

Office national
de l'énergie



National Energy
Board

Office national de l'énergie
Rapport sur l'équité en matière d'emploi
2017-2018

Autorisation de reproduction

Le contenu de cette publication peut être reproduit à des fins personnelles, éducatives ou sans but lucratif, en tout ou en partie et par quelque moyen que ce soit, sans frais et sans autre permission de l'Office national de l'énergie, pourvu qu'une diligence raisonnable soit exercée afin d'assurer l'exactitude de l'information reproduite, que l'Office national de l'énergie soit mentionné comme organisme source et que la reproduction ne soit présentée ni comme une version officielle ni comme une copie produite en collaboration avec l'Office national de l'énergie ou avec son consentement.

Pour obtenir l'autorisation de reproduire l'information contenue dans cette publication à des fins commerciales, faire parvenir un courriel à : info@neb-one.gc.ca.

Permission to Reproduce

Materials may be reproduced for personal, educational and/or non-profit activities, in part or in whole and by any means, without charge or further permission from the National Energy Board, provided that due diligence is exercised in ensuring the accuracy of the information reproduced; that the National Energy Board is identified as the source institution; and that the reproduction is not represented as an official version of the information reproduced, nor as having been made in affiliation with, or with the endorsement of the National Energy Board.

For permission to reproduce the information in this publication for commercial redistribution, please e-mail: info@neb-one.gc.ca.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada 2018
représentée par l'Office national de l'énergie

© Her Majesty the Queen in Right of Canada 2018
as represented by the National Energy Board

N° de cat. NE2-10F-PDF
ISSN 1925-252x

Cat No. NE2-10E-PDF
ISSN 1929-2511

Le titre est publié séparément dans les deux langues officielles. This title is published separately in both official languages.

Téléphone:
403-292-4800
1-800-899-1265

Phone:
403-292-4800
1-800-899-1265

Télécopieur:
403-292-5503

Fax :
403-292-5503

www.neb-one.gc.ca

www.one-neb.gc.ca

On peut obtenir cette publication sur supports multiples, sur demande.

This publication is available upon request in multiple formats.

Imprimé au Canada

Printed in Canada

Table des matières

1.0	INTRODUCTION.....	1
1.1	L'organisation.....	1
1.2	2
2.0	INITIATIVES D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI.....	2
2.1	Programme de participation des Autochtones	2
2.2	Personnes handicapées.....	3
2.3	Autres initiatives	3
3.0	ANALYSE DE L'EFFECTIF.....	4
3.1	Disponibilité des données	4
3.2	Effectif	4
3.3	Auto-identification.....	5
3.4	Analyse	5
4.0	ANALYSE DE L'ENSEMBLE DE L'EFFECTIF.....	5
5.0	ANALYSE PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	7
5.1	Cadres supérieurs.....	8
5.2	Cadres intermédiaires.....	8
5.3	Professionnels	8
5.4	Semi-professionnels et techniciens.....	8
5.5	Superviseurs.....	8
5.6	Soutien administratif et personnel de bureau principal.....	9
5.7	Travailleurs spécialisés et de métier	9
5.8	Personnel de bureau	9
5.9	Travailleurs manuels spécialisés.....	9
5.10	Résumé de l'analyse	9
6.0	ANALYSE DU NOMBRE D'EMBAUCHES, DE PROMOTIONS ET DE DÉPARTS DE PERSONNEL	13
6.1	Embauches	13
6.2	Promotions	13
6.3	Départs de personnel.....	13
6.4	Résumé.....	13
7.0	Conclusion.....	13

Liste des tableaux

TABLEAU 1 : Comparaison de l'effectif total avec les données sur la disponibilité (au 31 mars 2018).....	7
TABLEAU 2 : Comparaison de l'effectif par rapport aux données sur la disponibilité par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle, au 31 mars 2018	11
TABLEAU 3 : Comparaison du nombre d'embauches par rapport aux données sur la disponibilité par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle – du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018.....	15
TABLEAU 4 : Promotions par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle – du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018.....	17
TABLEAU 5 : Départs par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle – du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018.....	18
TABLEAU 6 : Disponibilité dans la population active – Femmes (au 31 mars 2018).....	19
TABLEAU 7 : Disponibilité dans la population active – Autochtones (au 31 mars 2018).....	20
TABLEAU 8 : Disponibilité dans la population active – Minorités visibles (au 31 mars 2018).....	21
TABLEAU 9 : Disponibilité dans la population active – Personnes handicapées (au 31 mars 2018).....	22
GRAPHIQUE 1 : Représentation au titre d'équité en matière d'emploi – Femmes, 2013 à 2018.....	23
GRAPHIQUE 2 : Représentation au titre d'équité en matière d'emploi – Autochtones, 2013 à 2018.....	23
GRAPHIQUE 3 : Représentation au titre d'équité en matière d'emploi – Minorités visibles, 2013 à 2018.....	24
GRAPHIQUE 4 : Représentation au titre d'équité en matière d'emploi – Personnes handicapées, 2013 à 2018.....	24

1.0 INTRODUCTION

L'Office national de l'énergie est déterminé à offrir un milieu de travail inclusif et à veiller au respect des exigences prévues par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

L'équité en matière d'emploi s'intéresse au respect de ces exigences ou aux lacunes éventuelles parmi les groupes désignés suivants : [1] femmes, [2] Autochtones, [3] minorités visibles et [4] personnes handicapées.

Le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi de l'Office présente une analyse des résultats atteints pendant la période de référence, soit du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018. De plus, il renferme une description de l'effectif de l'Office au 31 mars 2018 comprenant une analyse du taux de représentation des groupes désignés par rapport aux données sur la disponibilité propres à l'ensemble du marché du travail.

1.1 L'organisation

L'Office réglemente les pipelines, la mise en valeur des ressources énergétiques et le commerce de l'énergie, dans l'intérêt public canadien en plaçant la sécurité au cœur de ses préoccupations. De façon plus particulière, l'Office a pour mandat de réglementer les pipelines interprovinciaux et internationaux qui, s'ils étaient alignés bout à bout, feraient presque deux fois le tour de la Terre. Il a aussi compétence sur les lignes de transport d'électricité internationales et désignées, les importations de gaz naturel et les exportations de pétrole brut et de liquides de gaz naturel. Enfin, il a comme tâche de fournir de l'information et des conseils sur des questions énergétiques qui concernent le Canada et le reste du monde.

Le travail de l'Office est omniprésent dans la vie des Canadiens et touche à ce qu'ils ont de plus précieux : leurs terres, leur eau, leur environnement, leurs emplois, leurs communautés, leur sécurité et leur bien-être. L'infrastructure énergétique qui relève de l'Office contribue aussi à la prospérité économique du pays et favorise l'efficacité des marchés énergétiques. Signalons que l'année dernière seulement, cette infrastructure a acheminé au Canada et dans le monde des produits pétroliers et d'électricité à hauteur de quelque 107 milliards de dollars.

L'Office réglemente les installations de son ressort tout au long de leur cycle de vie. Il commence donc à exercer sa surveillance de la sécurité et de la protection de l'environnement dès l'étape de l'examen des demandes de projets pipeliniers et il continue à le faire durant leur construction et leur exploitation. Depuis la mise en œuvre de la *Loi sur la sûreté des pipelines* en 2016, l'Office est également chargé de surveiller les pipelines après que leur exploitation a cessé, afin de veiller à ce qu'ils demeurent sécuritaires.

L'Office compte huit membres permanents, sept membres temporaires, trois membres temporaires aux termes de l'article 16(6) de la *Loi sur l'Office national de l'énergie* et 500 employés. Nos

responsabilités envers les Canadiens sont énoncées dans un éventail de lois, de règlements et de politiques gouvernementales. Tous les membres de l'équipe de l'Office jouent des rôles différents. Au rôle principal des membres de l'Office, qui consiste à faire l'examen des demandes visant des projets et à rendre des décisions d'ordre réglementaire, s'ajoute la surveillance stratégique des activités de l'organisation.

1.2

Les données qui ont été analysées pour le présent rapport sont tirées du rapport d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) sur le recensement de 2011, pour comparer la représentation globale de tous les groupes désignés, sauf les personnes handicapées, dont les données sur la disponibilité de la population active étaient disponibles à l'échelle nationale.

Remarques : A) Au cours des années précédentes, l'Office s'est servi des données nationales pour tous les groupes; l'utilisation de données locales permet d'établir des comparaisons plus pertinentes. B) Selon les données de recensement disponibles, les personnes aptes au travail sont celles âgées de 15 ans et plus. C) Bien que les données de recensement de 2016 soient disponibles, le Secrétariat du Conseil du Trésor a confirmé l'utilisation des données de recensement de 2011.

2.0 INITIATIVES D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Vu le rôle unique que joue l'Office à l'égard de l'industrie de l'énergie au Canada, un de ses plus grands défis consiste à attirer des candidats qualifiés. Dans son Plan sur la diversité et l'équité en matière d'emploi, l'Office reconnaît la nécessité d'adopter et de représenter la diversité pour atteindre l'excellence du service par l'entremise de son personnel. L'Office est déterminé à renforcer et à améliorer continuellement la représentation de diversité au sein de son organisme, celle-ci étant essentielle à un effectif équilibré qui soit véritablement représentatif de la diversité au sein de la population canadienne.

2.1 Programme de participation des Autochtones

L'Office continue d'améliorer le Programme de participation des Autochtones en ciblant le recrutement parmi les candidats autochtones. À l'Office, la sensibilisation aux cultures autochtones sert à faire la promotion du respect et de la diversité culturelle des populations autochtones, de leur perspective unique, et de leur apport à la riche histoire passée, présente et à venir du pays.

Compte tenu du besoin grandissant de collaborer avec les populations autochtones et de se familiariser avec leurs cultures, le comité responsable de la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones continue de parrainer des activités toute l'année durant.

De concert avec des ministères fédéraux et des acteurs de l'industrie à Calgary, l'Office favorise et encourage la participation de son personnel à des réunions ou célébrations qui mettent la diversité à l'honneur, à des cérémonies de commémoration et à des séances de sensibilisation.

L'Office cherche activement à embaucher des personnes autochtones grâce à des mesures de dotation ciblées.

2.2 Personnes handicapées

L'Office s'est attaché à promouvoir un milieu de travail inclusif, sain et productif. Ainsi, il offre notamment des horaires de travail adaptés (permettant des heures de début et de fin variables) et des semaines de travail modifiées quand les circonstances le justifient. Des évaluations ergonomiques de postes de travail individuels sont toujours offertes. De plus, l'Office veille à offrir des mesures d'adaptation en milieu de travail aux employés qui en ont besoin, jusqu'au point de préjudice injustifié.

La politique, la marche à suivre et les lignes directrices sur l'obligation d'adaptation sont mises à jour chaque année. L'intention est d'offrir des directives claires afin de favoriser un milieu de travail inclusif, sans obstacle et non discriminatoire. Une formation sur l'obligation d'adaptation a été donnée en collaboration avec le syndicat et les ressources humaines. Cette formation est obligatoire pour les gestionnaires.

2.3 Autres initiatives

- Le comité de l'Office sur la diversité et l'équité en matière d'emploi a été très actif au cours du dernier exercice. Une grande diversité de représentants en fait partie, notamment, de la direction, de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, du groupe sur l'équité en matière d'emploi (employés) et des ressources humaines. Ce comité surveille les progrès du Plan sur la diversité et l'équité en matière d'emploi, et formule des recommandations pour améliorer le programme.
- Le comité continue de proposer des conférences-midi qui donnent aux employés l'occasion d'entendre des collègues, qui se sont portés volontaires pour participer à titre de présentateurs, parler de leurs expériences. Les échanges ont porté entre autres sur les différences culturelles, la santé mentale et physique, le milieu d'origine, la langue, les animaux ayant une signification particulière dans les cultures autochtones, les paysages et le mode de vie au quotidien. Les séances ont été très courues et la rétroaction des animateurs et des participants est extrêmement positive.
- Des représentants du personnel ont été consultés sur les initiatives d'équité en matière d'emploi dans le cadre du mandat du comité de consultation syndicale-patronale (CCSP) de l'Office.
- Un cours d'orientation en ligne comprenant un volet sur l'équité en matière d'emploi continue d'être offert.
- Des ententes de télétravail sont offertes à titre d'option à envisager afin d'inciter les groupes visés par l'équité en matière d'emploi à faire de l'Office leur employeur de choix.

- Les services d'un protecteur de l'employé tiers sont à la disposition de tous les membres du personnel qui souhaiteraient discuter de leurs préoccupations et bénéficier d'un accompagnement personnalisé relativement à des questions difficiles.
- Chaque année, l'Office décerne un prix à une personne ou à une équipe dont l'attitude, les actions ou les réalisations améliorent continuellement l'équité et la diversité en matière d'emploi.
- La formation sur le leadership de Kouzes et Posner a été présentée à l'Office en 2017-2018. À ce jour, 122 employés ont suivi la formation et 58 la suivront en 2018-2019.

3.0 ANALYSE DE L'EFFECTIF

3.1 Disponibilité des données

Les données de comparaison utilisées dans le présent rapport proviennent des données sur la disponibilité au sein de la population active du recensement de 2011 pour Calgary, sauf en ce qui concerne les renseignements sur les personnes handicapées, qui sont tirés de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2011, basée sur des statistiques nationales.

Il est à noter que, bien que les résidents permanents soient inclus dans les données statistiques, des obstacles systémiques externes à l'embauche peuvent fausser les résultats pour les ministères et organismes gouvernementaux comme l'Office qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et à la *Loi sur la protection de l'information*. La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* oblige les ministères à accorder la préférence aux citoyens canadiens lorsque des occasions d'emploi se présentent. Toutefois, des obstacles systémiques externes peuvent compliquer l'embauche de résidents permanents. Par exemple, l'impossibilité d'obtenir rapidement des habilitations de sécurité auprès de nombreux pays d'origine et le long processus pour assurer la vérification officielle des certificats d'études obtenus à l'étranger par rapport aux normes canadiennes. Ces obstacles nuisent à notre capacité d'engager des résidents permanents, dont bon nombre sont, à notre avis, d'excellents candidats possédant des compétences techniques difficiles à trouver, comme les ingénieurs spécialisés.

3.2 Effectif

L'analyse de l'effectif a porté sur l'ensemble du personnel à l'exception des employés qui travaillent moins de 12,5 heures par semaine. En outre, les personnes suivantes ont été **exclus** :

- personnes nommées par le gouverneur en conseil : président et premier dirigeant, vice-président et membres de l'Office,
- personnes entrées au service de l'Office à la suite d'un échange avec un ministère ou un autre organisme fédéral ou avec une entreprise du secteur privé,
- personnes ayant travaillé pendant moins de 13 semaines,
- étudiants,
- employés occasionnels,

- entrepreneurs.

3.3 Auto-identification

MesRHGC est le nouveau système de gestion des ressources humaines normalisé du gouvernement du Canada qu'utilise un grand nombre de ministères et d'organismes fédéraux. Ce système d'information automatisé intégré permet de gérer toutes les transactions administratives liées aux RH, notamment au moyen d'une fonction libre-service pour les employés et les gestionnaires.

Depuis l'arrivée de MesRHGC à l'Office, en mars 2016, les employés ont la possibilité de s'identifier de façon volontaire comme membre d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi lorsqu'ils accèdent au système la première fois. Seuls les employés qui s'identifient volontairement en tant que membres d'un peuple autochtone ou d'une minorité visible, ou comme personnes handicapées, sont inclus dans les groupes désignés pour les besoins de l'analyse de l'effectif et de l'équité en matière d'emploi. Les femmes font aussi partie de cette déclaration, mais elles sont identifiées grâce à l'information sur le sexe que fournissent les employés dans leurs documents d'embauche qui sont saisis dans MesRHGC par les ressources humaines.

3.4 Analyse

Une analyse du niveau de représentation des groupes désignés à l'Office a été effectuée et les conclusions qui s'en dégagent sont présentées avant chaque tableau. Il importe de noter qu'en raison de la taille relativement petite de l'effectif, un ou deux mouvements dans un groupe désigné suffisent pour modifier considérablement les pourcentages.

4.0 ANALYSE DE L'ENSEMBLE DE L'EFFECTIF

La représentation au titre de l'équité en matière d'emploi est déterminée au moyen d'une comparaison entre la représentation au sein d'une catégorie professionnelle et le nombre de personnes disponibles dans la population active pour cette classe d'emplois, à l'exclusion des renseignements sur les femmes et de ceux compris dans le tableau 1. En vue de garantir la confidentialité à l'égard des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi, le présent rapport exclut les nombres qui représentent trois personnes ou moins. Veuillez prendre note que pour assurer l'exactitude des données, les tableaux renferment également le nombre d'hommes.

Une analyse de l'ensemble de l'effectif a été effectuée; les résultats, ventilés selon le sexe et la composition du groupe désigné, sont indiqués au tableau 1.

Le tableau 1 montre qu'au 31 mars 2018, l'effectif global s'élevait à 500 employés, dont 473 à plein temps et 27 à temps partiel. Les hommes constituaient 35,8 % de l'effectif global, et les femmes 64,2 %, soit une légère augmentation par rapport à l'an dernier, comme l'illustre le diagramme 1.

Le tableau 1 permet également de comparer le pourcentage de représentation des groupes désignés avec les données relatives à la disponibilité sur le marché du travail. Ces comparaisons nous permettent de voir que le taux de représentation des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées est plus élevé à l'Office que sur le marché du travail en général, tandis que celui des membres de minorités visibles est inférieur à la disponibilité.

Veillez noter que les comparaisons dans ce rapport sont exprimées en écarts de points de pourcentage. Par exemple, si la représentation de l'Office au sein d'un groupe est de 40 % et que la disponibilité au sein de la population active est de 20 %, la comparaison est donc que la représentation de l'Office est de 20 % (20 points de pourcentage) supérieure à la disponibilité.

Voici les résultats de l'analyse de l'effectif de l'Office :

Femmes : La représentation est supérieure à la disponibilité dans la population active de 17,1 %.

Autochtones : La représentation est supérieure à la disponibilité dans la population active de 2,7 %.

Membres de minorités visibles : La représentation est inférieure à la disponibilité dans la population active de -14,3 %.

Personnes handicapées : La représentation est supérieure à la disponibilité dans la population active de 0,5 %.

TABLEAU 1 : Comparaison de l'effectif total avec les données sur la disponibilité (au 31 mars 2018)

Nombre d'employés		Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées**
Temps plein	473	176	297	22	55	20
Temps partiel	27	3	24	4	2	2
Total	500	179	321	26	57	22

Représentation à l'Office	35,8 %	64,2 %	5,2 %	11,4 %	4,4 %
Données sur la disponibilité* – Recensement de 2011	52,9 %	47,1 %	2,5 %	25,7 %	4,9 %
Écart (surreprésentation ou sous-représentation)	-17,1 %	17,1 %	2,7 %	-14,3 %	0,5 %

5.0 ANALYSE PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Dans le tableau 2, l'effectif global est réparti entre les diverses catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi, selon le sexe et le groupe désigné. Dans chaque catégorie professionnelle, la représentation par sexe et groupe désigné est indiquée en nombres entiers et en proportion du nombre total d'employés (le premier pourcentage au bas de chaque cellule). Le pourcentage qui suit représente la disponibilité sur le marché du travail de Calgary. À des fins de confidentialité, lorsque la représentation correspond à moins de quatre employés (à l'exclusion des femmes), le symbole (*) est employé pour indiquer que des données existent mais ne sont pas communiquées. Les données recueillies sur les personnes handicapées regroupent les catégories des cadres supérieurs et des cadres intermédiaires, et le symbole (**) est employé pour indiquer que des données existent mais ne sont pas communiquées.

5.1 Cadres supérieurs

Le tableau 2 montre que l'Office comptait 15 cadres supérieurs au 31 mars 2018. De ce nombre, neuf étaient des femmes; la proportion de 60 % est plus élevée que celle de la disponibilité à Calgary, qui s'établit à 22,3 %. Cette catégorie ne comprend aucun Autochtone.

Les catégories professionnelles des cadres supérieurs et des cadres intermédiaires ont été combinées pour les personnes handicapées. Le nombre total de personnes handicapées dans ces groupes est trois, ce qui porte la proportion à 6,1 %, soit un taux qui demeure supérieur à ce qu'indiquent les données sur la disponibilité propres à l'ensemble du marché du travail national (4,3 %).

5.2 Cadres intermédiaires

Le nombre de cadres intermédiaires (34) a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente (32). La représentation des femmes dans cette catégorie a chuté de 48,5 % à 35,3 %, tout comme celle des membres de minorités visibles, qui est passée de 12,5 % à 8,8 %. Cette catégorie ne comprend aucun Autochtone.

5.3 Professionnels

La catégorie des professionnels regroupe agents financiers, ingénieurs, économistes, spécialistes de l'environnement, conseillers en ressources humaines, conseillers en communications, spécialistes des systèmes d'information, traducteurs et avocats. Dans cette catégorie, les femmes étaient bien représentées par rapport aux données sur la disponibilité (61,7 % contre une disponibilité de 49,9 %), tout comme les Autochtones (3,7 % contre une disponibilité de 1,4 %). Les minorités visibles sont sous-représentées (9,8 % contre une disponibilité de 24,8 %), tout comme les personnes handicapées (3,7 % contre une disponibilité de 3,8 %).

5.4 Semi-professionnels et techniciens

La catégorie des semi-professionnels et techniciens regroupe les inspecteurs techniques, les bibliotechniciens, les analystes des services informatiques et les graphistes. Les femmes étaient bien représentées dans cette catégorie également (55 % contre une disponibilité de 48,6 %), à l'instar des personnes handicapées (7,5 % contre une disponibilité de 4,6 %). Les Autochtones et les membres de minorités visibles étaient sous-représentés.

5.5 Superviseurs

Cette catégorie se compose de quatre employées, toutes des femmes. Le nombre de personnes faisant partie des minorités visibles correspond à moins de trois, l'analyse n'est donc pas présentée.

5.6 Soutien administratif et personnel de bureau principal

La catégorie du soutien administratif et du personnel de bureau compte en majorité des femmes à l'Office. Elle comprend les administrateurs de secteur, les adjoints aux ressources humaines, les adjoints aux membres de l'Office et d'autres membres du soutien administratif supérieur. Les femmes étaient bien représentées dans cette catégorie (86 % contre une disponibilité de 80,5 %), ainsi que les membres de minorités visibles (24 % contre une disponibilité de 16,5 %). Le nombre d'Autochtones et de personnes faisant partie des minorités visibles correspond à moins de trois, l'analyse n'est donc pas présentée.

5.7 Travailleurs spécialisés et de métier

Il n'y avait qu'un seul employé dans cette catégorie et tous les groupes de l'équité en matière d'emploi y sont sous-représentés.

5.8 Personnel de bureau

Cette catégorie comprend les commis aux documents et au courrier ainsi que les adjoints administratifs généraux. La plupart des groupes de l'équité en matière d'emploi étaient bien représentés dans cette catégorie professionnelle : les femmes (83,1 % contre 70,2 %), les Autochtones (15,3 % contre 3 %) et les personnes handicapées (10,2 % contre 7 %). Les membres de minorités visibles étaient les seuls à être sous-représentés (15,3 % contre une disponibilité de 24,3 %).

5.9 Travailleurs manuels spécialisés

Cette catégorie compte deux employés. Aucun ne s'est identifié aux fins de l'équité en matière d'emploi. Par conséquent, aucune donnée n'est présentée.

5.10 Résumé de l'analyse

L'analyse des catégories professionnelles du point de vue de l'équité en matière d'emploi démontre un engagement à cet égard, ainsi que des possibilités d'améliorer la représentation dans certaines catégories des groupes de la haute direction et de maintenir ou d'améliorer la situation dans les catégories qui sont déjà bien représentées. Suivant le Plan sur la diversité et l'équité en matière d'emploi, l'Office veut que ses processus de sélection ne restreignent d'aucune manière la participation de candidats éventuels.

Les femmes sont fortement représentées dans la plupart des catégories. Les 321 femmes employées à l'Office faisaient principalement partie des catégories suivantes : professionnels (182 ou 56,7 %), soutien administratif et personnel de bureau principal (43 ou 13,4 %) et personnel de bureau (49 ou 15,3 %).

Le taux de représentation des Autochtones dépassait les pourcentages de disponibilité parmi les professionnels et le personnel de bureau.

Le taux de représentation des minorités visibles dépassait les pourcentages de disponibilité parmi les catégories de soutien administratif et personnel de bureau principal, et personnel de bureau. Les minorités visibles sont sous-représentées par rapport à la disponibilité dans la population active dans toutes les catégories.

Le taux de représentation des personnes handicapées dépasse les pourcentages de disponibilité parmi les cadres supérieurs, les professionnels, les semi-professionnels et les techniciens ainsi que le personnel de bureau.

Afin d'accroître la représentation dans certaines catégories professionnelles, des mesures de dotation ciblant les lacunes sont recommandées et des occasions de mobilité ascendante devraient être offertes grâce au développement ciblé des qualités de chef, à l'apprentissage structuré et à l'accès aux possibilités de perfectionnement à l'interne.

TABLEAU 2 : Comparaison de l'effectif par rapport aux données sur la disponibilité par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle, au 31 mars 2018

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi		Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées **
01 : Cadres supérieurs	15	6	9	0	1	1	
% Office : % recensement		40 % : 77,7 %	60 % : 22,3 %	0 % : 1,7 %	6,6 % : 10,4 %	6,6 % : 4,3 %	
02 : Cadres intermédiaires	34	22	12	0	3	2	
% Office : % recensement		64,7 % : 62,6 %	35,3 % : 37,4 %	0 % : 1,7 %	8,8 % : 19,1 %	5,9 % : 4,3 %	
03 : Professionnels	295	113	182	11	29	10	
% Office : % recensement		38,3 % : 50,1 %	61,7 % : 49,9 %	3,7 % : 1,4 %	9,8 % : 24,8 %	3,4 % : 3,8 %	
04 : Semi-professionnels et techniciens	40	18	22	3	1	3	
% Office : % recensement		45 % : 51,4 %	55 % : 48,6 %	7,5 % : 2,6 %	5 % : 23,2 %	7,5 % : 4,6 %	
05 : Superviseurs	4	0	4	0	1	0	
% Office : % recensement		0 % : 45 %	100 % : 55 %	0 % : 3,1 %	25 % : 27,4 %	0 % : 13,9 %	
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	50	7	43	3	12	0	
% Office : % recensement		14 % : 19,5 %	86 % : 80,5 %	6 % : 2,6 %	24 % : 16,5 %	0 % : 3,4 %	
09 : Travailleurs spécialisés et de métier	1	1	0	0	0	0	
% Office : % recensement		100 % : 95,9 %	0 % : 4,1 %	0 % : 4,2 %	0 % : 18,1 %	0 % : 3,8 %	
10 : Personnel de bureau	59	10	49	9	9	6	

% Office : % recensement		16,9 % : 29,8 %	83,1 % : 70,2 %	15,3 % : 3,0 %	15,3 % : 24,3 %	10,2 % : 7,0 %
12 : Travailleurs manuels spécialisés	2	2	0	0	0	0
% Office : % recensement		100 % : 85,5 %	0 % : 14,5 %	0 % : 3,5 %	0 % : 33,1 %	0 % : 4,8 %
Total	500	179	321	26	57	22

*Lorsque le nombre d'employés est inférieur à quatre, l'information n'est pas présentée.

**Les catégories professionnelles des cadres supérieurs et des cadres intermédiaires ont été combinées pour les personnes handicapées.

Remarque : Comme les employés peuvent appartenir à plus d'un groupe désigné, le total des groupes désignés ne correspond pas au total des catégories professionnelles.

6.0 ANALYSE DU NOMBRE D'EMBAUCHES, DE PROMOTIONS ET DE DÉPARTS DE PERSONNEL

Les tableaux 3, 4 et 5 résument les activités relatives aux embauches, promotions et départs de personnel entre le 1^{er} avril 2017 et le 31 mars 2018.

6.1 Embauches

Le tableau 3 indique que 48 personnes ont été embauchées : 33 (68,9 %) étaient des femmes, 6 (12,5 %) des Autochtones, 5 (10,4 %) des membres de minorités visibles et 2 (4,2 %) des personnes handicapées.

6.2 Promotions

Le tableau 4 fait état de 47 promotions au cours de la période de rapport, soit plus de 15 % de moins que l'an dernier. Comme l'an dernier, la plupart des promotions (32) ont été accordées à des femmes et 5 à des membres de minorités visibles. Moins de trois Autochtones ont obtenu une promotion. Aucune personne handicapée n'a été promue.

6.3 Départs de personnel

Des 32 employés qui ont quitté l'Office au cours de la période de référence, la majorité (21) était des femmes et 4 étaient membres de minorités visibles. Ces départs sont survenus principalement dans la catégorie des professionnels.

6.4 Résumé

L'analyse des embauches, promotions et départs de personnel à l'Office montre que ce sont encore en majorité des femmes qui étaient concernées.

7.0 CONCLUSION

Le taux de représentation des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées est plus élevé à l'Office que sur le marché du travail en général. Par contre, les minorités visibles sont sous-représentées.

L'Office reste déterminé à promouvoir la diversité au sein de l'effectif et à améliorer la représentation des divers groupes. Il continue à tenir compte de ses besoins au chapitre de l'équité en matière d'emploi dans ses activités de dotation. Pour ce faire, il veille à ce que les avis de concours comprennent l'énoncé suivant : « L'Office national de l'énergie est déterminé à se doter d'un effectif compétent et diversifié, qui est représentatif de la population canadienne. Suivant sa stratégie visant l'atteinte des objectifs en matière d'équité d'emploi, il peut limiter sa sélection à des candidats ayant indiqué leur appartenance à l'un des groupes désignés suivants : femmes, Autochtones, minorités visibles ou personnes handicapées. » Le modèle d'affichage des emplois de

la Commission de la fonction publique encourage également l'équité en matière d'emploi et invite les candidats à indiquer volontairement dans leur demande leur appartenance à l'un de ces groupes, le cas échéant.

Dans le cadre de sa stratégie de recrutement et de fidélisation, l'Office est résolu à maintenir un milieu de travail inclusif et diversifié. Notre cadre de gestion des talents est conçu de manière à appuyer le perfectionnement de tous les employés. L'Office continue à améliorer ses efforts d'action directe pour accroître la présence des membres de minorités visibles. C'est pourquoi l'affichage des emplois comprend l'énoncé mentionné précédemment.

La disponibilité des membres de minorités visibles sur le marché du travail a augmenté avec l'inclusion des résidents permanents dans les données du recensement. Ce changement a été à l'origine d'une augmentation de la représentation ciblée à l'Office. À titre d'employeur fédéral, cependant, l'Office doit accorder la priorité aux citoyens canadiens.

TABLEAU 3 : Comparaison du nombre d'embauches par rapport aux données sur la disponibilité par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle – du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi		Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées* *
01 : Cadres supérieurs	1	1	0	0	0	0	0
% Office : % recensement		100 % : 77,7 %	0 % : 22,3 %	0 % : 1,7 %	*% : 10,4 %	0 % : 4,3 %	
02 : Cadres intermédiaires	3	2	1	0	1	0	
% Office : % recensement		66,6 % : 62,6 %	33,3 % : 37,4 %	0 % : 1,7 %	33,3 % : 19,1 %	*% : 4,3 %	
03 : Professionnels	24	9	15	3	1	0	
% Office : % recensement		37,5 % : 50,1 %	62,5 % : 49,9 %	12,5 % : 1,4 %	*% : 24,8 %	0 % : 3,8 %	
04 : Semi-professionnels et techniciens	1	1	0	0	0	0	
% Office : % recensement		100 % : 51,4 %	0 % : 48,6 %	0 % : 2,6 %	0 % : 23,2 %	0 % : 4,6 %	
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	5	1	4	0	2	0	
% Office : % recensement		20 % : 19,5 %	80 % : 80,5 %	0 % : 2,6 %	40 % : 16,5 %	0 % : 3,4 %	
10 : Personnel de bureau	14	1	13	3	1	2	
% Office : % recensement		7,1 % : 29,8 %	92,9 % : 70,2 %	21,4 % : 3,0 %	7,1 % : 24,3 %	14,2 % : 7,0 %	
Total	48	15	33	6	5	2	

* Lorsque le nombre d'employés est inférieur à quatre, l'information n'est pas présentée.

**Les catégories professionnelles des cadres supérieurs et des cadres intermédiaires ont été combinées pour les personnes handicapées.

Remarque : Comme les employés peuvent appartenir à plus d'un groupe désigné, le total des groupes désignés ne correspond pas au total des catégories professionnelles.

TABLEAU 4 : Promotions par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle – du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées
01 : Cadres supérieurs	1	0	1	0	0	0
02 : Cadres intermédiaires et autres	3	3	0	0	0	0
03 : Professionnels	30	11	19	0	3	0
04 : Semi-professionnels et techniciens	2	0	2	0	0	0
05 : Superviseurs	1	0	1	0	1	0
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	7	1	6	1	0	0
10 : Personnel de bureau	3	0	3	0	1	0
Total	47	15	32	1	5	0

* Lorsque le nombre d'employés est inférieur à quatre, l'information n'est pas présentée.

Remarque : Comme les employés peuvent appartenir à plus d'un groupe désigné, le total des groupes désignés ne correspond pas au total des catégories professionnelles.

TABLEAU 5 : Départs par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle – du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées
01 : Cadres supérieurs	2	2	0	0	0	0
02 : Cadres intermédiaires et autres	1	0	1	0	0	0
03 : Professionnels	12	5	7	0	1	0
04 : Semi-professionnels et techniciens	1	0	1	0	0	0
05 : Superviseurs	1	0	1	0	0	0
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	7	2	5	0	2	0
10 : Personnel de bureau	8	2	6	0	2	0
Total	32	11	21	0	4	0

* Lorsque le nombre d'employés est inférieur à quatre, l'information n'est pas présentée.

Remarque : Comme les employés peuvent appartenir à plus d'un groupe désigné, le total des groupes désignés ne correspond pas au total des catégories professionnelles.

TABLEAU 6 : Disponibilité dans la population active – Femmes (au 31 mars 2018)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
	Nombre	Nombre	%	%	Nombre	Nombre
01 : Cadres supérieurs	15	9	60,0 %	22,2 %	2	+6
02 : Cadres intermédiaires et autres	34	12	35,3 %	37,4 %	10	+3
03 : Professionnels	295	182	61,7 %	49,9 %	135	+39
04 : Semi-professionnels et techniciens	40	22	55,0 %	48,6 %	17	+7
05 : Superviseurs	4	4	100,0 %	55 %	2	+2
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	50	43	86,0 %	80,5 %	53	-8
09 : Travailleurs spécialisés et de métier	1	0	0,0 %	4,1 %	0	0
10 : Personnel de bureau	59	49	83,1 %	70,2 %	15	+26
12 : Travailleurs manuels spécialisés	2	0	0,0 %	14,5 %	0	0
Total	500	321	64,2 %	46,8 %	234	+75

TABLEAU 7 : Disponibilité dans la population active – Autochtones (au 31 mars 2018)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart
	Nombre	Nombre	%	%	Nombre	Nombre	
01 : Cadres supérieurs	15	0	0,0 %	1,7 %	0	0	
02 : Cadres intermédiaires et autres	34	0	0,0 %	1,7 %	0	0	
03 : Professionnels	295	11	3,7 %	1,4 %	4	+6	
04 : Semi-professionnels et techniciens	40	3	7,5 %	2,6 %	1	*	
05 : Superviseurs	4	0	0,0 %	3,1 %	0	0	
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	50	3	6,0 %	2,6 %	2	*	
09 : Travailleurs spécialisés et de métier	1	0	0,0 %	4,2 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	59	9	15,3 %	3,0 %	1	+3	
12 : Travailleurs manuels spécialisés	2	0	0,0 %	3,5 %	0	*	
Total	500	26	5,2 %	1,6 %	8	+14	

* Lorsque le nombre d'employés est inférieur à quatre, l'information n'est pas présentée.

TABLEAU 8 : Disponibilité dans la population active – Minorités visibles (au 31 mars 2018)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
	Nombre	Nombre	%	%	Nombre	Nombre
01 : Cadres supérieurs	15	1	6,7 %	10,4 %	1	*
02 : Cadres intermédiaires et autres	34	3	8,8 %	19,1 %	5	-1
03 : Professionnels	295	29	9,8 %	24,8 %	67	-23
04 : Semi-professionnels et techniciens	40	2	5,0 %	23,2 %	8	*
05 : Superviseurs	4	1	25 %	27,4 %	1	-1
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	50	12	24 %	16,5 %	11	0
09 : Travailleurs spécialisés et de métier	1	0	0,0 %	18,1 %	0	0
10 : Personnel de bureau	59	9	15,3 %	24,3 %	5	+8
12 : Travailleurs manuels spécialisés	2	0	0,0 %	33,1 %	1	-1
Total	500	57	11,4 %	19,8 %	99	-23

* Lorsque le nombre d'employés est inférieur à quatre, l'information n'est pas présentée.

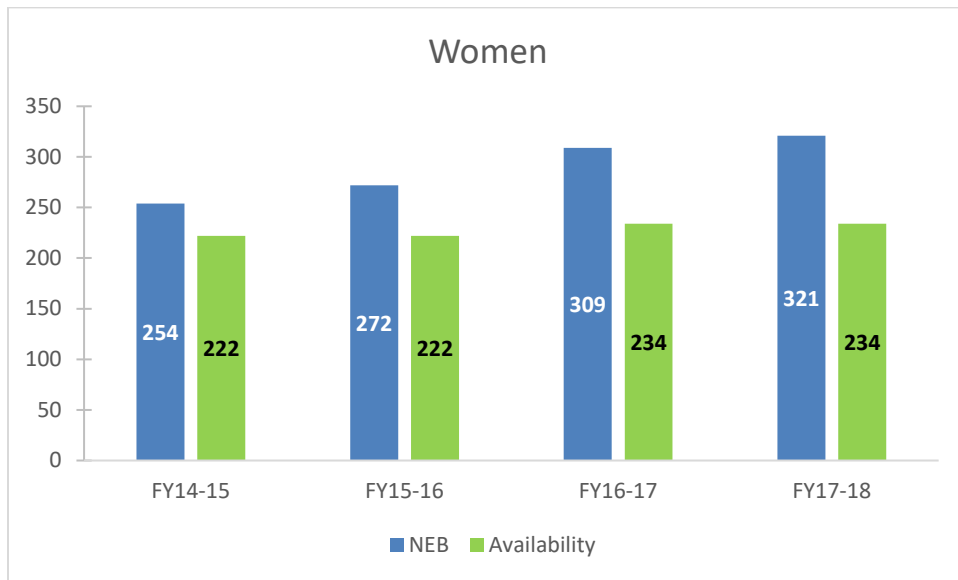
TABLEAU 9 : Disponibilité dans la population active – Personnes handicapées (au 31 mars 2018)

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart
	Nombre	Nombre	%	%	Nombre	Nombre	
01 et 02 : Cadres	49	3	6,1 %	6,3 %	2	+2 **	
03 : Professionnels	295	10	3,4 %	3,8 %	10	+2	
04 : Semi-professionnels et techniciens	40	3	7,5 %	4,6 %	2	+2	
05 : Superviseurs	4	0	0,0 %	13,9 %	0	0	
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	50	0	0,0 %	3,4 %	2	*	
09 : Travailleurs spécialisés et de métier	1	0	0,0 %	3,8 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	59	6	10,2 %	7,0 %	1	+3	
12 : Travailleurs manuels spécialisés	2	0	0,0 %	4,8 %	0	0	
Total	500	22	4,4 %	3,4 %	17	+9	

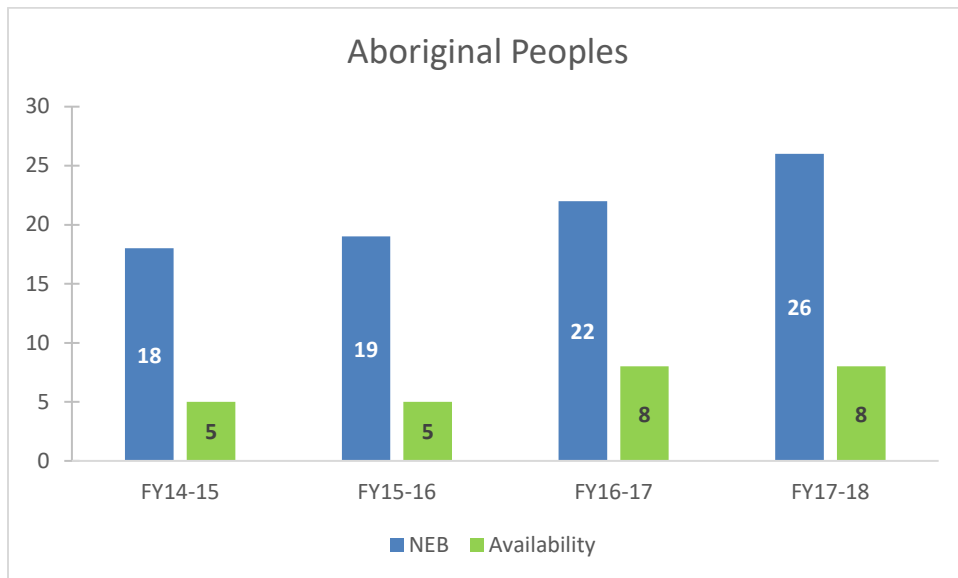
* Lorsque le nombre d'employés est inférieur à quatre, l'information n'est pas présentée.

**Les catégories professionnelles des cadres supérieurs et des cadres intermédiaires ont été combinées pour les personnes handicapées.

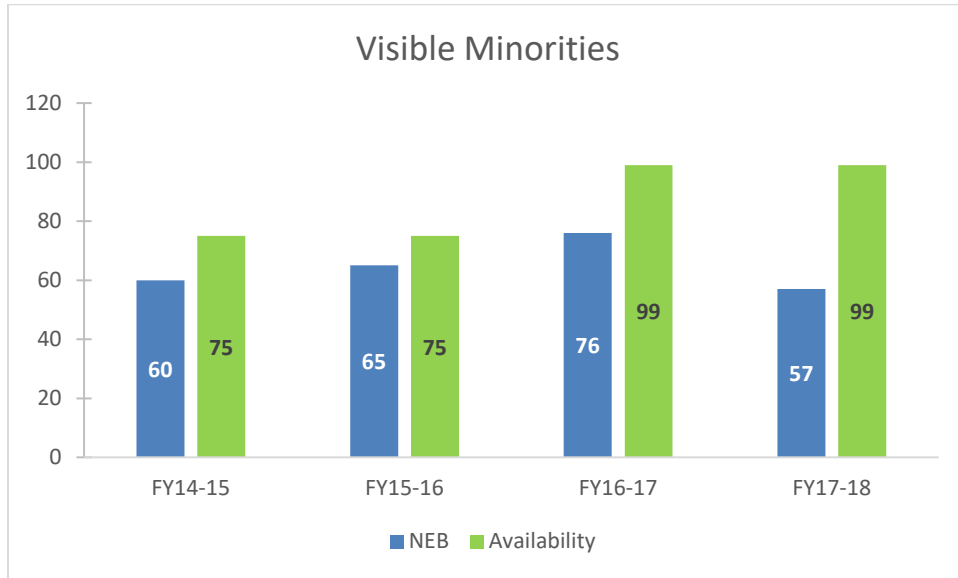
GRAPHIQUE 1 : Représentation au titre d'équité en matière d'emploi – Femmes, 2013 à 2018



GRAPHIQUE 2 : Représentation au titre d'équité en matière d'emploi – Autochtones, 2013 à 2018



GRAPHIQUE 3 : Représentation au titre d'équité en matière d'emploi – Minorités visibles, 2013 à 2018



GRAPHIQUE 4 : Représentation au titre d'équité en matière d'emploi – Personnes handicapées, 2013 à 2018

