux de représentation égaux à ceux qu'avait permis d'établir l'ESLA de 1991. Étant donné qu'il n'y a pas eu d'enquête postcensitaire en 1996, l'ESLA de 1991 demeure la source la plus complète et la plus récente de renseignements sur les personnes handicapées.

Les données sur les personnes handicapées aux fins de l'équité en matière d'emploi portent sur les personnes âgées de 15 à 64 ans vivant dans un ménage privé qui ont déclaré être limitées dans leurs activités (handicap persistant) et qui ont répondu:

- qu'elles étaient limitées dans le genre ou la quantité de travail qu'elles pouvaient accomplir;
OU
- qu'elles croyaient que leur employeur ou qu'un employeur éventuel pourrait vraisemblablement les considérer comme étant désavantagées sur le plan de l'emploi;
OU
- qu'elles avaient besoin d'aides ou de services spéciaux ou encore d'installations adaptées ou d'aménagements spéciaux pour pouvoir travailler ou pour avoir accès au lieu de travail;
OU
- qu'elles croyaient avoir perdu des possibilités d'emploi dans le passé en raison de leur affection ou de leur problème de santé;
OU
- qu'elles s'étaient heurtées à des obstacles précis (autres que l'incapacité elle-même) qui les avaient découragées de chercher du travail, dans le cas des personnes inactives qui ont déclaré être totalement incapables de travailler dans un emploi ou dans une entreprise.

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

Questions utilisées pour déterminer si la personne interrogée est limitée dans le genre ou la quantité de travail qu'elle peut accomplir :

A20(iii): A cause d'une affection ou d'un problème de santé chronique qui dure depuis plus de six mois ou qui pourraient durer six mois ou plus, êtes-vous limité(e) dans le genre ou la quantité d'activités que vous pouvez faire? ... au travail?

A25(iii): Etes-vous limité dans le genre ou la quantité d'activités que vous pouvez faire à cause d'une affection ou d'un problème chronique d'ordre émotif, psychologique, nerveux ou mental? ... (iii) au travail?

A29a(iii): Vous sentez-vous limité parce qu'un professionnel de la santé vous a dit que vous aviez un problème de santé mentale, que vous soyez d'accord ou non avec cette affirmation? ... (iii) au travail?

E10⁴: Etes-vous limité(e) dans le genre ou la quantité de travail que vous pouvez faire dans votre entreprise ou dans votre emploi actuel à cause d'une affection ou d'un problème de santé?

E42: Etes-vous limité(e) dans le genre ou la quantité de travail que vous pourriez faire dans un emploi ou dans une entreprise à cause de votre affection ou de votre problème de santé?

E69: Etes-vous limité(e) dans le genre ou la quantité de travail que vous pourriez faire dans un emploi ou dans une entreprise à cause de votre affection ou de votre problème de santé?

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 :

E31: Pensez-vous que votre employeur actuel ou qu'un employeur éventuel considérerait votre affection ou votre problème de santé comme un désavantage sur le plan du travail?

E58 et E88: Pensez-vous qu'un employeur éventuel considérerait votre affection ou votre problème de santé comme un désavantage sur le plan du travail?

⁴ Veuillez noter que les questions de la section E du questionnaire (indiquées par le préfixe E) ont des équivalents, c'est-à-dire que la même question apparaît à trois endroits différents dans la section selon la situation du répondant ou de la répondante vis-à-vis de l'emploi. Par exemple, les questions E10, E42 et E69 sont essentiellement identiques; on a posé la question E10 aux personnes occupées, la question E42 aux personnes en chômage et la question E69 aux personnes ne faisant pas partie de la population apte au travail au moment de l'enquête.

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

E19: *A cause de votre affection ou de votre problème de santé, avez-vous besoin pour travailler:*

E48 et E78: *A cause de votre affection ou de votre problème de santé, auriez-vous besoin pour travailler:*

- i) *d'un soutien humain, comme un interprète en langage visuel, un instructeur, un assistant personnel*
- ii) *d'une aide technique, comme un ATS (appareil de télécommunication pour les sourds), un système à infrarouges, un ordinateur*
- iii) *des services de communication, comme la conversion de l'imprimé en braille, en enregistrement audio ou en gros caractères*
- iv) *d'une redéfinition des tâches (tâches modifiées ou différentes)*
- v) *d'un horaire flexible ou d'une réduction du nombre d'heures de travail (E78) (E48 - des heures ou jours de travail modifiés)*
- vi) *de transport adapté*
- vii) *autre, s.v.p. précisez*

E20: *A cause de votre affection ou de votre problème de santé, avez-vous besoin pour travailler d'installations adaptées ou d'aménagements spéciaux, comme:*

E49 et E79: *Au travail, auriez-vous besoin d'installations adaptées ou d'aménagements spéciaux, comme:*

- i) *des mains courantes, des rampes d'accès*
- ii) *un stationnement approprié*
- iii) *des ascenseurs adaptés*
- iv) *un poste de travail adapté*
- v) *des toilettes adaptées*
- vi) *autre, s.v.p. précisez*

Questions utilisées pour déterminer si la personne interrogée pense qu'elle a perdu des possibilités d'emploi dans le passé en raison de son affection ou de son problème de santé:

E26, E53 et E83: *Au cours des cinq dernières années, pensez-vous qu'en raison de votre affection ou de votre problème de santé on vous ait refusé:*

- (a) *un emploi*
- (b) *une promotion*
- (c) *l'accès à des cours de formation, ou*
- (d) *qu'on ait mis fin à votre emploi*

Question utilisée pour déterminer la population qui est totalement incapable de travailler:

E68: *Etes-vous totalement incapable de travailler dans un emploi ou dans une entreprise à cause de votre affection ou de votre problème de santé?*

Question utilisée pour déterminer les obstacles qui ont découragé les personnes interrogées de chercher du travail:

E74: *Certaines personnes ont rencontré des obstacles qui les ont découragées de chercher du travail. Pourriez-vous penser à votre propre situation et indiquer lesquels des énoncés suivants s'y appliquent? Veuillez s.v.p. répondre par oui ou non.*

- i) Vous perdriez une partie ou tout votre revenu actuel
- ii) Vous perdriez une partie ou toute l'aide financière que vous recevez actuellement comme l'assurance-médicament, ou l'aide au logement
- iii) Votre famille et vos amis vous ont découragé d'aller travailler
- iv) Vos responsabilités familiales vous en empêchent
- v) L'information sur l'emploi n'est pas adaptée à vos besoins
- vi) Vous avez peur d'être mis à l'écart par les autres travailleurs
- vii) Vous avez été victime de discrimination
- viii) Votre formation n'est pas adéquate
- ix) Il n'y a pas de service de transport adapté
- x) Il n'y a pas de travail
- xi) Autre, s.v.p. précisez

Notes spéciales concernant la confidentialité et l'arrondissement aléatoire

Recensement du Canada de 1996

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. 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.

Les utilisateurs désirant obtenir un maximum de précision peuvent aussi choisir de demander des totalisations personnalisées. Dans le cas de produits personnalisés, l'agrégation se fait à partir des enregistrements dans la base de données du recensement se rapportant aux particuliers.

L'arrondissement aléatoire a lieu uniquement après que les cases de données ont été agrégées, ce qui réduit la distorsion au minimum.

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.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la qualité des données du recensement, communiquer avec la Division des méthodes d'enquêtes sociales, Statistique Canada.

Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA)

Tous les chiffres de l'ESLA 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.

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.

Variables pour les données

Les régions métropolitaines de recensement (RMR)

Une région métropolitaine de recensement (RMR) est délimitée à partir d'un noyau urbanisé lorsque ce dernier compte au moins 100 000 habitants, d'après les résultats du dernier recensement. Dès qu'une région devient une RMR, elle demeure dans le programme même si par la suite sa population diminue. Le concept général de RMR s'applique à un grand noyau urbain ainsi qu'aux régions urbaines et rurales adjacentes dont le degré d'intégration économique et sociale avec ce noyau urbain est très élevé.

Le recensement de 1996 fournit des données pour 25 RMR au Canada, tel que définit par Statistique Canada. Nous vous prions de noter que dans les tableaux provenants de l'enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA), les données ne sont disponibles que pour 17 des 25 RMR. Par ailleurs, veuillez noter que les données de l'ESLA ne sont disponible que pour Ottawa et non pas pour Ottawa-Hull comme c'est le cas dans les tableaux du recensement (voir l'annexe E pour la liste complète des RMR et leurs subdivisions de recensement composantes et l'annexe I pour voir les limites de chaque RMR sur des cartes géographiques).

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 la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, annexe 1, paragraphe 2(1). Voici la liste de ces huit RMR : Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Regina, Edmonton, Calgary et Vancouver.

Programme de contrats fédéraux (PCF)

Les employeurs visés par le Programme de contrats fédéraux sont évalués sur leur performance en fonction des données sur les 25 RMR au Canada. En ce qui a trait aux personnes handicapées, les employeurs sont évalués en fonction de données sur les 17 RMR, parce qu'il n'y a pas de données pour ce groupe désigné dans les 25 RMR.

Classification nationale des professions (CNP)

La Classification nationale des professions (CNP) est une taxonomie des professions que l'on retrouve sur le marché du travail canadien. Elle est le fruit de nombreuses recherches, d'analyses et de consultations sur les professions menées à la grandeur du pays. La CNP sera utilisée pour la compilation, l'analyse et la communication de renseignements sur les professions. Ces renseignements sont d'une importance capitale pour les besoins de l'équité en matière d'emploi, de planification des ressources humaines, d'analyse de l'offre et de la demande du marché du travail, de prestation de renseignements sur le marché du travail et sur les carrières et aussi pour d'autres programmes et services offerts.

La CNP remplace les systèmes de classification utilisés précédemment, soit la Classification canadienne descriptive des professions (CCDP) et la Classification type des professions (CTP) de Statistique Canada (Édition de 1980), qui y est largement apparentée. La CNP offre une nouvelle structure des fins

d'analyse et de compréhension du marché du travail et reflète les changements qui se sont opérés au cours des deux dernières décennies. Elle aborde également les problèmes qui sont apparus évidents lorsque la CCDP était utilisée à des fins d'analyse économique. Par exemple, les professions qui couvrent un large éventail de niveaux de compétences, et qui étaient classées ensemble dans la CCDP, ne sont pas classées dans le même groupe de base de la CNP.

Structure de la CNP

La CNP est une classification hiérarchique à trois niveaux. Elle comprend:

26 Grands groupes :

Chaque grand groupe a un code spécifique à deux chiffres et comprend un ou plusieurs sous-groupes.

139 Sous-groupes :

Chaque sous-groupe a un code spécifique à trois chiffres et comprend un ou plusieurs groupes de base. Les deux premiers chiffres de ce code indiquent le grand groupe auquel le sous-groupe appartient.

522 Groupes de base :

Certaines appellations d'emplois qui sont classées dans le même groupe de base ne se font pas attribuer un sous-code différent; ces appellations ont toutes le même code de 4 chiffres. La CNP n'a pas de niveau d'agrégation plus bas que celui du groupe de base.

En tout, environ 25 000 titres sont clairement des "professions" comme bibliothécaire et chef, tandis que d'autres sont des spécialisations à l'intérieur d'une profession comme bibliothécaire en musique et chef pâtissier. D'autres encore représentent un éventail d'emplois comme monteur/monteuse de meubles et opérateur/opératrice de machine à scier dans les scieries.

Critères de la classification - CNP :

Le genre de compétences et le niveau de compétences sont les deux principaux attributs d'un emploi qui ont été utilisés comme critères de classification.

Genre de compétences :

Le genre de compétences est généralement défini comme le genre de travail exécuté bien que d'autres facteurs liés au genre de compétences entrent aussi en ligne de compte dans la CNP. Le premier caractère de chaque code de la CNP dénote le genre de compétences.

0 = cadres supérieurs

1 = affaires, finance et administration

2 = sciences naturelles et appliquées et professions apparentées

3 = secteur de la santé

4 = sciences sociales, enseignement, religion et administration publique

5 = arts, culture, loisirs et sports

6 = vente et services

7 = métiers, transports et machinerie

8 = secteur primaire

9 = transformation, fabrication et services d'utilité publique

Niveau de compétences :

Le niveau de compétences se définit généralement comme le niveau de scolarisation et de formation requis pour accéder à une profession et l'exercer. Les quatre niveaux de compétence définis sont de

grandes catégories correspondant à quatre (4) voies d'accès à l'emploi généralement reconnues et les exigences pour certains groupes et certaines professions peuvent se chevaucher.
Le deuxième caractère du code de la CNP dénote le niveau de compétences.

Deuxième caractère = 1

Professions pour lesquelles il faut un diplôme universitaire.

Deuxième caractère = 2

Professions techniques, paraprofessionnels et professions spécialisées qui exigent normalement un diplôme d'un collège communautaire ou d'un CEGEP ou un stage d'apprentissage ou professions dans lesquelles des fonctions de surveillance doivent être assumées.

Deuxième caractère = 3

Professions intermédiaires qui exigent normalement un diplôme d'études secondaires et une formation spécialisée ou une formation en cours d'emploi.

Deuxième caractère = 4

Manoeuvres et personnel élémentaire, emplois pour lesquels il n'y a généralement pas d'exigences ou il y a des exigences minimales en ce qui concerne le niveau d'études, et pour lesquels on exige une brève démonstration du travail.

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi

Les codes à quatre chiffres sur les professions selon la Classification nationale des professions de 1990 (CNP) provenaient tirés des questions ayant trait à l'identification des professions (questions 39 et 40). Les personnes interrogées devaient indiquer le genre d'emploi qu'elles occupaient et les activités ou les tâches les plus importantes qu'elles devaient accomplir. À partir de ces renseignements, les codeurs et les codeuses du recensement ont attribué un code professionnel à quatre chiffres.

Les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi ont été conçues par Développement des ressources humaines Canada afin de refléter la structure professionnelle des entreprises et de mesurer la représentation et l'évolution professionnelle des groupes désignés dans le temps. Les groupes de base des professions de la CNP, dont se servent Statistique Canada, ont donc été regroupés en quatorze catégories professionnelles aux fins de l'équité en matière d'emploi. Le niveau et le genre de compétences sont les deux principaux critères utilisés dans l'élaboration de la CNP. D'autres facteurs tels que le secteur industriel et la mobilité professionnelle ont également été pris en considération. Le niveau de compétences est généralement défini selon le niveau et le genre d'études et de formation requis pour accéder à un emploi et en remplir les fonctions. Également, pour déterminer le niveau de compétences d'un emploi, l'expérience requise pour l'accès à l'emploi, la complexité des tâches et les responsabilités inhérentes à cet emploi ont été examinées par rapport aux exigences des autres emplois. Le genre de compétences est défini selon la nature et l'étendue des tâches et des responsabilités, les études, le genre de travail et la préparation professionnelle distincte (voir l'annexe C).

Veuillez prendre note qu'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, le capital) sont souvent des déterminants d'emploi plus significatifs.

Également, après des essais poussés, Statistique Canada a constaté que huit groupes de base de la CNP, fusionnés en quatre paires, ne pouvaient être appliqués au recensement de la population, soit parce que leur population était trop faible pour garantir la fiabilité statistique, soit parce que la réponse type au recensement n'étaient pas suffisamment étoffée pour permettre un classement à leur niveau. Afin

d'aider les utilisateurs des données sur le marché du travail à repérer facilement ces exceptions, un code se terminant par « 0 » a été attribué aux versions « fusionnées ».

Ces groupes de base de la CNP sont les suivants :

- 1) Les groupes de base Directeurs/directrices des services de génie (0211) et Directeurs/directrices des services d'architecture et de sciences naturelles (0212) ont été regroupés en un groupe de base, soit Directeurs/directrices des services de génie, des sciences et de l'architecture (0210).
- 2) Les groupes de base Directeurs/directrices de l'exploitation d'immeubles (0721) et Directeurs/directrices de l'entretien d'immeubles (0722) ont été regroupés dans le groupe de base Directeurs/directrices de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles (0720).
- 3) Les groupes de base Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil (2231) et Estimateurs/estimatrices en construction (2234) ont été regroupés en un groupe de base nommé Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil et estimateurs/estimatrices en construction (2230).
- 4) Les groupes de base Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en politiques sociales (4164) et Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en politiques de la santé (4165) ont été regroupés en un groupe, soit Agents/agentes de programmes, recherchistes et experts-conseils/expertes-conseils en politiques sociales et de la santé (4160).

En 1991, la Division des Normes de travail et de l'Équité en milieu de travail du ministère du Développement des ressources humaines Canada a commandé la création d'une variable dérivée qui viendrait désagréger six groupes de base « fusionnés » de la CNP sélectionnés en douze paires connexes de groupes de base de la CNP, en ayant recours à des critères tels l'industrie, la scolarité (plus haut niveau atteint) et le revenu d'emploi.

Groupes de base « fusionnés » de la CNP désagrégés en paires de groupes de base :

- 1) 3220 Techniciens/techniciennes dentaires et travailleurs/travailleuses de laboratoire dentaire fractionné comme
 - 3223 Techniciens/techniciennes dentaires
 - 3412 Travailleurs/travailleuses à l'établi dans les laboratoires dentaires
- 2) 6470 Éducateurs/éducatrices et aides-éducateurs/éducatrices en garderie fractionné comme
 - 4214 Éducateurs/éducatrices de la petite enfance
 - 6473 Aide-éducateurs/Aide-éducatrices de la petite enfance
- 3) 6670 Préposés/préposées aux centres de sports et de loisirs, et aux parcs d'amusement fractionné comme
 - 6443 Opérateurs/opératrices de manèges et autres personnel des loisirs
 - 6671 Préposés/préposées dans les amusements, les sports et les loisirs
- 4) 9510 Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices d'équipement de soudure fractionné comme
 - 7265 Soudeurs/soudeuses
 - 9515 Conducteurs/conductrices de machines à souder et à braser

- 5) 9410 Opérateurs/opératrices de poste central de commande des opérations, traitement des métaux et des minerais fractionné comme
9231 Opérateurs/opératrices de poste central de commande des opérations, traitement des métaux et minerais et de machinerie
9411 Opérateurs/opératrices de machinerie, traitement des métaux et minerais
- 6) 9470 Conducteurs/conductrices de presses à imprimer et de machines à imprimer fractionné comme
7381 Conducteurs/conductrices de presses à imprimer
9471 Conducteurs/conductrices de machines à imprimer

Le même algorithme a été appliqué en 1996, sauf qu'il n'y avait aucun besoin de désagrégner les groupes 9410 et 9470 de la CNP, puisque ceux-ci existent comme groupes de base dans le recensement de 1996.

Pour de plus amples renseignements sur la CNP de 1990, veuillez consulter la Classification nationale des professions de 1990, catalogue n° 53-25-19993F.

Plus haut niveau de scolarité atteint

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. Pour plus de renseignements, veuillez consulter le Dictionnaire du recensement de 1996, catalogue n° 92-351-XPF.

Note de Statistique Canada au sujet de la variable Plus haut niveau de scolarité atteint

Quelques incohérences ont été identifiées parmi les variables de scolarité dans la base d'extraction des données du recensement de 1996. Ce problème affecte particulièrement la variable Plus haut niveau de scolarité atteint (14) présente dans les tableaux du Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi de 1996. Au niveau national, un total de 200 personnes n'apparaissent pas dans les tableaux basés sur la population de 15 ans et plus. Plus spécifiquement dans les catégories suivantes:

- i. 80 personnes dans la catégorie Université avec certificat ou diplôme inférieur au Baccalauréat
- ii. 120 personnes dans la catégorie Université avec certificat ou diplôme supérieur au Baccalauréat.

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 10 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. Pour plus de renseignements, veuillez consulter le Dictionnaire du recensement de 1996, catalogue no 92-351-XPF.

Population

La population canadienne telle que définie par Statistique Canada comprend les groupes suivants :

- les citoyens canadiens et les immigrants reçus ayant un lieu habituel de résidence au Canada;
- les citoyens canadiens et les immigrants reçus qui sont à l'étranger, dans une base militaire ou en mission diplomatique;
- les citoyens canadiens et les immigrants reçus qui sont en mer ou dans des ports à bord de navires marchands battant pavillon canadien;
- les résidents du Canada et les résidents non permanents sont également inclus au recensement de 1996. Les résidents non permanents sont les personnes qui détiennent soit un permis de séjour pour étudiants, soit un permis de travail ou un permis ministériel. Sont considérés aussi comme résidents non permanents, les personnes au Canada qui demandent le statut de réfugié, et leur famille.

Les groupes suivants ne sont pas inclus dans la population canadienne :

- les représentants du gouvernement d'un autre pays qui sont affectés à l'ambassade, au haut-commissariat ou à toute autre mission diplomatique de ce pays au Canada, et leur famille;
- les membres des Forces armées d'un autre pays qui sont en poste au Canada, et leur famille;
- les résidents d'un autre pays en visite au Canada temporairement.

Population apte au travail

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, l'effectif désigne les travailleurs et les travailleuses d'un employeur qui sont admissibles à obtenir une promotion et l'ensemble de la population apte au travail qui est en mesure de travailler ou qui a les compétences requises pour occuper un emploi, y compris les personnes qui peuvent avoir été découragées par des obstacles systémiques ou par des obstacles reliés à des attitudes concernant les possibilités d'emploi et leurs avantages.

On observe chez les groupes désignés une participation qui démontre une plus grande instabilité comparativement aux autres catégories de la population apte au travail. Ainsi, l'utilisation de la semaine de référence du recensement (durant la semaine, du dimanche au samedi, avant la journée du recensement) ne tient pas compte des membres des groupes désignés qui ont les compétences requises et qui sont disponibles pour occuper un emploi, mais qui ont quitté le marché du travail pour des raisons de découragement ou pour d'autres raisons.

Par conséquent, une période plus longue a été utilisée pour recueillir les données sur les professions aux fins de l'équité en matière d'emploi. Les données sur la participation et sur les professions pour les femmes, les Autochtones et les 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 1995 et le 11 mai 1996. 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 de 15 ans ou plus, ayant travaillé à un moment donné entre 1986 et 1991.

Questions et réponses

LISTE DES QUESTIONS

- 1) Que désigne l'expression « Données relatives à l'équité en matière d'emploi »?
- 2) Qui est responsable de l'élaboration de ces données?
- 3) Quels ministères ou commissions sont impliqués dans l'élaboration des données sur l'équité en matière d'emploi?
- 4) Quel est le rôle de chacun dans l'équité en matière d'emploi?
- 5) Si je ne suis pas visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi ou par le Programme des contrats fédéraux, comment puis-je obtenir un exemplaire du Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi?
- 6) 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?
- 7) Les données des recensements de 1991 et de 1996 concernant les femmes, les minorités visibles et les peuples autochtones sont-elles comparables?
- 8) Est-il possible d'obtenir de l'information sur des gens qui appartiennent aussi bien à la population autochtone qu'à une minorité visible?
- 9) Quelle est la source d'information sur les personnes handicapées?
- 10) Pourquoi les chiffres relatifs aux personnes handicapées ne sont-ils pas tirés directement du recensement?
- 11) 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?
- 12) Pourquoi les données relatives à l'équité en matière d'emploi touchant les personnes handicapées ne se rapportent qu'à un sous-ensemble de la population de l'ESLA?
- 13) Avez-vous des données sur le Nunavut?
- 14) Qu'est-ce qu'un centre de ressources humaines de Canada (CRHC)? Avez-vous des données concernant ces régions géographiques?

1) Que désigne l'expression « Données relatives à l'équité en matière d'emploi »?

Il s'agit d'un vaste ensemble de données colligées 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 degré d'instruction, et ainsi de suite. Elles permettent aux employeurs, aux 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.

2) Qui est responsable de l'élaboration de ces données?

Le paragraphe 42(3) de la loi investit le ministre du Travail des pouvoirs suivants :

42 (3) 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 les 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 Développement des ressources humaines 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. Le rôle de Statistique Canada consiste à offrir un soutien méthodologique et statistique en rapport avec l'élaboration de ces données.

3) Quels ministères ou commissions sont impliqués dans l'élaboration des données sur l'équité en matière d'emploi?

Deux comités fédéraux constitués des représentants de Développement des ressources humaines Canada, du Secrétariat du Conseil du Trésor, de la Commission de la fonction publique, de la Commission canadienne des droits de la personne et de Statistique Canada ont été chargés de veiller à l'adhésion générale et à la mise en commun des informations relativement aux concepts sous-tendant les données. Ces activités ont pour but de préserver l'uniformité de l'approche statistique utilisée dans le domaine de l'équité en matière d'emploi sur la scène fédérale.

Il incombe à ces comités de produire des renseignements sur l'équité en matière d'emploi qui encouragent la planification, la réalisation et l'application de programmes d'équité.

4) Quel est le rôle de chacun dans l'équité en matière d'emploi?

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) applique la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et, à ce titre, fournit aux employeurs l'information et les conseils dont ils ont besoin pour établir des objectifs et des programmes d'équité. DRHC 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. DRHC 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 leur site Web à l'adresse suivante :

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

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 leur site Web à l'adresse suivante :

www.tbs-sct.gc.ca/ee

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 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 de l'équité.

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

www.psc-cfp.gc.ca

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 leur 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 leur site Web à l'adresse suivante :

www.statcan.ca

- 5) Si je ne suis pas visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi ou par le Programme des contrats fédéraux, comment puis-je obtenir un exemplaire du Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi?

Vous pouvez vous procurer de l'information relativement au Rapport statistique sur l'équité en matière d'emploi et d'autres données sur le même sujet auprès de Statistique Canada en communiquant avec les centres régionaux de consultation suivants :

Halifax (902) 426-5331
Montréal (514) 283-5725
Ottawa (613) 951-8116
Toronto (416) 973-6586
Winnipeg (204) 983-4020
Regina (306) 780-5405
Edmonton (403) 495-3027
Calgary (403) 292-6717
Vancouver (604) 666-3691

- 6) 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 1996 donne des informations sur les femmes autochtones et sur les minorités visibles. 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).

- 7) Les données des recensements de 1991 et de 1996 concernant les femmes, les peuples autochtones et les minorités visibles sont-elles comparables?

Femmes

Oui, elles le sont : la question portant sur le sexe du répondant n'a pas changé d'un recensement à l'autre.

Peuples autochtones

Il est impossible de comparer les chiffres relatifs aux Autochtones, fondés sur l'origine ethnique en 1991, mais sur l'identité en 1996. Dans le recensement de 1996, on a posé pour la première fois une question plus directe aux répondants, qui devaient déclarer eux-mêmes appartenir à la catégorie des Autochtones s'ils entraient dans au moins un des groupes autochtones (c'est-à-dire Indien de l'Amérique du Nord, Métis ou Inuit). Dans les recensements précédents, les données sur la population autochtone étaient tirées de la question relative à l'origine ethnique.

Minorités visibles

En 1991, on déterminait l'origine ethnique du répondant, puis on évaluait les probabilités qu'il appartienne à une minorité visible. Dans le recensement de 1996, on a posé pour la première fois une question plus directe aux répondants, qui devaient déclarer eux-mêmes s'ils entraient dans un des sous-groupes traditionnels de la population des minorités visibles. Soulignons que les résultats sont semblables malgré les deux approches différentes.

8) 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 1996, 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, ce recensement 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 20.

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

Contrairement aux données relatives aux trois autres groupes désignés, les informations sur les personnes handicapées proviennent d'une enquête postcensitaire, l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activité (ESLA)* de 1991. Dans le recensement de 1991, deux questions ont été posées sur le handicap. Elles ont servi à identifier la population cible dont provient l'échantillon des personnes interrogées dans le cadre de l'*ESLA*. La collecte des données s'est effectuée à l'automne de 1991, quelque temps après le recensement.

Les données sur l'équité en matière d'emploi touchant les personnes handicapées visent les hommes et les femmes de 15 à 64 ans faisant partie de ménages privés, qui indiquent être limités dans leurs activités (handicap persistant) et qui ont répondu ce qui suit :

- ils sont limités dans le genre ou la quantité de travail qu'ils peuvent effectuer
OU
- ils estiment que leur employeur ou un employeur éventuel les considérerait probablement désavantagés pour un emploi,
OU
- ils ont besoin de mesures spéciales d'adaptation ou d'accès pour pouvoir exercer un emploi,
OU
- ils estiment avoir perdu des possibilités d'embauche dans le passé à cause de leur affection ou d'un problème de santé
OU
- ceux qui ont fait savoir qu'ils ne pouvaient absolument pas exploiter une entreprise ou occuper un emploi ont indiqué qu'ils se heurtaient à des difficultés (autres que leur handicap) qui les dissuadaient de se chercher du travail.

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

Puisque l'*Enquête sur la santé et les limitations d'activité (ESLA)* permettait de mieux identifier la population cible que le recensement, la source première de données concernant les handicaps destinées à des publications ou à d'autres produits est la base de données de l'*ESLA*.

L'*ESLA* recueille des données sur la nature et la gravité des handicaps ainsi que sur les difficultés auxquelles les handicapés sont confrontés dans leurs tâches quotidiennes, au niveau de l'emploi et sur le plan des adaptations nécessaires, du transport, des finances, des loisirs et du style de vie. L'enquête donne des informations plus détaillées sur les handicapés que les deux questions du recensement.

11) 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 santé et les limitations des activités (ESLA) portant sur l'éducation et l'emploi sont limitées aux personnes âgées de 15 à 64 ans pour des raisons de commodité et d'efficience. On a décidé de procéder ainsi, 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'on a choisi l'âge de 64 ans comme plafond dans le cadre de l'ESLA. Tout d'abord, la fréquence des handicaps et leur gravité s'accentuent 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.

12) Pourquoi les données relatives à l'équité en matière d'emploi touchant les personnes handicapées ne se rapportent qu'à un sous-ensemble de la population de l'ESLA?

L'Enquête sur la santé et les limitations d'activité (ESLA) a été conçue 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 des employeurs et du 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;
- 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'ESLA.

En 1986, les désavantages en emploi ne pouvaient se refléter qu'au moyen de questions portant sur les limitations d'activités au travail. Ces questions ne touchaient aucunement la perception des employeurs. Cependant, le questionnaire de l'ESLA de 1991 a été élargi pour que cette lacune soit comblée, de sorte qu'il reflète mieux la définition des personnes handicapées qu'on retrouve dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

13) Avez-vous des données sur le Nunavut?

Le 1^{er} avril 1999, le Nunavut est devenu officiellement le troisième territoire du Canada. Un projet de loi omnibus a été adopté; il modifie automatiquement toute loi connexe, comme la Loi sur l'équité en matière d'emploi et son règlement d'application. Aux fins de l'analyse de l'effectif, des données seront fournies uniquement sur demande, pour le Territoire du Nunavut, à l'automne de 1999. Les demandes doivent être faites par écrit à l'adresse ci-après.

14) Qu'est-ce qu'un centre de ressources humaines du Canada (CRHC)? Avez-vous des données concernant ces régions géographiques?

Le Centre de ressources humaines du Canada (CRHC) est un point de contact où le public peut recevoir des services de Développement des ressources humaines Canada concernant par exemple l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, l'invalidité, etc. Il y a environ 300 CRHC répartis dans diverses villes du Canada, y compris des villes ayant moins d'habitants que le niveau prévu pour les régions métropolitaines de recensement. Aux fins de l'analyse de l'effectif, des données seront fournies uniquement sur demande, pour les villes dotées d'un CRHC, à l'automne 1999. Ces données sont utilisées par les employeurs qui recrutent souvent des travailleurs dans des secteurs qui ne sont pas compris dans l'une des 25 régions métropolitaines de recensement (RMR). Les demandes doivent être faites par écrit à l'adresse ci-après.

Section de l'élaboration de données

Division des normes de travail et de l'équité en milieu de travail

Direction des opérations

Direction générale du travail

Développement des ressources humaines Canada

Place du Portage, Phase II, 10^e étage

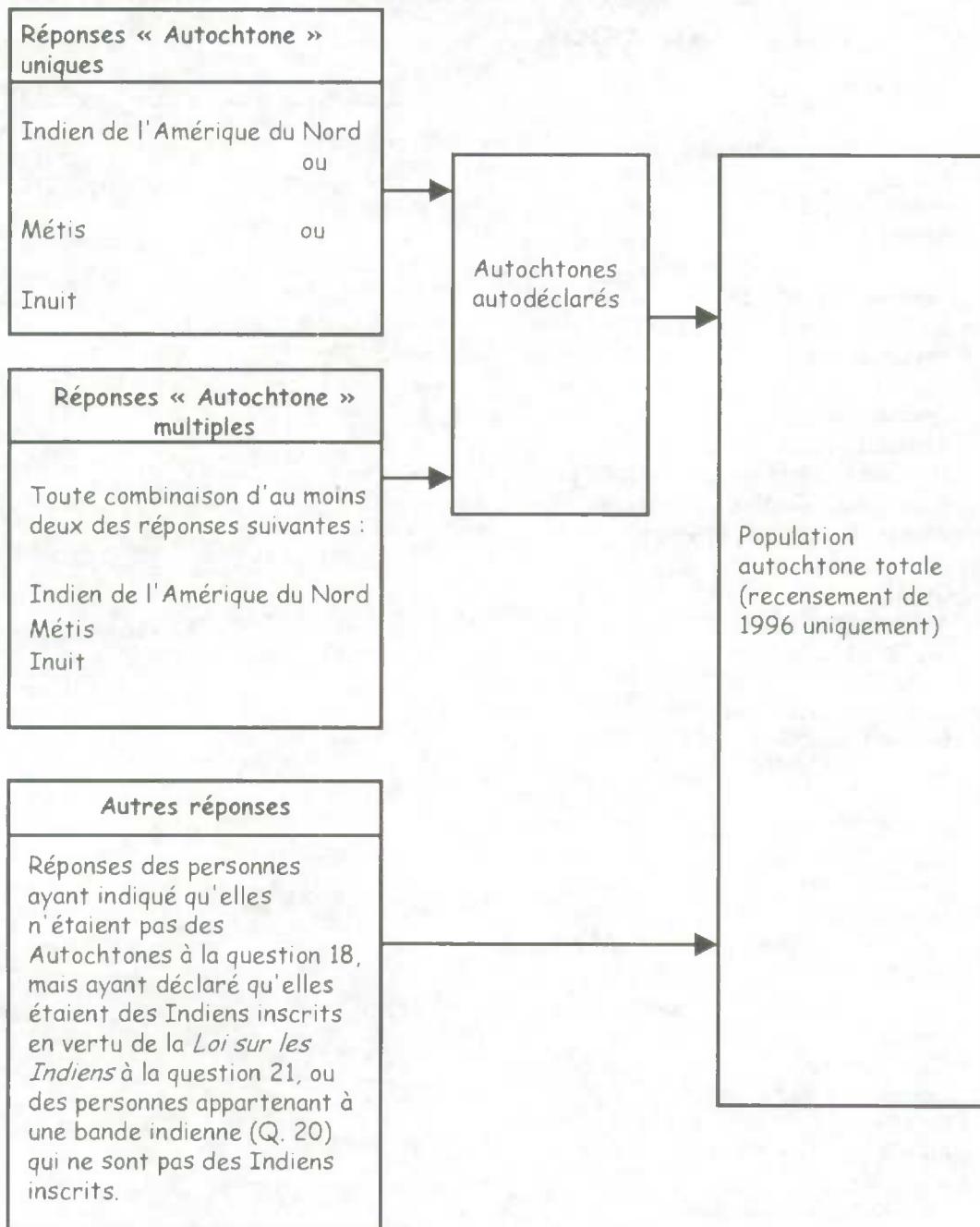
165, rue de l'Hôtel-de-Ville

Ottawa/Hull

K1A 0J2

Annexe A : Population Autochtone totale

Réponses précises à la question sur l'autodéclaration de l'ascendance autochtone (Q. 18)



Réponses à la question sur l'autodéclaration de l'ascendance autochtone (Q. 18), à la question sur l'appartenance à une bande indienne (Q. 20) et à la question sur le statut d'Indien inscrit ou d'Indien des traités (Q. 21)

Source : Statistique Canada - Cat. N° 92-351-XPF
Dictionnaire du recensement de 1996

Annexe B : Réserves indiennes et établissements indiens partiellement dénombrés en 1996

	Population	
	1986	1991
Ile-du-Prince-Édouard		
Morell 2	12	18
Rocky Point 3	26	32
Scotchfort 4	117	96
Nouveau-Brunswick		
Buctouche 16	44	40
Eel Ground 2	328	*
Québec		
Akwesasne (Partie)	*	*
Kahnawake 14 {RMR de Montréal}	*	*
Kanesatake {RMR de Montréal}	*	*
Wendake {RMR de Québec}	1,035	*
Ontario		
Akwesasne (Partie)	*	*
Big Trout Lake	*	*
Chippewas of the Thames First Nation 42	591	*
Garden River 14	588	*
Golden Lake 39	236	*
Goulais Bay 15A	*	*
Gros Cap 49	25	20
Kenora 38B	191	*
Kettle Point 44	*	*
Mattagami 71	119	137
Munsee-Delaware Nation 1	157	*
New Credit (Partie) 40A (Brant County)	266	426
New Credit (Partie) 40A (Haldimand-Norfolk R.M.)	104	81
Neyaashiinigmiing (anciennement Cape Croker 27)	378	478
Oneida 41	*	*
Osnaburg 63A	48	*
Osnaburg 63B	350	306
Pic River 50	266	326
Rankin Location 15D	*	*
Rocky Bay 1	157	150
Sagamok (anciennement Spanish River 5)	717	*
Savant Lake	224	171
Scugog 34	24	26
Seine River 23A	*	155
Seine River 23B	2	-
Shawanaga 17	85	*
Sheguiandah 24	*	*
Sheshegwaning 20	71	*

Six Nations (Partie) 40 (Brant County)	3,702	*
Six Nations (Partie) 40 (Haldimand-Norfolk R.M.)	479	*
Thessalon 12	26	*
Tyendinaga Mohawk Territory	882	*
Wahta Mohawk Territory	*	130
West Bay 22	317	482
Whitefish Bay 32 A	378	*
Whitefish Bay 33 A	13	42
Whitefish Bay 34 A	10	83
Manitoba		
Dakota Tipi 1	*	72
Jackhead 43	*	161
Saskatchewan		
Big Head 124	339	*
Alberta		
Ermineskin 138	*	*
Heart Lake 167	*	*
Little Buffalo	..	186
Pigeon Lake 138A	*	335
Saddle Lake 125	1,993	1,893
Samson 137	*	*
Samson 137A	*	*
Utikoomak Lake 155	334	456
Utikoomak Lake 155A	47	44
Colombie-Britannique		
Anahim's Flat 1	499	478
Anahim's Meadow 2	1	2
Anahim's Meadow 2A	28	-
Chuchuwayha 2	31	35
Coquitlam 1 {RMR de Vancouver}	-	10
Coquitlam 2 {RMR de Vancouver}	-	4
Dead Point 5	-	-
Esquimalt {RMR de Victoria}	*	*
Lukseetsissum 9	25	24
Mount Currie 1	*	*
Mount Currie 2	*	*
Mount Currie 6	-	*
Mount Currie 8	*	*
Mount Currie 10	*	*
Nesuch 3	*	*
Pentledge 2	1	1
Quesnel 1	29	68
South Saanich 1 {RMR de Victoria}	*	473
Union Bay 4 {RMR de Victoria}	*	63

* Réserve indienne ou établissement indien partiellement dénombré en 1986 et/ou 1991.

Annexe C : Les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi et les groupes de base correspondants (CNP de 1990)

1. Cadres supérieurs¹

- 0011 Membres des corps législatifs
- 0012 Cadres supérieurs/cadres supérieures de l'administration publique
- 0013 Cadres supérieurs/cadres supérieures des secteurs des services financiers, de la transmission des télécommunications et des services aux entreprises
- 0014 Cadres supérieurs/cadres supérieures des secteurs de la santé, de l'enseignement, des services communautaires et sociaux, et des associations gérées par leurs membres
- 0015 Cadres supérieurs/cadres supérieures des secteurs du commerce, de la radiotélédiffusion et des autres services non classés ailleurs²
- 0016 Cadres supérieurs/cadres supérieures des secteurs de la production des biens, des services d'utilité publique, du transport et de la 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 des autres services administratifs
- 0121 Directeurs/directrices des assurances, de l'immobilier et du courtage financier
- 0122 Directeurs/directrices de banque, du crédit et des autres services de placements
- 0123 Directeurs/directrices des 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 des services d'architecture et de sciences naturelles
- 0213 Directeurs/directrices des systèmes et des services informatisés
- 0311 Directeurs/directrices des soins de santé
- 0312 Administrateurs/administratrices de l'enseignement postsecondaire et de la 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 Fonctionnaires de l'élaboration des politiques et de l'administration des programmes sociaux et de santé
- 0412 Fonctionnaires de l'analyse économique, de l'élaboration des politiques et de l'administration des programmes
- 0413 Fonctionnaires de l'élaboration des politiques et de l'administration des programmes d'enseignement
- 0414 Autres fonctionnaires
- 0511 Directeurs/directrices de bibliothèque, d'archives, de musée et de galerie d'art
- 0512 Directeurs/directrices de l'édition, du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts du spectacle

- 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 de la vente au détail
- 0631 Directeurs/directrices de la restauration et des services d'alimentation
- 0632 Directeurs/directrices de l'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 d'immeubles
- 0722 Directeurs/directrices 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 courtiers/courtières
- 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/ingénieries civiles
- 2132 Ingénieurs mécaniciens/ingénieries mécaniciennes
- 2133 Ingénieurs électriciens et électroniciens/ingénieries électriciennes et électroniciennes
- 2134 Ingénieurs chimistes/ingénieries chimistes
- 2141 Ingénieurs/ingénieries d'industrie et de fabrication
- 2142 Ingénieurs/ingénieries métallurgistes et des matériaux
- 2143 Ingénieurs miniers/ingénieries minières
- 2144 Ingénieurs géologues/ingénieries géologues
- 2145 Ingénieurs/ingénieries de l'extraction et du raffinage du pétrole
- 2146 Ingénieurs/ingénieries en aérospatiale
- 2147 Ingénieurs informaticiens/ingénieries informaticiennes
- 2148 Autres ingénieurs/ingénieries, 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
 2162 Analystes de systèmes informatiques
 2163 Programmeurs/programmeuses
 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/pharmacienne
 3132 Diététistes et nutritionnistes
 3141 Audiologues et orthophonistes
 3142 Physiothérapeutes
 3143 Ergothérapeutes
 3144 Autres professionnels/professionnelles en thérapie et en évaluation
 3151 Infirmiers/infirmières en chef et superviseurs/superviseures
 3152 Infirmiers diplômés/infirmières diplômées
 4111 Juges
 4112 Avocats/avocates et notaires (au Québec)
 4121 Professeurs/professeures d'université
 4122 Professeurs adjoints/professeures adjointes et assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire
 4131 Professeurs/professeures au niveau collégial et instructeurs/instructrices dans les écoles de formation professionnelle
 4141 Professeurs/professeures au niveau secondaire
 4142 Instituteurs/institutrices à la maternelle et au niveau primaire
 4143 Conseillers/conseillères pédagogiques et conseillers/conseillères d'orientation
 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 Experts-conseils/expertes-conseils, agents/agentes et recherchistes en développement économique et 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/superviseures et experts-conseils/expertes-conseils en programmes de sports et de loisirs
 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
- 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
- 5136 Peintres, sculpteurs/sculptrices et autres artistes des arts plastiques

4. Personnel semi-professionnel et technique

- 2211 Technologues et techniciens/techniciennes en chimie appliquée
- 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 arpентage 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
- 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 par voies navigables
- 3211 Technologues de laboratoire médical et assistants/assistantes en pathologie
- 3212 Techniciens/techniciennes de laboratoire médical

- 3213 Technologues en santé animale
 3214 Inhalothérapeutes et perfusionnistes cardio-vasculaires
 3215 Technologues en radiologie
 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 de la santé (sauf soins dentaires)
 3221 Denturologistes
 3222 Hygiénistes et thérapeutes dentaires
 3223 Techniciens/techniciennes dentaires
 3231 Opticiens/opticiennes d'ordonnances
 3232 Sages-femmes et praticiens/praticiennes des médecines douces
 3233 Infirmiers auxiliaires autorisés/infirmières auxiliaires autorisées
 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 de la petite enfance
 4215 Professeures/professeures et instructeurs/instructrices en éducation spécialisée
 4216 Autres instructeurs/instructrices
 4217 Autres membres des ordres religieux
 5211 Techniciens/techniciennes et assistants/assistantes dans les bibliothèques et les archives
 5212 Personnel technique des musées et des galeries d'art
 5221 Photographes
 5222 Cadreurs/cadreuses de films et de vidéos
 5223 Techniciens/techniciennes en graphisme
 5224 Techniciens/techniciennes en radiotélédiffusion
 5225 Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo
 5226 Autre personnel technique du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène
 5227 Personnel de soutien et aides dans le cinéma, la radiotélédiffusion et les arts de la scène
 5231 Annonceurs/annonceuses et personnel assimilé de la radio et de la télévision
 5232 Autres artistes du spectacle
 5241 Concepteurs/conceptrices graphistes et artistes 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 du textile, du cuir et de la fourrure
 5251 Athlètes
 5252 Entraineurs/entraîneuses
 5253 Arbitres et officiels/officielles des sports
 5254 Instructeurs/instructrices et responsables des programmes de sports et de loisirs

5. Surveillants

- 1211 Superviseurs/superviseures des commis de bureau et de soutien administratif
 1212 Superviseurs/superviseures des commis de finance et d'assurance
 1213 Superviseurs/superviseures des commis de bibliothèque, des correspondanciers et des autres commis aux renseignements
 1214 Superviseurs/superviseures des services postaux et de messagerie

- 1215 Superviseurs/superviseures des commis à la transcription, à la distribution et aux horaires
- 6211 Superviseurs/superviseures, vente au détail
- 6212 Superviseurs/superviseures des services alimentaires
- 6213 Gouvernants/gouvernantes d'hôtel ou d'institution
- 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/contremaitresses des machinistes et du personnel assimilé
- 7212 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaitresses en électricité et en télécommunications
- 7213 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaitresses en tuyauterie
- 7214 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaitresses du fromage, façonnage et montage des métaux
- 7215 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaitresses en charpenterie
- 7216 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaitresses en mécanique
- 7217 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaitresses des équipes de construction lourde
- 7218 Surveillants/surveillantes de l'imprimerie et du personnel assimilé
- 7219 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaitresses 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 pépinière et de serre
- 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 sociaux
- 1227 Juges de paix et officiers/officières de justice
- 1228 Agents/agentes de l'immigration, de l'assurance chômage 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, évaluateurs/évaluatrices et appréciateurs/appréciatrices
- 1236 Courtiers/courtières en douanes, courtiers/courtières maritimes et autres courtiers/courtières
- 1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)
- 1242 Secrétaires juridiques
- 1243 Secrétaires médicaux/secrétaires médicales
- 1244 Rapporteurs/rapporteuses et audiotypistes médicales

8. Personnel spécialisé de la vente et des services

- 6221 Spécialistes des ventes techniques, vente en gros
- 6231 Agents/agentes et courtiers/courtières 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 dépeceurs/dépeceuses de viande, ventes en gros et au détail
- 6252 Boulanger-pâtissiers/boulangères-pâtissières
- 6261 Agents/agentes de police (sauf cadres supérieurs)
- 6262 Pompiers/pompières
- 6271 Coiffeurs/coiffeuses et barbiers/barbières
- 6272 Entrepreneurs/entrepreneuses de pompes funèbres et embaumeurs/embaumeuses

9. Travailleurs qualifiés et artisans

- 7231 Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage
- 7232 Outilleurs-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
- 7266 Forgerons/forgeronnes et monteurs/monteuses de matrices
- 7271 Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières
- 7272 Ébénistes
- 7281 Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonneuses
- 7282 Cimentiers-finisseurs/cimentières-finisseuses
- 7283 Carreleurs/carreleuses
- 7284 Plâtriers/plâtrières, latteurs/latteuses et poseurs/poseuses de systèmes intérieurs
- 7291 Couvreurs/couvreuses et poseurs/poseuses de bardaues
- 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, techniciens/techniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles
- 7322 Débosseleurs/débosseleuses 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 Conducteurs/conductrices de presse à imprimer
- 7382 Scaphandriers/scaphandrières
- 7383 Autre personnel spécialisé des métiers
- 8231 Mineurs/mineuses d'extraction et de préparation
- 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 travail général de bureau
- 1412 Commis-dactylographes et opérateurs/opératrices de systèmes de traitement de texte
- 1413 Commis au classement et à la gestion des documents
- 1414 Réceptionnistes et standardistes
- 1421 Opérateurs/opératrices d'ordinateurs
- 1422 Opérateurs/opératrices à la saisie des données
- 1423 Compositeurs-typographes/compositrices-typographes et personnel assimilé
- 1424 Téléphonistes
- 1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé
- 1432 Commis à la paye
- 1433 Caissiers/caissières des 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 aux renseignements et personnel assimilé
- 1454 Intervieweurs/intervieweuses et commis aux statistiques
- 1461 Commis au courrier et aux services postaux et personnel assimilé
- 1462 Facteurs/factrices
- 1463 Commis aux services de messagerie
- 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 des transports et des équipages

11. Personnel intermédiaire de la vente et des services

- 3411 Assistants/assistantes dentaires
- 3412 Travailleurs/travailleuses à l'établi dans les laboratoires dentaires
- 3413 Aides et auxiliaires médicaux/auxiliaires médicales
- 3414 Autres aides et assistants/assistantes de soutien des services de santé
- 6411 Représentants/représentantes des ventes non techniques, vente en gros
- 6421 Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses, vente au 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 agents/agentes de fret dans le transport (sauf le 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 Opérateurs/opératrices de manèges et autre personnel des loisirs
- 6451 Maîtres d'hôtel et hôtes/hôtesses
- 6452 Barmans/barmmaids
- 6453 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons
- 6461 Shérifs et huissiers/huissières
- 6462 Agents/agentes des services correctionnels
- 6463 Agents/agentes d'exécution des arrêtés municipaux, n.c.a.²
- 6464 Personnel exclusif aux Forces armées
- 6465 Autre personnel des services de protection
- 6471 Aides familiaux/aides familiales, aides de soutien à domicile et personnel assimilé
- 6472 Aides-enseignants/aides-enseignantes aux niveaux primaire et secondaire
- 6473 Aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance
- 6474 Gardiens/gardiennes d'enfants, gouvernantes/ gouvernantes et aides aux parents
- 6481 Conseillers/conseillères imagistes, conseillers mondains/conseillères mondaines et autres conseillers/conseillères en soins personnalisés
- 6482 Esthéticiens/esthéticiennes, électrologistes 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
- 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 Mouleuses/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 Conducteurs/conductrices 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 Conducteurs/conductrices de machines de traitement des matières plastiques
 9423 Conducteurs/conductrices de machines de transformation du caoutchouc et personnel assimilé
 9424 Opérateurs/opératrices d'installation de l'assainissement de l'eau et du traitement des déchets
 9431 Opérateurs/opératrices de machines à scier dans les scieries
 9432 Conducteurs/conductrices de machines dans les usines de pâte à papier
 9433 Opérateurs/opératrices de machines dans la fabrication et finition du papier
 9434 Autres conducteurs/conductrices de machines dans la transformation du bois
 9435 Conducteurs/conductrices de machines à façonner le papier
 9436 Classeurs/classeuses de bois d'œuvre et autres vérificateurs/vérificatrices et classeurs/classeuses dans la transformation du bois
 9441 Conducteurs/conductrices de machines de préparation de fibres textiles et de filés
 9442 Tisseurs/tisseuses, tricoteurs/tricoteuses et autres conducteurs/conductrices de machines textiles
 9443 Teinturiers/teinturières et finisseurs/finisseuses de produits textiles
 9444 Contrôleurs/contrôleuses, trieurs/trieuses et échantillonneurs/échantillonneuses de produits textiles
 9451 Conducteurs/conductrices de machines à piquer
 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 Conducteurs/conductrices 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 Conducteurs/conductrices de machines dans le traitement du tabac
- 9465 Échantillonneurs/échantillonneuses et trieurs/trieuses dans la transformation des aliments et des boissons
- 9471 Conducteurs/conductrices de machines à imprimer
- 9472 Photograveurs-clicheurs/photograveuses-clicheuses, photograveurs-reporteurs/photograveuses-reporteuses et autre personnel de pré-mise en train
- 9473 Conducteurs/conductrices 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 Conducteurs/conductrices 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 enduisseurs/enduisseuses dans le secteur de la fabrication
- 9497 Opérateurs/opératrices d'équipement de métallisation et de galvanisation et personnel assimilé
- 9498 Autres monteurs/monteuses et contrôleurs/contrôleuses
- 9511 Conducteurs/conductrices de machines d'usinage
- 9512 Conducteurs/conductrices de machines de fromage
- 9513 Conducteurs/conductrices de machines à travailler le bois
- 9514 Conducteurs/conductrices de machines à travailler les métaux légers et lourds
- 9515 Conducteurs/conductrices de machines à souder et à braser
- 9516 Conducteurs/conductrices de machines d'autres produits métalliques
- 9517 Conducteurs/conductrices de machines d'autres 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 étalagistes
- 6623 Autre personnel élémentaire de la vente

- 6631 Aides médicaux/aides médicales et assistants/ assistantes en milieu hospitalier
- 6641 Serveurs/serveuses au comptoir et préparateurs/ préparatrices d'aliments dans les services alimentaires
- 6642 Aides-cuisiniers/aides-cuisinières et aides dans les services alimentaires
- 6651 Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé
- 6661 Nettoyeurs/nettoyeuses
- 6662 Nettoyeurs spécialisés/nettoyeuses spécialisées
- 6663 Concierges et concierges d'immeubles
- 6671 Préposés/préposées aux sports et aux loisirs
- 6672 Préposés/préposées en hébergement et en voyage (sauf le transport aérien)
- 6681 Personnel élémentaire de buanderies et d'établissements de nettoyage à sec
- 6682 Repasseurs/repassseuses et presseurs/presseuses
- 6683 Autre personnel élémentaire des 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 des services 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/ingénieries (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 arpantage, 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/superviseures 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/superviseures de personnel assumant des tâches associées aux ventes, tels représentants/représentantes de sociétés aériennes, personnel de stations services, commis-épicier et commis-épicierie, préposés/préposées à l'étalage, caissiers/caissières; superviseurs/superviseures 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 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/superviseures peuvent assumer les fonctions du personnel sous leur supervision.

Exemples : superviseurs/superviseures de personnel oeuvrant dans les domaines de la fabrication (assemblage de véhicules motorisés, d'appareil 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 équivalentes.

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, boulanger/boulangères, entrepreneurs/entrepreneuses de pompes funèbres et embaumeurs/embaumeuses.

9. Travailleurs qualifiés et artisans

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

Exemples : tôliers/tôlières, plombiers/plombières, électriciens/électriciennes, mécaniciens-outilleurs/mécaniciennes-outilleuses, matriceurs, 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, magasiniens/magasinières, préposés/préposées à la distribution du courrier, commis aux assurances, au service à la clientèle, aux statistiques, aux achats et à

la tenue de l'inventaire); dactylographes, opérateurs/opératrices de traitement de texte, réceptionnistes, standardistes, opérateurs/opératrices d'ordinateur, compositeurs-typographes et compositrices-typographes, répartiteurs/ répartitrices, opérateurs/opératrices de radio, distributeurs/distributrices de courrier et messagers/messagères, caissiers/caissières.

11. Personnel intermédiaire de la vente et des services

Personnes travaillant exclusivement ou principalement à des activités liées à la vente ou à la 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-épicier et commis-épicier, 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 (RMRs) et leurs subdivisions de recensement composantes

Liste des 25 régions métropolitaines de recensement (Limites des RMRs de 1996)

Calgary (Alberta)

Airdrie
Beiseker
Calgary
Chestermere
Cochrane
Crossfield
Irricana
Rocky View No. 44
Sarcee 145

Redwater
Seba Beach
Spruce Grove
St. Albert
Stony Plain
Stony Plain 135
Strathcona County
Sturgeon No. 90
Sundance Beach
Thorsby
Wabamun
Wabamun 133A
Warburg

Chicoutimi-Jonquière (Québec)

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

Halifax (Nouvelle-Écosse)

Bedford
Cole Harbour 30
Dartmouth
Halifax
Halifax, Subd. A
Halifax, Subd. B
Halifax, Subd. C
Halifax, Subd. D
Halifax, Subd. E
Shubenacadie 13

Edmonton (Alberta)

Alexander 134
Beaumont
Betula Beach
Bon Accord
Bruderheim
Calmar
Devon
Edmonton
Edmonton Beach
Entwistle
Fort Saskatchewan
Gibbons
Golden Days
Itaska Beach
Kapasiwin
Lakeview
Leduc
Leduc County No. 25
Legal
Morinville
New Sarepta
Parkland County
Point Alison

Hamilton (Ontario)

Ancaster
Burlington
Dundas
Flamborough
Glanbrook
Grimsby
Hamilton
Stoney Creek

Kitchener (Ontario)

Cambridge
Kitchener
North Dumfries
Waterloo
Woolwich

London (Ontario)

Belmont
Delaware
Lobo
London (Township)
London (City)
North Dorchester
Port Stanley
Southwold

St. Thomas
West Nissouri
Yarmouth

Montréal (Québec)

Anjou
Baie-d'Urfé
Beaconsfield
Beauharnois
Bellefeuille
Beloeil
Blainville
Bois-des-Filion
Boisbriand
Boucherville
Brossard
Candiac
Carignan
Chamby
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
Lavaltrie
Le Gardeur
Le Moyne
Léry
Les Cèdres
Longueuil
Lorraine
Maple Grove
Mascouche
McMasterville
Melocheville
Mercier
Mirabel
Mont-Royal
Mont-Saint-Hilaire
Montréal
Montréal-Est

Montréal-Nord
Montréal-Ouest
Notre-Dame-de-Bon-Secours
Notre-Dame-de-l'Île-Perrot
Oka (Municipalité)
Oka (Paroisse)
Otterburn Park
Outremont
Pierrefonds
Pincourt
Pointe-Calumet
Pointe-Claire
Pointe-des-Cascades
Repentigny
Richelieu
Rosemère
Roxboro
Saint-Amable
Saint-Antoine
Saint-Antoine-de-Lavaltrie
Saint-Basile-le-Grand
Saint-Bruno-de-Montarville
Saint-Colomban
Saint-Constant
Saint-Eustache
Saint-Gérard-Majella
Saint-Hubert
Saint-Isidore
Saint-Jérôme
Saint-Joseph-du-Lac
Saint-Lambert
Saint-Laurent
Saint-Lazare
Saint-Léonard
Saint-Mathias-sur-Richelieu
Saint-Mathieu
Saint-Mathieu-de-Beloeil
Saint-Philippe
Saint-Pierre
Saint-Placide
Saint-Sulpice
Sainte-Anne-de-Bellevue
Sainte-Anne-des-Plaines
Sainte-Catherine
Sainte-Geneviève
Sainte-Julie
Sainte-Marthe-sur-le-Lac
Sainte-Thérèse
Senneville
Terrasse-Vaudreuil
Terrebonne
Varennes
Vaudreuil-Dorion
Vaudreuil-sur-le-Lac
Verdun
Westmount

Oshawa (Ontario)

Clarington
Oshawa
Whitby

Ottawa-Hull (Ontario-Québec)

Aylmer
Buckingham
Cambridge
Cantley
Casselman
Chelsea
Clarence
Cumberland
Gatineau
Gloucester
Goulbourn
Hull
Kanata
La Pêche
Masson-Angers
Nepean
Osgoode
Ottawa
Pontiac
Rideau
Rockcliffe Park
Rockland
Russell
Sauth Gower
Val-des-Monts
Vanier
West Carleton

Québec (Québec)

Beauport
Bernières-Saint-Nicolas
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-Beaumont
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

Saint-Pierre
Saint-Rédempteur
Saint-Romuald
Sainte-Britte-de-Laval
Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier
Sainte-Famille
Sainte-Foy
Sainte-Hélène-de-Breakeyville
Sainte-Pétronille
Shannon
Sillery
Stoneham-et-Tewkesbury
Val-Bélar
Vanier
Wendake

Regina (Saskatchewan)

Balganie
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)

East Riverside-Kinghurst
Fairvale
Gondola Point
Grand Bay
Greenwich
Hampton (Parish)
Hampton (Town)
Kingston
Lepreau
Musquash
Petersville
Quispamsis
Renforth
Rothesay (Parish)
Rothesay (Town)
Saint John
Saint Martins
Simonds
St. Martins
Upham
Westfield (Parish)
Westfield (Village)

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
Brompton
Bromptonville
Compton Station
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

Sudbury (Ontario)

Nickel Centre
Onaping Falls
Rayside-Balfour
Sudbury
Valley East
Walden
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
East Gwillimbury
East York
Etobicoke
Georgina
Georgina Island 33
Halton Hills
King
Markham
Milton
Mississauga
Mono
New Tecumseth
Newmarket
North York
Oakville
Orangeville
Pickering
Richmond Hill
Scarborough
Toronto
Uxbridge
Vaughan
Whitchurch-Stouffville
York

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
Burnaby
Burrard Inlet 3
Capilano 5
Coquitlam
Coquitlam 1
Coquitlam 2
Delta
Greater Vancouver, Subd. 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
University Endowment Area
Vancouver
West Vancouver
White Rock
Whonnock 1

Victoria (Colombie-Britannique)

Becher Bay 1
Capital, Subd. B
Capital, Subd. C
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 1
Sooke 2
South Saanich 1
Union Bay 4
Victoria
View Royal

Windsor (Ontario)

Anderdon
Belle River
Colchester North
Essex
LaSalle
Maidstone
Rochester
Sandwich South
St. Clair Beach
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 17 régions métropolitaines
de recensement telle que fournie par
l'Enquête sur la santé et les
limitations d'activités de 1991 (ESLA)
(Limites des RMRs de 1991)

Calgary (Alberta)
Edmonton (Alberta)
Halifax (Nouvelle-Écosse)
Hamilton (Ontario)
Kitchener (Ontario)
London (Ontario)
Montréal (Québec)
Oshawa (Ontario)
Ottawa (Ontario)
Regina (Saskatchewan)
St. Catharines-Niagara (Ontario)
Sudbury (Ontario)
Thunder Bay (Ontario)
Toronto (Ontario)
Vancouver (Colombie-Britannique)
Windsor (Ontario)
Winnipeg (Manitoba)

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 97 (.XLS)
- Texte avec tabulations (pour tableau 5 seulement)

- Tableau 1** Répartition de la population totale selon la région géographique et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones et minorités visibles
- Tableau 2** Distribution géographique de la population totale selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones et minorités visibles
- Tableau 3** Répartition de la population apte au travail selon la région géographique et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones et minorités visibles
- Tableau 4** Répartition de la population apte au travail selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CNP de 1990) et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones et minorités visibles
- 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 1990) et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones et minorités visibles
- Tableau 6** Répartition de la population apte au travail selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CNP de 1990) et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones et minorités visibles, 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 1990) et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones et minorités visibles, 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 et minorités visibles
- Tableau 9** Répartition de la population selon le principal domaine d'études et selon les groupes désignés suivants : femmes, autochtones et minorités visibles

Géographie : Canada, provinces/territoires et les 25 régions métropolitaines de recensement

Source : Recensement du Canada de 1996 (échantillon de 20%)

Classification : Les professions sont classifiées selon la Classification nationale des professions (CNP) de 1990

Tableau 10 Répartition de la population selon la région géographique, y compris les personnes handicapées (limitées au travail/perception)

Tableau 11 Distribution géographique de la population y compris les personnes handicapées (limitées au travail/perception)

Tableau 12 Répartition de la population apte au travail selon la région géographique, y compris les personnes handicapées (limitées au travail/perception)

Tableau 13 Répartition de la population apte au travail selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CNP de 1990), y compris les personnes handicapées (limitées au travail/perception)

Tableau 14 Répartition des personnes handicapées (limitées au travail/perception) de la population apte au travail selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et le groupe de base (CNP de 1990)

Tableau 15 Répartition de la population selon le plus haut niveau de scolarité atteint y compris les personnes handicapées (limitées au travail/perception)

Veuillez prendre note que la catégorie « non déclarée » a été exclue du tableau 15 car il n'y a pas de données équivalentes pour les catégories du recensement.

Tableau 16 Répartition de la population selon le principal domaine d'études, y compris les personnes handicapées (limitées au travail/perception)

Veuillez prendre note que la catégorie « n'ayant pas lieu de figurer » a été exclue du tableau 16 car il n'y a pas de données équivalentes pour les catégories du recensement.

Géographie : Canada, provinces/territoires et 17 régions métropolitaines de recensement

Source : Recensement du Canada de 1991 et l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1991 (ESLA)

Classification : Les professions sont classées selon la Classification nationale des professions (CNP) de 1990.

Les tableaux suivants sont disponibles en format Beyond 20/20 :

Recensement de 1996

B_Table1

Population totale selon les groupes (4), et le sexe (3) pour le Canada, les provinces, les territoires et les régions métropolitaines de recensement (dont la RMR d'Ottawa-Hull fractionnée) (40). Recensement de 1996. Données 20%.

B_Table2

Population 15 ans et plus ayant travaillé en 1995 ou 1996 selon les groupe (4), la profession détaillé (CNP 1990) (533) et le sexe (3) pour le Canada, les provinces, les territoires et les régions métropolitaines de recensements (dont la RMR d'Ottawa-Hull fractionnée) (40). Recensement de 1996, données 20%.

B_Table3

Population 15 ans et plus selon les groupe (4), le plus haut niveau de scolarité atteint (14), le principale domaine d'études (13), et le sexe (3), pour le Canada, les provinces, les territoires et régions métropolitaines de recensement (dont la RMR d'Ottawa-Hull fractionnée) (40). Recensement de 1996. Données 20%.

ESLA de 1991/Recensement de 1991

91_BTab4

Population totale par l'appartenance à un groupe désigné tel que défini par l'équité en matière d'emploi (3), et le sexe (3) pour le Canada, les provinces et territoires, et les 25 régions métropolitaines de recensement (limites de 1991).

91_BTab5

Population de 15 ans et plus ayant travaillé en 1990 ou en 1991 selon l'appartenance à un groupe désigné tel que défini par DRHC pour l'équité en matière d'emploi (3), le sexe (3), le groupe d'âge (3) et les groupes de base de la CNP pour le Canada, les provinces et territoires, et les 25 régions métropolitaines de recensement (limites de 1991).

91_BTab6

Personnes handicapées (limitées au travail/perception), âgées entre 15 et 64 ans, selon le sexe (3), le plus haut niveau de scolarité (10) et le principal domaine d'études (14) pour le Canada, les provinces, les territoires et les 17 régions métropolitaines de recensement (limites de 1991).

91_BTab7

Personnes handicapées (limitées au travail/perception), âgées entre 15 et 64 ans, ayant travaillé entre 1986 et 1991, selon le sexe (3) et les groupes de base de la CNP de 1990, pour le Canada, les provinces et les territoires.

91_BTab8

Personnes handicapées (limitées au travail/perception), âgées entre 15 et 64 ans, ayant travaillé entre 1986 et 1991, selon le sexe (3), et les 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi selon la CNP, pour le Canada, les provinces, les territoires et les 17 régions métropolitaines de recensement (limites de 1991).

Annexe G : Liste des variables

Tableaux 1 à 9 et tableaux de Beyond 20/20

Géographie

Canada

Provinces/Territoires

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

Régions métropolitaines de recensement

St. John's	Kitchener
Halifax	London
Saint John	Windsor
Chicoutimi-Jonquière	Sudbury
Québec	Thunder Bay
Sherbrooke	Winnipeg
Trois-Rivières	Regina
Montréal	Saskatoon
Ottawa-Hull	Calgary
Oshawa	Edmonton
Toronto	Vancouver
Hamilton	Victoria
St. Catharines-Niagara	

Sexe

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CNP de 1990)

- 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 1990 (CNP 533)

Pour de plus amples détails, veuillez consulter l'annexe C, le manuel de la CNP de 1990 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

Liste des variables des tableaux 10 à 16 Et des tableaux de Beyond 20/20

Géographie

Canada

Provinces/Territoires

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

Régions métropolitaines de recensement

Halifax
 Montréal
 Ottawa
 Oshawa
 Toronto
 Hamilton
 St. Catharines-Niagara
 Kitchener
 London
 Windsor
 Sudbury
 Thunder Bay
 Winnipeg
 Regina
 Calgary
 Edmonton
 Vancouver

Plus haut niveau de scolarité atteint

- 1) Total - Tous les niveaux
- 2) N'ayant pas atteint la 9^e année
- 3) Études secondaires sans certificat
- 4) Études secondaires avec certificat
- 5) Certificat ou diplôme d'une école de métiers
- 6) Études postsecondaires non-universitaires, sans certificat
- 7) Études non universitaires, avec certificat
- 8) Études universitaires sans diplôme
- 9) Études universitaires avec diplôme

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) Génier et sciences appliquées
- 9) Techniques et métiers du génier et des sciences appliquées
- 10) Professions, sciences et technologies de la santé
- 11) Mathématiques et sciences physiques
- 12) Sans spécialisation
- 13) Aucun diplôme, certificat postsecondaire

Note : Toutes les autres variables de l'ESLA sont similaires à celles du recensement.

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

Terre-Neuve

Helen Gosine

Agente de l'équité en milieu de travail
277 Water Street
P.O. Box 8548
St. John's (Terre-Neuve)
A1C 3P3
(709) 772-4656
Télec. : (709) 772-5985

Nouvelle-Écosse

Rick Sider

Agent de l'équité en milieu de travail
Metropolitan Place
99 Wyse Road
P.O. Box 1350
Dartmouth (Nouvelle-Écosse)
B2Y 4B9
(902) 865-7434
Télec. : (902) 865-3615

Nouveau-Brunswick/

Île-du-Prince-Édouard

Mary Farrell

Agente de l'équité en milieu de travail
615, rue Prospect Ouest
C.P. 2600
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5V6
(506) 452-3779
Télec. : (506) 452-3134

Québec

Jacinthe Brunet

Guy Delisle
Muriel Ménard
Agent et agentes de l'équité en milieu de travail
715, rue Peel, 4^e étage
Montréal (Québec)
H3C 4H6
(514) 283-8407

(514) 496-1608

(514) 283-2270
Télec. : (514) 283-5748

Ontario

Lindsay Beattie

Janet Pugsley
Veronica Rodwell-Simon
Theresa McElhone-Stevack
Joy Rawlins
Allie Ryu

Agents de l'équité en milieu de travail

4900 Yonge Street

Suite 200

North York (Ontario)

M2N 6A8

(416) 954-7194

Télec. : (416) 954-7201

Manitoba

Sandra Hrychuk

Agente de l'équité en milieu de travail
#750-266 Graham Avenue
Winnipeg (Manitoba)
R3C 0K3
(204) 983-4547
Télec. : (204) 983-2117

Saskatchewan

Lorna Pearce

Agent de l'équité en milieu de travail
1870 Albert Street, 3rd Floor
Regina (Saskatchewan)
S4P 4B7
(306) 780-5408
Télec. : (306) 780-5415

Alberta/

Territoires du Nord-Ouest

Brenda Noland

Agente de l'équité en milieu de travail
Canada Place
9700 Jasper Avenue
Edmonton (Alberta)
T5J 4C1
(780) 495-5643
Télec. : (780) 495-2998

Colombie-Britannique/

Territoire du Yukon

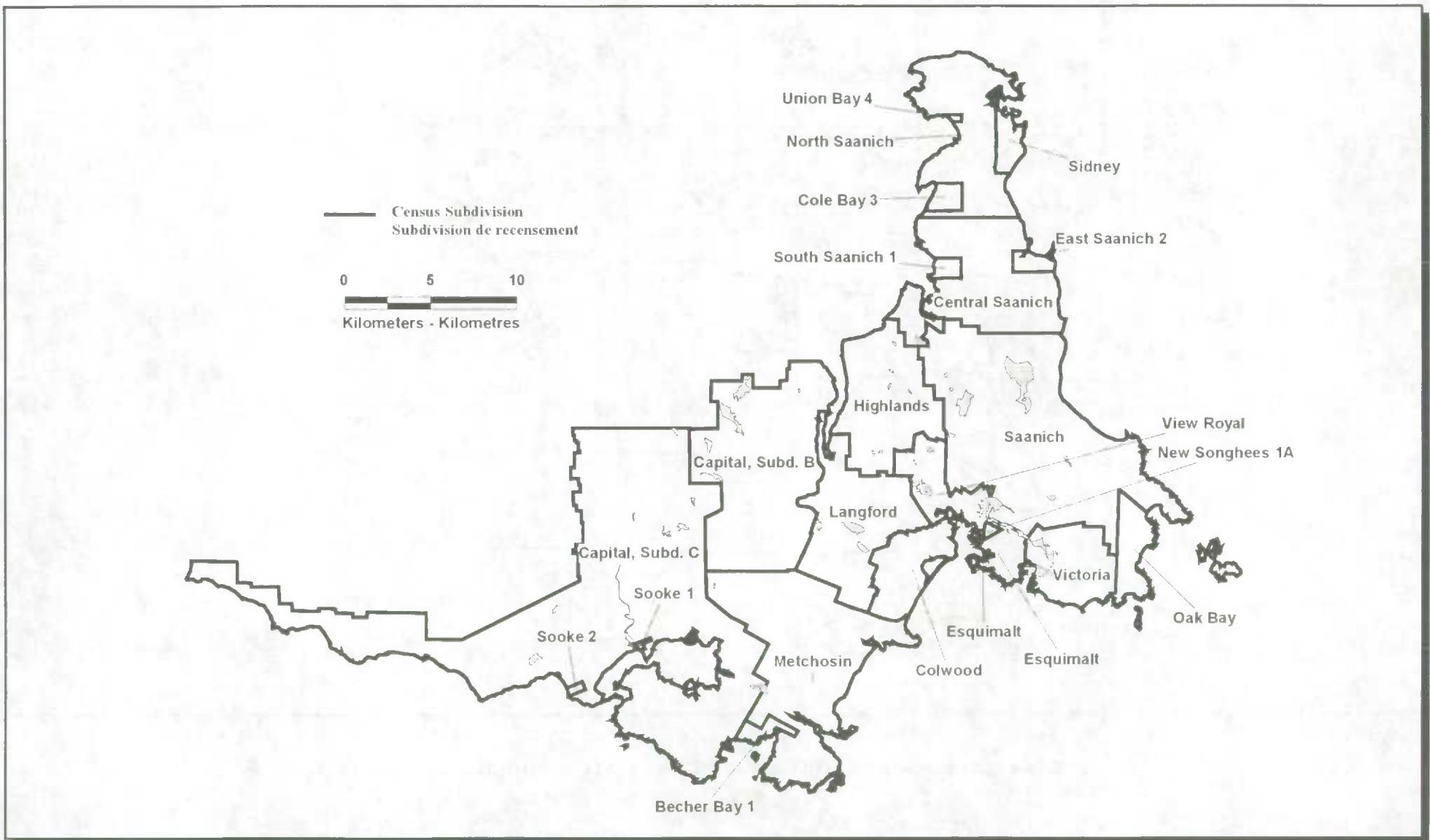
Joanne Ursino

Agente de l'équité en milieu de travail
Programme du travail
Suite 1400
300 West Georgia Street
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6B 6G3
(604) 666-6569
Télec. : (604) 666-6206

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

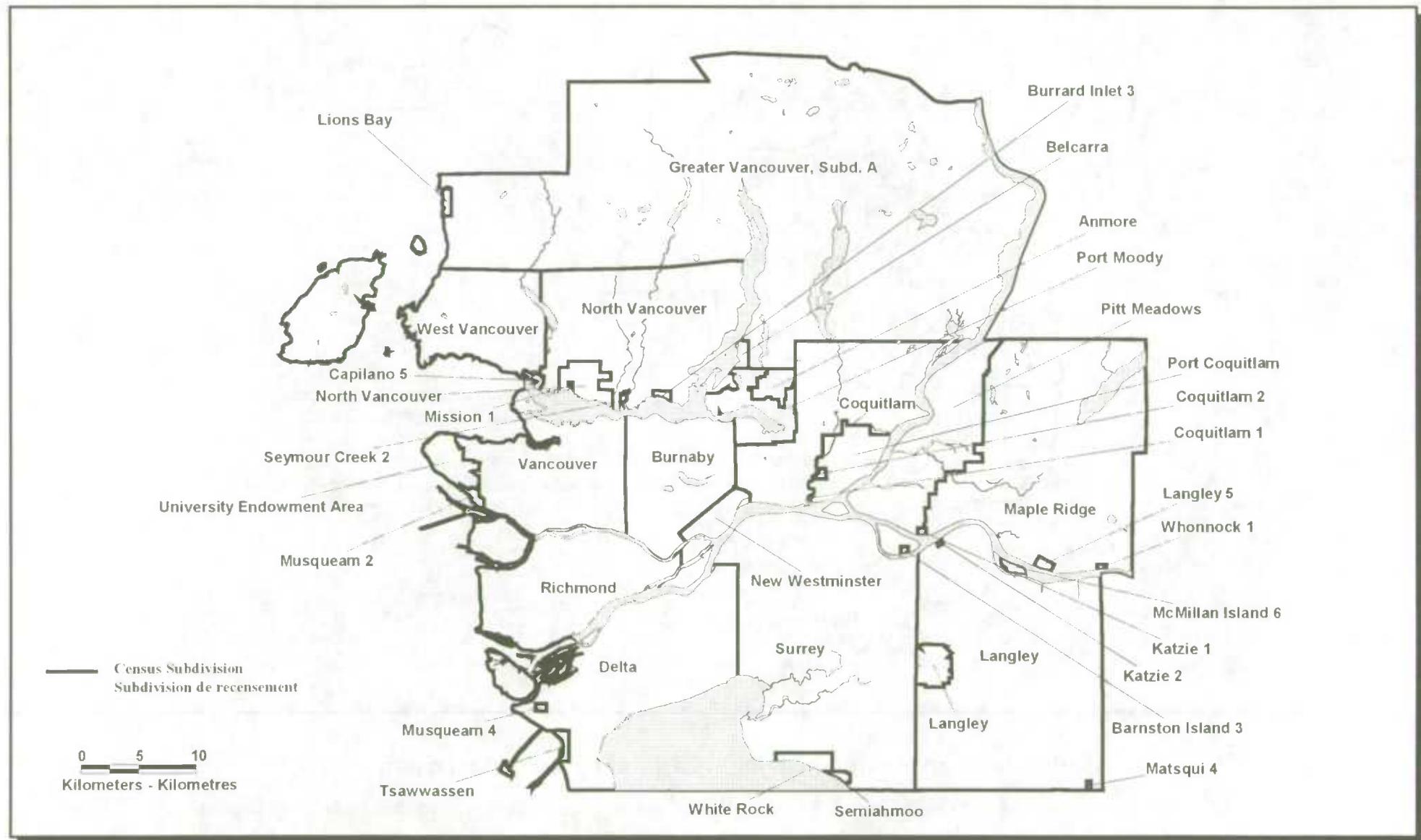
Victoria

Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Vancouver

Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement

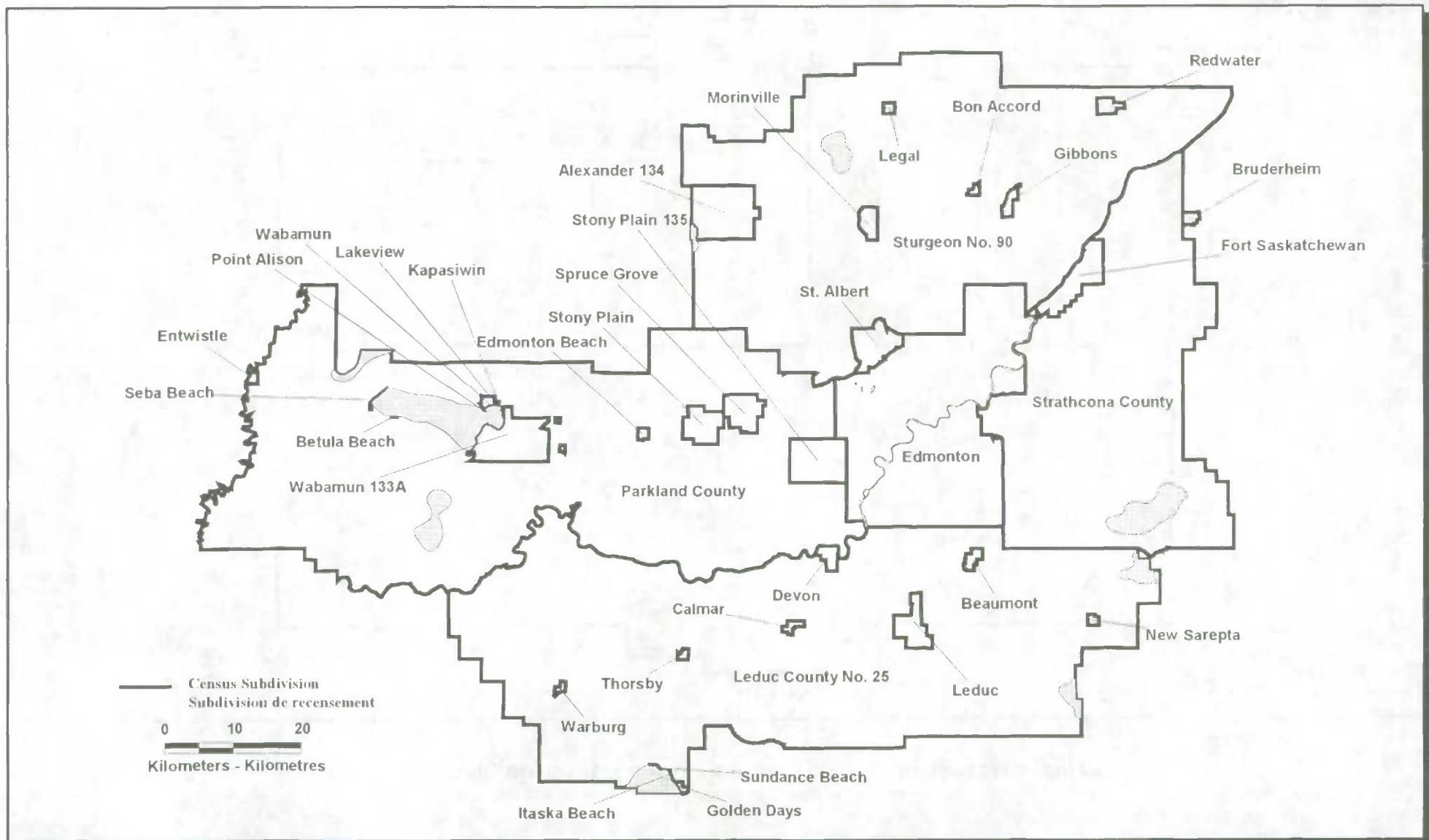


Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.

Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.

Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

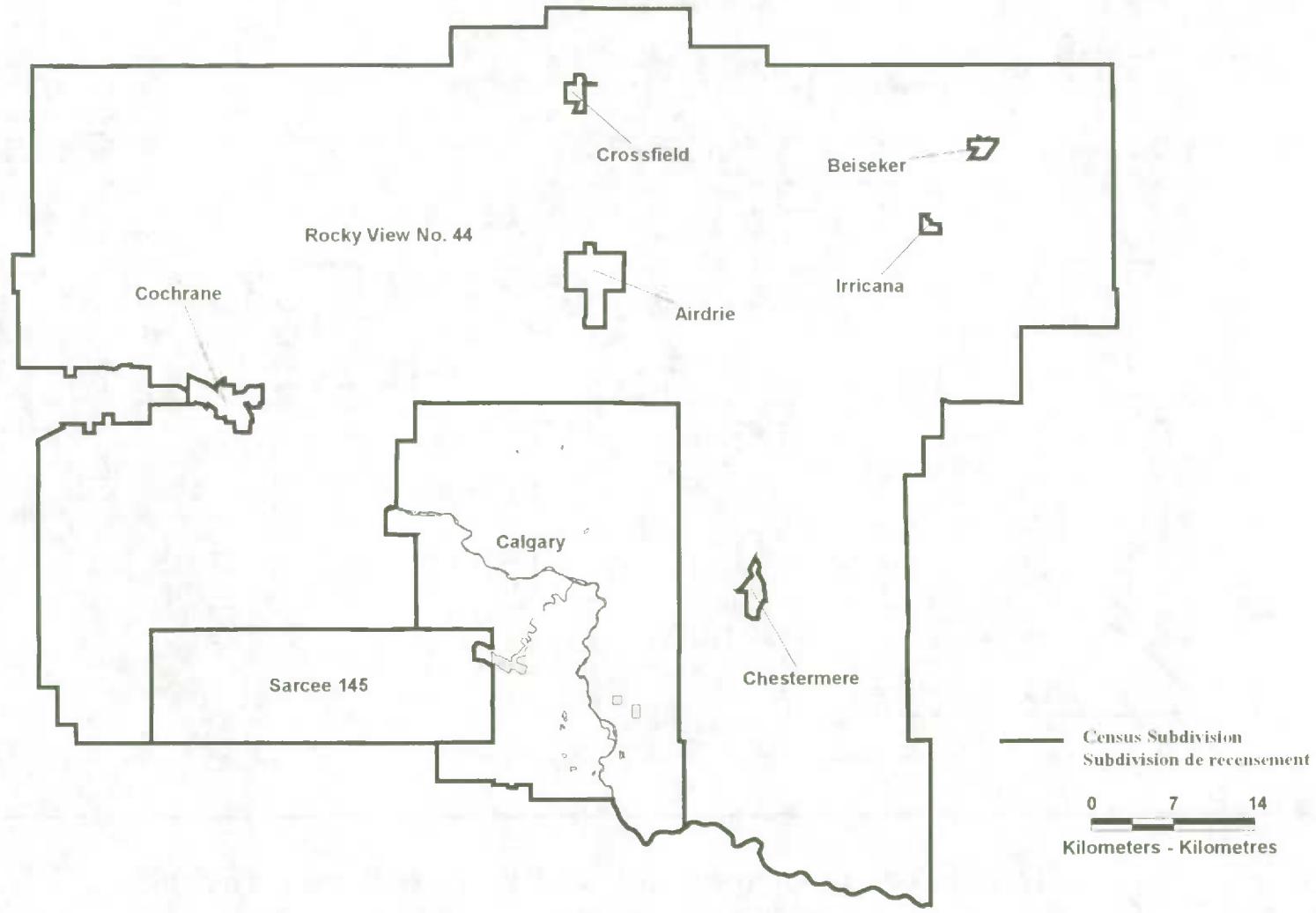
Edmonton
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.

Calgary

Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement

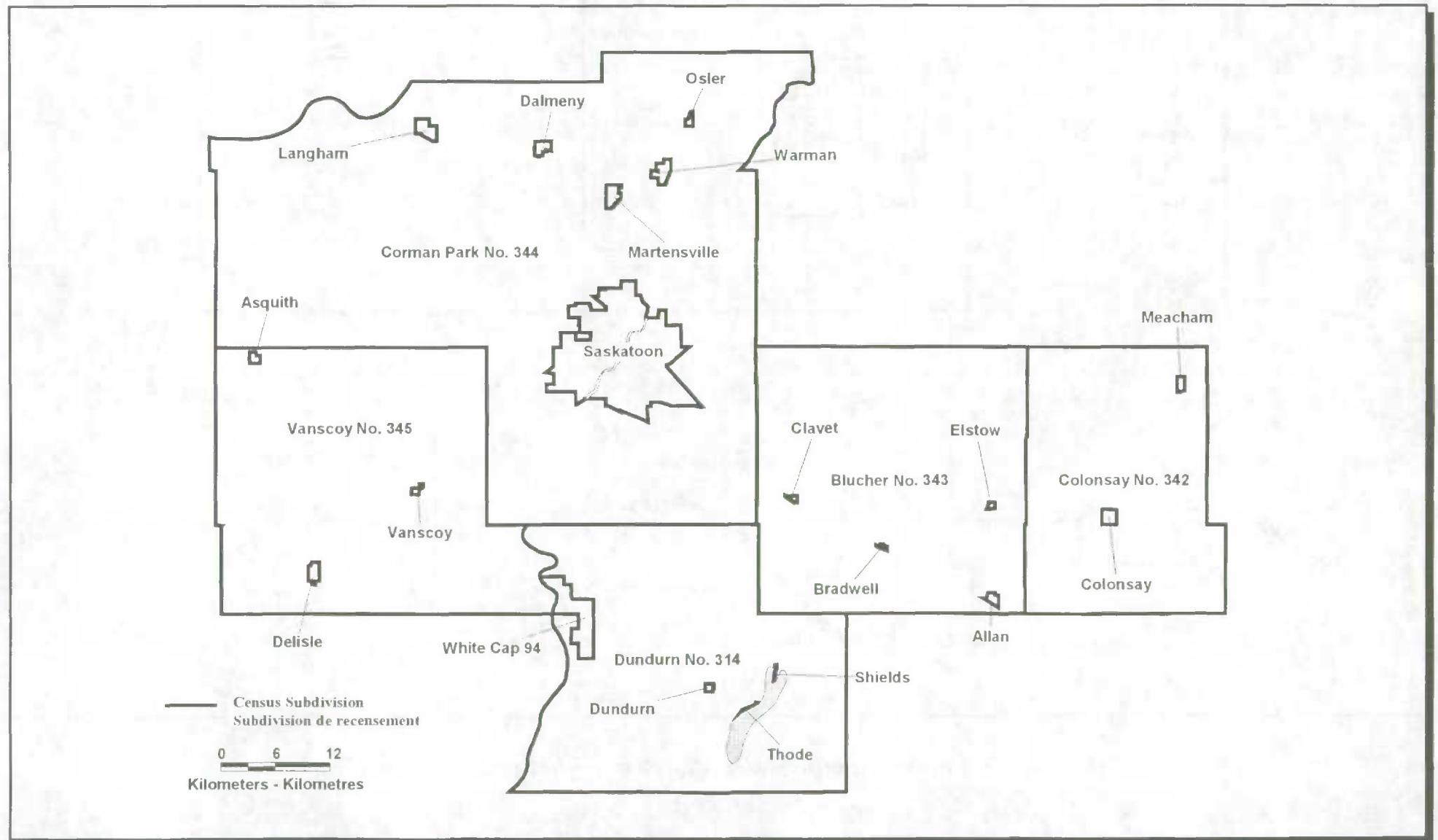


Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

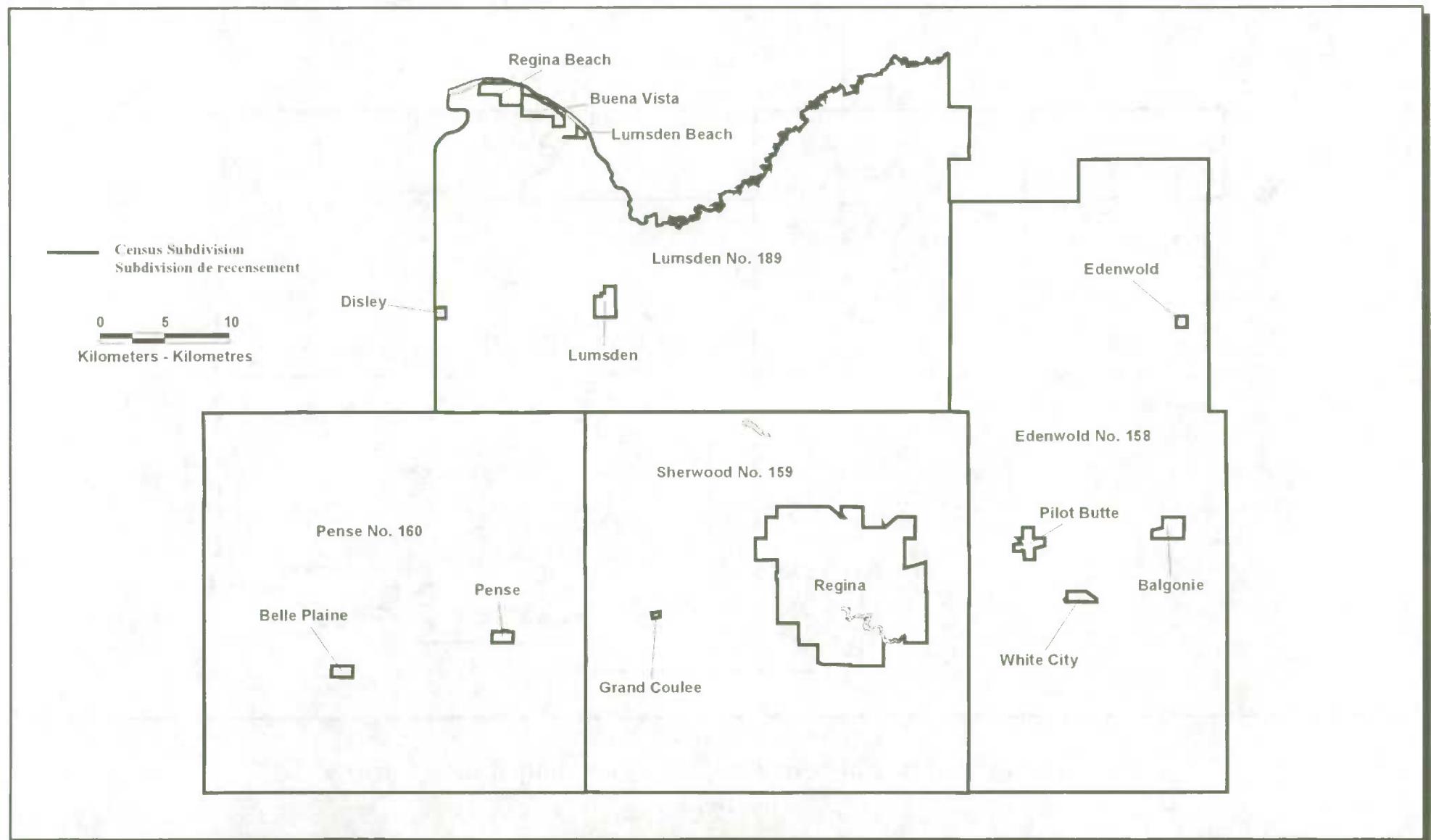
Canada

Saskatoon

Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement

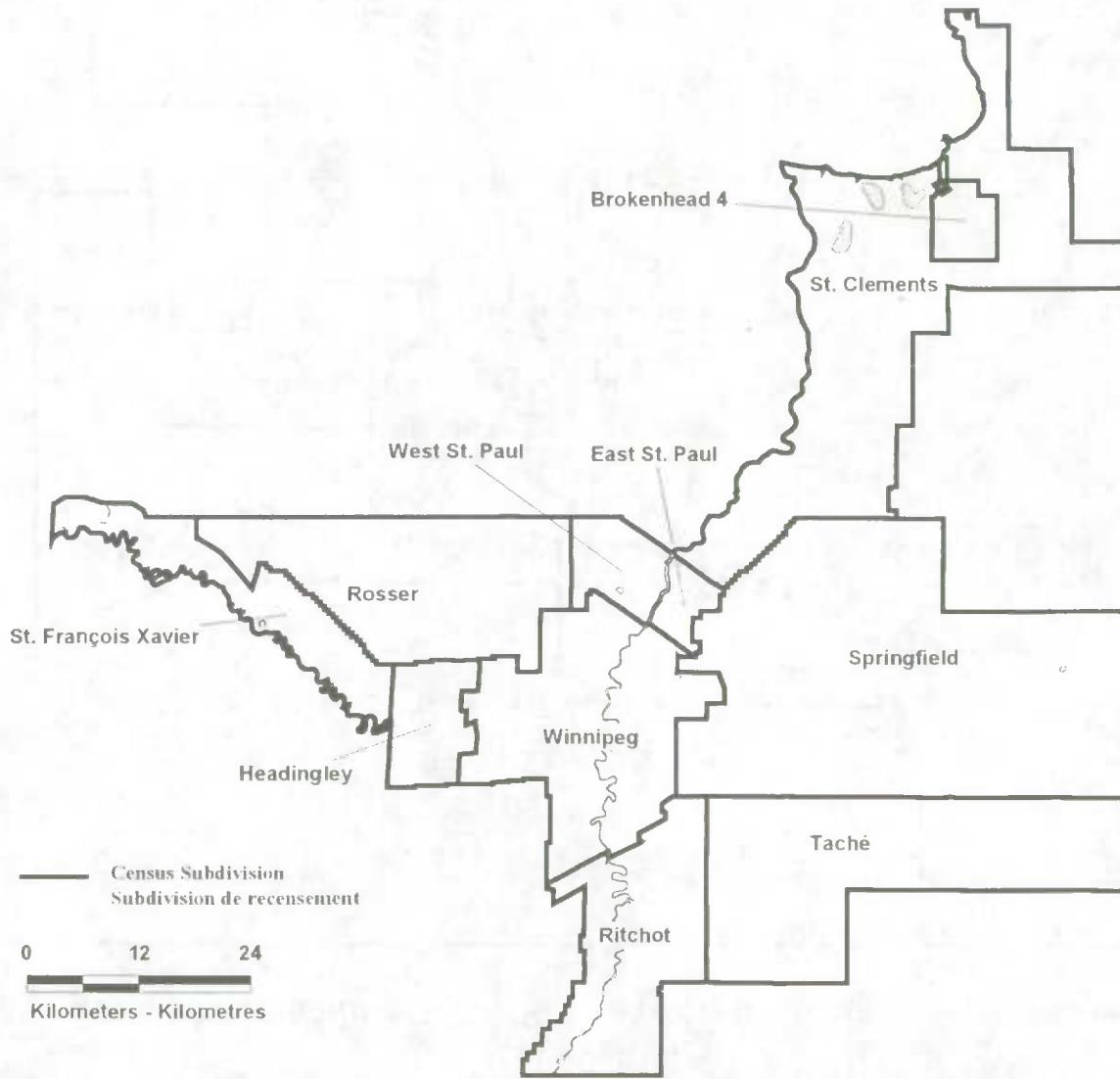


Regina
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



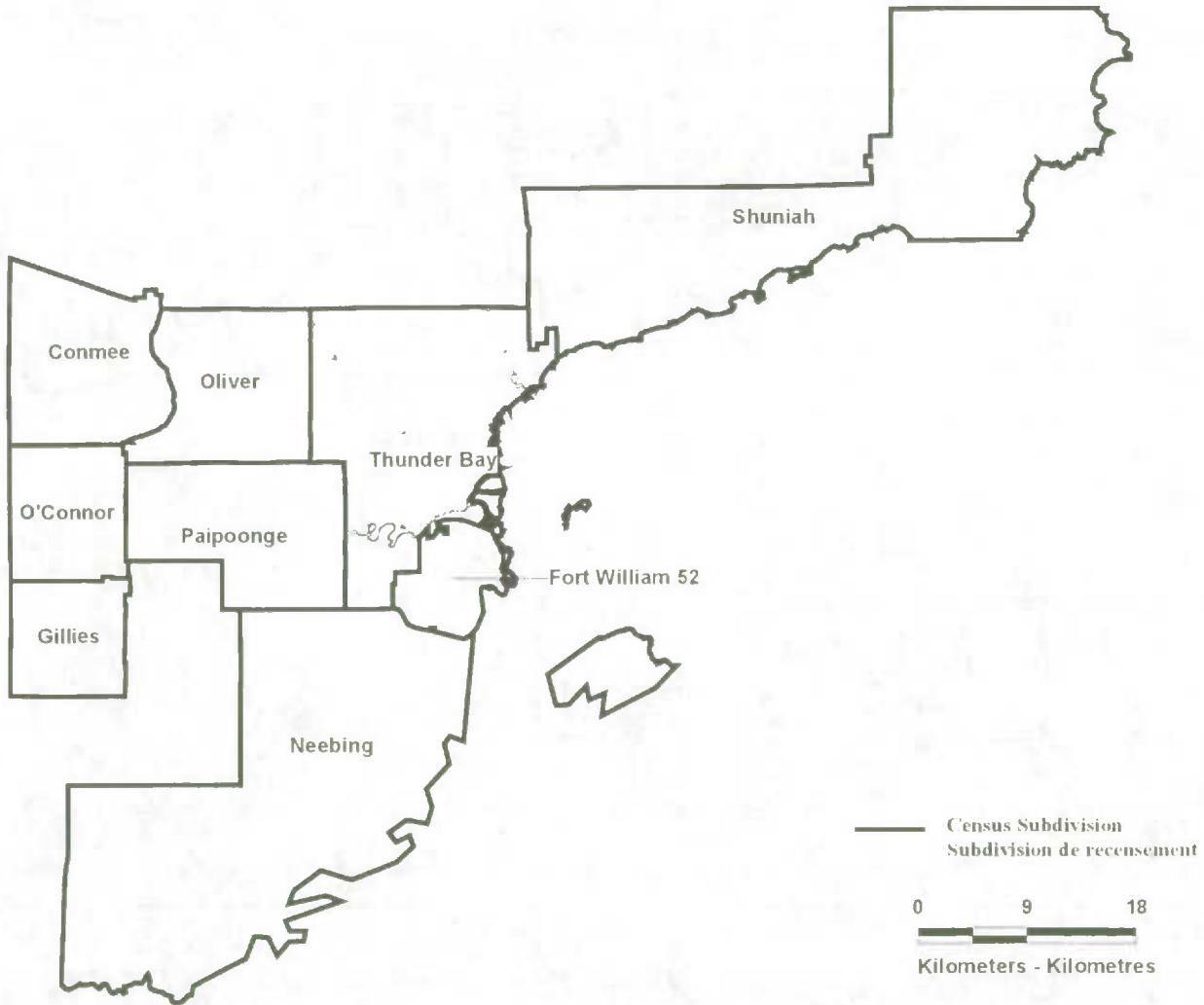
Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Winnipeg
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

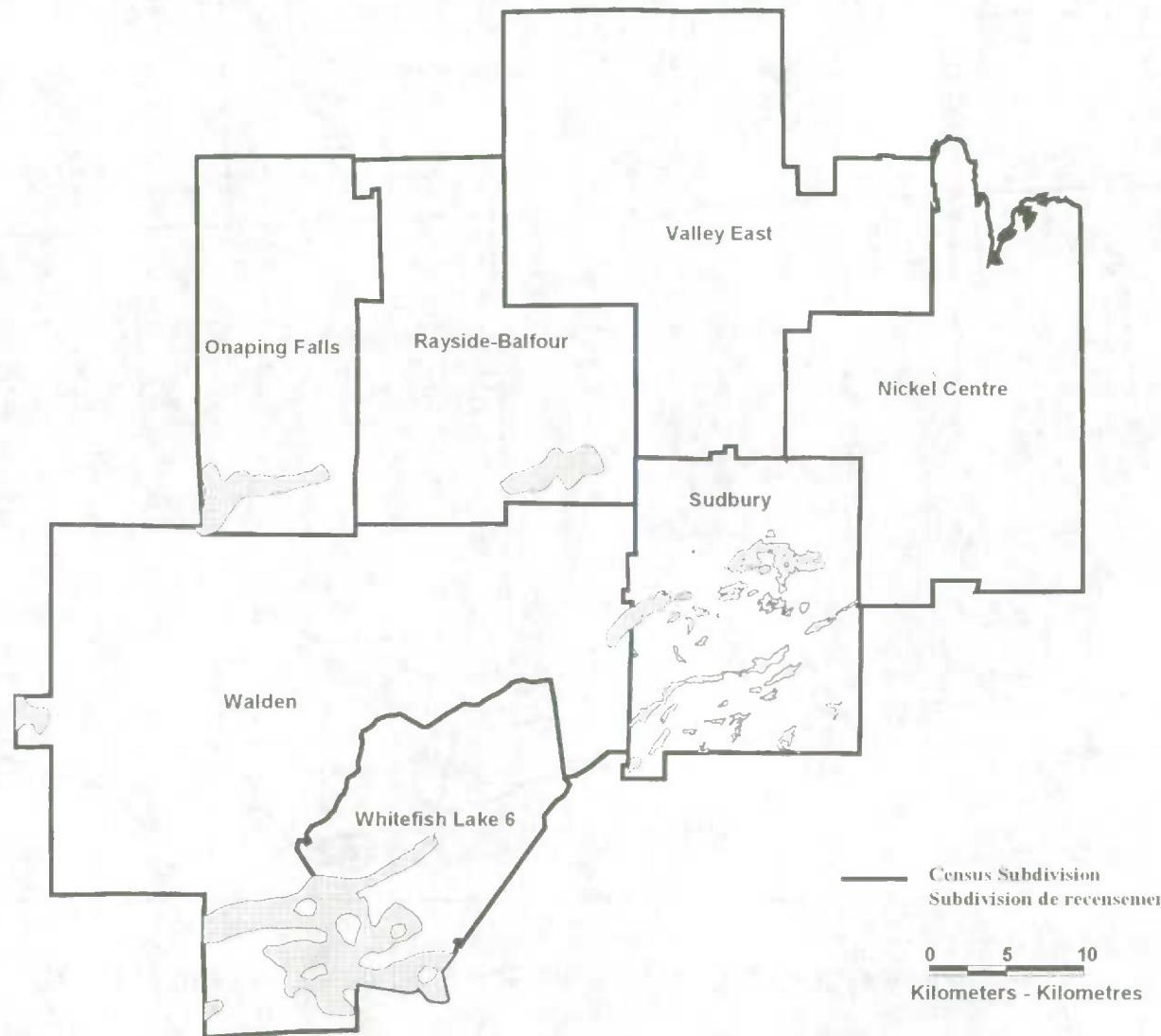
Thunder Bay
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

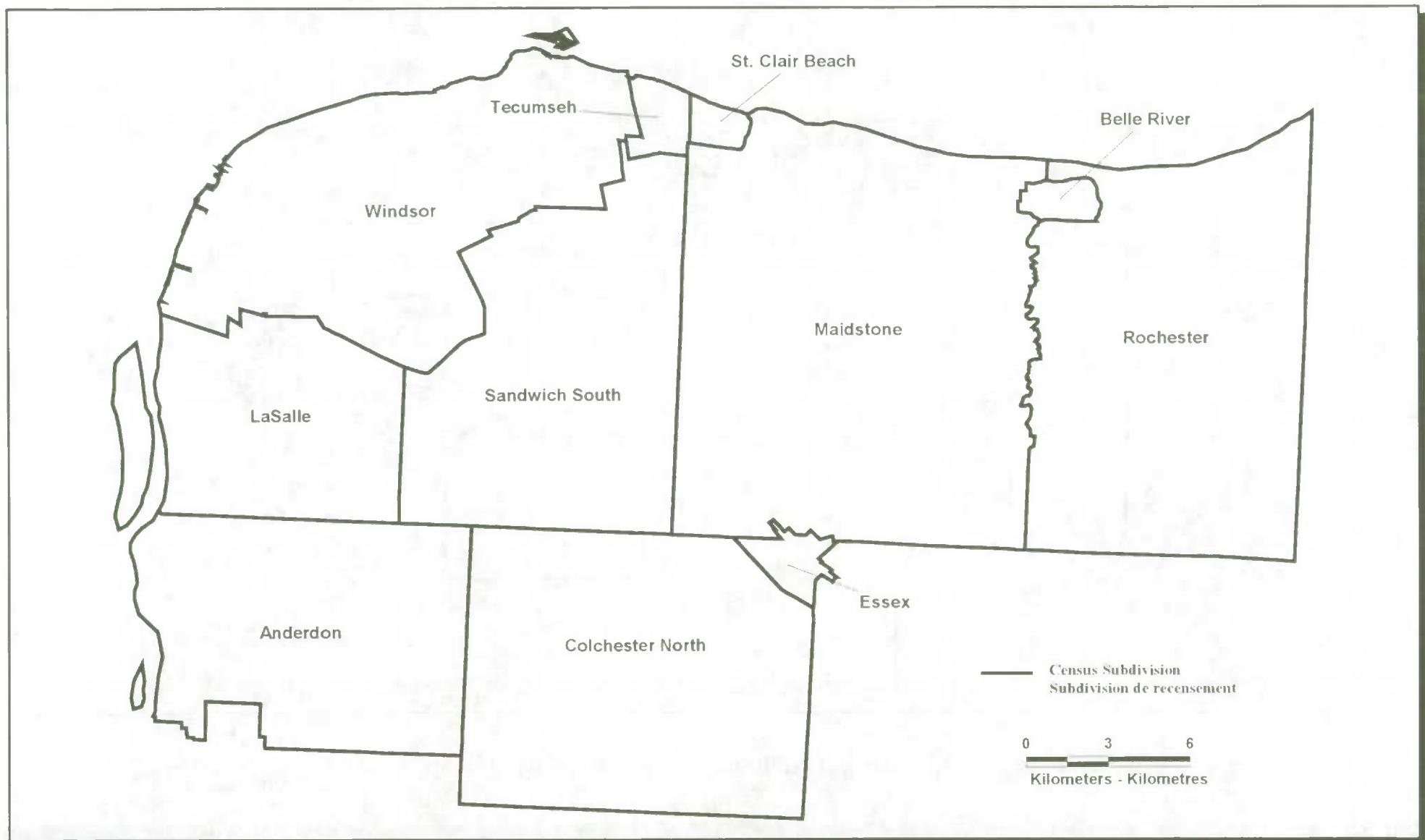
Canada

Sudbury
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

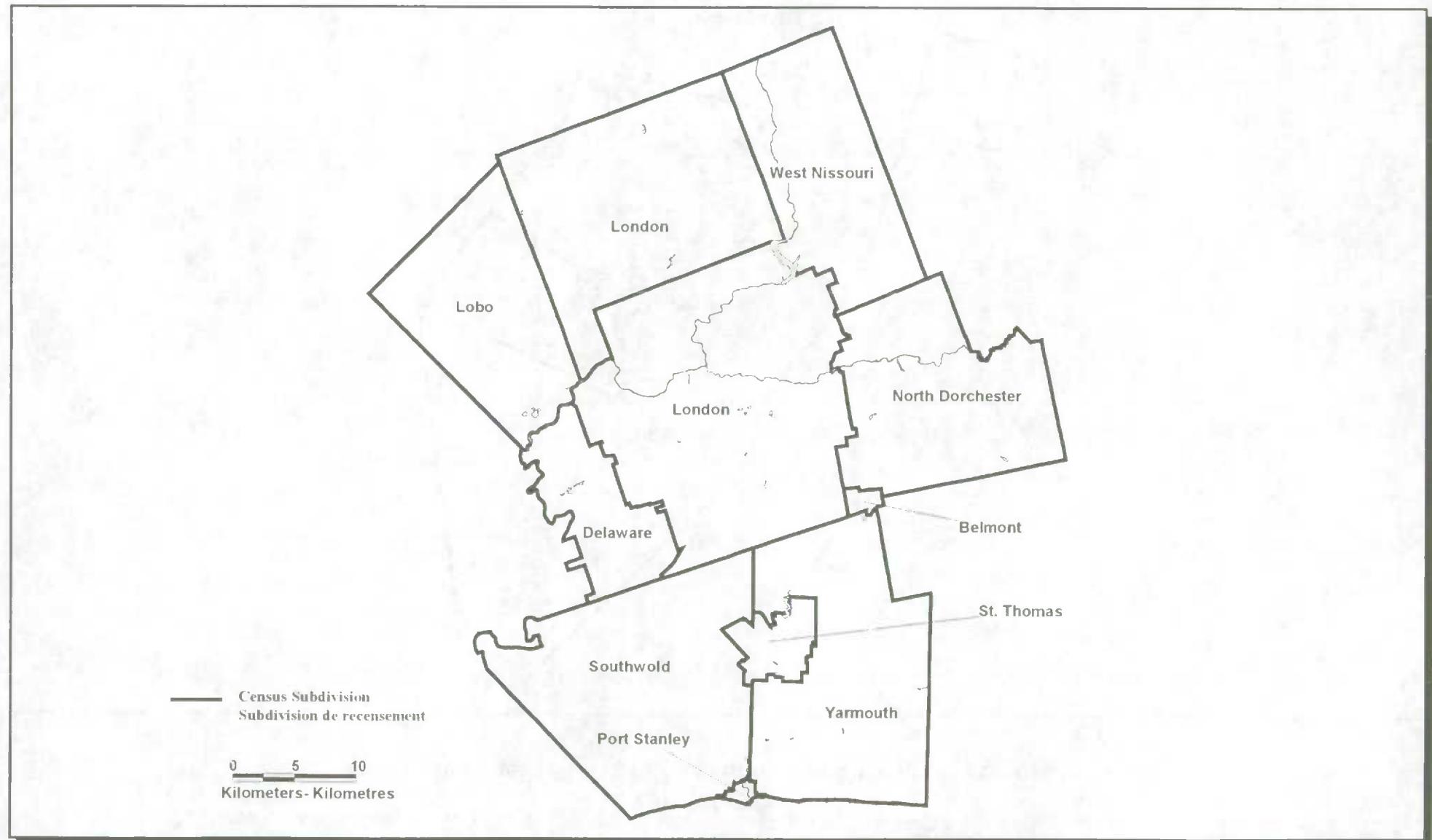
Windsor
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Statistics Canada

London
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Canada

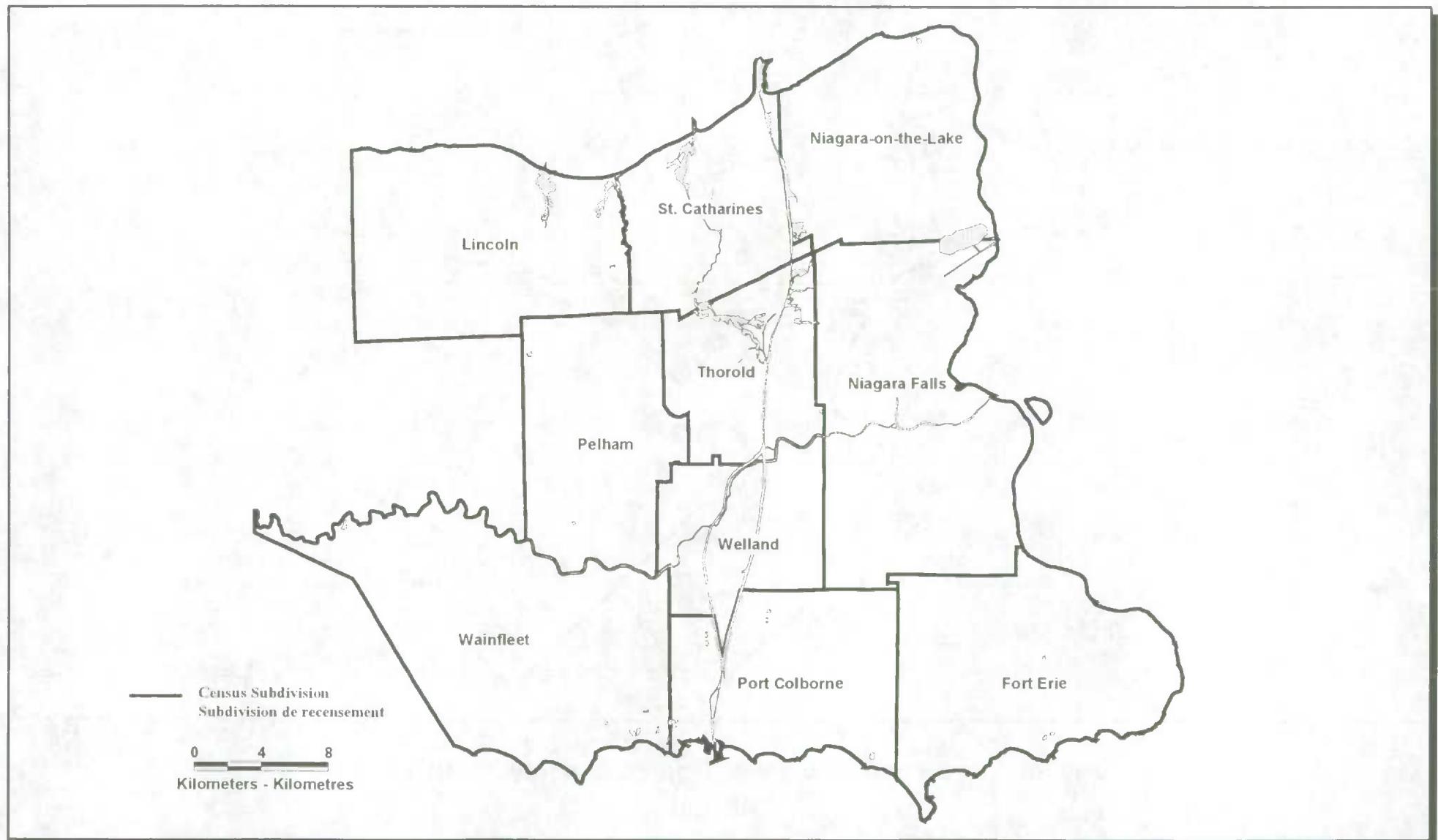
Kitchener
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

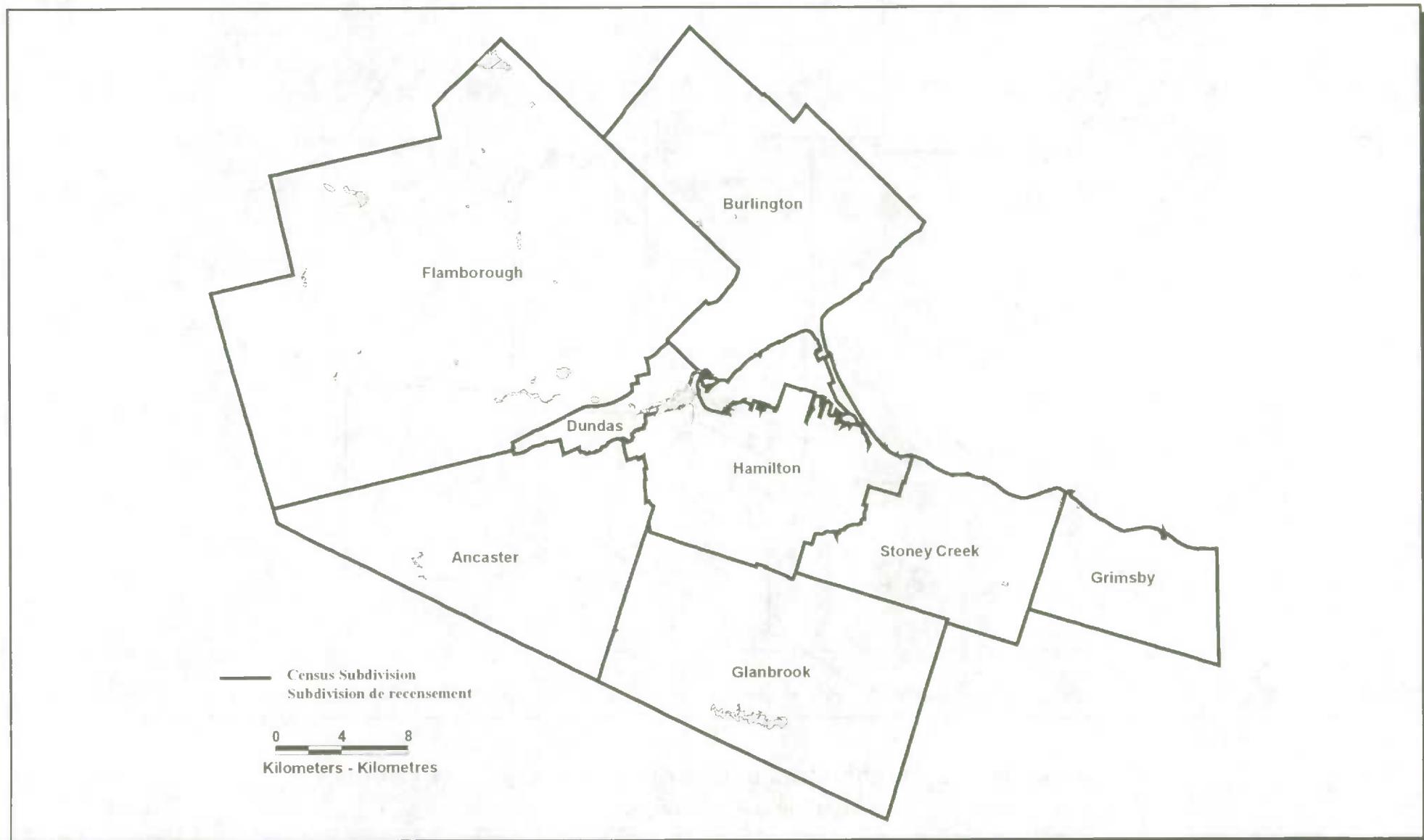
Canada

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



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

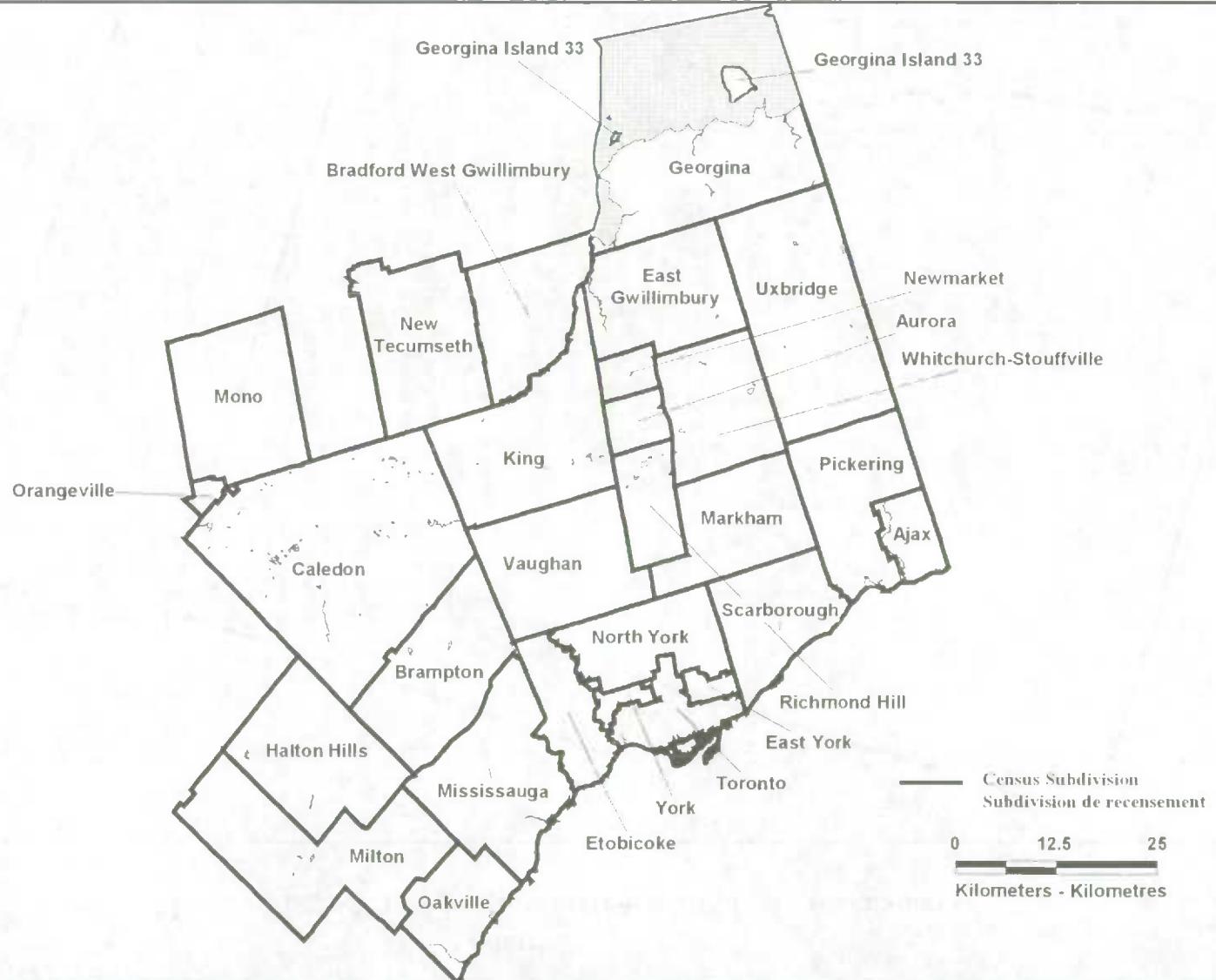
Hamilton
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



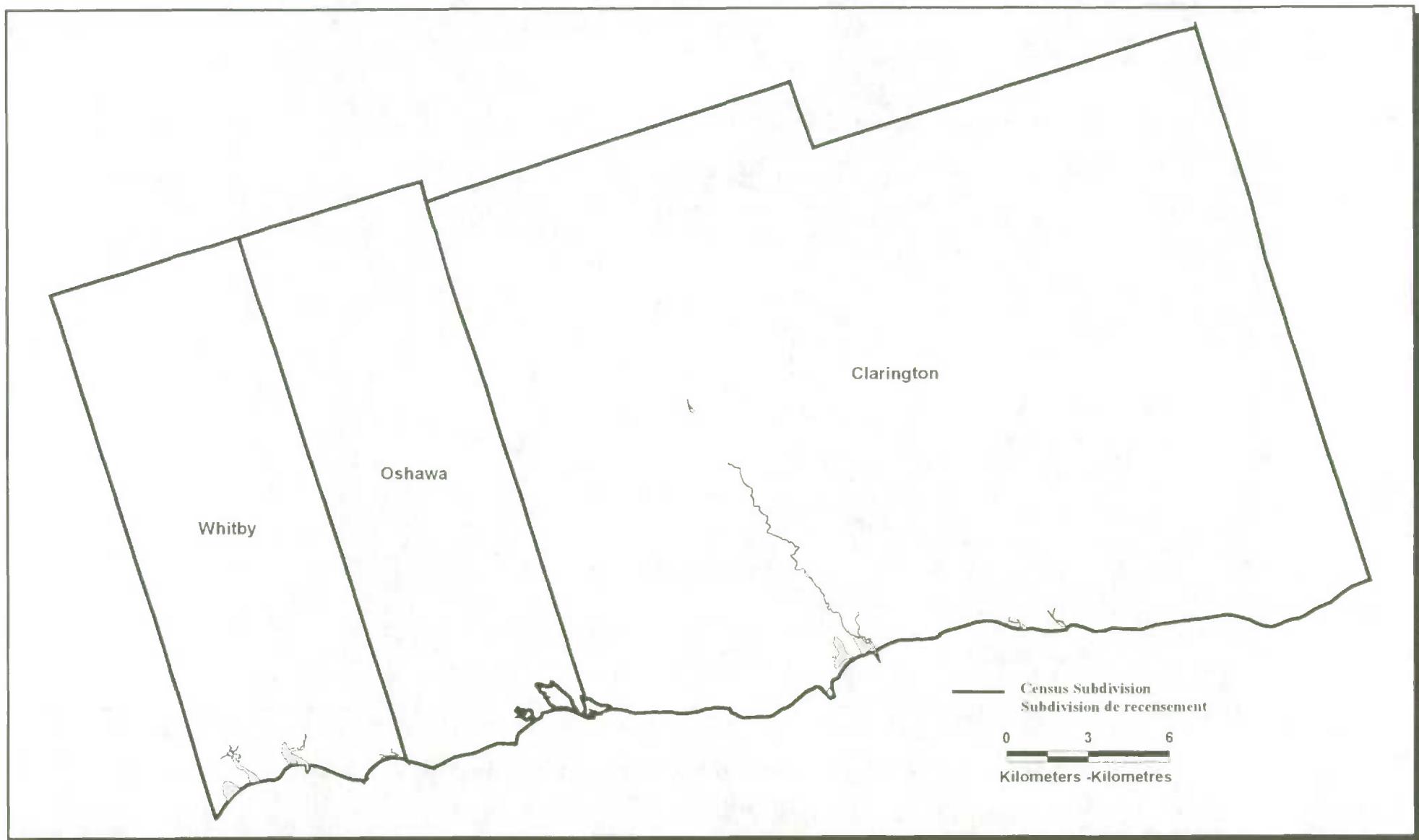
Sources: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Canada

Toronto
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



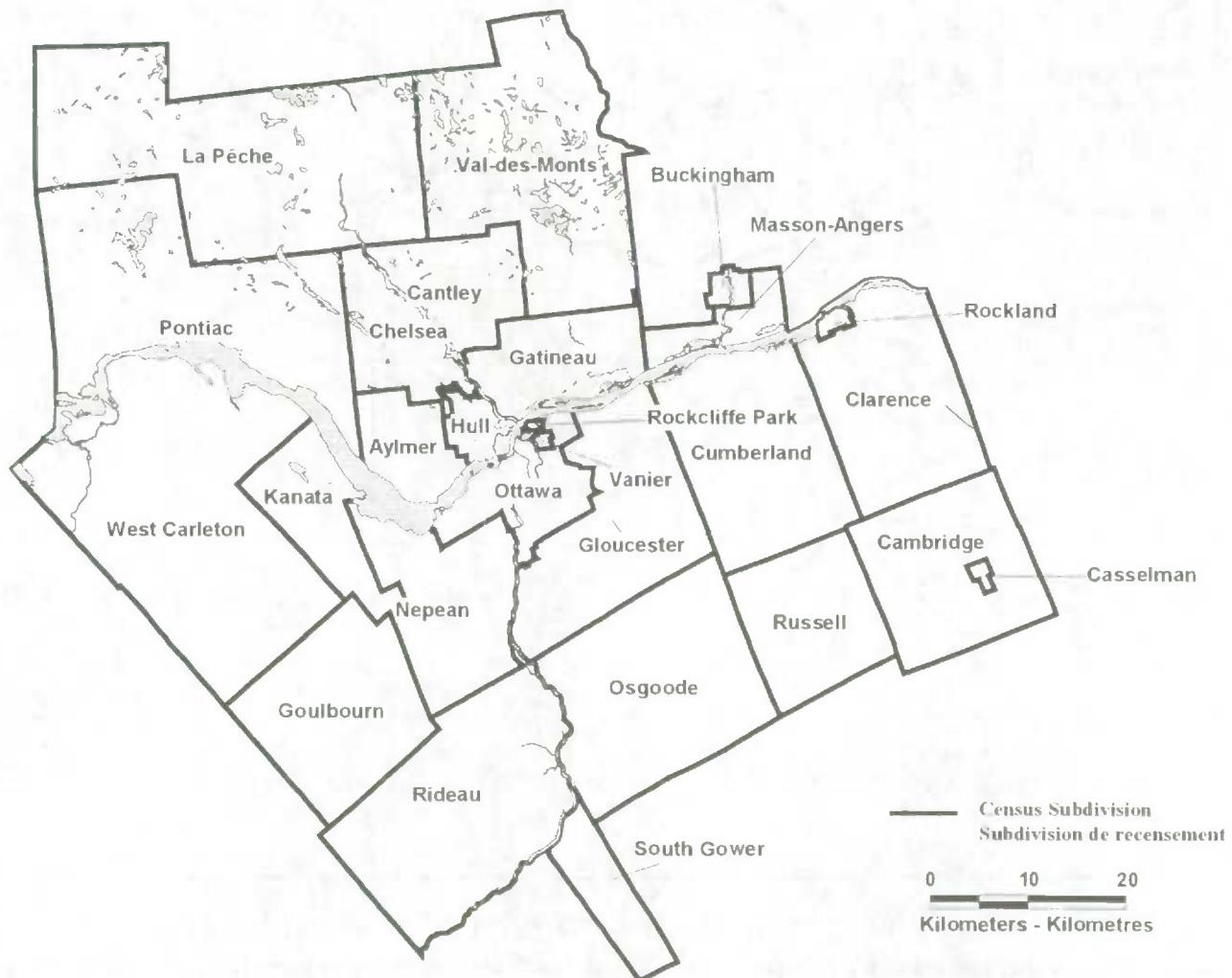
Oshawa
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



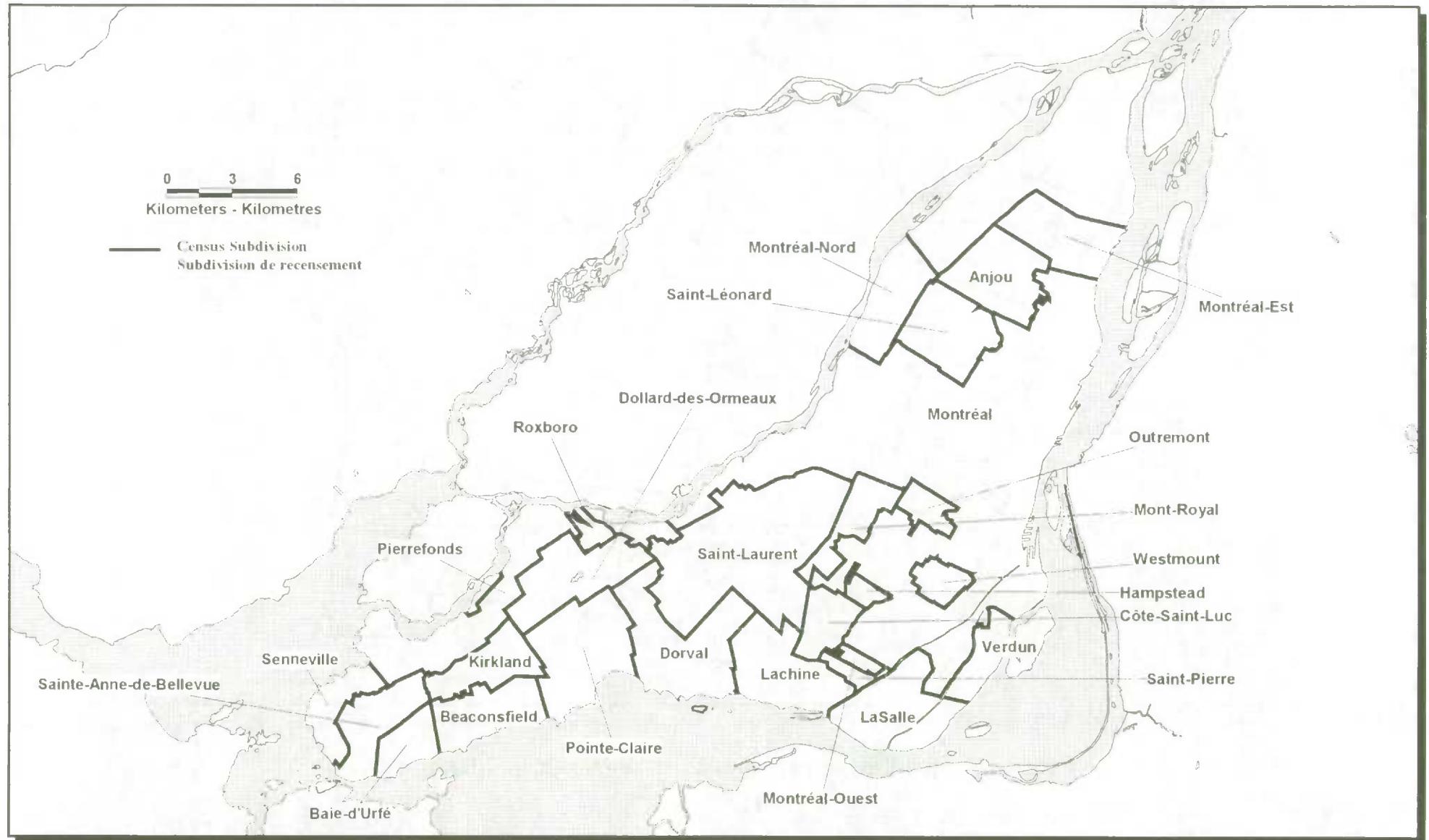
Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Canada

Ottawa - Hull Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement

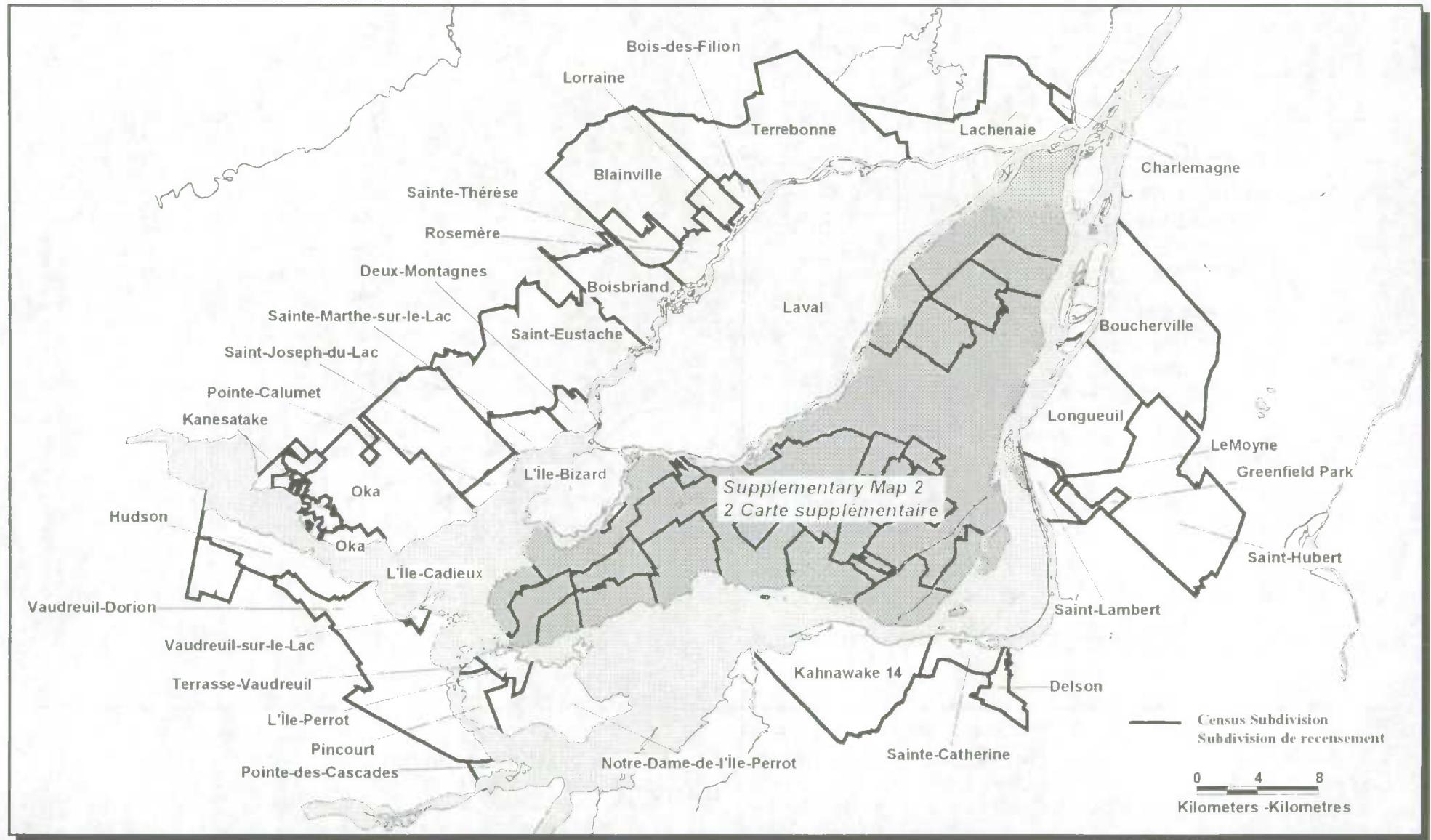


Montréal
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement
(Supplementary Map 2 carte supplémentaire)



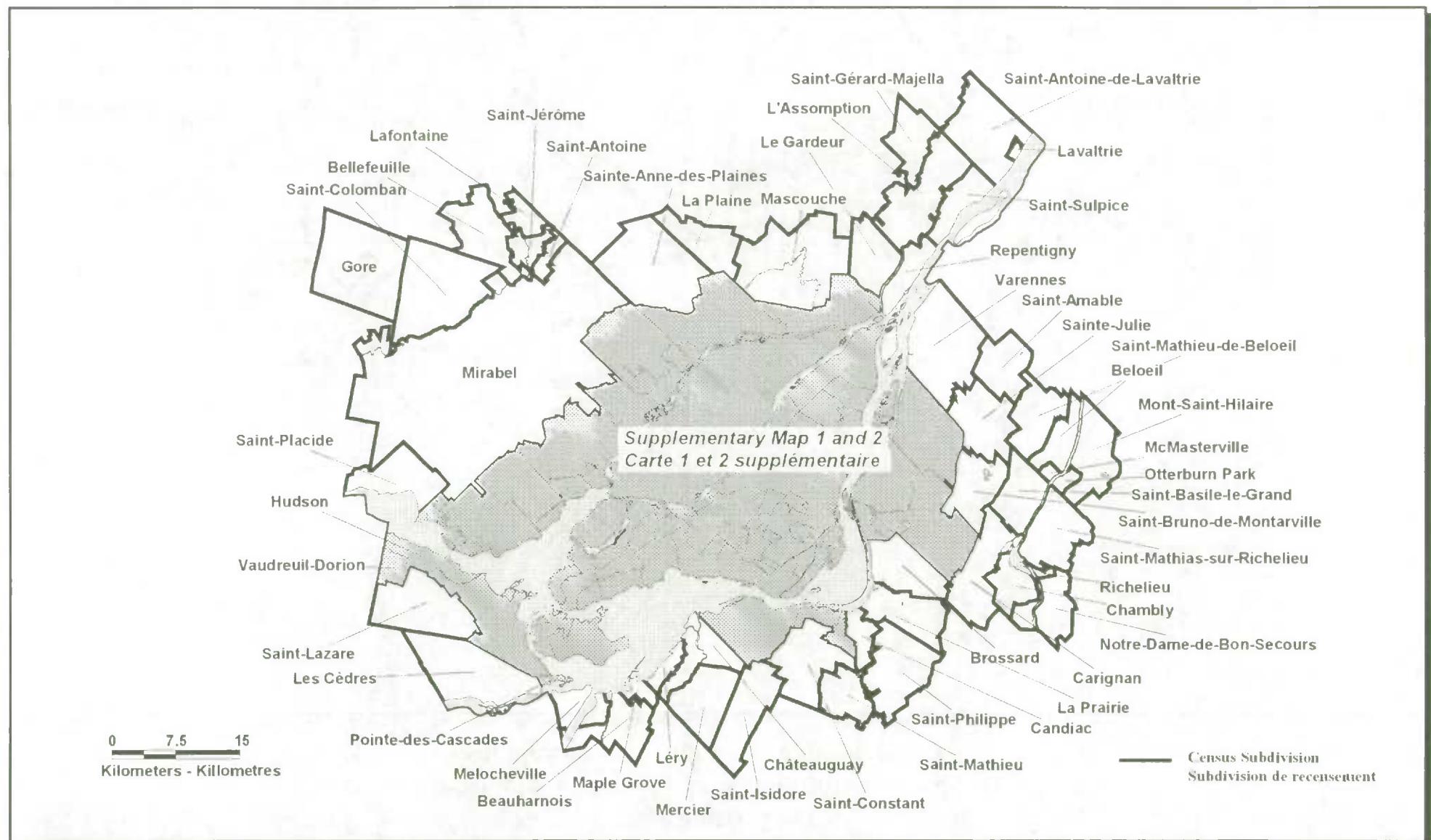
Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

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



Montréal

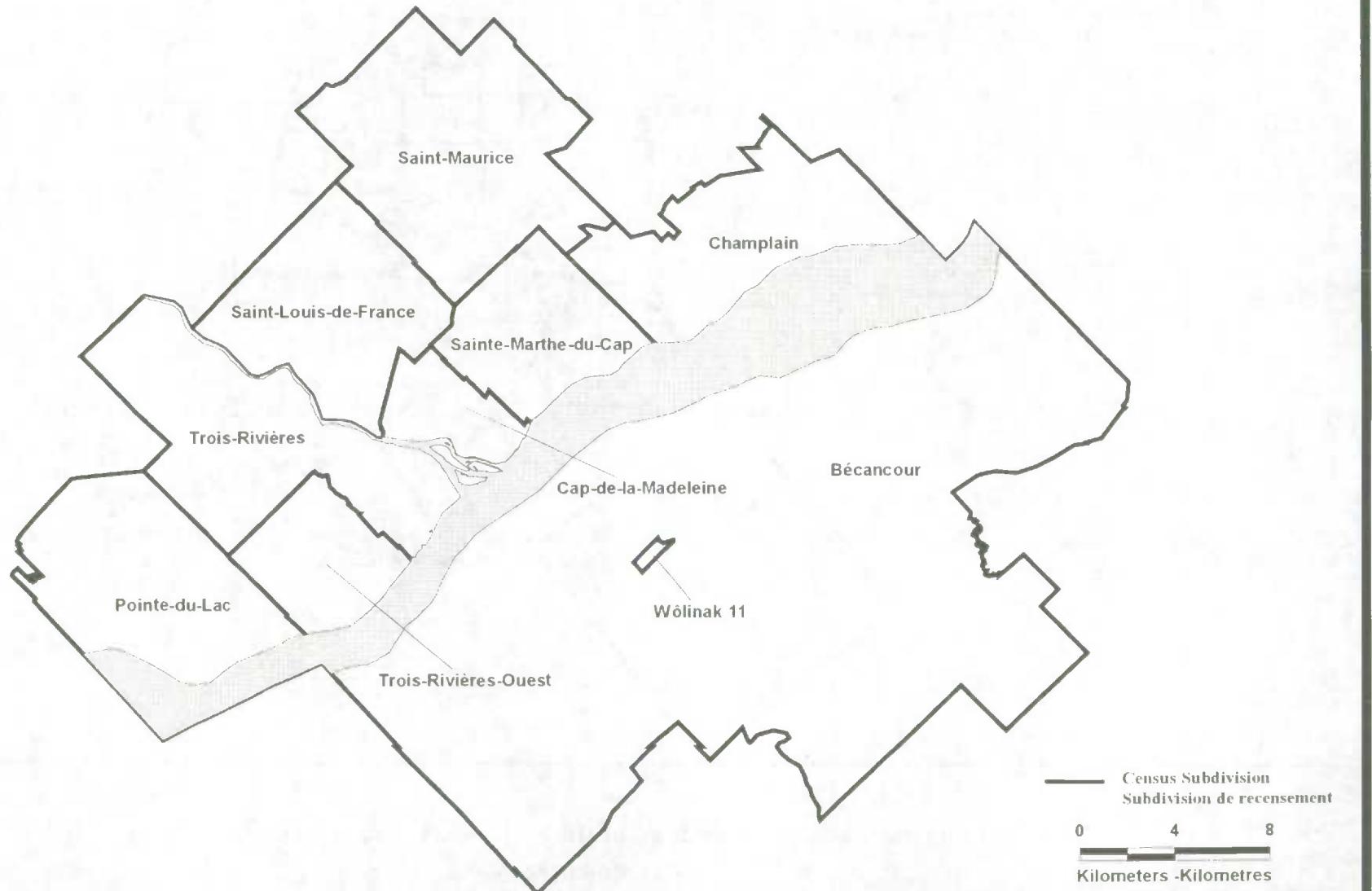
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



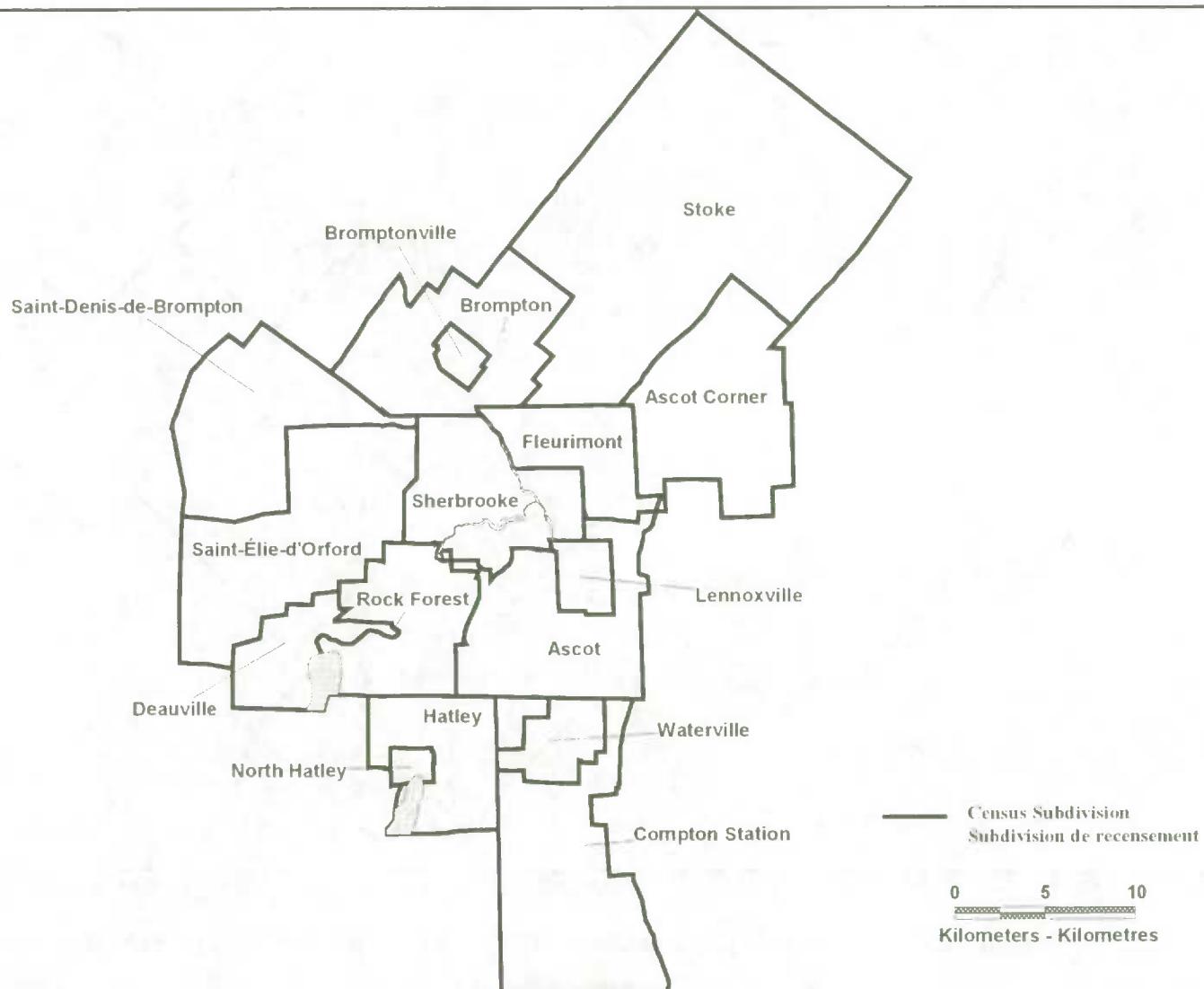
Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
 Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
 Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Trois Rivières

Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



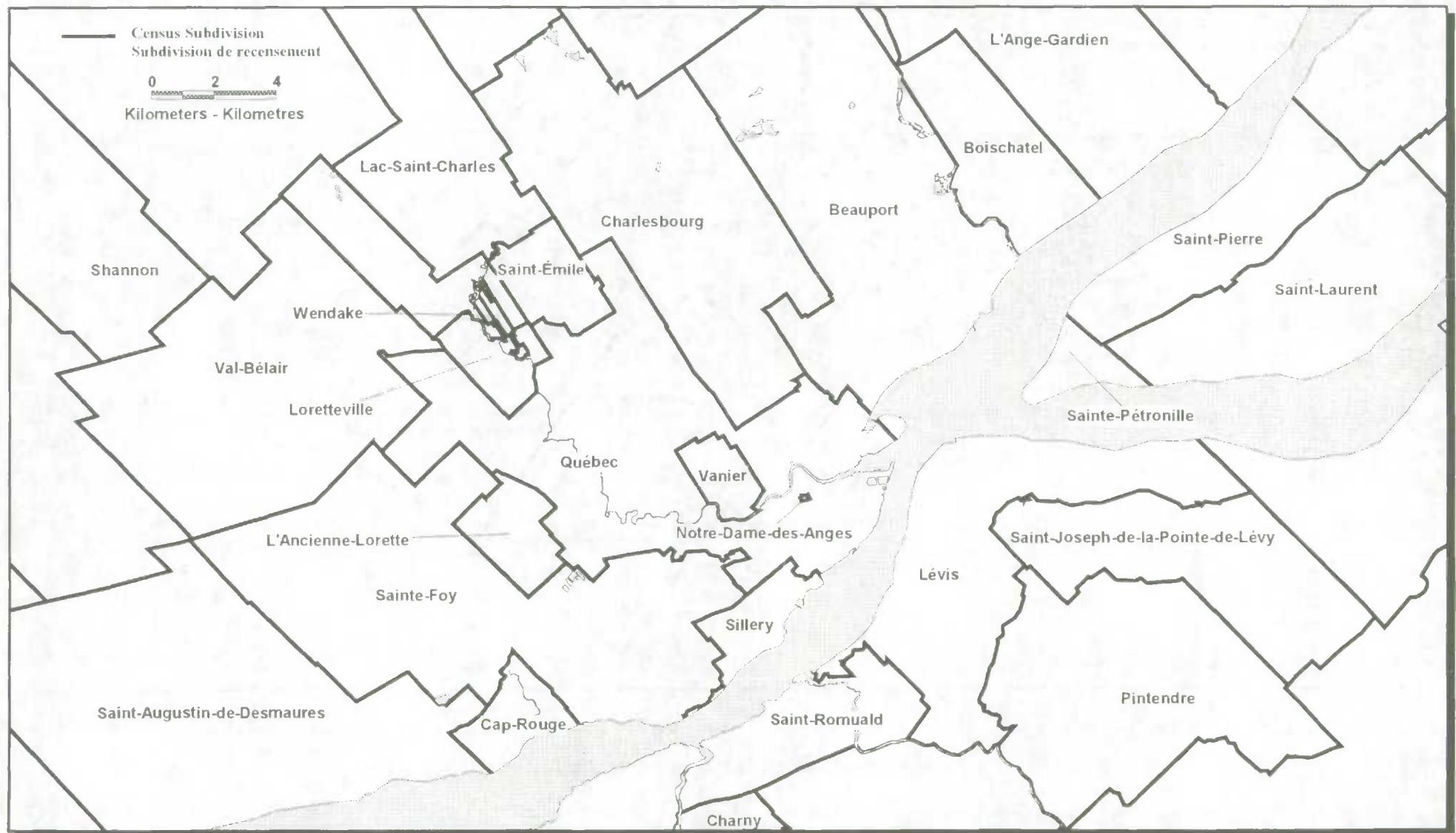
Sherbrooke
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Canada

Québec
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement
1996 (Supplementary Map - Carte Supplémentaire)



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Canada

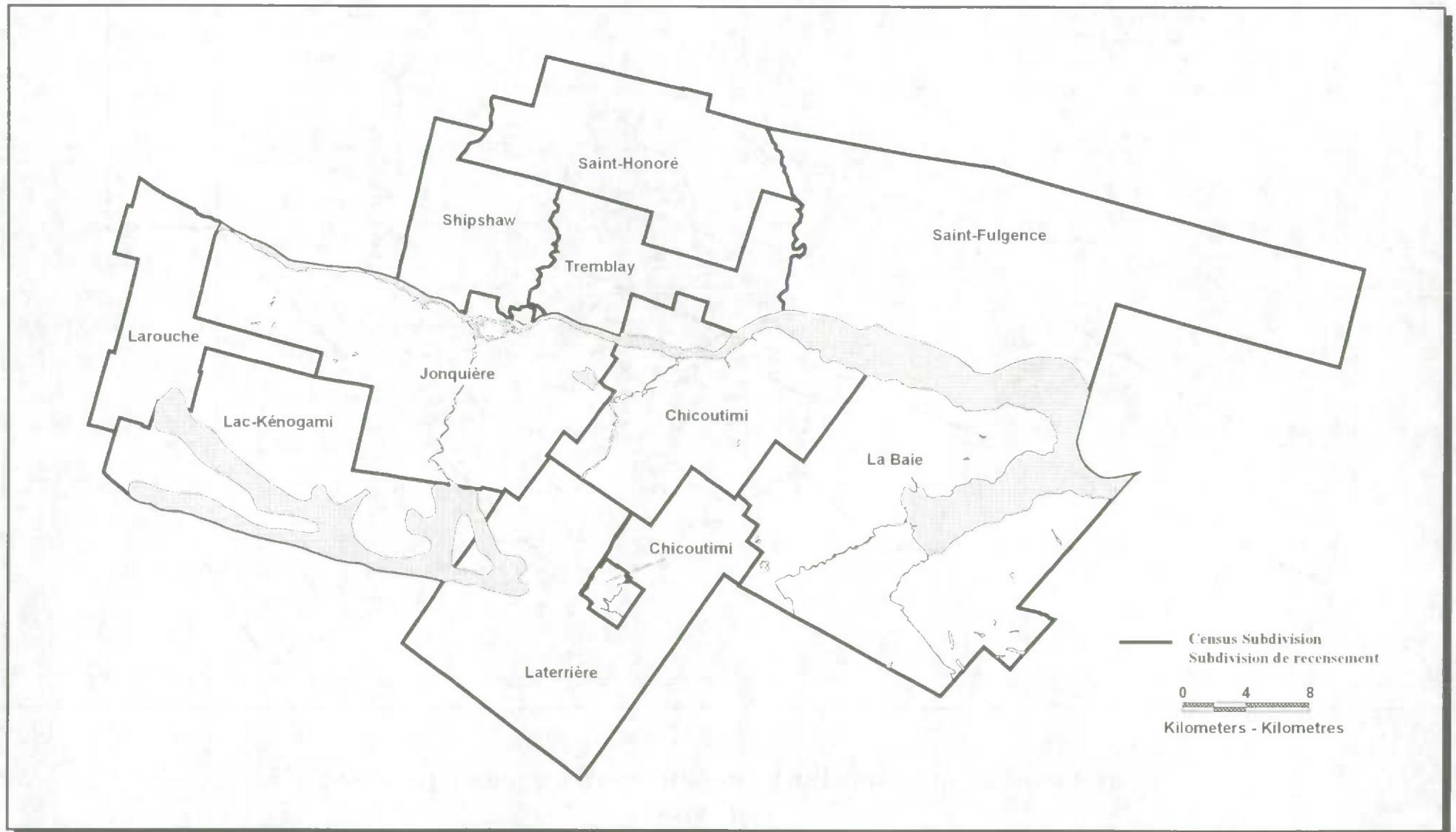
Québec
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
 Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
 Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Canada

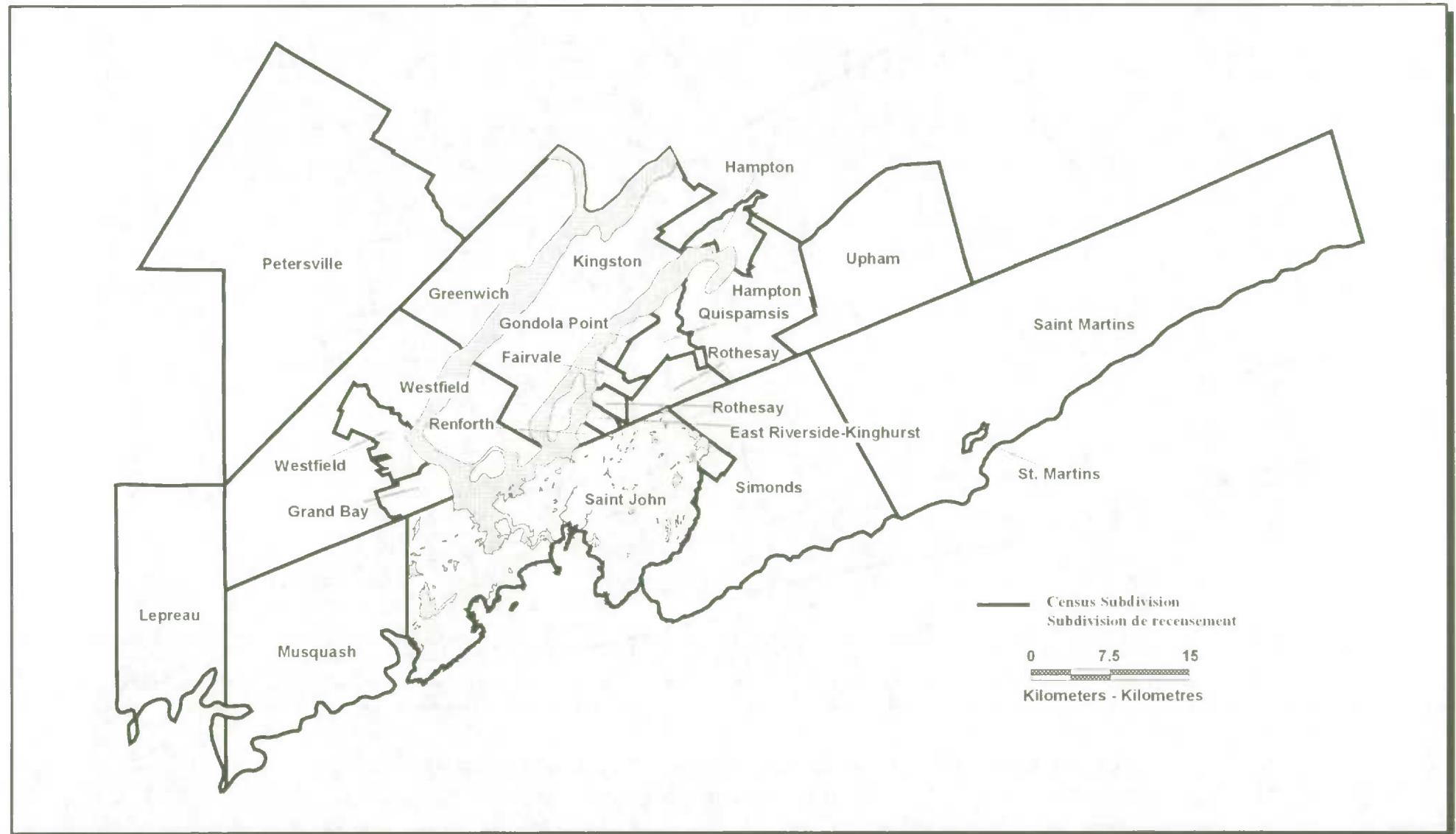
Chicoutimi - Jonquière
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Canada

Saint John
Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement

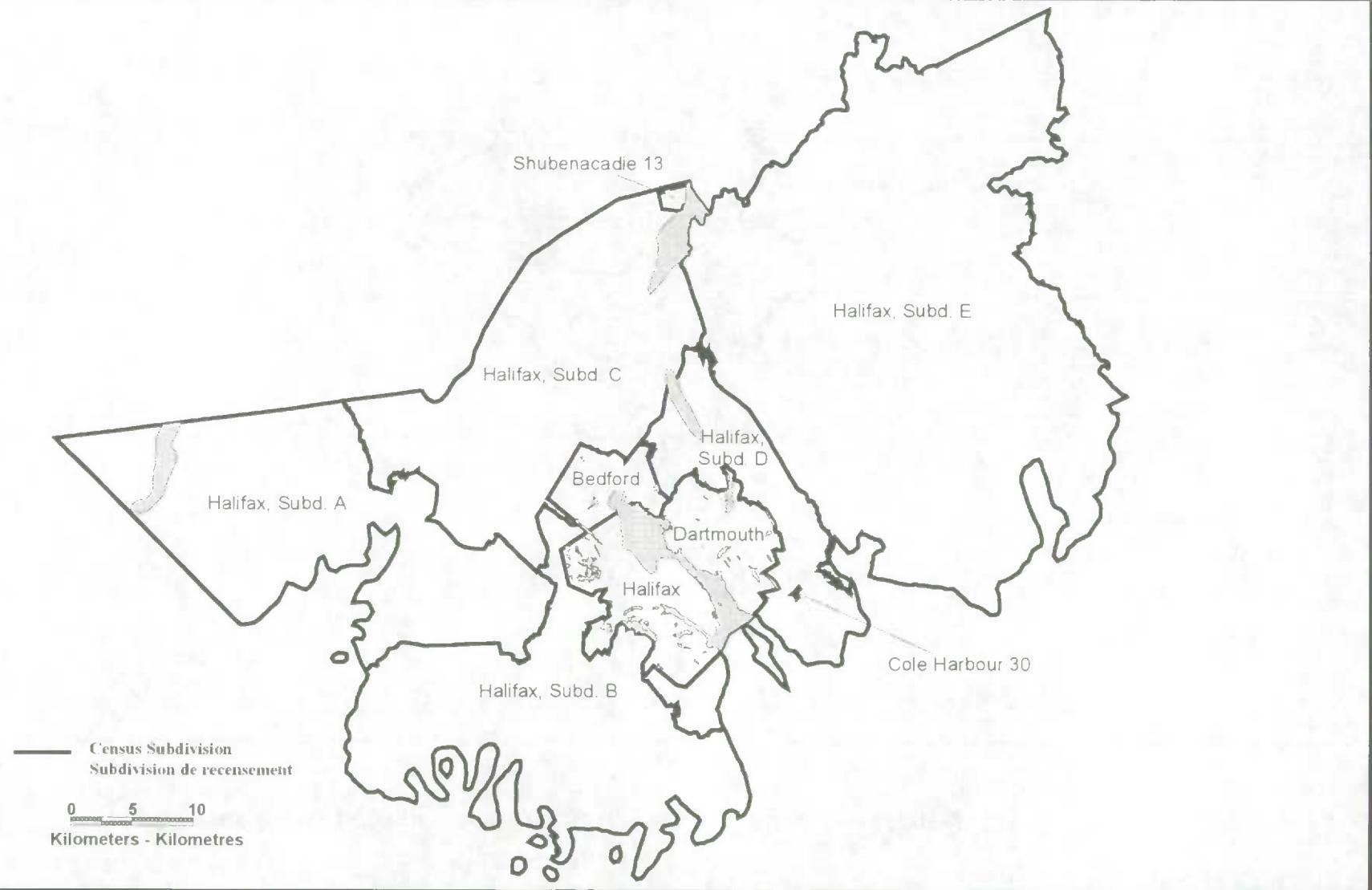


Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Statistics Canada

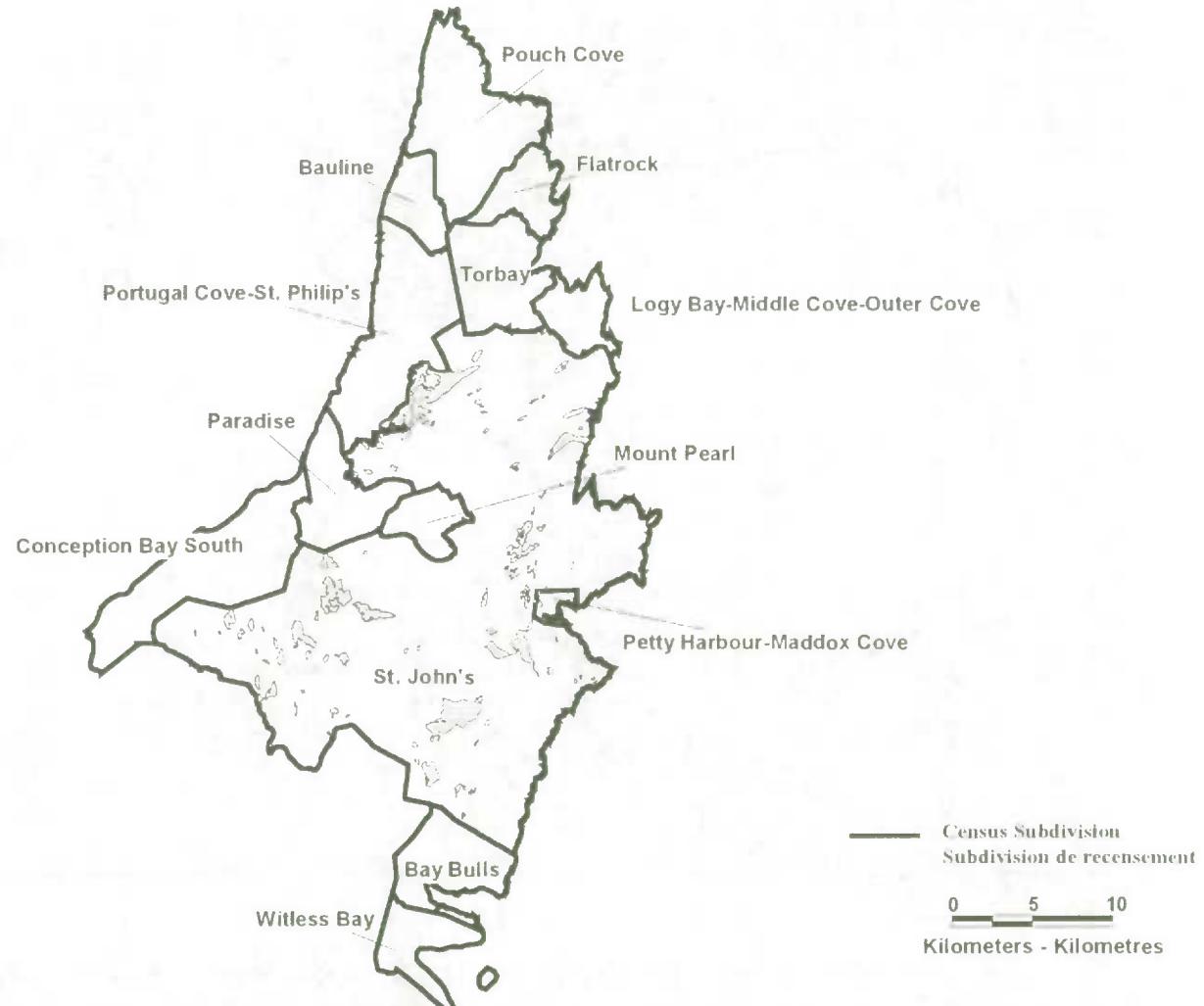
Halifax

Census Metropolitan Area - Région métropolitaine de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

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



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.

Statistics Canada

CANADA
Census Metropolitan Areas - Régions métropolitaines de recensement



Source: 1996 Census of Canada - Recensement du Canada 1996.
Produced by Geography Division, Statistics Canada, 1999.
Préparé par la Division de la géographie, Statistique Canada, 1999.