

Rapports économiques et sociaux, août 2024

Diffusé à 8 h 30, heure de l'Est dans *Le Quotidien*, le mercredi 28 août 2024

Au total, quatre nouveaux articles sont diffusés aujourd'hui dans la publication [Rapports économiques et sociaux](#).

Davantage de Canadiens en emploi ayant une incapacité avaient des besoins comblés en matière de mesures d'adaptation en milieu de travail en 2022 par rapport à 2017

Les lieux de travail se sont adaptés à la pandémie de COVID-19 en passant au travail à domicile et en intégrant de nouvelles technologies numériques. L'article « [Changements relatifs aux mesures d'adaptation en milieu de travail pour les Canadiens en emploi ayant une incapacité, 2017 à 2022](#) » a permis d'examiner l'incidence que ces changements ont eue sur les conditions de travail des Canadiens ayant une incapacité. L'étude a montré qu'en 2022, parmi les personnes qui avaient besoin de mesures d'adaptation en milieu de travail, environ 35 % avaient des besoins non comblés, comparativement à 40 % en 2017. Par exemple, en 2022, environ 8 personnes en emploi ayant une incapacité sur 10 ayant besoin de travailler à domicile ont pu le faire, comparativement à 7 sur 10 en 2017.

Parmi les personnes en emploi ayant une incapacité et ayant besoin de mesures d'adaptation en milieu de travail, le pourcentage de femmes ayant des besoins insatisfaits a diminué pour passer de 42 % en 2017 à 35 % en 2022. Cette proportion se compare à celle observée chez les hommes, où environ 36 % d'entre eux avaient des besoins insatisfaits en 2022, ce qui constitue une valeur semblable à celle affichée en 2017.

Bien que le travail à domicile soit une mesure d'adaptation importante, il pourrait ne pas suffire à réaliser et à soutenir l'équité en matière d'emploi parmi les personnes ayant une incapacité, car bon nombre d'entre elles occupent des emplois où leur présence physique est nécessaire en milieu de travail.

Les entreprises appartenant à des femmes sont moins susceptibles d'adopter des technologies émergentes que celles appartenant à des hommes

Les entreprises appartenant à des femmes (12,3 %) étaient moins susceptibles d'adopter des technologies émergentes comme l'intelligence artificielle comparativement à celles appartenant à des hommes (16,5 %) en 2017 et en 2019. À l'aide d'une méthodologie novatrice de couplage des données, l'étude intitulée « [Adoption de technologies par les entreprises appartenant à des femmes au Canada](#) » a montré qu'environ 31 % de cet écart dans l'utilisation des technologies émergentes était lié aux caractéristiques différentes entre les entreprises appartenant à des femmes et celles appartenant à des hommes. Des facteurs comme la proportion d'employées, l'âge moyen des employés, l'âge de l'entreprise et la rentabilité jouent un rôle important. Il est intéressant de noter qu'aucune différence significative n'a été constatée dans l'utilisation de technologies de pointe comme les technologies de manutention du matériel; de chaîne d'approvisionnement ou de logistique; et les technologies de conception ou de contrôle de l'information.

L'adoption de technologies est essentielle pour améliorer la croissance, la productivité et la compétitivité des entreprises. L'adoption plus lente de technologies était liée à une faible croissance globale de la productivité dans les années 2000. C'est la raison pour laquelle il est essentiel de comprendre les différences dans l'utilisation de technologies parmi tous les types d'entreprises.

La plupart des titulaires d'une maîtrise avaient un emploi étroitement lié à leur domaine en 2021

Bien que les revenus des titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires soient bien documentés, on en sait moins à propos des emplois occupés par ces derniers. L'article intitulé : « [Emplois les plus courants des jeunes titulaires d'une maîtrise selon le domaine d'études détaillé](#) » a révélé que, en 2021, une très forte proportion des diplômés de maîtrise âgés de 25 à 34 ans dans certains domaines d'études était concentrée dans un emploi précis. En tête de liste parmi les femmes titulaires d'une maîtrise figurent les orthophonistes et diplômées en orthophonie



(96,3 % travaillaient comme audiologistes et orthophonistes), les audiologistes et diplômées en audiologie (95,2 % travaillaient comme audiologistes et orthophonistes) et les physiothérapeutes et diplômées en physiothérapie (94,0 % travaillaient comme physiothérapeutes). Chez les hommes titulaires d'une maîtrise, les programmes d'études les plus étroitement associés à un emploi particulier comprenaient la physiothérapie et les physiothérapeutes (95,8 % travaillaient comme physiothérapeutes), le génie des structures (87,3 % travaillaient comme ingénieurs civils) et l'ergothérapie et les ergothérapeutes (83,9 %).

Cependant, en général, les diplômés de la plupart des programmes de maîtrise étaient dispersés dans une grande variété d'emplois. Cela dit, dans de nombreux cas, l'emploi occupé était lié au programme d'étude dans une certaine mesure. Par exemple, parmi les emplois les plus courants occupés par les hommes diplômés de programmes de maîtrise en administration et gestion commerciale (programmes généraux) figuraient ceux de professionnels des services-conseils en gestion aux entreprises (9,0 %), d'analystes financiers et en placements (4,5 %), de directeurs des ventes corporatives (3,6 %) et de spécialistes en informatique (3,6 %). De même, les femmes diplômées de programmes de maîtrise en administration et gestion commerciale (programmes généraux) occupaient également diverses professions connexes : professionnelles des services-conseils en gestion aux entreprises (9,3 %), professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques (5,6 %), vérificatrices et comptables (4,6 %) et directrices de banque, du crédit et d'autres services de placements (4,2 %).

Ces résultats peuvent éclairer les étudiants, les parents, les conseillers en orientation et les analystes de politiques sur le type d'emploi que les diplômés sont susceptibles d'occuper au cours de leur carrière, selon le domaine d'études qu'ils choisissent. Ils soulignent également l'importance pour la plupart des diplômés d'acquérir des compétences variées qui pourraient être utilisées tout au long de leur carrière.

Différences dans les niveaux de confiance à l'égard des institutions publiques

Au Canada, les niveaux de confiance à l'égard des institutions publiques comme la police peuvent varier selon les générations et les groupes racisés. L'article « [Différences dans la confiance à l'égard des institutions publiques entre les générations de Canadiens](#) » fournit des renseignements sur les différences générationnelles dans la confiance à l'égard de la police, du système de justice et des tribunaux, du Parlement fédéral et des médias canadiens. Informez-vous davantage sur le sujet dans le communiqué du *Quotidien* intitulé « [La confiance à l'égard des institutions varie entre les générations](#) ».

Saviez-vous que nous avons une application mobile?

Téléchargez notre application mobile et accédez rapidement aux données du bout des doigts! L'application [StatsCAN](#) est offerte gratuitement dans l'[App Store](#) et sur [Google Play](#).

Il est maintenant possible de consulter le numéro d'août 2024 de *Rapports économiques et sociaux*, vol. 4, no 08 (36280001), qui comprend les articles intitulés « [Emplois les plus courants des jeunes titulaires d'une maîtrise selon le domaine d'études détaillé](#) », « [Différences dans la confiance à l'égard des institutions publiques entre les générations de Canadiens](#) », « [Adoption de technologies par les entreprises appartenant à des femmes au Canada](#) » et « [Changements relatifs aux mesures d'adaptation en milieu de travail pour les Canadiens en emploi ayant une incapacité, 2017 à 2022](#) ».

Pour obtenir plus de renseignements ou pour en savoir davantage sur les concepts, les méthodes et la qualité des données, communiquez avec nous au 514-283-8300 ou composez sans frais le 1-800-263-1136 (infostats@statcan.gc.ca), ou communiquez avec les Relations avec les médias (statcan.mediahotline-ligneinfomedias.statcan@statcan.gc.ca).