



# Modèle d'enquête sur l'effectif

Conseils et modèle pour  
recueillir les données  
d'auto-identification  
des salariées et salariés,  
aux fins de l'équité  
en matière d'emploi



**Modèle d'enquête sur l'effectif : Conseils et modèle pour recueillir les données d'auto-identification des salariées et salariés, aux fins de l'équité en matière d'emploi**

Les formats en gros caractères, braille, MP3 (audio), texte électronique, et DAISY sont disponibles sur demande en [commandant en ligne](#) ou en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2025

Pour des renseignements sur les droits de reproduction : [droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca](mailto:droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca)

PDF

N° de cat. : Em8-104/2025F-PDF

ISBN : 978-0-660-79582-9

# 01 Introduction pour les employeurs

En vertu des programmes fédéraux d'équité en matière d'emploi, votre cueillette des données sur les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles doit s'appuyer sur leur auto-identification volontaire. Vous devez ensuite utiliser ces renseignements pour soutenir vos efforts d'équité en matière d'emploi, y compris ceux qui concernent votre déclaration obligatoire à Emploi et Développement social Canada (EDSC).

Par le passé, certains employeurs ont rapporté qu'il arrivait que des membres des groupes désignés refusent de s'auto-identifier.

Ce document fournit un modèle que vous pouvez utiliser pour vous aider à recueillir des données d'auto-identification auprès des salariées et salariés.

Ce modèle est facultatif. Vous pouvez choisir de ne pas l'utiliser ou d'en adapter certaines parties au contexte de votre organisation. Par exemple, vous pouvez inclure des questions supplémentaires relatives à l'équité en matière d'emploi dans le cadre d'une enquête plus détaillée. Si vous choisissez d'utiliser un autre instrument pour recueillir les données d'auto-identification des salariées et salariés, vous devez vous assurer que vous remplissez les conditions de base pour la cueillette de renseignements sur l'effectif aux fins d'équité en matière d'emploi. Si vous avez des questions sur ces exigences, veuillez nous contacter à l'adresse [ee-eme@servicecanada.gc.ca](mailto:ee-eme@servicecanada.gc.ca).

Une partie du vocabulaire utilisé dans le modèle est tirée de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (la Loi) et peut différer du vocabulaire que vous utilisez dans d'autres communications avec vos salariées et salariés. Certains termes et définitions ont été conservés afin que les employeurs puissent déclarer les données relatives aux salariées et salariés conformément à la Loi et au *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* (le Règlement) ou au Programme de contrats fédéraux. Dans la mesure du possible, nous avons inclus des notes de bas de page qui précisent le contexte, mais des employeurs pourraient souhaiter fournir des renseignements supplémentaires à leurs salariées et salariés. D'autres formulations ont été conservées afin que les employeurs puissent comprendre l'évolution de leur effectif dans le temps (le fait de poser des questions de la même manière facilite les comparaisons avec les statistiques nationales et les comparaisons d'une année à l'autre).

Des conseils supplémentaires à l'intention des employeurs figurent dans plusieurs notes encadrées tout au long du questionnaire, ainsi que dans une section à la fin de ce modèle contenant des instructions sur la manière de coder les réponses. Ces conseils sont destinés aux employeurs uniquement et doivent être retirés du questionnaire lors de sa mise en œuvre.

Vous souhaitez peut-être préciser davantage le contexte du questionnaire ou créer des occasions de répondre aux préoccupations des salariées et salariés concernant l'objectif du questionnaire et/ou ses questions. Par exemple, en organisant une séance de questions-réponses pour les salariées et salariés ou en adaptant l'introduction pour fournir davantage de renseignements propres à votre organisation. Nous mettons aussi à votre disposition le guide « Recueillir les données d'auto-identification des salariées et salariés » pour les employeurs qui souhaitent mener une campagne afin de recueillir des données d'auto-identification.

# 02 Exemple d'enquête sur l'effectif

## Introduction à l'enquête sur l'effectif

Dans le cadre de notre programme d'équité en matière d'emploi, nous recueillons des renseignements pour nous aider à mesurer avec précision la diversité de notre effectif.

Vous trouverez plus bas des informations plus détaillées concernant cette enquête et pourquoi nous partageons cette enquête avec vous.

### Qu'est-ce que cette enquête

Cette enquête nous aide à comprendre la représentation de quatre groupes désignés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ou du Programme de contrats fédéraux : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles.

### Pourquoi me demande-t-on de partager des renseignements sur mon identité et quels sont les avantages

Les renseignements que vous nous fournissez nous aideront à rendre ce milieu de travail plus inclusif et plus équitable pour tous. Ils nous aideront à identifier les obstacles à l'emploi et à planifier des actions visant à améliorer l'égalité en milieu de travail.

### Comment mes renseignements seront-ils protégés

Vos réponses seront confidentielles et entreposées en toute sécurité conformément à nos politiques de protection des données. Veuillez consulter l'[avis de confidentialité](#) pour connaître les autres mesures de protection de vos renseignements.

### Comment les renseignements que je communique seront-ils utilisés

Vos renseignements ne seront utilisés que dans le but d'assurer l'égalité en milieu de travail en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ou du Programme de contrats fédéraux. Les réponses à l'enquête ou les demandes pour des mesures d'adaptation n'auront pas d'incidence négative sur les possibilités de formation, d'avancement ou de maintien dans l'emploi. Ces données ne seront communiquées qu'à des fins autorisées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ou le Programme de contrats fédéraux, telles que la déclaration annuelle et, pour les employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la publication sur [Equi'Vision](#) (aucun renseignement personnel n'est publié sur Equi'Vision). Veuillez consulter l'[avis de confidentialité](#) pour connaître les autres utilisations de vos renseignements.

## Informations importantes

Il est **obligatoire** :

- d'indiquer votre nom et votre numéro de salariée ou salarié (section A);
- de renvoyer ce formulaire aux ressources humaines.

Les sections B à E sont **facultatives** mais recommandées.

Vous pouvez consulter et mettre à jour vos renseignements à tout moment. Ce questionnaire est disponible en braille, en gros caractères ou en format audio sur demande.

## Exemple de questionnaire de l'enquête sur l'effectif

### A. Renseignements sur la salariée ou le salarié (section obligatoire)

Nom : \_\_\_\_\_

Numéro de salariée ou salarié : \_\_\_\_\_

**Note aux employeurs :** Les salariées et salariés qui retournent le questionnaire doivent être identifiables, mais les moyens d'identification sont souples (par exemple, demander le nom et l'adresse électronique au lieu du numéro de salariée ou salarié). Les organisations peuvent également inclure des champs de renseignements supplémentaires sur les salariées et salariés (par exemple, l'intitulé du poste, la section/direction, la catégorie de salariée ou salarié).

### B. Données pour soutenir l'équité en matière d'emploi (section facultative)

Vous pouvez vous identifier comme appartenant à plus d'un groupe désigné. Les définitions de chaque groupe, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ou du Programme de contrats fédéraux, sont disponibles à la fin de ce document.

#### 1. Vous identifiez-vous comme une femme ?

**Note aux employeurs :** En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les organisations ne sont pas tenues de s'appuyer sur l'auto-identification pour dénombrer les femmes. Les employeurs peuvent utiliser les renseignements qui se trouvent dans les documents de paie ou du personnel. Si ces renseignements ne sont pas disponibles, les organisations peuvent demander aux salariées et salariés s'ils s'identifient comme une femme dans le cadre de leur enquête sur l'effectif.

**Vous identifiez-vous comme une femme ?**

- Oui
- Non
- Préfère ne pas se prononcer

## 2. Vous identifiez-vous comme Autochtone ?

Vous n'avez pas besoin d'un statut légal ou officiel pour vous identifier à ce terme en vertu de *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ou du Programme de contrats fédéraux.

### Vous identifiez-vous comme :

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Première Nation | <input type="checkbox"/> Autre groupe autochtone<br>(p. ex. peuples autochtones d'autres régions du monde) |
| <input type="checkbox"/> Inuk (Inuit)    | <input type="checkbox"/> Aucune de ces réponses  |
| <input type="checkbox"/> Métis           | <input type="checkbox"/> Préfère ne pas se prononcer   |

**Note à l'attention des employeurs :** Aux fins de l'équité en matière d'emploi, seuls les salariées et salariés qui s'identifient comme Première Nation, Inuk (Inuit) ou Métis doivent être considérés comme Autochtones. Les salariées et salariés qui s'identifient comme appartenant à d'autres groupes autochtones ne sont pas inclus dans la définition de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ou du Programme de contrats fédéraux, et ne doivent pas être inclus dans les statistiques sur les Autochtones.

## 3. Vous identifiez-vous comme une personne handicapée ?

Il n'est pas nécessaire de disposer d'un diagnostic médical officiel pour être s'identifier comme une personne handicapée.

### Souffrez-vous d'une déficience qui dure ou devrait durer 6 mois ou plus ?

Les déficiences peuvent être durables ou récurrentes et sont liées à des conditions physiques, mentales, sensorielles, psychiatriques ou affectant l'apprentissage qui limitent les activités quotidiennes.

- Oui, j'ai une déficience
- Non, je n'ai pas de déficience
- Préfère ne pas se prononcer

### Si vous avez répondu par l'affirmative, quels sont, le cas échéant, les éléments suivants qui s'appliquent à vous :

- Je considère que je suis désavantagé(e) sur le plan de l'emploi en raison de cette déficience
- Les employeurs / employeurs éventuels peuvent me considérer comme désavantagé(e) sur le plan de l'emploi en raison de cette déficience
- Je peux avoir besoin de mesures d'adaptation pour pouvoir travailler
- Je n'ai pas de déficience
- Préfère ne pas se prononcer

Vos réponses n'auront pas d'impact négatif sur votre formation, votre avancement ou votre maintien dans l'organisation. Nous sommes à votre disposition pour discuter de tout soutien supplémentaire dont vous pourriez avoir besoin.

**Note pour les employeurs :** Aux fins de l'équité en matière d'emploi, seuls les salariées et salariés qui répondent qu'ils ont une déficience à la première question et cochent une des trois premières options dans la section qui suit doivent être inclus dans les données sur les personnes handicapées. Par exemple, les salariées et salariés qui répondent « Oui, j'ai une déficience » **et** « Je n'ai pas de déficience » ou « Préfère ne pas se prononcer » **ne doivent pas** être inclus.

#### 4. Vous identifiez-vous comme faisant partie d'une minorité visible<sup>1</sup>?

Une personne peut s'identifier comme telle indépendamment de son lieu de naissance ou de sa citoyenneté.

**Vous identifiez-vous comme appartenant à l'un des groupes raciaux ou ethniques suivants ?**  
(cochez toutes les cases correspondantes)

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Arabe  | <input type="checkbox"/> Latino-Américain  |
| <input type="checkbox"/> Asiatique du Sud-Est (par exemple, Vietnamien, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais, etc.) | <input type="checkbox"/> Noir  |
| <input type="checkbox"/> Asiatique occidental (par exemple, Iranien, Afghan, etc.)                              | <input type="checkbox"/> Philippin   |
| <input type="checkbox"/> Blanc  | <input type="checkbox"/> Première Nation, Inuk (Inuit) ou Métis  |
| <input type="checkbox"/> Chinois  | <input type="checkbox"/> Sud-Asiatique (par exemple, Indien de l'Inde, Pakistanais, Sri-Lankais, etc.) |
| <input type="checkbox"/> Coréen   | <input type="checkbox"/> Autre groupe racial ou ethnique non blanc, veuillez préciser :                |
| <input type="checkbox"/> Japonais   | <input type="checkbox"/> Préfère ne pas se prononcer   |

**Note à l'attention des employeurs :** Aux fins de l'équité en matière d'emploi, les employeurs doivent inclure dans les données sur les personnes qui font partie des minorités visibles tous les salariées et salariés qui choisissent des réponses **autres que** « Première Nation, Inuk (Inuit) ou Métis », « Blanc » et « Préfère ne pas se prononcer ».

Si le système utilisé pour administrer le questionnaire ne permet pas un codage plus complexe, les employeurs peuvent exclure les options de réponse « Première Nation, Inuk (Inuit) ou Métis », « Blanc » et « Préfère ne pas se prononcer » de la question et compter tous les salariées et salariés qui cochent l'une des cases restantes comme personnes faisant partie d'une minorité visible.

<sup>1</sup> En vertu de la loi et du programme de contrats fédéraux, les membres des minorités visibles sont définis comme des « personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. »

### C. Renseignements supplémentaires concernant des mesures d'adaptation

Veillez nous indiquer comment nous pouvons vous aider à participer plus pleinement en milieu de travail dans l'espace ci-dessous. Si nous mettons en œuvre ces mesures d'adaptation, elles n'auront pas d'impact négatif sur votre formation, votre avancement et votre maintien dans notre organisation.

Nous proposons actuellement les mesures d'adaptations suivantes et sommes disposés à discuter de tout soutien supplémentaire dont vous pourriez avoir besoin :

[Liste des mesures d'adaptation disponibles]

### D. Commentaires des salariées et salariés

Si vous avez des commentaires ou une rétroaction à offrir sur l'égalité dans notre milieu de travail, veuillez les indiquer dans l'espace ci-dessous ou contacter notre représentant pour l'équité en matière d'emploi par téléphone [numéro] ou par courrier électronique [adresse].

Vos commentaires resteront confidentiels.

**Merci de votre participation !**

**À renvoyer à :** [coordonnées]

**Vous avez des questions?** Contactez [département] par téléphone [numéro] ou courriel [adresse courriel].

## Définitions des groupes désignés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ou du Programme de contrats fédéraux

**Autochtones** : Les Indiens, les Inuit et les Métis.

**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 :

- a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
- b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

**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.

### Avis de confidentialité

Les renseignements que vous fournissez dans ce questionnaire d'auto-identification sont recueillis en vertu des articles 18 et 42 de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#) (la Loi) afin de permettre à notre organisation de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi en milieu de travail, en recueillant des données sur l'effectif, en identifiant les obstacles à l'emploi et en corrigeant toute sous-représentation des membres des groupes désignés.

Bien que la participation à l'enquête d'auto-identification soit facultative, le refus de fournir des renseignements personnels entraînera une saisie incomplète ou inexacte des données relatives à notre effectif et limitera notre capacité à réaliser l'égalité dans notre milieu de travail.

Les renseignements que vous fournissez seront dépersonnalisés et déclarés avec les données des autres salariées et salariés au [Programme du travail](#) d'Emploi et Développement social Canada dans le but de satisfaire aux exigences du [Programme légiféré d'équité en matière d'emploi](#) (PLEME) ou du [Programme de contrats fédéraux](#) (PCF). En vertu de la Loi, des renseignements contenus dans les déclarations annuelles du PLEME seront communiqués avec la Commission canadienne des droits de la personne et rendus publics sur [Equi'Vision](#) (aucun renseignement personnel n'est publié sur Equi'Vision). Les renseignements du PLEME et du PCF peuvent également être utilisés ou communiqués avec d'autres entités établies par Emploi et Développement social Canada, à des fins d'analyse, de recherche ou d'évaluation de politiques.

Les renseignements personnels que vous soumettez sont gérés conformément à la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#), à la [Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social](#) et à la [Loi sur la protection des renseignements personnels](#). Vous avez le droit à la protection et à l'accès à vos renseignements personnels qui sont contenus dans le Fichier de renseignements personnels [EDSC PPU 739 - Équité en milieu de travail](#). Pour savoir comment accéder à ces renseignements, lisez à propos du [Fonctionnement des demandes d'accès à l'information et à des renseignements personnels](#) ou rendez vous dans [votre bureau de Service Canada](#).

Vous avez le droit de déposer une plainte auprès du [Commissariat à la protection de la vie privée du Canada](#) concernant le traitement de vos renseignements personnels par des institutions gouvernementales.

# 03 Conseils aux employeurs à propos du codage des réponses

## Codage pour :

### Vous identifiez-vous comme Autochtone

Une personne est considérée comme Autochtone si elle coche la case « Première Nation », « Inuk (Inuit) » ou « Métis ».

## Codage pour :

### Vous identifiez-vous comme une personne handicapée

Une personne est considérée comme une personne handicapée si elle répond par l'affirmative aux deux questions, comme indiqué ci-dessous :

#### 1. « Oui, j'ai une déficience »

Et

#### 2. Au moins une des réponses suivantes :

- « Je considère que je suis désavantagé(e) sur le plan de l'emploi en raison de cette déficience »
- « Les employeurs / employeurs éventuels peuvent me considérer comme désavantagé(e) sur le plan de l'emploi en raison de cette déficience »
- « Je peux avoir besoin de mesures d'adaptation pour pouvoir travailler »

## Exemples

**Est** une personne handicapée

Une salariée ou un salarié qui choisit à la fois « Oui, j'ai une déficience » **et** « Les employeurs / employeurs éventuels peuvent me considérer comme désavantagé(e) sur le plan de l'emploi en raison de cette déficience ».

**N'est pas** une personne handicapée

Une salariée ou un salarié qui choisit « Préfère ne pas se prononcer » à la première question **et** « Je peux avoir besoin de mesure d'adaptation pour pouvoir travailler » à la seconde

## Codage pour :

### Vous identifiez-vous comme faisant partie d'une minorité visible

Une personne est considérée comme faisant partie d'une minorité visible si elle choisit n'importe quelle option, à l'**exclusion de** :

- « Première Nation », « Inuk (Inuit) » ou « Métis »
- « Blanc »
- « Blanc » en combinaison avec « Arabe »
- « Blanc » en combinaison avec « Latino-Américain »
- « Blanc » en combinaison avec « Asiatique occidental »
- « Préfère ne pas se prononcer »

Ce codage reflète l'interprétation de Statistique Canada (Guide de référence sur les minorités visibles et le groupe de population, Recensement de la population, 2021).

#### Exemples

|  |  |
|--|--|
| <b>Fait partie</b> d'une minorité visible        | Une salariée ou un salarié qui s'identifie à la fois comme « Chinois » <b>et</b> « Blanc ».                    |
| <b>Fait partie</b> d'une minorité visible        | Une salariée ou un salarié qui s'identifie à la fois comme « Chinois » <b>et</b> « Arabe ».                    |
| <b>Ne fait pas partie</b> d'une minorité visible | Une salariée ou un salarié qui s'identifie à la fois comme « Asiatique occidental » <b>et</b> comme « Blanc ». |
| <b>Ne fait pas partie</b> d'une minorité visible | Une salariée ou un salarié qui s'identifie comme « Première Nation, Inuk (Inuit) ou Métis ».                   |