



Utiliser les données pour orienter votre travail de DÉI

Août 2024



Canadian Centre for Diversity and Inclusion
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

www.ccdi.ca

Table des matières

Introduction	3
Enquête sur la population active.....	5
Enquête canadienne sur l'incapacité.....	7
Enquête sociale canadienne.....	8
Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes.....	9
Recensement de la population	11
Limites et autres sources de données.....	13
Conclusion.....	16

Introduction

Il existe de nombreuses sources de données qui peuvent être utilisées pour orienter le travail de DÉI de votre organisation. Ce document présente brièvement plusieurs programmes statistiques de Statistique Canada et donne des exemples de la manière dont chacun peut être utilisé pour guider les activités de DÉI. Sous chaque programme, vous trouverez un exemple de rapport ou d'ensemble de données spécifique pouvant être utilisé de cette manière. À la fin du document, vous trouverez une section décrivant quelques-unes des limites des rapports de Statistique Canada, ainsi que des conseils sur la recherche de sources statistiques supplémentaires.

L'objectif de ce document est de vous présenter un éventail de sources de données, afin que vous puissiez trouver en toute confiance les informations dont vous avez besoin pour soutenir au mieux votre travail. Par exemple, le tableau ci-dessous illustre l'éventail des sources de Statistique Canada qui pourraient être nécessaires pour recueillir un seul point de données pour une sélection de groupes au Canada.

	Taux d'emploi ¹	Source des données
Personnes racisées ²	81,4 %	Caractéristiques de la population active selon le groupe de minorités visibles, données annuelles
2ELGBTQIA+	81,6 % (gais ou lesbiennes) ³ 71,3 % (bisexuel·le·s) ⁴	Caractéristiques du travail et caractéristiques économiques des personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles au Canada
Personnes en situation de handicap ⁵	73,4 %	Caractéristiques de l'activité sur le marché du travail des personnes ayant une incapacité et sans incapacité, 2023
Femmes	81,6 %	Mesurer la valeur de la contribution des femmes à l'économie canadienne : nouveaux renseignements fondés sur des travaux récents

¹ Le taux d'emploi représente la proportion de la population qui a un emploi (à temps plein ou à temps partiel); âge de base de la population active (25 à 54 ans), sauf indication contraire.

² Alors que Statistique Canada et d'autres agences gouvernementales utilisent actuellement l'expression « minorité visible », nous utilisons ici l'expression « personnes racisées » pour reconnaître le processus consistant à s'appuyer sur le concept de race pour créer des catégories de personnes.

³ 25 à 64 ans.

⁴ 25 à 64 ans.

⁵ Alors que Statistique Canada utilise actuellement les expressions « personnes ayant un incapacité » ou « personnes handicapées », nous utilisons ici l'expression « personnes en situation de handicap » puisqu'il faut reconnaître que le handicap n'est pas tant une caractéristique personnelle qu'un phénomène basé sur l'interaction entre les individu·e·s et la manière dont la société fonctionne.

Peuples autochtones	77,3 % (toute-s les Autochtones) ⁶ 72,3 % (Premières Nations) 82,3 % (Métis)	Caractéristiques de la population active selon la région et le groupe autochtone détaillé
---------------------	---	---

Relier les données à la pratique de la DÉI

Les informations fournies ici peuvent être utilisées en conjonction avec de nombreuses [trousses du CCDI](#), car des données sont souvent nécessaires pour soutenir ces pratiques. Voici quelques exemples de cas où les données peuvent s'avérer utiles lorsque vous travaillez avec une trousse :

- La recherche de données démographiques dans le cadre de la [promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion \(PDF\)](#).
- La compréhension de la nécessité de [pratiques d'embauche inclusives \(PDF\)](#) pour soutenir la diversité des talents ou développer des stratégies de recrutement ciblées.
- La création de [groupes de ressources pour les employé·e-s \(PDF\)](#) efficaces qui répondent aux besoins de vos employé·e-s.

⁶ « Les données relatives aux personnes déclarant être Inuit et celles déclarant des identités multiples sont incluses dans le total autochtone mais elles ne sont pas présentées séparément en raison de la petite taille des échantillons. » ([Caractéristiques de la population active selon la région et le groupe autochtone détaillé](#), note de bas de page 1)

Enquête sur la population active

Basée sur des données recueillies chaque mois, l'[Enquête sur la population active \(EPA\)](#) rassemble des données permettant de calculer des chiffres importants en matière d'emploi, tels que le taux de chômage, le taux d'emploi et le taux d'activité. Elle donne également un aperçu de l'emploi dans les différents secteurs d'activité, des types d'emploi, du secteur public par rapport au secteur privé, ainsi que des heures travaillées. Ces informations sont ensuite classées en fonction de divers facteurs démographiques tels que le genre, l'incapacité et la race. L'EPA fournit les données les plus récentes directement liées au marché du travail canadien.

Dans un contexte de DÉI, les employeurs peuvent utiliser les données de l'EPA de nombreuses façons. En voici quelques exemples :

- **Recrutement ciblé** : Les données de l'EPA peuvent servir de base à des efforts de recrutement ciblés visant à accroître la diversité au sein de la main-d'œuvre. Les employeurs peuvent identifier les groupes sous-représentés dans des emplois ou des régions spécifiques et mettre en place des stratégies pour attirer et retenir des talents diversifiés.
 - Exemple : [Mise au jour des différences au chapitre de l'emploi à temps plein chez les femmes](#)
- **Formation et perfectionnement** : Comprendre le paysage de la diversité sur le marché du travail peut aider les employeurs à adapter les programmes de formation et de perfectionnement pour répondre aux besoins des employé·e·s diversifié·e·s. Cela peut inclure la création de programmes de mentorat ou d'initiatives de développement du leadership pour les groupes sous-représentés.
 - Exemple : [Caractéristiques de la population active selon le groupe autochtone et le niveau de scolarité atteint](#)
- **Création de politiques inclusives** : Les données de l'EPA peuvent contribuer à l'élaboration de politiques et de pratiques inclusives qui favorisent la diversité et l'équité en milieu de travail. Par exemple, les employeurs peuvent utiliser les données sur les disparités salariales pour appliquer des mesures d'équité salariale ou ajuster l'ensemble des avantages sociaux pour mieux répondre aux besoins des différent·e·s employé·e·s.
 - Exemple : [Écart salarial entre les genres au Canada, 2007 à 2022](#)
- **Compréhension du paysage de la diversité** : L'EPA fournit des informations sur divers facteurs démographiques dans le contexte du milieu de travail. Les employeurs peuvent utiliser ces informations pour mieux comprendre le paysage de la diversité et identifier les domaines à améliorer.
 - Exemple : [Participation au marché du travail des parents ayant de jeunes enfants](#)

- **Suivi des progrès** : En analysant régulièrement les données de l'EPA parallèlement aux données démographiques de leur main-d'œuvre interne, les employeurs peuvent suivre les progrès accomplis dans la réalisation de leurs objectifs en matière de diversité et d'inclusion. Ceci leur permet ainsi d'évaluer l'efficacité de leurs initiatives et de procéder aux ajustements nécessaires.
 - Exemple : [Caractéristiques de la population active selon le groupe de minorités visibles, données annuelles](#)

Enquête canadienne sur l'incapacité

En utilisant des données recueillies tous les cinq ans, l'[Enquête canadienne sur l'incapacité \(ECI\)](#) donne un aperçu des Canadien·ne·s « dont les activités quotidiennes sont limitées par un état ou un problème de santé ». Ces données sont essentielles pour concevoir et évaluer les services, les programmes et les politiques visant à soutenir les Canadien·ne·s en situation de handicap, surtout si l'on tient compte des données récentes montrant que la population de personnes en situation de handicap est en croissance et représente 27 % des Canadien·ne·s âgé·e·s de 15 ans et plus, soit 8 millions de personnes⁷.

Les employeurs peuvent utiliser les données de la ECI pour orienter plusieurs actions, y compris, mais sans s'y limiter :

- **Adaptations du lieu de travail :** Comprendre les types d'incapacités prévalents parmi les Canadien·ne·s peut aider les employeurs à identifier les adaptations potentielles nécessaires du lieu de travail. Il peut s'agir de modifications des espaces physiques, de la technologie ou des processus de travail pour soutenir les employé·e·s en situation de handicap.
 - Exemple : [Résultats sur l'accessibilité tirés de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017](#)
- **Pratiques d'embauche inclusives :** Les employeurs peuvent utiliser les données pour orienter leurs pratiques de recrutement. Il peut s'agir d'efforts de recrutement ciblés sur les personnes en situation de handicap ou de modifications à apporter aux procédures de candidature et d'entrevue.
 - Exemple : [Raisons des difficultés rencontrées à trouver un emploi pour les personnes ayant une incapacité, âgées de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge et le genre](#)
- **Stratégies de maintien en fonction :** Comprendre les défis auxquels sont confronté·e·s les employé·e·s en situation de handicap peut aider les employeurs à mettre en œuvre des stratégies visant à améliorer les taux de maintien en fonction. Il peut s'agir de fournir un soutien supplémentaire, de la flexibilité ou des possibilités de perfectionnement professionnel adaptés aux besoins de ces employé·e·s.
 - Exemple : [Formation en milieu de travail des personnes ayant une incapacité, âgées de 15 ans et plus, selon le groupe d'âge et le genre](#)

⁷ [Le taux d'incapacité au Canada a augmenté en 2022](#), Statistique Canada, 2024.

Enquête sociale canadienne

L'[Enquête sociale canadienne \(ESC\)](#), publiée une fois par trimestre, recueille des informations sur une variété de sujets sociaux tels que la santé, le bien-être, les impacts de la COVID-19, les activités, l'emploi du temps, la préparation aux situations d'urgence, la qualité de vie, l'utilisation de l'énergie et la confiance.

Les employeurs peuvent exploiter les données de l'ESC pour améliorer leurs efforts en matière de DÉI. En voici quelques exemples :

- **Comprendre le paysage de la diversité** : L'ESC fournit des informations sur plusieurs facteurs démographiques, notamment l'ethnicité, la religion, la langue et le statut d'immigrant-e. Les employeurs peuvent utiliser ces informations pour mieux comprendre le paysage de la diversité au sein de leur main-d'œuvre et identifier les domaines à améliorer.
 - Exemple : [Satisfaction à l'égard de l'emploi, selon le genre et certaines autres caractéristiques sociodémographiques](#)
- **Identifier les obstacles** : En analysant les données de l'ESC, les employeurs peuvent identifier les obstacles potentiels auxquels les divers groupes sont confrontés en milieu de travail, tels que la discrimination, l'inégalité d'accès aux occasions ou les préjugés culturels. Ils peuvent ainsi élaborer des stratégies ciblées pour éliminer ces obstacles et promouvoir l'inclusion.
 - Exemple : [Difficulté à répondre à ses besoins financiers, selon le genre et la province](#)
- **L'équilibre travail/vie personnelle** : Comprendre les facteurs qui influencent l'équilibre travail/vie personnelle, tels que les responsabilités d'aidant-e, le statut socio-économique ou les réseaux de soutien communautaire, peut aider les employeurs à créer des politiques et des programmes qui aident les employé-e-s à gérer leurs responsabilités personnelles et professionnelles. Les données de l'ESC peuvent guider ces efforts en fournissant des informations sur les défis particuliers auxquels sont confrontés les différents groupes démographiques pour parvenir à un équilibre travail/vie personnelle.
 - Exemple : [Étude : être « pris en sandwich » entre diverses responsabilités de soins non rémunérés](#)
- **Politiques et pratiques inclusives** : Les employeurs peuvent utiliser les données de l'ESC pour élaborer des politiques et des pratiques inclusives qui favorisent la diversité et l'équité. Il peut s'agir de mettre en place des modalités de travail flexibles, d'offrir une formation de savoir-faire culturel ou de créer des comités de diversité et d'inclusion au sein de l'organisation.
 - Exemple : [Santé mentale perçue, selon le genre et certaines autres caractéristiques sociodémographiques](#)

Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes

En fonction des données recueillies annuellement, l'[Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes \(ESCC\)](#) présente des informations relatives à l'état de santé, à l'utilisation des soins de santé et aux déterminants de la santé de la population canadienne. Il s'agit également du seul programme statistique qui collecte et analyse des informations relatives à l'orientation sexuelle.

Les employeurs peuvent utiliser les données de l'ESCC de plusieurs façons pour soutenir leur travail de DÉI, notamment :

- **Programmes de santé et de bien-être** : En comprenant les besoins et les défis en matière de santé des différents groupes au sein de leur main-d'œuvre, les employeurs peuvent adapter les programmes de santé et de bien-être afin de mieux répondre aux besoins de tou-te-s les employé-e-s. Il peut s'agir d'offrir des ressources et un soutien en matière de santé mentale, de gestion des maladies chroniques ou de soins préventifs qui répondent aux problèmes de santé spécifiques identifiés dans les données de l'ESCC.
 - Exemple : [Indicateurs de santé selon la minorité visible et certaines caractéristiques sociodémographiques : Canada sauf les territoires, estimations annuelles](#)
- **Ensembles d'avantages sociaux inclusifs** : Les employeurs peuvent utiliser les données de l'ESCC pour concevoir des ensembles d'avantages sociaux inclusifs qui répondent aux divers besoins de santé de leur main-d'œuvre. Il peut s'agir d'offrir une couverture pour des services de santé alternatifs ou complémentaires, des programmes de soutien à la santé mentale ou des comptes de dépenses flexibles qui permettent aux employé-e-s de personnaliser leurs avantages en fonction de leurs besoins individuels.
 - Exemple : [Explorer les lacunes en matière de couverture de médicaments sur ordonnance chez les hommes et les femmes au Canada selon une optique intersectionnelle](#)
- **Politiques et pratiques d'intégration** : Les employeurs peuvent utiliser les données de l'ESCC pour élaborer des politiques et des pratiques inclusives; par exemple, en offrant des possibilités supplémentaires de perfectionnement de carrière ou d'autres formes de soutien adaptées aux obstacles rencontrés par certains groupes démographiques.
 - Exemple : [Caractéristiques du travail et caractéristiques économiques des personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles au Canada](#)

- **Promouvoir une culture d'inclusion** : Les employeurs peuvent utiliser les données de l'ESCC pour sensibiliser et promouvoir une culture d'inclusion autour de la santé et du bien-être en milieu de travail. En soulignant la diversité des expériences et des besoins de leurs employé·e·s en matière de santé, les employeurs peuvent promouvoir l'empathie, la compréhension et le soutien à l'égard de tou·te·s les membres du personnel.
 - Exemple : [Caractéristiques socio-économiques de la population transgenre ou non binaire, 2019 à 2021](#)

Recensement de la population

Le [Recensement de la population](#) du Canada, en utilisant des données recueillies tous les cinq ans, présente un large éventail d'informations démographiques et socio-économiques sur la population canadienne. Ces données sont essentielles pour comprendre les caractéristiques, la diversité et le statut socio-économique de la population canadienne, ainsi que pour guider les politiques, l'allocation des ressources et la prise de décision dans divers secteurs.

Les données du recensement de la population peuvent être très utiles aux employeurs qui cherchent à améliorer la DÉI à travers les données. En voici quelques exemples :

- **Analyse de la diversité de la main-d'œuvre** : Le recensement fournit des données démographiques sur les caractéristiques de la population telles que l'ethnicité, la langue, le statut d'immigrant-e et l'identité autochtone. Les employeurs peuvent analyser ces données pour comprendre le paysage de la diversité au sein de leur main-d'œuvre et identifier les groupes sous-représentés.
 - Exemple : [Emplois au Canada : comprendre les marchés du travail locaux en transformation](#)
- **Recrutement ciblé** : Les données de recensement peuvent servir de base à des stratégies de recrutement ciblées visant à attirer un bassin de candidat-e-s plus diversifié. Les employeurs peuvent utiliser les informations démographiques pour identifier les talents issus des communautés sous-représentées et mettre en œuvre des efforts de sensibilisation pour attirer des candidat-e-s diversifié-e-s.
 - Exemple : [Niveau de scolarité postsecondaire et résultats sur le marché du travail chez les peuples autochtones au Canada, résultats du Recensement de 2021](#)
- **Formation DÉI** : Les données du recensement peuvent aider les employeurs à adapter les programmes de formation et d'éducation à la DÉI pour répondre aux besoins spécifiques et aux groupes démographiques qui constituent la main-d'œuvre; par exemple, en faisant appel à des conférencier-ière-s diversifié-e-s.
 - Exemple : [Le recensement canadien, un riche portrait de la diversité ethnoculturelle et religieuse au pays](#)
- **Groupes de ressources pour les employé-e-s** : Les données de recensement peuvent contribuer à la mise en place de groupes de ressources pour les employé-e-s ou de réseaux d'affinité au sein de l'organisation. Ces groupes offrent un soutien, des occasions de réseautage et un plaidoyer pour les intérêts des employé-e-s diversifié-e-s.
 - Exemple : [Les immigrants représentent la plus grande partie de la population depuis plus de 150 ans et continuent de façonner qui nous sommes en tant que Canadiens](#)

- **Promotion des politiques** : Les données du recensement peuvent guider les efforts de promotion des politiques visant à éliminer les obstacles systémiques à la diversité et à l'inclusion en milieu de travail. Les employeurs peuvent utiliser les données pour plaider en faveur de changements de politiques ou d'initiatives visant à promouvoir l'équité et la représentation au sein du personnel.
 - Exemple : [Un portrait du niveau de scolarité et des résultats professionnels au sein des groupes de population racisés en 2021](#)

Limites et autres sources de données

Bien que Statistique Canada offre de nombreuses possibilités d'obtenir des données très utiles sur l'ensemble du Canada, il existe des limites. Il y a des situations dans lesquelles il est préférable de chercher des informations supplémentaires ailleurs.

Tout d'abord, bon nombre de ces programmes statistiques ne sont pas effectués fréquemment. Entre deux enquêtes, les données peuvent sembler un peu obsolètes. Par exemple, l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) est réalisée tous les cinq ans. Si vous recherchez des informations susceptibles de combler une lacune dans les données relatives à l'incapacité entre deux enquêtes, il existe d'autres sources pour des rapports qui peuvent étayer et compléter les données de l'ECI. Ces sources comprennent souvent des organisations axées sur l'incapacité, des établissements d'enseignement postsecondaire et des groupes de réflexion. En voici quelques exemples :

- [Canadian Survey of Workers with Disabilities](#), George Brown College et Job Talks Access
- [Écarts de compétences, sous-emploi et égalité des chances sur le marché du travail pour des personnes en situation de handicap au Canada / Skills Gaps, Underemployment, and Equity of Labour Market Opportunities for Persons with Disabilities in Canada](#), Forum des politiques publiques, le Diversity Institute et le Centre des Compétences futures
- [Obstacles au cheminement de carrière : difficultés vécues par les personnes handicapées sur le marché du travail / Roadblocks on the career path: Challenges faced by persons with disabilities in employment](#), Commission canadienne des droits de la personne
- [Rapport Sur Les Tendances 2023 : Faire Des Vagues Sur Le Marché Du Travail Canadien Actuel \(PDF\) / Trends Report 2023 : Making Waves In The Current Canadian Labour Market \(PDF\)](#), Conseil canadien de la réadaptation et du travail

Deuxièmement, les données de Statistique Canada sur certaines populations peuvent être limitées. Par exemple, Statistique Canada a commencé à recueillir des données sur les Canadien·ne·s transgenres, non binaires et non conformes dans le genre dans le cadre du recensement de 2021. C'est le premier programme statistique à le faire. Cependant, toute analyse utilisant ces données a été minimale jusqu'à présent, en raison des difficultés liées au maintien de l'anonymat :

« Pour maintenir l'équilibre entre la diffusion d'autant de données fondées sur le genre que possible et la préservation de la confidentialité, certains renseignements du Recensement de 2021 seront publiés à des niveaux géographiques supérieurs à l'aide d'une variable sur le genre composée de trois catégories, à savoir :

- hommes (cisgenres et transgenres);
- femmes (cisgenres et transgenres);
- personnes non binaires.

Étant donné que la population non binaire est petite, une méthode statistique produisant une variable sur le genre composée de deux catégories sera appliquée, si nécessaire, pour prévenir la divulgation de renseignements identificatoires aux niveaux géographiques inférieurs.

Par conséquent, en pareil cas, les renseignements seront diffusés au moyen des catégories suivantes :

- hommes+;
- femmes+.

Les personnes dans la catégorie « personnes non binaires » seront réparties dans les deux autres catégories de genre et seront désignées par le signe +.

À des niveaux géographiques supérieurs qui permettent la désagrégation des données tout en préservant la confidentialité, certains renseignements seront diffusés au moyen d'une classification à cinq catégories des populations cisgenre, transgenre et non binaire. Il s'agit d'une variable dérivée qui utilise à la fois les trois catégories de genre et le sexe à la naissance :

- hommes cisgenres;
- femmes cisgenres;
- hommes transgenres;
- femmes transgenres;
- personnes non binaires⁸. »

Dans ce cas, il peut être utile d'obtenir ces informations d'une enquête plus ciblée sur les personnes transgenres et non binaires, plutôt que dans une enquête portant sur l'ensemble de la population. Ces types d'enquêtes et de rapports proviennent souvent d'organisations de défense,

⁸ [Trouver un équilibre entre la protection de la confidentialité et les besoins en données désagrégées du recensement, Recensement de la population, 2021](#), Statistique Canada, 2022.

des établissements d'enseignement postsecondaire et des groupes de réflexion. En voici quelques exemples :

- [Comblar les lacunes dans les connaissances sur les compétences des personnes 2ELGBTQ+ au Canada : examen de la portée et enquête qualitative \(PDF\) / Addressing knowledge gaps about skills of 2SLGBTQ+ people in Canada: A scoping review and qualitative inquiry \(PDF\)](#), Emploi et Développement social Canada
- [Diriger avec fierté : pratiques exemplaires pour l'avancement du leadership 2SLGBTQIA+ / Lead with Pride: Best Practices for Advancing 2SLGBTQIA+ Leadership](#), Fierté au travail Canada
- [La transition des organismes employeurs : une étude sur les politiques et les pratiques favorisant l'intégration des personnes trans en milieu de travail / Transitioning Employers : A survey of policies and practices for trans inclusive workplaces](#), Fierté au travail Canada
- [Les voix des personnes LGBTQ2S-Plus dans l'emploi : Expériences des minorités sexuelles et de genre sur le marché du travail au Canada / LGBTQ2S-Plus Voices in Employment: Labour Market Experiences of Sexual and Gender Minorities in Canada](#), Société de recherche sociale appliquée
- [Résultats de l'étude – Rapports / Study Results – Reports](#), Trans PULSE Canada
- [Travailler pour le changement : comprendre les expériences en matière d'emploi des personnes 2Spirit, trans et non binaires au Canada / Working for Change: Understanding the employment experiences of Two Spirit, Trans, and nonbinary people in Canada](#), Egale

De plus, les enquêtes et les rapports de Statistique Canada ont tendance à s'appuyer sur des données quantitatives, qui sont de nature numérique et peuvent manquer d'informations nuancées ou de détails sur les expériences vécues. Il peut être utile de rechercher des rapports qui incluent des données qualitatives, telles que des entrevues ou des groupes de discussion. Aussi, il existe parfois des différences entre le langage utilisé dans les rapports de Statistique Canada et les meilleures pratiques actuelles en matière de langage inclusif. En particulier, ces rapports ont tendance à utiliser le terme « minorité visible » pour décrire « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche »⁹. Cette terminologie découle de la loi fédérale concernant l'équité en matière d'emploi, bien qu'une enquête récente ait recommandé de remplacer cette terminologie par celle de « travailleur·euse racisé·e »¹⁰, ce qui sera probablement reflété dans les futurs programmes et rapports statistiques.

⁹ [Minorité visible de la personne](#), Statistique Canada, 2021.

¹⁰ [Sommaire : Réaliser et soutenir l'équité en matière d'emploi : un cadre transformatif](#), Gouvernement du Canada, 2023.

Enfin, nous avons fourni ci-dessus plusieurs exemples de sources de données supplémentaires pour les données liées à l'incapacité et les données sur les Canadien·ne·s transgenres, non binaires et non conformes dans le genre. Vous trouverez ci-dessous d'autres exemples concernant d'autres populations pour lesquelles vous pourriez rechercher des données.

- [Des compétences pour des milieux de travail inclusifs et l'avancement des peuples autochtones / Skills for Inclusive Workplaces and the Advancement of Indigenous Peoples](#), Diversity Institute, Centre des Compétences futures, et le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone
- [Écarts d'emploi et sous-emploi touchant les groupes racialisés et les immigrants au Canada : Constatations actuelles et directions futures / Employment Gaps and Underemployment for Racialized Groups and Immigrants in Canada: Current Findings and Future Directions](#), Centre des Compétences futures, Forum des politiques publiques, et Diversity Institute
- [Favoriser l'inclusion des peuples autochtones dans les milieux de travail canadiens / Building Inclusion for Indigenous Peoples in Canadian Workplaces](#), Catalyst
- [Pratiques de divulgation en matière de diversité 2023 : Diversité et leadership au sein des sociétés ouvertes canadiennes / 2023 Diversity Disclosure Practices: Diversity and leadership at Canadian public companies](#), Osler
- [Que peuvent nous apprendre les données sur les Canadiens de race noire et le marché du travail? / What can the data tell us about Black Canadians and the labour market?](#) Conseil de l'information sur le marché du travail
- [Rapport annuel sur le rendement en matière de diversité des genres et de leadership / Annual Report Card on Gender Equity and Leadership](#), Le Projet Prospérité
- [Women in the Workplace](#), McKinsey & Company

Conclusion

Les données peuvent constituer un outil puissant pour soutenir les initiatives de DÉI dans les organisations. L'utilisation de données externes peut vous aider à démontrer l'importance de l'investissement dans la DÉI et à structurer cet investissement de manière à ce qu'il ait le plus d'impact possible. Cependant, trouver les bonnes données pour atteindre cet objectif peut s'avérer difficile.

Le mandat du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion est d'aider les employeurs canadiens à créer des milieux de travail plus inclusifs. Nous espérons que les idées, les stratégies et les ressources que nous avons fournies vous aideront à trouver les informations dont vous avez besoin et à exploiter les données relatives à la DÉI dans votre organisation.