



Classification nationale des professions 2011

La Classification nationale des professions 2011 (CNP 2011) est un produit conjoint de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Statistique Canada. Tous droits réservés. Le contenu de la présente publication électronique peut être reproduit en tout ou en partie, et par quelque moyen que ce soit, sans autre permission de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, et Statistique Canada. La reproduction doit inclure et maintenir l'avis suivant sur tous les droits de licence de l'information : Source (ou « Adapté » s'il y a lieu) : Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Statistique Canada, ou Ressources humaines et Développement des compétences Canada, année de publication, nom du produit et du catalogue ou le numéro du ISBN et les pages.

Ce document est offert sur demande en médias substitutés (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC ou DAISY en composant le 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1 800 926-9105.

En ligne : <http://www12.rhdcc.gc.ca>

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2011

No au catalogue HS18-29/2011E-PDF
ISBN: 971-1-100-20020-0

Introduction

Classification nationale des professions (CNP) 2011

Contexte

La Classification nationale des professions (CNP) 2011 constitue une mise à jour de la Classification nationale des professions de Ressources humaines et Développement des compétences Canada ainsi que de la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S) de Statistique Canada, qui en découle. Il s'agit de la taxonomie et du cadre organisationnel acceptés à l'échelle nationale pour la classification des professions du marché du travail canadien. La présente révision marque le 20^e anniversaire de la classification et rend compte de la fusion de la CNP de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et de la CNP-S de Statistique Canada. Cette version révisée élimine les différences entre les deux systèmes précédents et intègre les avantages de chacun. Le partenariat et le travail de collaboration entre Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Statistique Canada ont permis à la Classification nationale des professions révisée et unifiée, la CNP 2011, de voir le jour.

Comme par le passé, la présente révision est fondée sur des recherches, des analyses et des consultations exhaustives sur les professions, qui ont été menées partout au pays. Au cours de la décennie qui s'est écoulée depuis la première révision structurelle, en 2001, le marché du travail a évolué de façon significative. Les innovations technologiques, la plus grande mondialisation de l'économie et la restructuration des milieux de travail ont eu des répercussions sur de nombreuses professions. Outre les modifications du contenu, l'harmonisation de la CNP et de la CNP-S a donné lieu à une nouvelle structure de classification.

La CNP a été conçue pour classer les données sur les professions tirées d'enquêtes statistiques. Elle est aussi utilisée dans de nombreux autres contextes, pour compiler, analyser et communiquer des renseignements sur les professions. Les données sur les professions jouent un rôle crucial dans la production de renseignements sur le marché du travail et les carrières, le développement des compétences, les prévisions sur les professions, l'analyse de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, l'équité en matière d'emploi et de nombreux autres programmes et services. Elle fournit un cadre uniformisé pour l'organisation du monde du travail à l'intérieur d'un système gérable, compréhensible et cohérent.

Le principe de base du classement de la CNP est le genre de travail exécuté. Les professions sont définies et regroupées principalement selon le genre de travail habituellement effectué, qui est déterminé d'après les tâches, les fonctions et les responsabilités de la profession. Des facteurs comme les matériaux transformés ou utilisés, l'équipement et les processus industriels utilisés, le degré de responsabilité et de complexité du travail, ainsi que les biens fabriqués et les services fournis ont été utilisés comme indicateurs du travail effectué au moment de combiner les emplois en professions et les professions en groupes.

Une profession se définit comme un ensemble d'emplois suffisamment analogues sur le plan du travail exécuté pour qu'il soit possible de les regrouper sous un même titre à des fins de classement. Par ailleurs, un emploi englobe toutes les tâches exécutées par un travailleur dans le cadre de ses fonctions.

Structure de la CNP 2011

La Classification nationale des professions 2011 est une structure hiérarchique à quatre niveaux de groupes de professions, comportant des niveaux successifs de désagrégation. Ces différents niveaux sont les grandes catégories professionnelles, les grands groupes, les groupes intermédiaires et les groupes de base.

10 grandes catégories professionnelles

- Chaque grande catégorie professionnelle comporte un code unique à un chiffre et est constituée d'un ou de plusieurs grands groupes.

40 grands groupes

- Chaque grand groupe comporte un code unique à deux chiffres et est constitué d'un ou de plusieurs groupes intermédiaires. Le premier chiffre de ce code indique la grande catégorie professionnelle à laquelle le grand groupe appartient.

140 groupes intermédiaires

- Chaque groupe intermédiaire comporte un code unique à trois chiffres et est constitué d'un ou de plusieurs groupes de base. Les deux premiers chiffres de ce code indiquent le grand groupe auquel le groupe intermédiaire appartient.

500 groupes de base

- Chaque groupe de base comporte un code unique à quatre chiffres. Les trois premiers chiffres de ce code correspondent au grand groupe et au groupe intermédiaire auxquels le groupe de base appartient.

Par exemple :

0	Gestion
00	Cadres supérieurs/cadres supérieures
001	Membres des corps législatifs et cadres supérieurs/cadres supérieures
0011	Membres des corps législatifs
0012	Cadres supérieurs/cadres supérieures – administration publique
0013	Cadres supérieurs/cadres supérieures – services financiers, communications et autres services aux entreprises
0014	Cadres supérieurs/cadres supérieures – santé, enseignement, services sociaux et communautaires et associations mutuelles
0015	Cadres supérieurs/cadres supérieures – commerce, radiotélédiffusion et autres services, n.c.a.
0016	Cadres supérieurs/cadres supérieures – construction, transport, production et services d'utilité publique

Le code de la grande catégorie professionnelle, qui comporte un seul chiffre, est repris à tous les niveaux. Les codes des grands groupes sont créés grâce à l'ajout d'un deuxième chiffre. Ce chiffre apparaît en deuxième place à tous les niveaux inférieurs de la structure. Les codes des groupes intermédiaires comportent un troisième chiffre. Enfin, les codes des groupes de base à quatre chiffres comprennent le chiffre qui indique la grande catégorie professionnelle, suivi par le chiffre qui indique le grand groupe, le chiffre qui indique le groupe intermédiaire et, enfin, celui qui indique le groupe de base.

Approximativement 40 000 titres de professions sont classés dans les 500 groupes de base de la CNP 2011. Certains de ces titres correspondent de toute évidence à des professions, comme bibliothécaire et chef, tandis que d'autres rendent compte de spécialisations dans un domaine professionnel, comme musicothécaire et chef pâtissier. D'autres encore représentent un ensemble d'emplois, comme monteurs/monteuses de meubles et opérateurs/opératrices de machines à scier dans les scieries.

Ces titres servent à décrire le travail effectué par de nombreuses personnes qui occupent des emplois similaires dans un domaine professionnel. La liste des titres de la CNP n'est en aucun cas exhaustive, mais tente de couvrir les désignations les plus couramment utilisées et universellement comprises des emplois sur le marché du travail.

Abréviations

Quelques abréviations sont utilisées dans la présente classification. Il faut accorder une attention particulière à l'abréviation n.c.a. (non classé ailleurs). En tant qu'élément descriptif de la profession, elle est utilisée à l'occasion dans les titres des grands groupes, des groupes intermédiaires et des groupes de base pour désigner les professions qui ne sont pas classées ailleurs (p. ex. 065 Directeurs/directrices du service à la clientèle et des services personnels, n.c.a. indique que cette catégorie inclut les gestionnaires du service à la clientèle et des services personnels qui ne sont pas classés ailleurs).

Langue

La CNP est publiée séparément dans les deux langues officielles. Il importe de souligner que la version française ne comprend que les titres couramment utilisés en français et propres au milieu; il ne s'agit donc pas normalement de la traduction des titres anglais. La structure de classement est la même en français et en anglais.

Une terminologie applicable aux hommes et aux femmes est utilisée pour les titres des groupes de base. À moins d'être épicènes, les titres sont donnés au masculin et au féminin et séparés par une barre oblique. Lorsque cela s'applique, cette structure est aussi utilisée en anglais. Les titres des exemples sont également présentés de façon non discriminatoire. Les descriptions de la CNP sont rédigées au masculin, car elles renvoient à l'ensemble des travailleurs des professions visées. On a procédé ainsi pour alléger le texte et en faciliter la lecture.

Termes modificateurs

Des termes modificateurs ont été ajoutés à plusieurs titres d'emploi pour désigner le secteur industriel ou le domaine d'expertise. Le cas échéant, cette information est précédée d'un tiret à la fin du titre (superviseur/superviseure de caissiers – commerce de détail), pour établir une distinction entre les titres similaires. Ces termes modificateurs précisent la place

des titres dans la structure de classification (peintre – arts visuels; peintre – construction de véhicules automobiles). Ils devraient être pris en considération au moment du codage des titres d'emploi.

Présentation des descriptions des groupes de base

Chaque groupe de base de la CNP comporte plusieurs sections uniformisées, qui visent à en définir et à en décrire le contenu.

Énoncé principal

Cette section comporte une description générale du contenu et des limites du groupe de base et fait état des principales activités des professions comprises dans le groupe. Elle montre en outre les types d'industries et d'établissements dans lesquels se trouvent ces professions. La liste des lieux de travail n'est pas toujours exhaustive, mais elle peut aider à préciser les professions décrites et à les distinguer de celles comprises dans d'autres groupes.

Exemples illustratifs¹/Exemples d'appellations d'emploi²

Cette section comprend une liste des titres couramment utilisés sur le marché du travail. Ces titres visent à illustrer le contenu et l'étendue du groupe professionnel. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive des titres.

Exclusions¹ / Appellations à ne pas confondre²

Cette section précise les limites du groupe de base en rapport avec des groupes de base connexes et des professions similaires qui sont classés ailleurs. Des groupes de base ou professions individuelles sont cités dans cette section lorsqu'ils comportent une similitude fonctionnelle avec le groupe de base ou que les titres sont similaires.

Fonctions principales

Cette section comporte une liste de certaines des tâches ou fonctions exécutées dans les professions du groupe de base. Selon le contenu du groupe de base, on utilise une des trois présentations suivantes.

- Une série d'énoncés qui peuvent être appliqués à toutes les professions du groupe de base. Cette présentation a été choisie pour les groupes de base qui comprennent une profession de base unique (p. ex. 1242 Adjoints administratifs/adjointes administratives juridiques et 2146 Ingénieurs/ingénieures en aérospatiale). On a aussi sélectionné cette présentation pour les groupes de base comportant une série de titres connexes qui partagent néanmoins un ensemble de fonctions communes (p. ex. 1411 Employés de soutien de bureau généraux/employées de soutien de bureau générales et 9417 Opérateurs/opératrices de machines d'usinage).

1. Ce titre est utilisé par Statistiques Canada.

2. Ce titre est utilisé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

- Deux sous-ensembles ou plus de professions comportant une série d'énoncés qui s'appliquent à chaque composante. Cette présentation a été sélectionnée pour les groupes de base comprenant deux sous-composantes ou plus qui, bien qu'elles soient suffisamment similaires pour appartenir au même groupe de base, peuvent être décrites séparément. Parmi les groupes de base qui adoptent cette présentation figurent, par exemple, 3141 Audiologistes et orthophonistes et 5125 Traducteurs/traductrices, terminologues et interprètes.
- Une série de brefs énoncés descriptifs liés à des professions particulières à l'intérieur d'un groupe. Cette présentation a été sélectionnée pour les groupes de base qui comprennent une série de professions qui, bien qu'elles soient suffisamment similaires pour appartenir au même groupe de base, peuvent être décrites séparément. Parmi les groupes de base qui adoptent cette présentation figurent, par exemple, 4423 Agents/agentes d'application de règlements municipaux et autres agents/agentes de réglementation, n.c.a. et 5226 Autre personnel technique et personnel de coordination du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène.

Pour certains groupes de base, un énoncé apparaît à la fin de la section sur les tâches exécutées ou les principales fonctions, afin d'indiquer les spécialisations qui existent dans le domaine professionnel visé par le groupe de base.

Conditions d'accès à la profession

Cette section décrit les conditions d'accès à la profession du groupe de base. Elle comporte plusieurs types d'exigences, qui sont énumérées dans l'ordre suivant.

- Type et niveau d'études formelles : par exemple, études secondaires, diplôme collégial, grade universitaire. Des efforts ont été déployés pour assurer la plus grande précision possible, même si de nombreux groupes de base comportent une gamme d'exigences acceptables au chapitre des études.
- Formation particulière : par exemple, formation en apprentissage, formation en cours d'emploi, cours de formation propres à une profession.
- Expérience dans une autre profession : par exemple, les superviseurs doivent avoir habituellement plusieurs années d'expérience dans la profession qu'ils supervisent.
- Licences ou permis, certificats ou agrément : par exemple, exigences relatives à la pratique d'une profession réglementée, permis spéciaux pour faire fonctionner certains types de véhicules.
- Autres exigences : par exemple, qualités athlétiques ou talent artistique.

Nota : certaines professions sont désignées comme des professions et des métiers réglementés. Les règlements sont sujets à changements et peuvent varier d'une juridiction à l'autre. Les données les plus fiables sur les exigences réglementaires s'appliquant aux professions se trouvent dans les sites Web des organismes provinciaux de réglementation et des autorités chargées de délivrer les licences ou permis.

La section des conditions d'accès à la profession ne vise pas à décrire les exigences au chapitre des qualités personnelles, qui sont évaluées par les employeurs dans le cadre du processus de recrutement.

Certaines professions comportent des exigences d'emploi très définies, tandis que pour d'autres, il n'y a pas de consensus ou plusieurs exigences sont acceptables. Pour rendre

compte de ces différences sur le marché du travail, cette section décrit les exigences d'emploi en utilisant la terminologie suivante :

- « ...est requis » – pour indiquer une exigence définie;
- « ...est habituellement requis » – pour indiquer un élément qui est habituellement requis par la majorité des employeurs, mais pas toujours par tous les employeurs;
- « ...peut être requis » – pour indiquer un élément qui peut être requis par certains employeurs, mais moins fréquemment.

Nota : Pour plus de concision, dans cette section, le terme collège comprend les types suivants d'établissements postsecondaires : collèges communautaires, cégeps, instituts techniques, écoles de métiers et collèges agricoles. Lorsque cela est pertinent, dans certaines provinces, cela peut aussi inclure les organismes de formation privés, les conservatoires de musique et d'autres établissements qui ne décernent pas de diplôme.

Renseignements supplémentaires

Cette section figure dans certaines descriptions de groupe de base. Elle fournit des renseignements sur les éléments suivants :

- Avancement vers d'autres professions (p. ex. des postes de supervision et de gestion) selon la transférabilité des compétences liée à l'expérience professionnelle acquise;
- Mobilité, par exemple, transférabilité des compétences entre les professions et à l'intérieur de celles-ci (détermination des professions qui font partie des voies internes d'avancement ou spécialisations dans un domaine particulier);
- Tendances et changements à venir dans les exigences d'emploi du groupe de base;
- Autres renseignements pour préciser et définir le groupe de base.

Classifications connexes : SCIAN, Catégorie de travailleur

La classification des professions n'est pas indépendante, mais doit être considérée comme reliée à d'autres classifications, comme le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et celle de la Catégorie de travailleur. Chacune de ces classifications vient compléter la CNP 2011, afin de présenter une image globale de la nature de l'emploi d'une personne.

Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)

La branche d'activité qui peut accompagner le titre de l'emploi :

- a. Indique le type d'activité économique à laquelle se rattache habituellement l'emploi. (Il importe de signaler que la mention d'une industrie ne limite pas nécessairement l'emploi à cette industrie; elle donne simplement une indication des domaines d'activité auxquels un emploi peut appartenir);
- b. Permet l'attribution de titres semblables à divers groupes professionnels dont les tâches varient d'une industrie à l'autre;
- c. Facilite la définition de chaque profession et permet au responsable du codage de mieux saisir les principes fondamentaux de la classification.

L'industrie dans laquelle travaille la personne est déterminée par le genre d'activité économique de l'établissement qui l'emploie. Un établissement est habituellement une usine, une mine, une ferme, un magasin, un autre lieu d'affaires ou un établissement institutionnel, pour lequel il est possible de rassembler un certain nombre de variables de base relatives à la production.

Il importe de noter la distinction conceptuelle entre une classification des industries et une classification des professions. Un établissement peut employer des personnes de professions totalement différentes, et celles-ci sont classées selon les groupes appropriés. Toutefois, chaque travailleur de l'établissement doit être classé dans la même industrie, et ce classement est déterminé par la nature du produit fabriqué ou du service dispensé. En d'autres termes, la nature de l'usine, de l'entreprise ou du service où travaille la personne ne détermine pas le classement de sa profession, sauf dans la mesure où elle permet de mieux définir la nature des fonctions de cette personne.

Catégorie de travailleur

La Catégorie de travailleur a trait à la relation entre l'emploi de la personne et l'entreprise pour laquelle elle travaille, comme employé ou travailleur autonome, y compris les travailleurs familiaux non rémunérés, et fournit ainsi une autre façon de décrire le travail. La CNP 2011 ne comporte pas de catégorie de travailleur pour chaque profession, étant donné que nombre d'entre elles comprennent à la fois des emplois occupés par des employés et des emplois de travailleurs autonomes. Toutefois, une règle générale a été établie aux fins du codage et est abordée de façon détaillée à la section sur le codage.

CNP 2011

La CNP 2011 remplace la Classification nationale des professions de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et la Classification nationale des professions pour statistiques de Statistique Canada. Ces classifications ont été révisées conjointement par Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Statistique Canada, tous les cinq ans, selon le cycle du recensement. Les mises à jour de la classification alternent entre des mises à jour mineures et des révisions structurelles. Ce n'est que dans les révisions structurelles tous les dix ans que les changements suivants sont envisagés : création de nouvelles catégories, regroupement de catégories, déplacement de catégories dans la structure ou déplacement de contenu entre les catégories.

La révision de 2011 représente un réalignement structurel majeur. Un des objectifs clés de cette révision est d'harmoniser les structures de codage et d'éliminer toutes les autres différences entre les deux classifications, par suite des demandes formulées par les utilisateurs de la CNP et de la CNP-S. Le résultat est la CNP unifiée de 2011, qui est le résultat d'efforts conjoints de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et de Statistique Canada, et qui sera utilisée par les deux.

Des tableaux de concordance distincts expliquent les révisions des deux systèmes de classification qui ont donné lieu à la structure de classification harmonisée de la CNP 2011.

Outre ces changements, dans le cas de la CNP 2011, une nouvelle variante de la classification a été élaborée à un niveau élevé d'agrégation. Elle est conçue pour mieux appuyer l'analyse des données très agrégées (Voir : Variante pour les données très agrégées.)

Citation

La CNP 2011 est un projet conjoint de Statistique Canada et de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. L'organisme approprié doit être cité dans les références à la CNP et à son contenu. La structure, les titres de catégories, les définitions de catégories (énoncés principaux), les exemples illustratifs et les exclusions ont été élaborés conjointement et doivent être attribués aux deux ministères. Le contenu des sections sur les fonctions principales, les conditions d'accès à la profession et les renseignements supplémentaires, ainsi que le cadre théorique et les définitions de niveaux et de genres de compétences qui l'accompagnent, sont la propriété intellectuelle de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et doivent être attribués au ministère lorsqu'ils sont cités.

Comparaison de la CNP 2006 et de la CNP-S 2006 avec la CNP 2011

La principale différence entre la CNP et la CNP-S est la plus grande utilisation dans la première du niveau de compétences comme critère de classification. Alors que la CNP organisait les professions selon dix genres de compétences et quatre niveaux de compétences, la CNP-S dépendait davantage du genre de compétences pour la définition de ses grands groupes. La CNP 2011 utilise la structure d'organisation de la CNP (voir : [Critères de classification](#)).

Afin d'intégrer le niveau de compétences comme principe organisationnel, plusieurs grands groupes de la CNP-S de 2006 ont été modifiés, et une nouvelle structure de codage numérique de la CNP qui rend compte du genre de compétences selon le niveau de compétences a été adoptée. Le rapport entre les grands groupes de la CNP 2011 et de la CNP-S de 2006 est décrit de façon détaillée dans les [tableaux de concordances](#).

Afin de fournir des détails au niveau du grand groupe comparables à ceux des grands groupes de la CNP-S, le nombre de grands groupes a été augmenté, pour passer de 26 dans la CNP de 2006 à 40 dans la CNP 2011. Les rapports entre les grands groupes de la CNP 2011 et de la CNP de 2006 sont décrits de façon détaillée dans les [tableaux de concordances](#).

Les descriptions des groupes de base de la CNP 2011 comprennent tous les types de renseignements inclus dans la CNP de 2006. Comparativement à la CNP-S de 2006, les utilisateurs trouveront des renseignements additionnels sur les activités des travailleurs de chacun des groupes de base et une section liée aux exigences en matière d'études et/ou de formation pour l'entrée dans une profession. Ces sections comprennent des renseignements additionnels sur la nature des emplois inclus dans chaque groupe de base et aident à coder les titres d'emplois selon la catégorie appropriée, ainsi qu'à déterminer les distinctions relatives entre les niveaux de compétences des professions.

La CNP et la CNP-S diffèrent aussi du point de vue de leur traitement du personnel militaire. Dans la CNP, on a classé le personnel militaire dont les professions comportaient une contrepartie civile dans le groupe correspondant à la profession civile. Dans la CNP-S, on a réparti tout le personnel militaire, sur la base du grade, entre deux groupes de base : un pour les officiers de direction, et l'autre pour les autres grades. La CNP 2011 suit l'approche utilisée dans la CNP-S, l'ensemble du personnel militaire étant classé dans 0433 Officiers/officières de direction des Forces canadiennes ou 4313 Sous-officiers/sous-officières des Forces canadiennes. L'adoption de l'approche de la CNP-S a permis de

concilier cette différence sans qu'il n'y ait de répercussions sur la comparabilité historique des données.

Dans cette révision structurelle, divers changements ont aussi été apportés au niveau du groupe de base, afin que la classification continue de fournir un cadre pour la production de données pertinentes et fiables sur la structure des professions au Canada. De nouveaux groupes de base ont été formés, soit par la combinaison de groupes de base ou de parties de groupes de base de 2006, et des éléments de contenu ont été déplacés entre les genres et les niveaux de compétences. Le rapport complet entre les groupes de base de la CNP 2011 et ceux de la CNP et de la CNP-S de 2006 est présenté dans les concordances, mais certains faits saillants sont indiqués [ici](#).

Certains groupes de base ont été déplacés, afin de mieux rendre compte du genre de compétences lié au travail effectué. Par exemple, les agents/agentes de prêts, les représentants/représentantes au service à la clientèle – services financiers, et les commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé sont tous passés d'Affaires à Vente et services. Les professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications sont passés d'Arts et culture à Affaires. Le personnel des services de protection, y compris les militaires, les policiers et les pompiers, est passé de Vente et services à Services gouvernementaux. Les dispensateurs/dispensatrices de soins et le personnel de soutien en enseignement sont passés de Vente et services à Services communautaires et d'enseignement. Certains métiers, y compris tapissiers-garnisseurs/tapissières-garnisseuses et tailleurs/tailleuses, sont passés de Métiers et machinerie à Services. À titre d'exemple final, les opérateurs/opératrices de centrales, de réseaux électriques et de machines auxiliaires sont passés de Métiers et machinerie à Services d'utilité publique.

Dans d'autres cas, seule une partie d'un groupe a été transférée. Par exemple, les assistants juridiques sont passés des techniciens/techniciennes juridiques et personnel assimilé, Droit, à adjoints administratifs juridiques /adjointes administratives juridiques, Affaires. Les directeurs de la publicité et du marketing sont passés des directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité, Vente, aux directeurs/directrices de la publicité, du marketing et des relations publiques, Services aux entreprises. De même, les assistants dans les bibliothèques sont passés des techniciens/techniciennes et assistants/assistantes dans les bibliothèques et services d'archive, Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux, à commis et assistants/assistantes dans les bibliothèques, Affaires, finance et administration.

D'autres groupes de base ont été déplacés pour mieux rendre compte du niveau actuel de compétences de la profession. Par exemple, le groupe des militaires du rang des Forces canadiennes est passé du niveau de compétences C au niveau de compétences B, pour rendre compte de la formation qui suit le recrutement. Les opérateurs/opératrices d'installations du traitement de l'eau et des déchets sont aussi passés du niveau de compétences C au niveau B, en raison de l'évolution des exigences liées à cette profession. Les agriculteurs et gestionnaires d'exploitations agricoles sont passés à la Gestion, afin de rendre compte de la composante importante de gestion de ces professions.

Comme pour le genre de compétences, il y a aussi eu des cas où seulement une partie d'un groupe de base a été déplacé. Par exemple, les sages-femmes sont passées du niveau de compétences B au niveau A dans un nouveau groupe de base, celui des praticiens/praticiennes reliés en soins de santé primaire. Les techniciens en pharmacie et les assistants en physiothérapie sont passés du niveau de compétences C au niveau B et sont

maintenant inclus dans autres technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé (sauf soins dentaires) et autre personnel technique en thérapie et en diagnostic, respectivement.

Enfin, certains groupes de base ont été combinés. Les commis de soutien administratif ont été fusionnés avec les commis de bureau généraux, en raison de la similitude de plus en plus grande dans les titres de postes et les tâches effectuées par ces deux groupes de base. Dans d'autres cas, et plus particulièrement dans le secteur de la fabrication, les groupes de base dont la taille diminuait ont été combinés avec des groupes connexes.

Outre ces changements structurels, la révision de 2011 a aussi fourni l'occasion d'ajouter de nombreux nouveaux titres de poste, afin de rendre compte des changements de terminologie et des nouvelles technologies en milieu de travail, ainsi que de l'apparition de nouvelles professions et spécialisations. Ces ajouts, qui sont trop nombreux pour qu'on en dresse la liste, comprenaient des titres allant d'entrepreneurs/entrepreneuses en exploitation pétrolière et gazière à client mystère/cliente mystère et d'adjoint/adjointe au médecin à localisateur/localisatrice d'installations sismiques enfouies.

Critères de classification de la CNP

Les deux principaux attributs des emplois utilisés comme critères de classification pour l'élaboration de la CNP sont le genre de compétences et le niveau de compétences. Une description des niveaux de compétences est présentée en premier, les définitions des genres de compétences intégrant certains renseignements liés au concept de niveau de compétences. D'autres facteurs, comme l'industrie et la mobilité professionnelle, sont aussi pris en considération.

Niveau de compétences

Le niveau de compétences est généralement défini comme le niveau et le genre d'études et de formation requis pour accéder à un emploi et en remplir les fonctions. Au moment de déterminer le niveau de compétences, on prend aussi en compte l'expérience requise pour accéder à la profession, ainsi que la complexité et les responsabilités propres à la profession, par rapport à d'autres professions.

Quatre catégories de niveaux de compétences sont déterminées dans la CNP. Un des niveaux de compétences est affecté à chaque grand groupe, groupe intermédiaire et groupe de base.

Les catégories de niveaux de compétences représentent de vastes agrégations, qui rendent compte de quatre cheminements couramment reconnus au chapitre des études, de la formation et de la préparation, en vue d'accéder à un emploi. Les exigences des groupes de base ou professions individuels peuvent chevaucher les limites des niveaux de compétences. Par exemple, on peut accéder à certaines professions en étant titulaires d'un diplôme universitaire ou d'un diplôme collégial. Lorsque les exigences d'entrée pour un groupe de base ou une profession rendent compte d'une vaste gamme de spécifications d'études et de formation possibles, le niveau de compétences exigé pour le groupe a été déterminé en tenant compte de plusieurs facteurs. Il s'agit notamment des exigences les plus souvent imposées par les employeurs, du contexte du groupe intermédiaire, de la complexité des responsabilités générales et des exigences en matière de connaissances, ainsi que de la formation et de la spécialisation plus poussées acquises au travail.

La classification décrit les exigences en matière d'études et de formation pour les professions. Toutefois, les études et l'expérience des titulaires des postes peuvent ne pas correspondre exactement au niveau décrit. Il se peut que les titulaires soient surqualifiés

pour leur travail ou qu'ils travaillent dans des professions dont les exigences ont changé après l'embauche.

Il est important de noter que les catégories de niveaux des compétences ne sont pas synonymes de statut économique ou de prestige. Elles visent plutôt à rendre compte des exigences relatives à l'entrée proprement dite dans une profession. Ces exigences sont exprimées du point de vue du système d'éducation officiel et d'autres types de formation précisés par les employeurs.

Les professions en gestion, même si elles sont considérées comme un genre de compétences, sont affectées à la catégorie de niveau de compétences A. Ces professions se situent au sommet des hiérarchies organisationnelles et, de ce fait, se caractérisent par des niveaux élevés de responsabilité, de reddition de comptes et d'expertise spécialisée acquise grâce à des études formelles ou à une expérience professionnelle exhaustive. On retrouve des professions en gestion dans l'ensemble de la structure de classification et dans tous les secteurs ou domaines du marché du travail. Une gamme de facteurs est prise en compte comme déterminants de l'emploi dans les professions en gestion.

Les catégories de niveaux de compétences de la CNP sont énoncées et définies ci-après.

Critères du niveau de compétences dans la CNP – études/formation et autres critères

Niveau de compétences A

- Diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat).

Niveau de compétences B

- De deux à trois ans d'études postsecondaires dans un collège communautaire, un institut technologique ou un cégep.
ou
- De deux à cinq ans de formation en apprentissage.
ou
- De trois à quatre ans d'études secondaires et plus de deux ans de formation en cours d'emploi, de cours de formation propres à une profession ou d'expérience de travail particulière.
- Le niveau de compétences B est également attribué aux professions comportant des responsabilités de supervision.
- Le niveau de compétences B est attribué aux professions comportant des responsabilités importantes en matière de santé et sécurité (p. ex. pompiers, policiers et infirmiers auxiliaires autorisés/infirmières auxiliaires autorisées).

Niveau de compétences C

- Diplôme d'études secondaires et cours de courte durée ou formation propre à la profession.
ou
- Études secondaires partielles et jusqu'à deux ans de formation en cours d'emploi, de cours de formation ou d'expérience de travail particulière.

Niveau de compétences D

- Courte formation pratique ou formation en cours d'emploi.

ou

- Aucune exigence d'études formelles.

Le niveau de compétences est indiqué dans le code pour toutes les professions, sauf les professions en gestion. Pour toutes les professions autres que de gestion, le deuxième chiffre du code numérique correspond au niveau de compétences. Les niveaux de compétences se répartissent ainsi : niveau A – 0 ou 1; niveau B – 2 ou 3; niveau C – 4 ou 5; et niveau D – 6 ou 7.

Genre de compétences

Le genre de compétences est défini comme le type de travail effectué, même si d'autres facteurs liés au genre de compétences sont aussi pris en compte dans la CNP. L'un de ces facteurs est la similitude en ce qui a trait à la discipline d'enseignement ou au domaine d'études requis pour entrer dans une profession. Un autre facteur est le secteur d'emploi où l'expérience acquise aux divers échelons internes ou dans une industrie particulière représente habituellement une condition préalable à l'entrée. Les dix genres de compétences, de 0 à 9, sont présentés ci-après et sont aussi indiqués dans le premier chiffre du code numérique de la CNP pour toutes les professions.

Les dix grandes catégories professionnelles de la CNP sont fondées sur le genre de compétences.

0. Gestion

Cette catégorie de genre de compétences englobe les membres des corps législatifs, les cadres supérieurs et les cadres intermédiaires. Même si la définition des professions en gestion correspond à un genre de compétences, ces professions se retrouvent aussi dans tous les autres domaines de genres de compétences de la classification. Le premier chiffre du code de toutes les professions en gestion est 0.

Ces professions sont considérées comme se situant au sommet de la hiérarchie organisationnelle des lieux de travail ou entreprises. La prise de décisions ayant des répercussions sur l'organisation globalement, ou sur des services de l'organisation, est assumée par la gestion. Ainsi, la gestion se caractérise par des niveaux élevés de responsabilité, de reddition de comptes et d'expertise spécialisée. L'expertise est acquise grâce à des études formelles ou à une vaste expérience de travail. C'est pourquoi toutes les professions en gestion de la CNP 2011 sont aussi incluses dans le niveau de compétences A.

1. Affaires, finance et administration

Cette catégorie comprend les professions qui sont chargées de fournir des services financiers, des services aux entreprises, des services administratifs et de réglementation et des services de supervision et de soutien de bureau. Certaines professions de cette catégorie sont propres aux secteurs des services financiers et des services aux entreprises; toutefois, la plupart se retrouvent dans toutes les industries.

Souvent, les professions aux niveaux de compétences A et B sont le résultat de programmes d'enseignement propres à la profession. Certaines professions au niveau de compétences B sont aussi occupées par des travailleurs ayant de l'expérience dans des professions de soutien administratif connexes.

2. Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés

Cette catégorie comprend le personnel professionnel et technique en sciences, y compris les sciences physiques et sciences de la vie, le génie, l'architecture et les technologies de l'information.

Les professions dans cette catégorie de genre de compétences exigent des études postsecondaires dans une discipline scientifique appropriée. La progression des professions du niveau de compétences B au niveau de compétences A dépend habituellement d'études formelles additionnelles.

3. Secteur de la santé

Cette catégorie comprend les professions chargées de fournir des services de soins de santé directement à des patients et les professions qui assurent le soutien du personnel professionnel et technique. La plupart des professions dans cette catégorie de genre de compétences exigent des études postsecondaires dans un programme de soins de santé pertinent. La progression des professions du niveau de compétences B au niveau de compétences A dépend habituellement d'études formelles additionnelles. Les professions du niveau de compétences C exigent de courts programmes de formation.

4. Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux

Cette catégorie de genre de compétence comprend une gamme de professions spécialisées en droit, en services de protection public, en enseignement, en counselling, en recherche en science sociale, en élaboration de politiques gouvernementales et en administration de programmes gouvernementaux et autres.

Les professions de cette catégorie de genre de compétences exigent habituellement un diplôme d'un programme postsecondaire pertinent. La progression des professions du niveau de compétences B au niveau de compétences A n'est habituellement pas possible sans d'autres études formelles.

5. Arts, culture, sports et loisirs

Cette catégorie de genre de compétences comprend les emplois professionnels et techniques liés aux arts et à la culture, y compris les arts de la scène, le film et la vidéo, la radiotélédiffusion, le journalisme, l'écriture, la conception artistique, les bibliothèques et les musées. Elle comprend aussi les professions en loisirs et sports.

Cette catégorie est caractérisée par des professions qui sont liées de façon spécialisée à des programmes d'études postsecondaires officiels, mais qui comportent, pour la majeure partie, une gamme de qualifications acceptables. Les professions de cette catégorie se caractérisent aussi par une exigence de talent créatif, comme dans le cas des concepteurs et des artistes, ou encore de capacités athlétiques. Les groupes de base des professions qui exigent habituellement un diplôme universitaire dans une discipline professionnelle, comme le journalisme ou la bibliothéconomie, ont été classés au niveau de compétences A. La plupart des autres ont été classés au niveau de compétences B, afin de rendre compte de la vaste gamme de voies d'accès possibles.

6. Vente et services

Cette catégorie de genre de compétences englobe les professions des ventes, les professions des services personnels et des services de sécurité, et les professions liées aux industries de l'hébergement et du tourisme.

Les professions du niveau de compétences B de cette catégorie peuvent être liées, pour la majeure partie, à des programmes de formation postsecondaire officiels ou propres à la profession. D'autres sont caractérisées par des périodes de formation officielle en cours d'emploi, autre que l'apprentissage. La progression des professions des niveaux de compétences C ou D au niveau de compétences B dépend habituellement de programmes de formation connexes. Une progression en raison de l'expérience est possible pour les postes de supervision.

7. Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés

Cette catégorie de genre de compétences comprend les métiers de la construction et les métiers de la mécanique, les contremaîtres et entrepreneurs des métiers et les opérateurs d'équipement lourd et de transport. Ces professions se retrouvent dans une vaste gamme de secteurs industriels, dont de nombreuses dans la construction et le transport.

Cette catégorie comprend la plupart des métiers pouvant faire l'objet d'un apprentissage, y compris tous ceux liés à la construction. Les autres professions de cette catégorie exigent habituellement un diplôme de programme collégial ou autre combiné à de la formation en cours d'emploi. L'avancement à des postes de superviseur ou d'entrepreneur autonome est possible grâce à l'expérience acquise. Il existe une mobilité ou une transférabilité limitée des compétences entre les professions de cette catégorie, en raison des exigences particulières d'apprentissage, de formation, de licence et de permis pour la plupart des professions.

8. Ressources naturelles, agriculture et production connexe

Cette catégorie comprend les professions de surveillant et d'opérateur d'équipement dans les secteurs des ressources naturelles, soit l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz, de l'exploitation forestière, de l'agriculture, de l'horticulture et de la pêche. La plupart des professions de cette catégorie sont propres à une industrie et ne se retrouvent pas à l'extérieur du secteur primaire.

Les professions comportant un niveau de compétences B dans cette catégorie exigent habituellement un diplôme de programme de formation collégiale ou autre formation postsecondaire. Certaines se caractérisent toutefois par de la formation propre à l'industrie et par un avancement grâce à l'expérience acquise.

9. Fabrication et services d'utilité publique

Cette catégorie comprend les professions de surveillance et de production dans la fabrication, la transformation et les services d'utilité publique.

Les professions de cette catégorie se caractérisent par un avancement interne et par de la formation en cours d'emploi. Les travailleurs accèdent habituellement à ces professions dans des postes de débutants et progressent vers des professions de plus en plus qualifiées, grâce à l'expérience acquise. La mobilité entre les employeurs et les industries peut être limitée par les dispositions d'ancienneté des conventions collectives. Les professions du niveau de compétences B de cette catégorie sont de nature de plus en plus technique et des programmes de formation postsecondaire sont requis pour certaines.

Industrie

L'industrie et la profession sont des variables distinctes, qui peuvent faire l'objet de totalisations croisées, en vue de produire des données détaillées sur l'emploi. Toutefois, de nombreuses professions se retrouvent presque exclusivement dans une industrie particulière. Par exemple, les professions dans le secteur des mines et dans celui du montage de véhicules automobiles se limitent à leurs secteurs industriels respectifs.

Au cours de la recherche initiale et de l'élaboration de la CNP, on s'est rendu compte que, dans de nombreuses industries, la mobilité professionnelle est déterminée davantage par les échelons internes que par la spécialisation fonctionnelle. Par conséquent, certains groupes de base comprennent des travailleurs qui ont un niveau de compétences particulier dans une industrie particulière. Même si la catégorisation des professions s'apparente en partie à une catégorisation des industries, les variables demeurent séparées et distinctes.

On a eu recours à l'industrie pour l'élaboration des catégories de classification des postes de cadres supérieurs, des professions dans le secteur des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe et des professions dans le secteur de la fabrication et des services d'utilité publique.

Mobilité professionnelle

Au moment de l'élaboration de la CNP, un effort a été fait en vue de tenir compte de la mobilité ou de la transférabilité des compétences entre les professions. L'objectif consistait à établir des groupes de base dans lesquels les possibilités de mobilité ou de substitution des travailleurs seraient plus grandes à l'intérieur du groupe qu'entre les groupes. Le mouvement à l'intérieur des groupes découle généralement de l'homogénéité du groupe, du point de vue du niveau et du genre de compétences, qui est le signe d'une possibilité accrue de transférabilité des compétences et de spécialisation. Le mouvement entre les groupes, ou la mobilité entre les professions, rend habituellement compte d'un changement dans le niveau de compétences (p. ex., mobilité verticale) ou d'un changement dans le genre de compétences (p. ex., acquisition de nouvelles responsabilités et compétences diversifiées).

Le degré de mobilité professionnelle qui existe dans les groupes de base varie. De nombreuses descriptions de groupes de base comprennent un énoncé qui fait ressortir le potentiel de mobilité qui caractérise le groupe de base, ainsi que le type de mobilité.

Autres considérations relatives à la classification

Outre les critères mentionnés précédemment, d'autres facteurs ont été pris en compte pour la détermination des limites entre les groupes de base et le contenu de chaque groupe. Ces autres facteurs étaient la taille du groupe de base et la possibilité de codage ou la faisabilité opérationnelle des groupes. La possibilité de codage a trait à la facilité avec laquelle il est possible de coder de façon précise les titres d'emploi déclarés par les répondants d'enquête ou de les attribuer aux groupes professionnels de la classification.

La taille (ou le nombre estimé de travailleurs) du groupe de base a été prise en compte pour des raisons de fiabilité statistique et de confidentialité. Généralement, les groupes de base qui comprennent moins de 1 000 travailleurs canadiens n'ont pas été délimités.

Étant donné que la structure de la CNP sert à coder les réponses à l'Enquête nationale auprès des ménages et à d'autres enquêtes, elle doit fournir un ensemble de groupes de base qui peuvent être utilisés pour cette application opérationnelle. Le manque de précision de certaines réponses aux enquêtes et les ambiguïtés linguistiques ont été pris en compte pour la détermination finale des groupes de base.

Matrice de la CNP

Une matrice permettant de classer les grands groupes et les groupes intermédiaires de la CNP a été élaborée, afin de fournir un aperçu de l'ensemble de la classification et de montrer l'organisation des groupes, tant selon le genre de compétences que le niveau de compétences.

La CNP comporte 10 genres de compétences numérotés de **0** à **9**. Les colonnes verticales de la matrice correspondent à 9 des 10 catégories de genres de compétences, sauf la gestion. La gestion, soit le premier genre de compétences ou 0, se situe au sommet de la matrice et englobe les neuf genres de compétences, étant donné qu'elle se retrouve dans tous les secteurs ou catégories professionnels. Le **premier chiffre** de chaque code indique que le

grand groupe et le groupe intermédiaire appartiennent à une des dix catégories de **genres de compétences**, de 0 à 9.

Les lignes horizontales de la matrice correspondent aux quatre catégories de niveaux de compétences. Les professions en gestion sont par défaut incluses dans la catégorie de compétences de niveau A. Pour toutes les professions autres que de gestion, le **deuxième chiffre** de chaque code sert à indiquer que le grand groupe et le groupe intermédiaire appartiennent à une des quatre catégories de **niveaux de compétences**.

À l'intérieur de chaque cellule de la [matrice](#), les grands groupes et groupes intermédiaires qui appartiennent à chaque catégorie de genre de compétences et de niveau de compétences sont énumérés. Les professions en gestion font exception, puisqu'elles chevauchent toutes les catégories de genres de compétences et qu'elles sont incluses dans le niveau de compétences A. Le **deuxième chiffre** des professions en gestion sert à indiquer le secteur professionnel de la gestion (p. ex. 031 Directeurs/directrices des soins de santé).

Problèmes et conventions de la CNP

Certains des principaux problèmes qui se sont posés au moment de l'élaboration de la CNP et les conventions adoptées pour les résoudre sont abordés dans les paragraphes qui suivent.

Gestion

La gestion présente un problème spécial de codage fiable des réponses aux enquêtes sur les professions. Dans nombre de cas, il y a peu d'indications du niveau de responsabilité, de la taille de l'entreprise ou de la division gérée, ou encore du domaine de spécialisation.

Pour pouvoir être utilisée concrètement, une classification des gestionnaires doit comporter un compromis entre les solutions optimales au niveau théorique et les solutions pratiques.

Les cadres supérieurs (dans le grand groupe 00) ont été divisés selon l'industrie, en six groupes de base.

Les **cadres intermédiaires et autres directeurs** sont divisés en trois grands groupes, 18 groupes intermédiaires et 42 groupes de base selon la spécialisation (p. ex. directeurs/directrices des achats) ou de l'industrie (p. ex. directeurs/directrices des services postaux et de messageries). Dans certains cas (p. ex. directeurs/directrices des transports), les groupes définis par l'industrie comprennent aussi des gestionnaires de cette spécialisation, peu importe leur secteur d'emploi.

Surveillants

Les surveillants et contremaîtres ont généralement été classés au niveau de compétences B.

Dans la plupart des cas, les emplois professionnels et techniques sont respectivement supervisés par du personnel en gestion ou du personnel professionnel. Toutefois, les surveillants des groupes professionnels et techniques sont généralement classés dans les mêmes groupes de base que les professions supervisées.

Les surveillants des catégories professionnelles suivantes ont été classés dans des groupes de base ou des groupes intermédiaires de surveillants distincts de ceux des travailleurs supervisés :

- Professions en services administratifs;
- Professions en soins infirmiers;

- Professions en vente et services;
- Métiers et transport et opérateurs d'équipement;
- Professions des ressources naturelles et de l'agriculture;
- Professions dans le secteur de la fabrication et des services d'utilité publique.

La plupart des groupes intermédiaires et des groupes de base des catégories professionnelles figurant ci-dessus comportent un groupe de supervision correspondant. À l'occasion, comme dans le groupe intermédiaire 431, Personnel des services de protection publique de première ligne, la supervision est assurée par des gestionnaires, et il n'y a pas de groupes de supervision correspondants dans le grand groupe 43.

Métiers

Tous les métiers pouvant faire l'objet d'un apprentissage sont inclus dans le niveau de compétences B. Leur inclusion ne signifie pas qu'il existe une équivalence exacte de compétences entre tous les métiers, mais plutôt que ces métiers appartiennent à un ensemble qui se situe dans les limites de cette catégorie de niveau de compétences. Des renseignements sur les exigences d'entrée sont fournis dans chaque description de groupe de base.

Contrôleurs, échantillonneurs et trieurs

En général, les contrôleurs qui doivent avoir fait des études postsecondaires ont été classés dans des groupes de base distincts du niveau de compétences B ou avec les techniciens et technologues, aussi au niveau de compétences B. D'autres contrôleurs, échantillonneurs et trieurs non techniques ont été inclus dans des groupes de base distincts englobant des professions des industries de transformation ou dans des groupes de base de monteuses et d'assembleuses des industries de la fabrication. Cela rend compte des tendances de l'emploi dans ces industries et de la responsabilité croissante en matière de contrôle de la qualité qui est imposée aux travailleurs de production du secteur de la fabrication.

Apprentis et stagiaires

Les apprentis et les stagiaires ont été classés dans les mêmes groupes de base que les professions pour lesquelles la formation est suivie. De même, les internes, les résidents et les stagiaires en droit sont classés dans leur groupe professionnel respectif.

Cette convention a été adoptée en vue de prévenir la prolifération de groupes de base d'apprentis. Elle ne signifie pas qu'il existe une équivalence ou une interchangeabilité entre les apprentis ou les stagiaires et les travailleurs pleinement qualifiés.

Système de codage de la CNP 2011

Comme il est indiqué précédemment, les deux premiers chiffres de chaque code servent à définir le genre de compétences et la catégorie de niveau de compétences du groupe.

Pour toutes les professions, y compris la gestion, le **premier chiffre** de chaque code sert à indiquer que le grand groupe, le groupe intermédiaire et le groupe de base appartiennent à une des catégories de **genres de compétences**.

Pour toutes les professions autres que de gestion, le **deuxième chiffre** de chaque code sert à indiquer que le grand groupe, le groupe intermédiaire et le groupe de base appartiennent à une des quatre catégories de **niveaux de compétences**.

Pour les professions en gestion, les deux premiers chiffres comportent aussi une signification. Le premier chiffre est toujours 0, ce qui correspond à la gestion, tandis que le

deuxième chiffre correspond à la catégorie de genre de compétences dans laquelle se trouve la profession en gestion. Toutes les professions en gestion sont incluses dans le niveau de compétences A.

Les tableaux suivants résument et illustrent les significations du système de codage.

La catégorie de genre de compétences est...	Lorsque le premier chiffre est...
Gestion	0
Affaires, finance et administration	1
Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés	2
Secteur de la santé	3
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	4
Arts, culture, sports et loisirs	5
Vente et services	6
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	7
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	8
Fabrication et services d'utilité publique	9

La catégorie de niveau de compétences est...	Lorsque le deuxième chiffre est...
Niveau de compétences A	0 ou 1
Niveau de compétences B	2 ou 3
Niveau de compétences C	4 ou 5
Niveau de compétences D	6 ou 7

Note importante :

Pour la gestion, le premier chiffre est toujours 0. Les cadres supérieurs du grand groupe 00 sont généralement des gestionnaires de cadres intermédiaires; par conséquent, le deuxième chiffre est aussi 0. Pour les professions de cadres intermédiaires, le deuxième chiffre

représente la catégorie de genre de compétences, de 1 à 9, comme ci-dessus. Toutes les professions en gestion sont incluses dans le niveau de compétences A.

Exemples de codes et de leur signification :

9231

- Le premier chiffre indique la catégorie de genre de compétences 9
- Fabrication et services d'utilité publique
- Le deuxième chiffre indique la catégorie de niveau de compétences B

6533

- Le premier chiffre indique la catégorie de genre de compétences 6
- Vente et services
- Le deuxième chiffre indique la catégorie de niveau de compétences C

0212

- Le premier chiffre 0 indique toujours une profession en gestion
- Toutes les professions en gestion font partie du niveau de compétences A
- Le deuxième chiffre indique la gestion dans la catégorie de genre de compétences 2
- Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés

Variante pour les données très agrégées

Une variante de la CNP 2011 a été élaborée conjointement par Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Elle est fondée sur un examen des pratiques actuelles pour l'analyse des données très agrégées sur les professions, en tenant compte du niveau le plus élevé d'agrégation dans la Classification internationale type des professions (CITP), et sur des consultations avec les utilisateurs potentiels.

La variante est constituée de 10 groupes, de a. à j., qui représentent une façon pratique et utile de résumer et d'analyser les catégories plus détaillées. Les trois premières catégories sont homogènes du point de vue du niveau de compétences. Les catégories qui restent sont axées sur le genre de compétences. Toutes les catégories sont constituées de grands groupes complets; aucun grand groupe n'est fractionné entre des catégories de la variante.

Structure d'agrégation de la variante

Catégories de la variante	Grands groupes inclus
a. Gestion	<p>00 Cadres supérieurs/cadres supérieures</p> <p>01-05 Cadres intermédiaires spécialisés/cadres intermédiaires spécialisées</p> <p>06 Cadres intermédiaires dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle</p> <p>07-09 Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique</p>
b. Personnel professionnel	<p>11 Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance</p> <p>21 Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées</p> <p>30 Personnel professionnel en soins infirmiers</p> <p>31 Personnel professionnel des soins de santé (sauf soins infirmiers)</p> <p>40 Personnel professionnel en services d'enseignement</p> <p>41 Personnel professionnel du droit et des services gouvernementaux, sociaux et communautaires</p> <p>51 Personnel professionnel des arts et de la culture</p>
c. Personnel technique et paraprofessionnel	<p>22 Personnel technique assimilé aux sciences naturelles et appliquées</p> <p>32 Personnel technique des soins de santé</p> <p>42 Personnel paraprofessionnel des services juridiques, sociaux, communautaires et de l'enseignement</p> <p>43 Personnel des services de protection publique de première ligne</p> <p>52 Personnel technique des arts, de la culture, des sports et des loisirs</p>
d. Administration et soutien administratif	<p>12 Personnel de supervision du travail administratif et financier et personnel administratif</p> <p>13 Personnel en finance, assurance et personnel assimilé en administration des affaires</p> <p>14 Personnel de soutien de bureau</p> <p>15 Personnel de coordination de la distribution, du suivi et des horaires</p>
e. Ventes	<p>62 Personnel de supervision des ventes au détail et personnel des ventes spécialisées</p> <p>64 Représentants/représentantes des ventes et</p>

	<p>vendeurs/vendeuses – commerce de gros et de détail</p> <p>66 Personnel de soutien des ventes</p>
f. Services personnels et services d'information de la clientèle	<p>34 Personnel de soutien des services de santé</p> <p>44 Dispensateurs/dispensatrices de soins et personnel de soutien en enseignement, en droit et en protection publique</p> <p>63 Personnel de supervision en services et personnel de services spécialisés</p> <p>65 Représentants/représentantes de services et autre personnel de services à la clientèle et personnalisés</p> <p>67 Personnel de soutien en service et autre personnel de service, n.c.a.</p>
g. Métiers des industries, de la construction et d'opération d'équipement	<p>72 Personnel des métiers de l'électricité, de la construction et des industries</p> <p>73 Personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement</p>
h. Ouvriers et manœuvres en transport et construction	<p>74 Personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires</p> <p>75 Personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé à l'entretien</p> <p>76 Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé</p>
i. Ressources naturelles, agriculture et production connexe	<p>82 Superviseurs/superviseuses et métiers techniques dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production connexe</p> <p>84 Personnel en ressources naturelles, en agriculture et en production connexe</p> <p>86 Manœuvres à la récolte, en aménagement paysager et en ressources naturelles</p>
j. Fabrication et services d'utilité publique	<p>92 Personnel de supervision dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique et opérateurs/opératrices de poste central de contrôle</p> <p>94 Opérateurs/opératrices de machinerie reliée à la transformation et à la fabrication et autre personnel assimilé</p> <p>95 Monteurs/monteuses dans la fabrication</p> <p>96 Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique</p>

Codage

La CNP fournit une structure générale de classement des professions selon le **genre de travail exécuté**. Les listes d'exemples de titres indiquent simplement les types de professions qui entrent dans les divers groupes de base. **Elles ne sont pas exhaustives et ne sont pas censées l'être.**

Lorsqu'on code une profession, il faut obtenir tous les renseignements pertinents concernant l'emploi et son contexte, notamment le genre de travail exécuté, les activités ou les tâches les plus importantes, les titres de l'emploi, le genre d'entreprise, d'industrie ou de service et la catégorie de travailleur dont il a été question précédemment. Plus les renseignements obtenus par le codeur au sujet des tâches exécutées par un travailleur dans le cadre d'un emploi particulier sont complets et précis, plus il sera facile d'en déterminer le classement exact.

Pour coder une profession, on peut commencer par la structure de classification ou par l'outil de recherche.

Utilisation de la structure

Lorsqu'on utilise la structure, il est préférable d'exploiter la nature hiérarchique de la classification. On cherche d'abord la **grande catégorie professionnelle** (genre de compétence) la plus susceptible de contenir l'emploi. On trouve ensuite le **grand groupe** qui, à l'intérieur de cette grande catégorie professionnelle, semble le mieux convenir. Le niveau de compétences peut aussi servir de guide pour déterminer les grands groupes, grâce à des titres comportant des termes comme « technique », « superviseur », « aide » et « manœuvre ». On poursuit dans cette voie pour trouver le meilleur groupe intermédiaire à l'intérieur du grand groupe choisi. Enfin, on trouve le **groupe de base** le plus approprié à l'intérieur du groupe intermédiaire choisi. On doit toujours lire attentivement la définition du groupe de base avant de décider s'il est celui qui se prête le mieux à la classification. On doit aussi consulter les titres donnés en exemple à l'intérieur du groupe de base pour s'assurer qu'il s'agit bien du meilleur choix.

Utilisation de l'outil de recherche de la CNP

- a. Il faut d'abord chercher la profession. À cette fin, on peut lancer la recherche à partir d'une partie clé du titre de la profession et examiner les résultats de la recherche pour trouver le code à quatre chiffres qui correspond à la profession. Il faut vérifier si le titre apparaît dans un autre code à quatre chiffres compris dans la liste. Le cas échéant, il faut vérifier la description d'industrie correspondante et sélectionner celle qui s'apparente le plus à celle indiquée par le répondant sélectionné. Au moyen de ce code, on peut passer au groupe de base. Il faut lire la définition avec soin, ainsi que la liste d'exemples de titres, avant de décider s'il s'agit de la classification la plus appropriée. Il faut aussi consulter la liste des exclusions pour des professions similaires qui sont classées ailleurs.
- b. Si on ne peut trouver le titre ou si la définition ne semble pas convenir, il faut chercher un autre titre. Voici quelques suggestions :
 1. Chercher le substantif : « réceptionniste » ou « téléphoniste » pour « répondre au téléphone »;

2. Abréger le titre : « préposé au traitement des données » pour « préposé au traitement des données informatiques » ou;
 3. Trouver un synonyme : « mécanicien d'aéronefs » pour « technicien d'entretien d'aéronefs »;
 4. Si le titre est inversé, le chercher dans l'ordre habituel : « directeur de magasin » plutôt que « magasin, directeur de ».
- c. Prendre en compte d'autres facteurs comme :
1. le lieu de travail : travailleur de tunnel; gardien de pont;
 2. le genre de machines utilisées : opérateur de bétonnière, préposé au rivetage hydraulique;
 3. les matériaux utilisés : maçon de béton, confectionneur de sacs à main en cuir;
 4. la spécialité : catalogueur de documentation musicale; préposé aux coupures de journaux;
 5. l'activité exécutée : inspecteur de locomotive; contremaître d'atelier de réparation de carrosseries d'automobiles;
 6. le domaine de compétences : réparateur d'instruments chirurgicaux; opérateur de machine d'usinage.

Instructions pour le codage des cas problèmes

Dans la procédure qui précède, on présume que les réponses comprennent suffisamment de renseignements pour le codage. Malheureusement, lorsque certaines méthodes d'enquête sont utilisées, les réponses obtenues posent parfois des problèmes. C'est le cas lorsque des éléments de la réponse sont vagues ou contradictoires. L'expérience acquise à Statistique Canada montre qu'il est possible de résoudre ces problèmes grâce aux approches suivantes.

1) Codage des réponses vagues

Il est recommandé de ne pas chercher à coder de telles réponses à un niveau plus bas que ne le permet l'information disponible. Mais il faut bien sûr consulter au préalable toute l'information accessible sur le répondant.

2) Utilisation du niveau de scolarité aux fins du codage

Le niveau de scolarité est fort utile pour le codage par profession des réponses vagues. La meilleure façon de s'en servir est de procéder par exclusion. Certaines professions exigent un minimum d'études, et il est donc possible d'exclure une réponse vague des possibilités de codage pour ces professions si le répondant n'a pas le niveau minimal de scolarité requis. L'utilisation du niveau de scolarité dans le codage par profession doit se faire avec le plus grand soin et en dernier recours seulement.

3) Codage lorsque la réponse contient des renseignements contradictoires

Il arrive parfois que le titre de la profession donné dans la réponse contredise la description du travail exécuté. Une réponse comme « manoeuvre, conduire un camion à benne » est contradictoire selon la classification, car conduire un camion n'est pas considéré comme un travail non spécialisé. On donnerait à cette réponse le code correspondant aux camionneurs 7511 – Conducteurs/conductrices de camions de transport. En règle générale, il vaut mieux aux fins du codage que la description du travail exécuté l'emporte sur le titre de la profession.

Certains titres de professions sont parfois trompeurs. Il arrive que les mots directeur ou gestionnaire dans un titre désignent des postes qui ne sont pas des emplois de direction ni

de gestion. Par exemple, les gestionnaires de projets ou de cas n'ont pas de fonctions de gestion et doivent être codés en fonction de la description du travail exécuté. Un soin particulier doit être apporté au codage des réponses qui comportent les mots directeur/gestionnaire, manoeuvre ou conseiller, ces mots ayant bien des acceptions en milieu de travail.

4) Codage des réponses comprenant deux professions ou plus

Lorsque le répondant déclare deux professions ou plus en réponse à une question sur la profession, on code la première à moins que des renseignements supplémentaires n'indiquent qu'il faille procéder autrement.

Règles de classification

Directeurs

Les directeurs sont habituellement classés dans la grande catégorie professionnelle 0 Gestion. À l'intérieur de cette catégorie, les cadres supérieurs au sommet d'une hiérarchie de gestion (p. ex. les présidents, les directeurs généraux, etc.) sont classés dans le grand groupe 00 Cadres supérieurs/cadres supérieures.

Les directeurs spécialisés dans un domaine particulier de gestion (p. ex. la gestion des ressources humaines) sont classés en fonction de leur spécialité dans le grand groupe 01-05 Cadres intermédiaires spécialisés/cadres intermédiaires spécialisées. Toutefois, les cadres supérieurs ayant une responsabilité de spécialiste seront classés avec les cadres supérieurs dans le grand groupe 00 Cadres supérieurs/cadres supérieures.

On a cherché à regrouper une bonne partie des directeurs de petites entreprises en classant les directeurs de commerce de détail, de restaurants, d'hôtels et d'établissements semblables dans un grand groupe distinct, soit le grand groupe 06 Cadres intermédiaires dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle.

Tous les autres directeurs sont classés selon le type d'entreprise gérée à l'intérieur du grand groupe 07-09 Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique.

Propriétaires

En règle générale, on ne tient pas compte de la catégorie de travailleur, c'est-à-dire si le répondant est salarié ou s'il s'agit d'un travailleur autonome, pour la classification. Font exception les propriétaires dans les secteurs du commerce de détail, des services de restauration et d'hébergement et de la construction domiciliaire, qui sont classés comme directeurs/gestionnaires dans les groupes de base suivants:

0621	Directeurs/directrices – commerce de détail et de gros
0631	Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires
0632	Directeurs/directrices des services d'hébergement
0712	Gestionnaires et rénovateurs/rénovatrices en construction domiciliaire

Entrepreneurs

Les entrepreneurs sont classés à plusieurs endroits dans la classification. Les entrepreneurs généraux en construction sont classés dans le groupe de base 0711 Directeurs/directrices de la construction. Les entrepreneurs en rénovation et en construction sont classés dans le groupe de base 0712 Gestionnaires et rénovateurs/rénovatrices en construction domiciliaire.

Les entrepreneurs spécialisés dans un métier particulier, comme la plomberie, l'électricité, la menuiserie, sont classés avec les surveillants dans le groupe de base correspondant au métier en cause. Autrement dit, un entrepreneur en plomberie est classé dans le groupe de base 7203 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en tuyauterie.

Surveillants et contremaîtres

Les surveillants sont classés dans des groupes de base distincts lorsqu'ils existent. On trouve de tels groupes dans les groupes intermédiaires suivants pour les surveillants :

121	Superviseurs/superviseuses de services administratifs
621	Superviseurs/superviseuses des ventes –commerce de détail
631	Superviseurs/superviseuses de services
720	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du personnel des métiers industriels, de la construction, de l'électricité et du personnel assimilé
730	Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du personnel des métiers d'entretien et des opérateurs/opératrices d'équipement lourd et de transport
821	Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière
822	Entrepreneurs/entrepreneuses et surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz
825	Entrepreneurs/entrepreneuses et surveillants/surveillantes en agriculture, en horticulture et opérations et services connexes
921	Surveillants/surveillantes dans la transformation et la fabrication
922	Surveillants/surveillantes dans la fabrication et le montage

Le groupe de base de surveillants suivant se trouve à l'extérieur des groupes intermédiaires des surveillants :

3011	Coordonnateurs/coordonnatrices et superviseurs/superviseuses des soins infirmiers
------	---

Lorsqu'il n'existe pas de groupe de base distinct, les surveillants sont classés avec les travailleurs qu'ils supervisent. Par exemple, dans la plupart des grands groupes professionnels, il n'y a pas de groupe de base distinct pour les surveillants, sauf pour le groupe de base 3011 Coordonnateurs/coordonnatrices et superviseurs/superviseuses des soins infirmiers.

Une règle semblable s'applique aux professions techniques, et il n'y a pas de groupes de base distincts pour les surveillants dans ce domaine.

Même lorsqu'il existe un groupe de base distinct pour les surveillants, les « chefs d'équipe » n'y sont pas classés, car des recherches ont révélé que la surveillance ne représente habituellement qu'une petite partie des fonctions rattachées à ce genre d'emploi.

Apprentis

Les apprentis sont classés dans les groupes de métiers pertinents. Par exemple, les apprentis charpentiers-menuisiers sont classés dans le groupe de base approprié, 7271 Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières.

Aides

Les aides sont habituellement considérés comme des manœuvres. La plupart des aides se retrouvent dans les métiers de la construction, comme aide-menuisier, aide-maçon, aide-couvreur, etc. Il ne faut pas confondre ces emplois avec les métiers d'apprentissage officiels; on ne classe pas les aides avec les personnes des métiers, mais plutôt dans le groupe de base 7611 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction.

Manœuvres

Les manœuvres sont classés dans des groupes de base distincts, dans les grands groupes suivants:

76	Personnel de soutien des métiers, manœuvres et aides d'entreprise en construction et autre personnel assimilé
86	Manœuvres à la récolte, en aménagement paysager et en ressources naturelles
96	Manœuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique

Exemples de questions servant à obtenir de l'information sur la profession

Les questions suivantes donnent une idée des renseignements à demander et de la formulation à utiliser pour obtenir les éléments nécessaires au codage des professions.

a) Pour qui travaillez-vous?

- Nom de l'entreprise, de l'organisme public, etc.

b) Quel était la nature de l'entreprise, de l'industrie ou du service?

- Veuillez être précis. Par exemple : école primaire, police municipale, culture du blé, magasin de chaussures.

c) Quel était votre travail ou occupation?

- Veuillez être précis. Par exemple : plombier, guide d'expéditions de pêche, assembleur de meubles en bois, enseignant au secondaire. (Si la personne est dans les Forces armées, indiquez son grade.)

d) Dans ce travail, quelles étaient vos activités principales?

- Veuillez être précis. Par exemple : installer de la plomberie dans les résidences privées, guider des expéditions de pêche, fabriquer des meubles en bois, enseigner les mathématiques.

e) Dans cet emploi ou cette entreprise, travailliez-vous principalement :

- Pour un salaire, un traitement, des pourboires ou à la commission?
- Sans paye ou sans salaire, pour votre conjoint(e) ou pour un parent, dans une entreprise ou ferme familiale?
- À votre compte sans personnel salarié (seul(e) ou en association)?
- À votre compte avec personnel salarié (seul(e) ou en association)?

Méthodologie

Recherche et développement pour la révision de la CNP 2011

La CNP est une norme qui classe et décrit les professions dans l'économie canadienne. Il s'agit du fondement des statistiques sur les professions et l'information sur le marché du travail. La recherche sur l'évolution des professions et les compétences de travail est un processus continu. Cette section donne un aperçu des méthodes et procédures utilisées pour réviser et fusionner les éditions 2006 de la CNP et de la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S).

Plusieurs facteurs ont contribué au processus de la révision 2011. Ils comprennent une étude détaillée des utilisateurs de la CNP et la CNP-S suivant la mise à jour de 2006, la consultation publique menée en ligne avant la révision 2011 par Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Statistique Canada, et la mise en place d'un comité interministériel conjoint sur la révision 2011 de la classification.

De ces initiatives, des commentaires et des suggestions ont été obtenus. Les commentaires les plus significatifs sont les suivants : fusionner la structure des classifications CNP et CNP-S et éliminer les différences; utiliser une structure de codification seulement et de préférence le codage numérique de la CNP; augmenter le nombre de grands groupes à la mesure du possible pour l'alignement avec la CNP-S et inclure le niveau de compétence au sein du système de classification.

Des suggestions pour la révision ont également été reçues à partir d'un large éventail de ressources. Des commentaires ont été fournis par des analystes du marché du travail, des organismes professionnels et réglementaires, des groupes sectoriels, des conseillers en emploi et en carrières, des spécialistes en immigration, des spécialistes de secteur et des employeurs et éducateurs.

Des analystes en recherche ont été assignés aux catégories de genre de compétence de la CNP pour réviser et prioriser tous les commentaires. Dans leur recherche, les analystes ont également examiné des sources secondaires d'information telles que des analyses et des normes professionnelles, des rapports de recherche ainsi que de l'information en ligne qui inclut des offres d'emploi à l'échelle du pays. Des études d'analyse d'emploi et des recherches sous contrat ont été lancées pour certains secteurs professionnels et des données provenant de sources comme le Recensement, l'Enquête sur la population active et autres études du marché du travail ont également été consultées.

Pour plusieurs sections de la classification, il y avait un degré de satisfaction générale avec le contenu des groupes de professions et leur place au sein globale de la structure. La recherche menée aux changements non structurels du contenu, tel que la mise à jour des fonctions principales, des conditions d'accès à la profession et l'ajout de nouveaux titres a été validée par des spécialistes de professions ainsi que des employeurs.

Il a fallu entreprendre des recherches poussées à certains secteurs professionnels. Une vérification à la façon à laquelle les restructurations et l'utilisation de la technologie avait affecté le genre de travail, les démarcations des groupes de professions et leur position au sein de la structure de la classification était nécessaire afin de refléter plus fidèlement ces professions sur le marché du travail actuel.

Au terme de l'analyse, les révisions proposées ont été compilées à une structure normalisée revue de la CNP pour examen interne. Les révisions proposées ont été acheminées à Statistique Canada pour examen interne visant l'évaluation des préoccupations concernant la mise en œuvre et découlant de la codification, la continuité historique, et d'autres considérations d'ordre statistique. Le groupe de travail conjoint s'est réuni sur une base mensuelle pour discuter des questions et pour s'entendre sur les décisions finales. Toutes

les révisions structurelles ainsi qu'au contenu mis en œuvre pour la CNP 2011 ont été convenus par Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Statistiques Canada. La CNP 2011 représente une révision structurelle et la fusion des systèmes de classification antérieurs.