



Hiver 1993 (Vol. 5, N° 4) numéro d'article 6

Définition et mesure de l'équité en matière d'emploi

Brenda Cardillo

Dans son rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi, publié en 1984, le juge Rosalie Abella a parlé d'équité en matière d'emploi pour la première fois au Canada. Ce document a été la pierre angulaire des lois et programmes fédéraux d'équité en matière d'emploi adoptés depuis le milieu des années 80. Le juge Abella disait : «L'égalité en matière d'emploi signifie que nul ne doit se voir refuser un débouché pour des raisons qui n'ont rien à voir avec sa compétence. Elle signifie le libre accès sans barrières arbitraires» [▼ 1](#).

Le but de cet article est d'expliquer le rôle de Statistique Canada dans la production de données repères pour les programmes d'équité en matière d'emploi. Pour situer ce rôle dans son contexte, la première partie de l'article donne un aperçu de l'équité en matière d'emploi dans les institutions qui relèvent de l'administration fédérale : la loi et les programmes; les fonctions et responsabilités des principaux intervenants, de même que les liens entre eux; enfin, les besoins en statistiques. La seconde partie présente une série de questions et de réponses sur les sources de données, sur l'interprétation des définitions et des concepts et sur les méthodes utilisées par Statistique Canada pour produire les données nécessaires au fonctionnement des programmes fédéraux d'équité en matière d'emploi.

Équité en matière d'emploi : un aperçu

Loi sur l'équité en matière d'emploi

La Loi sur l'équité en matière d'emploi, promulguée le 13 août 1986, a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail, c'est-à-dire de faire en sorte que personne ne puisse se voir refuser un emploi, des avantages ou une promotion pour des raisons qui ne sont pas liées à la compétence. Plus précisément, la

loi vise à redresser les torts que subissent les quatre groupes désignés : les femmes, les personnes appartenant à une minorité visible, les autochtones, et les personnes souffrant d'une incapacité.

La loi s'articule autour de trois grands principes. Premièrement, une personne ne doit pas se voir refuser un emploi ou des avantages pour des raisons qui n'ont rien à voir avec sa compétence. Deuxièmement, des mesures spéciales sont nécessaires pour améliorer la situation vis-à-vis de l'emploi des personnes appartenant aux groupes désignés. Troisièmement, les employeurs doivent reconnaître l'existence de différences légitimes entre les groupes et prendre des mesures raisonnables pour accommoder ces différences.

Programmes fédéraux d'équité en matière d'emploi et leurs responsabilités

Le gouvernement fédéral a mis en place trois programmes d'équité en matière d'emploi : le Programme d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale, le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEE) et le Programme de contrats fédéraux (PCF).

Programme d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale

Ce programme existait avant l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il a été créé en 1985, au moment du Sondage auprès des employés de la fonction publique, une enquête à participation facultative menée par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) auprès de l'ensemble des fonctionnaires fédéraux couverts par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Depuis lors, la Commission de la fonction publique (CFP) assure la mise à jour des renseignements sur les fonctionnaires en se fondant sur les dossiers administratifs des ministères et sur des demandes individuelles des employés. La CFP met aussi à la disposition du SCT des services analytiques et des données à partir d'estimations de disponibilité des membres appartenant aux groupes désignés et en établissant des quotas de recrutement, de promotion et de départ pour ces groupes. Le SCT produit un rapport annuel qui contient des renseignements sur l'effectif de chacun des groupes désignés et sur leur évolution.

En décembre 1992, la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (C-26) conférait au SCT la responsabilité explicite de désigner les groupes d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale et établissait le fondement juridique des activités visant à atteindre une main-d'œuvre représentative. Le Président du SCT est désormais appelé à faire rapport au Parlement, annuellement, sur le nombre d'employés et sur la proportion des groupes désignés parmi ceux-ci et ce, a) pour chaque organisme de la fonction publique, b) pour chaque groupe de professions de la fonction publique, c) selon l'échelle des salaires et d) en fonction des recrutements, des promotions et des départs. Ces renseignements sont compilés grâce à la collaboration entre le SCT et la CFP. Le Conseil du Trésor était l'employeur d'une main-d'œuvre totalisant 235 340 employés en date de décembre 1992.

Programme légiféré d'équité en matière d'emploi

Le PLÉE a été établi en 1986 à Ressources humaines et Travail Canada (RHTC - anciennement Emploi et Immigration Canada), qui a été chargé d'administrer, de mettre en œuvre la Loi et d'en surveiller l'application. Le PLEE s'applique aux sociétés d'État et aux entreprises de plus de 100 employés des secteurs sous réglementation fédérale comme les banques, les communications et les transports. Dans le cadre de ce programme, les employeurs doivent établir un plan d'équité en matière d'emploi, avec des objectifs et un échéancier; identifier et supprimer les obstacles à l'emploi; adopter des politiques positives et prendre des moyens d'adaptation pour tenir compte des différences entre les employés, qu'elles soient physiques, culturelles ou autres.

Depuis 1988, les employeurs ont soumis à RHTC des rapports annuels contenant des renseignements sur les employés appartenant aux groupes désignés : nombre de personnes recrutées, promotions, départs, professions et niveaux de traitements. En 1991, 353 employeurs ayant au total un personnel de 617 000 travailleurs étaient assujettis à la Loi ([EIC](#), 1992).

Programme de contrats fédéraux

En plus du PLEE, Ressources humaines et Travail Canada est responsable de la gestion du Programme de contrats fédéraux (PCF), également créé en 1986. En vertu de ce programme non législatif, les fournisseurs de biens et de services de l'administration fédérale qui ont au moins 100 employés et qui désirent soumissionner pour des contrats de 200 000 \$ ou plus doivent signer une attestation dans laquelle ils s'engagent à réaliser l'équité en matière d'emploi. Quoiqu'en vertu du PCF, les employeurs ne soient pas tenus de produire un rapport annuel, des agents de vérification leur demandent de fournir des documents périodiquement. Les agents se rendent également chez les employeurs pour évaluer les mesures prises par ces derniers pour satisfaire à 11 exigences de planification et de mise en œuvre définies dans le PCF. Au 31 décembre 1991, un total de 1 348 entreprises employant 1,1 million de travailleurs avaient signé une attestation d'engagement au PCF ([EIC](#), 1992).

Commission canadienne des droits de la personne

La commission (CCDP) joue également un rôle important dans les programmes fédéraux d'équité en matière d'emploi. Elle reçoit tous les rapports soumis à RHTC dans le cadre du PLEE et elle a l'autorité d'effectuer un examen conjoint ou tenir une enquête officielle lorsqu'elle croit avoir des motifs raisonnables de penser que cet employeur pratique la discrimination systémique. La CCDP examine aussi - en vertu de la Loi sur les droits de la personne - les plaintes individuelles et collectives qu'elle reçoit au sujet des rapports déposés par les employeurs en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les rapports annuels de ministères fédéraux peuvent aussi faire l'objet d'un examen conjoint ou donner lieu à une enquête à la suite d'une plainte. Environ les deux tiers des emplois assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et les trois quarts des emplois de la fonction publique fédérale font actuellement ou ont déjà fait l'objet d'un examen conjoint ou d'une enquête à la suite d'une plainte.

Rôle de Statistique Canada

Pour déterminer si leur main-d'œuvre est représentative des quatre groupes désignés, les employeurs ont besoin de données repères sur le bassin de travailleurs potentiels. Cette information sur la main-d'œuvre externe, dite «données sur la disponibilité», est produite par Statistique Canada. Elles constituent la matière première à partir de laquelle sont établies les «estimations sur la disponibilité» pour chaque employeur. Avec ces données les employeurs peuvent comparer la répartition de leurs employés à ces statistiques externes afin de savoir s'ils ont atteint l'équité en matière d'emploi et ensuite établir des objectifs et des échéances raisonnables.

Pour donner suite à des recommandations formulées dans plusieurs rapports ([Abella](#), 1984; [Chambre des Communes](#), 1984 et 1981) et pour se conformer à la Loi sur l'équité en matière d'emploi adoptée en 1986, Statistique Canada a fait le nécessaire pour assurer la collecte de données sur les quatre groupes désignés. Une fois précisé le genre de données requises, Statistique Canada a mis sur pied son Programme de données sur l'équité en matière d'emploi (PDEE). C'est dans le cadre de ce programme que s'effectue ou qu'est coordonnée la production de tous les rapports et de toutes les données qualitatives et quantitatives qui ont trait à l'équité en matière d'emploi, y compris diverses fonctions de consultation.

Le PDEE est basé sur un consensus au sujet de l'interprétation et l'application des concepts, définitions, normes et méthodes employées ainsi que sur le contenu des questions utilisées pour recueillir les données entre les quatre ministères et organismes fédéraux responsables des politiques et programmes d'équité en matière d'emploi. Pour faciliter l'échange d'information entre ces intervenants et Statistique Canada et pour assurer la cohérence de la démarche, on a créé le Groupe de travail interministériel sur l'équité en matière d'emploi (GTIEE) ainsi qu'un comité directeur interministériel.

Sources de données, concepts et questions utilisés par Statistique Canada

Le juge Abella a recommandé que «les classifications de données établies pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi correspondent, dans la mesure du possible, aux classifications de Statistique Canada»². Toutefois, la conception ou la modification de questions d'enquête pour répondre à des besoins précis en données sur l'équité en matière d'emploi posent de nombreuses difficultés. Non seulement la notion d'équité en matière d'emploi est-elle nouvelle, mais bon nombre des variables étudiées sont complexes, peuvent poser des problèmes épineux et soulever de vives controverses (par exemple, les variables «race», «couleur» et «limitation au travail» - pour les personnes souffrant d'une

incapacité). En outre, la plupart des données sur les groupes désignés et sur les différents concepts d'équité en matière d'emploi doivent être tirées de renseignements recueillis à d'autres fins. Ainsi, pour répondre aux besoins en données sur l'équité en matière d'emploi, Statistique Canada a parfois dû modifier ses systèmes de classification normalisés, ses périodes de référence pour la population active et sa terminologie. Ces ajustements, de même que les hypothèses et la documentation sur lesquelles ces derniers reposent, doivent pouvoir résister à l'analyse des employeurs, des groupes de revendication, des ministères fédéraux, et, finalement, des tribunaux.

Les questions et réponses présentées dans les pages qui suivent montrent comment Statistique Canada a exploité diverses sources de renseignements pour produire les données sur la disponibilité à l'appui des programmes d'équité en matière d'emploi.

En quoi consistent les données sur la «disponibilité»

Les données sur la «disponibilité» décrivent la composition de main-d'œuvre externe. Ces statistiques sont définies comme des «données sur le nombre ou le pourcentage de membres de groupes désignés possédant les compétences requises dans le marché du travail pertinent, pour des professions déterminées ou des groupes particuliers de professions»³.

Les plus récentes données sur la disponibilité ([EIC](#), 1989) donnent, pour 1986, les nombres et les pourcentages des travailleurs appartenant aux groupes désignés selon le type de compétence, la situation vis-à-vis de l'activité, la profession et la région (ensemble du Canada, province/territoire, certaines régions métropolitaines de recensement)⁴. Des données mises à jour et fondées sur les sources de données de 1991 seront diffusées en 1994 (voir [Données de 1991](#)).

Comment la population active est-elle définie pour les besoins de l'équité en matière d'emploi?

Pour la plupart des données sur la population active produites par Statistique Canada, la période de référence est la semaine qui précède le dénombrement. Pour la production de données sur l'équité en matière d'emploi, cette période de référence est trop courte pour déterminer l'offre de travailleurs appartenant à des groupes désignés dans différentes professions parce que ces personnes, c'est-à-dire les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les personnes souffrant d'une incapacité, entrent dans la population active et en sortent plus souvent que la majorité des autres individus. En outre, lorsqu'ils sortent de la population active, les travailleurs des groupes désignés ont généralement plus de mal que les autres à y rentrer. Une période de référence d'une semaine ne permet pas de tenir compte de personnes qui ont les compétences requises et sont disponibles pour travailler, mais ont cessé d'être actives sur le marché du travail par découragement ou pour d'autres raisons.

On a donc décidé, pour la production de données sur l'équité en matière d'emploi, d'allonger la période de référence et d'établir les totalisations pour une population active «élargie». La population active élargie comprend les personnes occupées, les chômeurs et les personnes qui étaient inactives (ne faisaient pas partie de la population active) au moment du dénombrement, mais avaient travaillé au cours des 17 mois précédant le dénombrement (dans le cas des femmes, personnes appartenant à une minorité visible et des autochtones) ou des cinq années et demie précédant le dénombrement (dans le cas des personnes souffrant d'une incapacité)⁵. La période de référence plus longue pour ce dernier groupe tient au fait que ces personnes connaissent des périodes d'inactivité plus longues que celles n'ayant aucune capacité.

Comment les données sur la disponibilité selon la profession sont-elles établies?

Les données du Recensement de 1986 sur la profession ont été établies d'après la Classification type des professions (CTP) de 1980. Pour la production de données sur l'équité en matière d'emploi, RHTC a regroupé les quelque 500 groupes de base de la CTP en 12 catégories (plus une catégorie résiduelle) pour que la classification employée reflète mieux la structure des professions dans l'entreprise et pour qu'il soit possible de mesurer dans le temps la représentation des travailleurs des groupes désignés à l'intérieur de ces catégories ainsi que la mobilité professionnelle de ces derniers. Ces catégories sont les suivantes :

1. Cadres supérieurs
2. Cadres intermédiaires et autres gestionnaires
3. Professionnels
4. Semi-professionnels et techniciens
5. Superviseurs
6. Contremaîtres
7. Employés de bureau
8. Vendeurs
9. Travailleurs des services
10. Ouvriers qualifiés
11. Travailleurs manuels spécialisés
12. Autres travailleurs manuels
13. Non précisé

Depuis 1986, RHTC, en collaboration avec Statistique Canada, a mis au point la Classification nationale des professions (CNP), pour remplacer la CTP de 1980. Les groupes de base de la CNP reflètent les changements survenus sur le marché du travail depuis une vingtaine d'années. Les deux principaux critères de la CNP sont le niveau de compétence (genre et durée d'études et de formation exigés pour entrer dans une profession) et le genre de compétence requise (la nature du travail). La CNP permet de produire des données selon le niveau de compétence, le genre de compétence ou une combinaison des deux. La souplesse de cette classification permet aux utilisateurs de réorganiser les données selon leurs besoins.

Les résultats du Recensement de 1991 ont été codés selon les deux classifications, la CTP de 1980 et la CNP. Il est donc possible d'établir des données en utilisant l'une ou l'autre. Pour les prochains recensements de la population, on prévoit coder les résultats à partir de la CNP uniquement.

Pourquoi les données sur la disponibilité sont-elles produites selon différents niveaux géographiques?

Le Règlement sur l'équité en matière d'emploi précise que les employeurs doivent produire des rapports sur l'équité en matière d'emploi par niveau géographique suivant le nombre d'employés dans chacun de ces niveaux : ensemble du Canada; province ou territoire; et huit RMR (Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Regina, Calgary, Edmonton et Vancouver). Ainsi, les données de Statistique Canada sur la disponibilité par niveau géographique visent à assurer que les employeurs soient jugés de manière équitable et réaliste en fonction de l'effectif des travailleurs dans les régions où sont situés leurs établissements (voir [tableau](#)). Par exemple, en 1986, les autochtones représentaient environ 45 % de la main-d'œuvre externe dans les Territoires du Nord-Ouest, mais moins de 2 % à Terre-Neuve. De même, les statistiques sur le pourcentage de travailleurs appartenant à une minorité visible variaient beaucoup selon la RMR : les minorités visibles représentaient plus de 16 % de la main-d'œuvre externe à Toronto et à Vancouver, comparativement à 4,5 % à Halifax.



Tableau Représentation des groupes désignés par région

Source : Recensement du Canada 1986

Nota : Les totaux peuvent ne pas correspondre exactement à la somme des composantes à cause de l'arrondissement et de la suppression.

Comment les données sur la disponibilité sont-elles utilisées?

La main-d'œuvre d'un employeur est représentative lorsque le pourcentage de femmes, de personnes appartenant à une minorité visible, d'autochtones et de personnes souffrant d'une incapacité dans chacune des professions représentées dans l'entreprise est à peu près égal aux pourcentages correspondants de la main-d'œuvre externe. Lorsque la main-d'œuvre d'un employeur n'est pas représentative, il faut faire une évaluation de la situation et prendre des mesures correctives. Les données sur la disponibilité peuvent aider les employeurs à établir des objectifs et des échéances de sorte que leur personnel soit plus représentatif, en fournissant la matière première leur permettant d'estimer leur disponibilité (selon la répartition professionnelle et géographique de son personnel).

Quelles sont les enquêtes utilisées par Statistique Canada pour

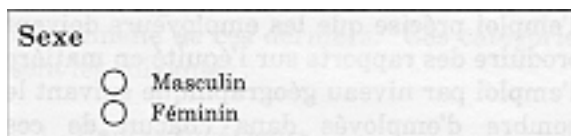
produire les données sur la disponibilité?

Étant donné le niveau de détail des catégories professionnelles et géographiques exigé par le Règlement sur l'équité en matière d'emploi, seulement deux enquêtes ont un échantillon assez vaste pour permettre le calcul d'estimations fiables sur la disponibilité : le recensement de la population et l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) [▼6](#). Le recensement, qui a lieu tous les cinq ans, est la source des données sur les femmes, les minorités visibles et les autochtones. L'ESLA est une enquête postcensitaire, effectuée pour la première fois après le Recensement de 1986 et reprise après le Recensement de 1991.

Femmes

Pour les besoins des programmes d'équité en matière d'emploi, quel est le groupe qui se mesure le plus facilement?

Naturellement, l'identification et le dénombrement des femmes ne présentent pas de problème. Dans les recensements de 1986 et de 1991, les données sur les femmes ont été obtenues au moyen de la question suivante :



Sexe

Masculin

Féminin

D'après les résultats du Recensement de 1986, les femmes représentent 44 % des personnes de 15 ans et plus qui avaient occupé un emploi en 1985 ou dans les cinq premiers mois de 1986 ([EIC](#), 1988).

Minorités visibles

Comment définit-on les minorités visibles aux fins des programmes d'équité en matière d'emploi?

Selon le Règlement sur l'équité en matière d'emploi, les personnes appartenant à une minorité visible sont celles (autres que les autochtones) «qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche et qui se reconnaissent comme telles auprès de leur employeur ou acceptent que celui-ci les reconnaisse ainsi». Le terme «minorités visibles» englobe dix groupes : les Noirs, les Indo-Pakistanaïens, les Chinois, les Coréens, les Japonais, les personnes venant du Sud-Est asiatique, les Philippins, les autres personnes venant des Îles du Pacifique, les habitants de l'Asie occidentale et les Arabes, et les Latino-Américains.

Ces 10 groupes comprennent environ 50 groupes ethniques ([Coulter et Furrrie, 1989](#)).

Comment les minorités visibles ont-elles été identifiées lors du Recensement de 1986?

La version finale du questionnaire du recensement de 1986 a été adoptée en 1985, donc plus d'un an avant la promulgation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Comme le questionnaire ne contenait pas de questions permettant d'identifier directement les personnes appartenant aux minorités visibles, il a fallu calculer les chiffres de façon indirecte. La question sur l'origine ethnique a été la principale source pour estimer le nombre de personnes appartenant à une minorité visible. Des données supplémentaires ont été tirées des questions sur le lieu de naissance et sur la langue maternelle ([Coulter et Furrrie, 1989](#)). Néanmoins la question sur l'origine ethnique a permis à elle seule d'identifier 90 % des personnes appartenant aux minorités visibles. Cette question se lisait comme suit :

À quel(s) groupe(s) ethnique(s) ou culturel(s) appartenez-vous ou vos ancêtres appartenaient-ils?

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

- Français
- Anglais
- Irlandais
- Écossais
- Allemand
- Italien
- Ukrainien
- Hollandais (Néerlandais)
- Chinois
- Juif
- Polonais
- Noir
- Inuit
- Indien de l'Amérique du Nord
- Métis

Autre(s) groupe(s) ethnique(s) ou culturel(s). Par exemple, Portugais, Grec, Indien (Inde), Pakistanais, Philippin, Japonais, Vietnamien (précisez ci-dessous).

Autre (précisez)

Autre (précisez)

Autre (précisez)

Le Guide du recensement contenait par ailleurs les précisions suivantes :

Le groupe ethnique ou culturel se rapporte à l'origine des ancêtres, aux «racines» de la population et ne doit pas être confondu avec la citoyenneté ou la nationalité. Les Canadiens appartiennent à de nombreux groupes ethniques et culturels, comme les Inuits, les Indiens de l'Amérique du Nord, les Métis, les Irlandais, les Écossais, les Ukrainiens, les Chinois, les Japonais, les Indiens (du sous-continent indien), les Hollandais, les Anglais, les Français, etc.

Notez bien que dans le cas où la langue vous sert à déterminer votre appartenance à un groupe ethnique, vous devez déclarer le groupe ethnique précis auquel vous appartenez, par exemple, Haïtien au lieu de Français, Autrichien au lieu d'Allemand.

La question sur l'origine ethnique fournira les renseignements dont les nombreuses associations ethniques et culturelles du Canada se servent pour étudier la taille, la localisation géographique, et autres caractéristiques de leur population respective».

Qu'en est-il pour les recensés ayant indiqué plus d'une origine ethnique?

Une onzième catégorie a été créée pour les personnes ayant indiqué plus d'une origine correspondant à une minorité visible. Les réponses de ces personnes ont été classées dans cette onzième catégorie pour éviter de donner préférence à un groupe et les doubles comptes. Par exemple, les personnes ayant déclaré être d'origine chinoise et indo-pakistanaise ont été classées dans la catégorie «origines multiples».

Les personnes ayant déclaré deux origines dont une seule les plaçait dans une minorité visible ont été comptées dans l'effectif de la minorité visible déclarée. Par exemple, une personne qui aurait indiqué être d'origines philippine et britannique aurait été classée dans la catégorie des Philippins. Un très petit nombre de personnes (12 485) ayant indiqué une origine les plaçant dans une minorité visible en même temps qu'une origine autochtone ont été comptées dans les deux groupes désignés. Cette décision a été prise par RHTC pour éviter de compter ces personnes dans un groupe désigné plutôt que dans un autre.

Quel pourcentage de la population les minorités visibles représentaient-elles en 1986?

Pour les besoins des programmes d'équité en matière d'emploi, les données du Recensement de 1986 ont permis d'établir que les minorités visibles représentaient 6,3% de la population de 15 ans et plus ayant détenu un emploi en 1985 ou dans les cinq premiers mois de 1986 ([EIC](#), 1988).

A-t-on apporté au questionnaire du Recensement de 1991 des modifications pouvant influencer sur les comptes des minorités

visibles?

Pour inciter les personnes appartenant à une minorité visible à indiquer leur origine, on a accompagné d'un «nota» la question sur l'origine ethnique et on a fourni, dans les instructions, des explications plus complètes sur l'objet de la question et sur le degré de précision recherché. Les exemples ont également été modifiés et le nombre de lignes prévues pour l'inscription de réponses en toutes lettres a été réduit de trois à deux.

En plus de reproduire le nota, le Guide du recensement contenait les renseignements supplémentaires suivants :

«Cette question fournit des renseignements dont les associations ethniques ou culturelles se servent pour étudier la taille, la répartition géographique, les caractéristiques et d'autres aspects de leur population respective.

L'origine ethnique ou culturelle se rapporte à l'origine des ancêtres, aux «racines» ethniques de la population, et ne doit pas être confondue avec la citoyenneté ou la nationalité. Les Canadiens appartiennent à de nombreux groupes ethniques ou culturels, comme les Inuit, les Indiens de l'Amérique du Nord, les Métis, les Irlandais, les Écossais, les Français, les Ukrainiens, les Chinois, les Japonais et les Indiens (de l'Inde).

À quel(s) groupe(s) ethnique(s) ou culturel(s) les ancêtres de cette personne appartenaient-ils?

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

Nota :

Bien que la plupart des habitants du Canada se considèrent comme Canadiens, on recueille des renseignements sur leurs origines ancestrales depuis le recensement de 1901 afin de retracer l'évolution de la composition de la population canadienne. Ces renseignements sont nécessaires pour garantir que chacun, quel que soit son milieu ethnique ou culturel, ait une chance égale de participer à part entière à la vie économique, sociale, culturelle et politique du pays. Cette question porte donc sur les origines ancestrales.

- Français
- Anglais
- Allemand
- Écossais
- Italien
- Irlandais
- Ukrainien
- Chinois
- Hollandais (Néerlandais)
- Juif
- Polonais
- Noir
- Indien de l'Amérique du Nord
- Métis
- Inuit/Esquimau
- Autre(s) groupe(s) ethnique(s) ou culturel(s)
Précisez

Exemples d'autres groupes ethniques ou culturels : Portugais, Grec, Indien de l'Inde, Pakistanais, Philippin, Vietnamien, Japonais, Libanais, Haïtien, etc.

À la question sur l'origine ethnique culturelle ancestrale, indiquez le groupe ethnique précis auquel les ancêtres appartenaient au lieu de la langue qu'ils parlaient. Par exemple, indiquez Haïtien au lieu de Français ou Autrichien au lieu d'Allemand.

Dans le cas des personnes ayant une origine sud-asiatique, n'indiquez pas Indien. Précisez s'il s'agit d'un Indien de l'Inde, d'un Indien de Fidji, d'un Indien de la Guyana, etc., ou indiquez un groupe ethnique comme Pendjabi, Tamoul ou Pakistanais».

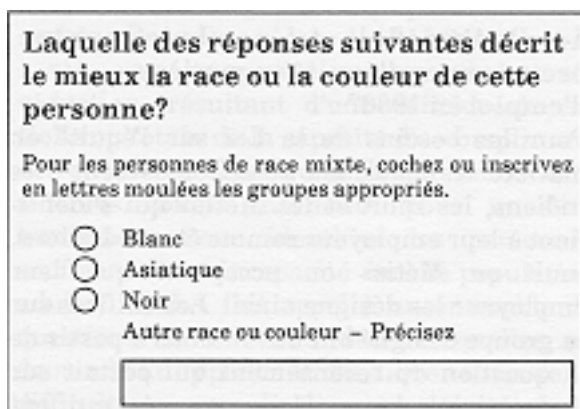
Dans le Recensement de 1991, comme dans celui de 1986, la question sur l'origine ethnique est «la» principale question permettant d'identifier les personnes appartenant à une minorité visible. Toutefois,

une stratégie globale couvrant l'interaction des quatre variables ethnoculturelles (origine ethnique, lieu de naissance, langue et religion) a été mise au point [7](#).

La population visée pour le Recensement de 1991 a été élargie de manière à inclure, pour la première fois, «les résidents non permanents» [8](#), soit, au total, 223 410 personnes de plus, dont 108 420 faisaient partie de la population active élargie. On estime que les personnes appartenant à une minorité visible peuvent constituer les trois quarts des résidents non permanents ([Michalowski](#), 1991). Or, l'inclusion des résidents non permanents aurait augmenté la population des minorités visibles de 81 000 personnes (ou de 9 %) entre 1986 et 1991.

A-t-on envisagé d'inclure dans le questionnaire du recensement une ou des questions pour identifier directement les personnes appartenant aux minorités visibles?

Certaines personnes soutiennent que la meilleure façon d'obtenir des renseignements sur la race ou la couleur aux fins de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi serait d'inclure une question sur la race. Au moment de préparer le Recensement de 1991, Statistique Canada a fait l'essai de la question suivante :



Laquelle des réponses suivantes décrit le mieux la race ou la couleur de cette personne?

Pour les personnes de race mixte, cochez ou inscrivez en lettres moulées les groupes appropriés.

Blanc

Asiatique

Noir

Autre race ou couleur - Précisez

Cette question n'était pas la seule à faire partie de l'essai : on a également posé une question sur l'origine ethnique (avec des questions complémentaires sur le pays d'origine et la langue). La question sur la race a reçu un très bon taux de réponse [9](#); elle a permis d'identifier une population des minorités visibles comparable à celle obtenue avec les données de 1986 sur la disponibilité ([Mohan](#), 1990). Toutefois, les quatre ministères responsables de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et des programmes sont venus à la conclusion que l'usage de la question portant sur la race ne comportait pas suffisamment d'avantages pour justifier le recours d'une méthode autre que celle utilisée au Recensement de 1986.

L'expression «minorité visible» a été utilisée dans le questionnaire de l'Enquête sur l'activité et ceux des enquêtes portant sur l'étude du surdénombrement. Ces enquêtes ont montré que le répondant moyen

comprend mal cette expression, même quand elle est accompagnée d'une définition et d'instructions. En outre, beaucoup de francophones et d'immigrants ont tendance à déclarer appartenir aux minorités visibles, même si, par leur race et leur couleur, ils n'en font pas partie ([White](#), 1989). Donc la question contenant l'expression «minorité visible» ne fait pas partie du Recensement de 1991.

Autochtones

Comment la population des autochtones a-t-elle été définie et dénombrée pour les programmes d'équité en matière d'emploi en 1986?

Pour les besoins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les autochtones sont «les Indiens, les Inuit et les Métis» qui s'identifient à leur employeur comme étant «Indiens, Inuit ou Métis» ou acceptent que leur employeur les désigne ainsi. Les chiffres sur ce groupe désigné ont été obtenus à partir de la question du recensement qui portait sur l'origine ethnique. Les recensés qui ont indiqué «Indien de l'Amérique du Nord, Métis ou Inuit» (réponse unique ou réponse multiple) ont été inclus dans la population autochtone. Comme nous l'avons déjà dit, les recensés ayant indiqué à la fois une origine autochtone et une autre origine dans la catégorie des minorités visibles ont été comptés dans l'un et l'autre groupe.

Pour les besoins des programmes d'équité en matière d'emploi, quelle était la proportion des autochtones dans l'ensemble de la population canadienne en 1986?

D'après les résultats du Recensement de 1986, les autochtones du Canada représentaient 2,1 % de la population de 15 ans et plus qui avaient travaillé en 1985 ou dans les cinq premiers mois de 1986 ([EIC](#), 1988).

Au moment du Recensement de 1986, le dénombrement n'a pas été permis ou a dû être interrompu dans certaines réserves et dans certains établissements indiens. Par conséquent, les données n'ont pas pu être recueillies pour ces régions et elles ne font pas partie des chiffres sur la disponibilité. On estime que près de 45 000 personnes vivant dans des réserves n'ont pas été dénombrées au Recensement de 1986.

A-t-on apporté des modifications au questionnaire du Recensement de 1991 pouvant influencer sur le dénombrement des autochtones?

Comme en 1986, le choix de réponses à la question sur l'origine ethnique comprenait les groupes autochtones en 1991. Le seul changement est l'ajout du terme «Esquimau» à la catégorie Inuit. Également, une question a été ajoutée permettant d'identifier les Indiens inscrits ou de déterminer à quelle bande indienne ils appartenaient. Cette question a été posée à tous les recensés, quelle que fût leur

réponse à la question sur l'origine ethnique. Voici le libellé :

Cette personne est-elle un(e) Indien(ne) inscrit(e) aux termes de la Loi sur les Indiens du Canada?

Non

Oui, Indien(ne) inscrit(e)
Précisez la bande indienne ou première nation (par exemple, Musqueam)

Par conséquent, le Recensement de 1991 permet de préciser la dimension «origines ancestrales» de la question sur l'origine ethnique en incluant les personnes qui avaient déclaré être des Indiens inscrits dans la population autochtone. Il reste encore à déterminer dans quelle mesure les réponses à ces deux questions ont une certaine influence l'une sur l'autre.

Au Recensement de 1991, on n'a pu effectuer un dénombrement complet dans 78 réserves et établissements où vivaient environ 38 000 autochtones. Il n'y a donc pas de données sur ces réserves et établissements pour l'année 1991. Toutefois, ce manque de données a peu d'effet au niveau des grandes régions (Canada, provinces/territoires, régions métropolitaines de recensement).

Personnes souffrant d'une incapacité

Comment les personnes souffrant d'une incapacité sont-elles définies aux fins des programmes d'équité en matière d'emploi?

Le Règlement sur l'équité en matière d'emploi précise qu'aux fins de l'application de la Loi, les personnes atteintes d'une incapacité sont les personnes qui :

- (i) souffrent d'une incapacité persistante d'ordre physique, mentale, psychiatrique ou sensorielle ou qui ont des difficultés d'apprentissage persistantes;
- (ii) se considèrent ou croient qu'un employeur ou employeur éventuel pourrait les considérer comme étant défavorisées sur le plan de l'emploi en raison de l'incapacité visée au sous-alinéa (i); et
- (iii) aux fins de l'article 6 de la Loi, s'identifient auprès de l'employeur comme une personne ayant une incapacité ou acceptent que celui-ci les reconnaissent ainsi.

Les données sur la disponibilité relatives aux personnes atteintes d'une incapacité sont fondées sur

l'ensemble des personnes formant la population active élargie (c'est-à-dire qui avaient travaillé au cours des cinq années et demie précédentes), vivant hors établissement, âgées de 15 à 64 ans et qui, ayant participé à l'Enquête postcensitaire sur la santé et les limitations d'activité (ESLA), ont déclaré être limitées dans leur travail par une incapacité. La définition de l'incapacité utilisée dans l'ESLA est celle qui a été adoptée par l'Organisation mondiale pour la santé : «Dans le contexte de l'expérience de la santé, une incapacité correspond à toute réduction (résultant d'une déficience) partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité d'une façon ou dans des limites considérées comme normales pour un être humain» [¶ 10](#). Pour identifier les personnes souffrant d'une incapacité dans la population adulte, l'ESLA fait appel à un ensemble de questions de sélection dans lesquelles on demande au répondant d'indiquer s'il a de la difficulté à accomplir diverses activités de la vie quotidienne comme marcher, monter des escaliers ou lire le journal. Pour être pris en compte, il faut en outre, au moment de l'enquête, que la limitation ait duré depuis au moins six mois (ou durera au moins six mois). Si l'utilisation d'une aide technique permet d'éliminer complètement la limitation, le répondant n'est pas considéré comme souffrant d'une incapacité.

Quelles questions de l'ESLA de 1986 ont été utilisées pour identifier les personnes souffrant d'une incapacité aux fins des programmes d'équité en matière d'emploi?

Bien qu'élaborée avant l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, l'ESLA de 1986 a été la source utilisée pour la collecte des données sur les personnes souffrant d'une incapacité. Ont été inclus dans la sous-population des personnes limitées dans leur travail en raison d'une incapacité, les enquêtés qui ont répondu par l'affirmative à une question de sélection ou plus touchant la capacité à accomplir des tâches journalières ainsi qu'à au moins une des questions suivantes :

À cause d'une affection ou un problème de santé chronique qui devrait durer 6 mois ou plus, êtes-vous limité(e) dans le genre ou la quantité d'activités que vous pouvez faire ... (demandé à tous les répondants)

à l'école ou au travail?

- Oui, limité(e)
 Non
 Sans objet

À cause d'une affection ou d'un problème chronique d'ordre émotif, psychologique, nerveux ou mental, êtes-vous limité(e) dans le genre ou la quantité d'activités que vous pouvez faire ... (demandé à tous les répondants)

à l'école ou au travail?

- Oui, limité(e)
 Non
 Sans objet

Êtes-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?

(demandé aux personnes occupées)

- Oui Non

Êtes-vous limité(e) dans le genre ou la quantité de travail que vous pourriez faire à un emploi ou à une entreprise à cause d'une affection ou d'un problème de santé?

(demandé aux personnes en chômage)

- Oui Non

Êtes-vous totalement incapable de travailler à un emploi ou à une entreprise à cause de votre affection ou de votre problème de santé?

(demandé aux personnes inactives)

- Oui Non

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

(demandé aux personnes inactives)

- Oui Non

Selon la définition utilisée pour les programmes d'équité en matière d'emploi, combien de personnes étaient atteintes d'une incapacité en 1986?

On estime que 5,4% des Canadiens âgés de 15 à 64 ans ayant travaillé à un moment quelconque entre 1981 et l'automne de 1986 étaient limités dans leur travail à cause d'une incapacité ([EIC](#), 1992).

A-t-on modifié des questions de l'ESLA entre 1986 et 1991?

Quatre des six questions posées dans l'ESLA de 1986 pour déterminer la population «limitée au travail» ont été reprises en 1991 [▼11](#). Des changements mineurs ont été apportés aux deux autres : afin de tenir compte de la durée passée (ou prévue) de l'incapacité et pour supprimer le mot «école».

À cause d'une affection ou d'un problème de santé chronique qui dure depuis plus de six mois ou qui pourrait durer six mois ou plus, êtes-vous limité(e) dans le genre ou la quantité d'activités que vous pouvez faire ...

(demandé à tous les répondants)

au travail?

- Oui, limité(e)
- Non
- Sans objet

À cause d'une affection ou d'un problème chronique d'ordre émotif, psychologique, nerveux ou mental qui pourrait durer six mois ou plus, êtes-vous limité(e) dans le genre ou la quantité d'activités que vous pouvez faire ...

(demandé à tous les répondants)

au travail?

- Oui, limité(e)
- Non
- Sans objet

Avec cette reformulation, les questions s'harmonisent mieux au texte du Règlement sur l'équité en matière d'emploi.

Le questionnaire de l'ESLA de 1991 comportait aussi de nouvelles questions sur les perceptions de l'employeur.

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?

(demandé aux personnes occupées)

- Oui
 Non
 Ne sait pas

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

(demandé aux personnes en chômage)

- Oui
 Non

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

(demandé aux personnes inactives)

- Oui
 Non

À qui peut-on s'adresser pour obtenir des renseignements supplémentaires?

On peut obtenir des données et des renseignements supplémentaires sur la Loi, les politiques et les programmes fédéraux ayant trait à l'équité en matière d'emploi auprès des personnes suivantes :

- M Ida Trachtenberg, Gestionnaire, Programme d'équité en matière d'emploi, Division des statistiques sociales, du logement et des familles; Statistique Canada, 7^e étage, Immeuble Jean-Talon, Ottawa (Ontario), K1A 0T6; (613) 9512559.
- M Rick Henderson, Directeur, Élaboration de données et analyse de systèmes, Équité en matière d'emploi; Ressources humaines et Travail Canada, 5^e étage, Phase IV, 140, Promenade du Portage, Hull (Québec), K1A 0J9; (819) 953-7512.
- M Erika Boukamp Bosch, Chef, Analyse statistique, Équité en matière d'emploi; Commission canadienne des droits de la personne, Place de Ville, tour A, 320, rue Queen, Ottawa (Ontario), K1A 1E1; (613) 943-9068.

Données de 1991

Les renseignements sur les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les personnes souffrant d'une incapacité qui figurent dans cet article s'appuient sur les données du Recensement de 1986 et l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 1986 (ESLA). Les données sur l'équité en matière d'emploi du Recensement de 1991 et d'ESLA (de 1991) ainsi que les définitions de ces dernières seront diffusées au début de 1994. Un document traitant des définitions de 1991 et comment elles diffèrent de celles de 1986 est disponible en s'adressant au Programme d'équité en matière d'emploi, Division des statistiques sociales, du logement et des familles, Statistique Canada (613) 951-0247.

Notes

Note 1

[R. Abella](#), Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi (1984), p. 2.

Note 2

Ibid., p. 285.

Note 3

[Emploi et Immigration Canada](#), Loi sur l'équité en matière d'emploi et exigences concernant les rapports (1986), glossaire.

Note 4

Les données sur la disponibilité ne sont qu'une petite partie des données sur les groupes désignés que produit Statistique Canada. Outre les tableaux sur la disponibilité établis dans le cadre du PDEE, Statistique Canada a publié environ 60 rapports sur les diverses questions touchant l'équité en matière d'emploi.

Note 5

Pour 1986, la période de référence pour la population active élargie était de janvier 1985 à mai 1986, dans le cas des femmes, des autochtones et des minorités visibles, et de janvier 1981 à l'automne 1986, dans le cas des personnes souffrant d'une incapacité.

Note 6

D'autres enquêtes de Statistique Canada contiennent des questions qui permettent d'identifier les

personnes appartenant à tous les groupes désignés ou à certains d'entre eux. Il s'agit de l'Enquête sur l'activité, le Suivi auprès des diplômés de 1986, l'Enquête sur les capacités de lecture et d'écriture utilisées quotidiennement, l'Enquête nationale auprès des apprentis et l'Enquête auprès des peuples autochtones (qui est une enquête postcensitaire). Les données de ces enquêtes viennent compléter les données sur la disponibilité produites à partir d'autres sources et sont utilisées pour surveiller l'exécution des programmes et pour élaborer les politiques.

Note 7

Un algorithme répartissant les individus entre les catégories de minorité et un sommaire de la classification proposée pour les minorités visibles ont été présentés dans [Boxhill](#) (1990).

Note 8

Les résidents «non permanents» comprennent les personnes des groupes suivants et les personnes qu'elles ont à charge : personnes revendiquant le statut de réfugié; personnes détenant un visa d'étudiant; personnes ayant un visa de travail et personnes détenant un permis du Ministre.

Note 9

Le Test du recensement national (TRN) était la première enquête menée auprès d'un vaste échantillon selon les méthodes du recensement (livraison du questionnaire et retour par la poste) dans laquelle Statistique Canada posait une question sur la race/couleur. Pour cette question, on a enregistré un taux de non-réponse de 4,7 %, chiffre un peu inférieur aux taux obtenus pour les questions sur les «origines ethniques et culturelles des parents et grands-parents» et «sur l'identité sociale ou culturelle.»

Note 10

[Organisation mondiale de la santé](#), Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages (1980).

Note 11

Les questions E10, E42, E68 et E69 de l'ESLA de 1991 sont identiques aux questions D19, D55, D69 et D73 de l'ESLA de 1986. Voir [Harvey](#), 1992.

Documents consultés

- ABELLA, R.S. *Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi*. Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, octobre 1984.
- BOXHILL, W. *Méthodes de collecte des données sur les minorités visibles au Canada : examen et commentaires*. Version révisée. Ottawa, Statistique Canada, mars 1991.

- ---. *Choisir les données de recensement à utiliser dans le cadre du dénombrement des minorités visibles : une tâche peu facile*. Version révisée. Ottawa, Statistique Canada, décembre 1990.
- CHAMBRE DES COMMUNES. Comité spécial sur la participation des minorités visibles à la société canadienne. *L'égalité, ça presse!* Procès-verbaux et témoignages. Deuxième session de la trente-deuxième législature, n° 4, Ottawa, le 8 mars, 1984.
- ---. Rapport du Comité spécial concernant les invalides et les handicapés. *Obstacles*. Première session, trente-deuxième parlement, 1980-81 Ottawa, février 1981.
- CARDILLO, B. *Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi : deuxième rapport annuel, 1989-1990*. Ottawa, Statistique Canada, août 1990.
- CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA. *Les effectifs, les nominations, les cessations d'emploi au sein des groupes désignés de l'équité en matière d'emploi et leur représentation sur le marché du travail*. Ottawa, 1991.
- COULTER, J. et A. FURRIE. *Définitions des minorités visibles, des autochtones et des personnes ayant une incapacité pour l'équité en matière d'emploi*. Ottawa, Statistique Canada, avril 1989.
- EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA. *Rapport annuel - Loi sur l'équité en matière d'emploi, 1992*. Ottawa, 1992.
- ---. *Équité en matière d'emploi : rapport statistique sur la disponibilité des groupes désignés*, Recensement du Canada de 1986. Ottawa, décembre 1988.
- ---. *La Loi sur l'équité en matière d'emploi, le règlement et les annexes*. Ottawa, 1987.
- ---. *Loi sur l'équité en matière d'emploi et exigences concernant les rapports*. Ottawa, 1986.
- HARVEY, E. B. *Population des personnes ayant une incapacité - Enquête sur la santé et les limitations d'activités*. Communication. Ottawa, Statistique Canada, mars 1992.
- MICHALOWSKI, M. *Les minorités visibles dans la population cible élargie pour le Recensement de 1991: estimation au premier août 1990*. Rapport technique. Ottawa, Statistique Canada, juin 1991.
- MOHAN, M. *Enquête sur l'activité, partie I : Analyse des questions sur les minorités visibles*. Ottawa, Statistique Canada, septembre 1990.
- ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ. *Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages*. Genève, 1980.
- STATISTIQUE CANADA. *Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi. L'incidence du programme statistique sur l'équité en matière d'emploi à Statistique Canada, 1988-1991*. Ottawa, Statistique Canada, mai 1991.
- WHITE, P. *Analysis of NCT question #17: race or colour*. Working paper. Ottawa, Statistique Canada, juillet 1989.
- ---. *NCT report: ethnic origin, ethnic identity*. Working paper. Ottawa, Statistique Canada, juillet 1989.
- ---. *Testing 1991 Census ethnic ancestry, ethnic identity and race questions: results of two surveys*. Paper presented at the Canadian population society, Ottawa, Statistique Canada, juin 1988.

Auteur

Brenda Cardillo est au service de état auparavant la gestionnaire responsable du Programme d'équité en matière d'emploi à Statistique Canada.

Source

L'emploi et le revenu en perspective, Hiver 1993, Vol. 5, n° 4 (n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada).



Représentation des groupes désignés par région

	Population de 15 ans et plus ayant travaillé en 1985 ou en 1986									
	Total		Hommes		Femmes		Autochtones		Minorités visibles	
	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%	en milliers	%
Canada	13 857,8	100,0	7 759,6	56,0	6 098,2	44,0	294,4	2,1	872,7	6,3
Terre-Neuve	265,0	100,0	154,8	58,4	110,1	41,6	4,2	1,6	1,7	0,6
Île-du-Prince-Édouard	67,8	100,0	37,7	55,6	30,1	44,4	0,6	0,9	0,7	1,0
Nouvelle-Écosse	443,1	100,0	254,6	57,4	188,6	42,6	5,9	1,3	11,8	2,7
Nouveau-Brunswick	348,7	100,0	199,5	57,2	149,2	42,8	3,6	1,0	3,7	1,0
Québec	3 343,6	100,0	1 921,2	57,5	1 422,3	42,5	35,3	1,1	112,3	3,4
Ontario	5 262,5	100,0	2 887,0	54,9	2 375,5	45,1	80,6	1,5	447,4	8,5
Manitoba	585,4	100,0	324,4	55,4	261,1	44,6	30,3	5,2	30,9	5,3
Saskatchewan	544,9	100,0	309,4	56,8	235,5	43,2	24,0	4,4	12,6	2,3
Alberta	1 394,5	100,0	774,6	55,5	619,9	44,5	42,8	3,1	90,7	6,5
Colombie-Britannique	1 560,1	100,0	872,5	55,9	687,6	44,1	52,6	3,4	160,0	10,3
Yukon	14,9	100,0	8,2	55,3	6,7	44,7	2,5	16,6	0,3	2,2
Territoires du Nord-Ouest	27,2	100,0	15,6	57,2	11,6	42,7	12,2	44,7	0,7	2,5
Halifax	171,7	100,0	94,5	55,1	77,1	44,9	2,1	1,2	7,7	4,5
Montréal	1 588,7	100,0	886,3	55,8	702,3	44,2	12,8	0,8	103,4	6,5
Toronto	2 108,8	100,0	1 130,7	53,6	978,0	46,4	19,3	0,9	345,7	16,4
Winnipeg	361,4	100,0	193,9	53,6	167,5	46,4	11,7	3,2	28,2	7,8
Regina	108,1	100,0	57,6	53,3	50,5	46,7	3,1	2,8	4,6	4,2
Calgary	417,8	100,0	227,4	54,4	190,4	45,6	7,7	1,9	39,8	9,5
Edmonton	472,2	100,0	257,4	54,5	214,9	45,5	12,5	2,6	39,2	8,3
Vancouver	790,3	100,0	431,3	54,6	359,0	45,4	14,9	1,9	127,5	16,1

Source : Recensement du Canada, 1986

Nota : Les totaux peuvent ne pas correspondre exactement à la somme des composantes à cause de l'arrondissement et de la suppression.