

National Energy
Board



Office national
de l'énergie

Office national de l'énergie
Rapport sur l'équité en matière d'emploi
2016-2017

Autorisation de reproduction

Le contenu de cette publication peut être reproduit à des fins personnelles, éducatives et/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 ayant été faite 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 2017
représentée par l'Office national de l'énergie

© Her Majesty the Queen in Right of Canada 2017
as represented by the National Energy Board

Version PDF
N° de cat. NE2-10/2017F-PDF
ISBN/ISSN 1925-252x

PDF
Cat. No. NE2-10/2017E-PDF
ISBN/ISSN 1929-2511

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

Pour obtenir des exemplaires sur demande :

Bibliothèque et bureau des publications
Office national de l'énergie
517, Dixième Avenue S.-O., bureau 210
Calgary (Alberta) T2R 0A8

Copies are available on request from:

Library and Publication Services
National Energy Board
Suite 210, 517 Tenth Avenue SW
Calgary, Alberta T2R 0A8

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

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

Télécopieur :
403-292-5576

Fax:
403-292-5576

Des exemplaires sont également disponibles
à la bibliothèque de l'Office
Deuxième étage

Copies are available for pick-up at the NEB office:
Library
Second Floor

Courriel : publications@neb-one.gc.ca
www.one-neb.gc.ca

Email: publications@neb-one.gc.ca
www.neb-one.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

Contents

1.0	INTRODUCTION.....	1
1.1	L'organisation.....	1
1.2	Analyse.....	2
2.0	INITIATIVES D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI.....	2
2.1	Programme de sensibilisation à la culture autochtone.....	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.....	5
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 qualifiés et artisans.....	9
5.8	Personnel de bureau.....	9
5.9	Travailleurs spécialisés.....	9
5.10	Résumé de l'analyse.....	9
6.0	ANALYSE DU NOMBRE D'EMBAUCHES, DE PROMOTIONS ET DE DÉPARTS DE PERSONNEL DE VALEUR.....	13
6.1	Embauches.....	13
6.2	Promotions.....	13
6.3	Départs de personnel de valeur.....	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 2017.....	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 2017.....	11
TABLEAU 3 : Comparaison des embauches par rapport aux données sur la disponibilité par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle, du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017	15
TABLEAU : 4 Comparaison des promotions par rapport aux données sur la disponibilité par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle* du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017	17
TABLEAU : 5 Comparaison des départs de personnel de valeur par rapport aux données sur la disponibilité par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle, du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017	18
TABLEAU 6 : Disponibilité dans la population active – Femmes Date : 31 mars 2017.....	19
TABLEAU 7 : Disponibilité dans la population active – Autochtones Date : 31 mars 2017. 	20
TABLEAU 8 : Disponibilité dans la population active – Minorités visibles Date : 31 mars 2017.....	21
TABLEAU 9 : Disponibilité dans la population active – Personnes handicapées Date: 31 mars 2017.....	22
Graphique 1 : Représentation des femmes au titre d'équité en matière d'emploi de 2013 à 2017 :	23
Graphique 2 : Représentation des Autochtones au titre d'équité en matière d'emploi de 2013 à 2017 :	23
Graphique 3 : Représentation des minorités visibles au titre d'équité en matière d'emploi de 2013 à 2017 :	24
Graphique 4 : Représentation des personnes handicapées au titre d'équité en matière d'emploi de 2013 à 2017 :	24

1.0 INTRODUCTION

L'Office national de l'énergie s'engage à fournir un milieu de travail inclusif et à veiller à ce que les exigences de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* soient respectées.

L'équité en matière d'emploi permet de déterminer si l'effectif respecte les exigences de la législation ou s'il comporte des lacunes parmi les groupes suivants : 1) femmes, 2) peuples autochtones, 3) minorités visibles et 4) personnes handicapées.

Le rapport annuel de l'Office sur l'équité en matière d'emploi présente une analyse des résultats atteints pendant la période de référence, soit du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017. De plus, il renferme une description de l'effectif de l'Office au 31 mars 2017 et propose une analyse du taux de représentation à l'interne par rapport à la disponibilité sur le marché du travail.

1.1 L'organisation

L'Office régleme 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. Plus précisément, l'Office régleme les pipelines interprovinciaux et internationaux qui, s'ils étaient tous placés bout à bout, feraient presque deux fois le tour de la Terre. L'Office régleme aussi les lignes de transport d'électricité internationales et désignées, les importations de gaz naturel de même que les exportations de pétrole brut et de liquides de gaz naturel. Enfin, il fournit de l'information et des conseils sur des questions énergétiques canadiennes et mondiales.

Notre travail est omniprésent dans la vie des Canadiens et touche tout ce qui compte pour eux : leurs terres, leur eau, leur environnement, leurs emplois, leurs collectivités, leur sécurité et leur bien-être. L'Office supervise une infrastructure énergétique qui contribue également au bien-être économique du Canada et favorise l'efficacité des marchés énergétiques. Il convient de noter que cette infrastructure a permis d'acheminer, aux Canadiens et au reste du monde, des produits pétroliers et de l'électricité d'une valeur approximative de 100 milliards de dollars, l'an dernier seulement.

L'Office régleme les installations tout au long de leur cycle de vie. L'Office veille à la sécurité et à la protection de l'environnement dès qu'une demande d'autorisation de projet pipelinier est déposée, ainsi que durant la construction et l'exploitation. En 2016, la *Loi sur la sûreté des pipelines* est entrée en vigueur. Ainsi, l'Office surveille les pipelines même après la cessation d'exploitation pour s'assurer qu'elles demeurent sécuritaires.

Notre équipe se compose de 8 membres permanents de l'Office, 11 membres temporaires et 490 employés. Nos responsabilités à l'égard des Canadiens sont définies dans diverses lois, des règlements et des politiques gouvernementales. Chaque membre de l'équipe de l'Office a un rôle différent à jouer. En plus d'examiner les demandes relatives aux projets et de rendre des décisions

de réglementation, les membres de l'Office doivent fournir une surveillance stratégique du fonctionnement de l'organisation.

1.2 Analyse

Une analyse des données a été effectuée à l'aide des données du rapport de recensement de 2011 d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) pour comparer la représentation globale de trois des quatre groupes désignés (femmes, peuples autochtones, minorités visibles) au sein du marché du travail local de Calgary. Les données sur la disponibilité des travailleurs pour le quatrième groupe désigné, les personnes handicapées, sont 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 de Calgary permet d'établir des comparaisons plus pertinentes; b) d'après les données de recensement disponibles, les personnes aptes au travail sont âgées de 15 ans et plus; c) bien que les données de recensement de 2016 aient été publiées, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a confirmé l'utilisation des données de recensement de 2011.

2.0 INITIATIVES D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Compte tenu du rôle unique de l'Office en ce qui concerne le secteur énergétique du Canada, un des plus grands défis consiste à recruter et à maintenir en poste du personnel compétent. Dans le 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 par l'entremise de son personnel. L'Office s'engage à renforcer et améliorer de façon continue la diversité puisqu'elle est essentielle au soutien de l'équilibre de la population interne pour refléter véritablement la diversité canadienne.

2.1 Programme de sensibilisation à la culture autochtone

L'Office continue de peaufiner son programme de sensibilisation à la culture autochtone, maintenant appelé programme d'engagement des Autochtones dans les contextes appropriés. À l'Office, la sensibilisation aux cultures autochtones vise à promouvoir et à respecter la diversité culturelle des populations autochtones, leur perspective unique, et leur apport à la riche histoire du pays ainsi qu'au présent et au futur.

En réponse à la nécessité grandissante d'un engagement auprès des populations autochtones et pour mieux connaître leur culture, le comité de la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones continue à parrainer des événements tout au long de l'année.

De concert avec d'autres ministères fédéraux et 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 s'efforce d'embaucher des Autochtones par des activités de dotation ciblées. Notre initiative la plus récente, en collaboration avec le comité de gestion de la sensibilisation aux

cultures autochtones, a été le recrutement ciblé de personnel professionnel autochtone pour le soutien des équipes responsables de l'environnement et de l'engagement.

2.2 Personnes handicapées

L'Office a mis l'accent sur la promotion d'un milieu de travail inclusif, sain et productif. Cela inclut des modifications à l'horaire de travail afin d'offrir un horaire souple qui permet de modifier les journées et semaines de travail lorsque les circonstances le justifient. L'évaluation ergonomique de postes de travail individuels est toujours offerte. De plus, l'Office veille à offrir aux employés un aménagement en milieu de travail selon les besoins, dans la mesure où les contraintes ne deviennent pas excessives pour l'employeur.

La politique, la marche à suivre et les lignes directrices sur l'obligation d'adaptation sont passées en revue chaque année. Cette activité vise à s'assurer que des directives claires sont fournies pour appuyer un milieu de travail inclusif, sans obstacle et non discriminatoire. Le syndicat et les ressources humaines collaborent pour offrir la formation sur l'obligation d'adaptation qui est obligatoire pour les chefs.

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. Ce comité est bien représenté, composé de représentants de la haute direction, de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), du groupe sur l'équité en matière d'emploi (employés) et des ressources humaines. Ce comité surveille les progrès du Plan d'équité en matière d'emploi et de diversité, et formule des recommandations pour améliorer le programme.
- Le comité de l'Office sur la diversité et l'équité en matière d'emploi continue d'offrir des dîners-causeries permettant de profiter des expériences diverses d'employés qui se portent volontaires pour animer les séances. Les discussions ont porté entre autres sur les différences culturelles, la sensibilisation à la santé mentale et physique, la diversité des antécédents, les langues, la signification particulière des animaux dans les cultures autochtones, les paysages et les styles de vie au quotidien. Un grand nombre de personnes ont assisté aux séances 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 de l'Office.
- Le 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 comme option à considérer afin d'encourager les groupes désignés à choisir l'Office comme employeur de choix.

- Les services d'un bureau d'ombudsman sont offerts par une tierce partie à tous les employés pour discuter de leurs préoccupations et d'obtenir des conseils individuels sur des questions délicates.
- 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 en matière d'emploi et de diversité.
- Le programme de perfectionnement en leadership de l'Office appuie le développement des compétences pour les chefs nouveaux, établis ou chevronnés. Il permet l'exploration et l'apprentissage des domaines clés de la gestion et du leadership au moyen d'activités de formation formelles et informelles. Le programme contribue à cibler les chefs potentiels et à suivre le progrès des personnes qui occupent déjà un rôle de direction. L'objectif du programme consiste à garantir que l'Office possède une réserve satisfaisante de chefs pour remplir son mandat et assurer une cohérence dans les pratiques d'apprentissage et de leadership au sein de l'organisation. Un certain nombre de participants se sont eux-mêmes identifiés membres d'un groupe désigné.

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 des travailleurs 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 les résidents permanents sont compris dans les données statistiques, mais les obstacles systémiques externes à l'embauche peuvent être trompeurs pour les ministères et les 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. Cependant, des obstacles systémiques externes peuvent nuire à l'embauche des résidents permanents, notamment l'impossibilité d'accélérer les autorisations de sécurité de plusieurs pays d'origine des résidents permanents et l'obligation pour les candidats de suivre un long processus afin que leurs certificats d'études obtenus à l'étranger soient vérifiés officiellement et respectent les normes canadiennes. Ces barrières restreignent notre capacité d'engager des résidents permanents qui sont parfois d'excellents candidats pour des compétences 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 personnes qui travaillent moins de 12,5 heures par semaine. En outre, les personnes suivantes ont été **exclues** de l'analyse de l'effectif de l'Office :

- Nomination par le Gouverneur en conseil : président et premier dirigeant, vice-président et membres de l'Office;
- Personnes 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 normalisé de gestion des ressources humaines du gouvernement du Canada utilisé par plusieurs ministères et organismes fédéraux. Il s'agit d'un système d'information automatisé et consolidé pour toutes les opérations administratives des ressources humaines, y compris l'autoservice pour les employés et les gestionnaires.

Avec l'arrivée de MesRHGC à l'Office en mars 2016, les employés peuvent choisir l'auto-identification lorsqu'ils ouvrent une session pour la première fois dans le système. Seuls les employés qui se sont identifiés volontairement comme Autochtones, membres d'une minorité visible ou personnes handicapées ont été saisis dans les groupes désignés pour les besoins de l'analyse de l'effectif. L'identification des femmes a été effectuée à l'aide de renseignements sur le sexe fournis dans les documents de demande d'emploi, qui sont saisis dans MesRHGC par le service des 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 petite taille de l'effectif, il suffit de un ou deux mouvements dans un groupe désigné 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 la disponibilité au sein de la population active pour cette catégorie. En vue de garantir la confidentialité à l'égard des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi (à l'exclusion des renseignements sur les

femmes et de ceux qui sont compris dans le tableau 1), le présent rapport exclut les nombres qui représentent trois personnes ou moins. (Remarque : 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 2017, l'effectif global s'élevait à 490 employés, dont 467 à plein temps et 23 à temps partiel. Les hommes constituaient 36,9 % de l'effectif global, et les femmes 63,1 %, soit une légère augmentation par rapport à l'an dernier, comme le démontre le graphique 1.

Le tableau 1 permet également de comparer le pourcentage de représentation des groupes désignés avec les données sur la disponibilité des travailleurs 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.

Il est à noter que les comparaisons utilisées dans le présent rapport sont des écarts en points de pourcentage. Par exemple, si le taux de représentation dans un groupe est de 40 % et que la disponibilité au sein de la population active est de 20 %, alors le taux de l'Office est de 20 % supérieur (20 points de pourcentage) à la disponibilité.

Plus précisément, voici les résultats de l'analyse de l'effectif de l'Office :

Femmes : La représentation dépasse la disponibilité dans la population active de 16,0 %.

Autochtones : La représentation dépasse la disponibilité dans la population active de 2,0 %.

Minorités visibles : La représentation est inférieure à la disponibilité dans la population active de 10,2 %.

Personnes handicapées : La représentation dépasse la disponibilité dans la population active de 0,4 %.

TABLEAU 1 : Comparaison de l'effectif total avec les données sur la disponibilité au 31 mars 2017

Nombre d'employés		Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées**
À plein temps	467	178	289	20	74	22
À temps partiel	23	3	20	2	2	4
Totaux	490	181	309	22	76	26

Représentation à l'Office	36,9 %	63,1 %	4,5 %	15,5 %	5,3 %
Données sur la disponibilité* – Recensement de 2011	52,9 %	47,1 %	2,5 %	25,7 %	4,9 %
Écart à l'Office (surreprésentation ou sous-représentation)	-16,0 %	16,0 %	2,0 %	-10,2 %	0,4 %

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 des travailleurs sur le marché du travail de Calgary. À des fins de confidentialité, lorsque la représentation correspond à trois employés ou moins (à l'exclusion des femmes), les données sont remplacées par le symbole (*). Les données recueillies pour les personnes handicapées combinent les catégories des cadres supérieurs et intermédiaires et les données sont remplacées par le symbole (**).

5.1 Cadres supérieurs

Le tableau 2 montre que l'Office comptait 14 cadres supérieurs au 31 mars 2017. Huit étaient des femmes; la proportion de 57,1 % est plus élevée que l'ensemble de la disponibilité des travailleurs sur le marché du travail 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 ce groupe est de quatre, ce qui porte la proportion à 8,6 %, soit un taux supérieur à ce qu'indiquent les données sur la disponibilité propres à l'ensemble du marché du travail (4,3 %).

5.2 Cadres intermédiaires

Le nombre de cadres intermédiaires (32) demeure le même qu'au cours de l'année précédente. Le nombre de femmes a diminué de 48,5 % à 40,6 % et le nombre de membres de minorités visibles a augmenté à 12,5 %, ce qui représente une hausse par rapport aux années précédentes. 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 sont bien représentées par rapport aux données sur la disponibilité (60,4 % contre une disponibilité de 49,9 %), tout comme les Autochtones (3,5 % contre une disponibilité de 1,4 %). Les minorités visibles étaient sous-représentées (15,3 % par rapport à une disponibilité de 24,8 %) et les personnes handicapées étaient bien représentées (4,2 % 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 de la technologie de l'information et les graphistes. Les femmes sont bien représentées dans cette catégorie (54,6 % contre une disponibilité de 48,6 %), tout comme les personnes handicapées (5,4 % contre une disponibilité de 4,6 %). Les Autochtones et les minorités visibles étaient sous-représentés.

5.5 Superviseurs

Cette catégorie se compose de quatre employées, toutes des femmes; aucun autre groupe n'y est représenté.

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 personnel administratif supérieur. Les femmes sont bien représentées dans cette catégorie (84,9 % contre une disponibilité de 80,5 %), tout comme les minorités visibles (20,8 % contre une disponibilité de 16,5 %). Le nombre de personnes faisant partie des Autochtones et des personnes handicapées correspond à moins de trois; l'analyse n'est donc pas présentée.

5.7 Travailleurs qualifiés et artisans

Cette catégorie se composait d'un seul employé et tous les groupes de l'équité en matière d'emploi étaient sous-représentés.

5.8 Personnel de bureau

Cette catégorie comprend les commis aux dossiers et au courrier ainsi que les adjoints administratifs généraux. Tous les groupes de l'équité en matière d'emploi étaient bien représentés dans cette catégorie; les femmes (80,4 % contre une disponibilité de 70,2 %), les Autochtones (7,8 % contre une disponibilité de 3,0 %), les minorités visibles (25,5 % contre une disponibilité de 24,3 %) et les personnes handicapées (7,8 % contre une disponibilité de 7,0 %).

5.9 Travailleurs spécialisés

Cette catégorie se compose de trois employés, parmi lesquels trois ou moins s'identifient comme membres du groupe des Autochtones aux fins de l'équité en matière d'emploi. Aucune donnée précise ne peut donc être 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 de la catégorie professionnelle des cadres supérieurs, et de maintenir ou d'améliorer la représentation existante dans les catégories professionnelles. Suivant le Plan d'équité en matière d'emploi et de diversité, l'Office veut que les processus de sélection interne ne restreignent d'aucune manière la participation de candidats éventuels.

La représentation des femmes est élevée dans la plupart des catégories professionnelles. Les 309 femmes employées à L'Office faisaient partie des catégories suivantes : professionnels (174 ou 56 %), soutien administratif et personnel de bureau principal (53 ou 17 %), et personnel de bureau (51 ou 17 %).

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

Le taux de représentation des minorités visibles dépasse les pourcentages de disponibilité dans les catégories du soutien administratif et du personnel de bureau principal et du personnel de bureau. Ce groupe affiche une sous-représentation par rapport à la disponibilité dans la population active dans toutes les autres catégories professionnelles, et il faudra se concentrer sur ce domaine.

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

Afin d'accroître la représentation dans certaines catégories professionnelles, des activités de dotation ciblées sont recommandées là où existent des lacunes. En outre, de meilleures occasions de mobilité ascendante devraient être offertes grâce au développement 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 2017

Catégorie professionnelle	Totaux	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées**
Cadres supérieurs	14	6	8	0	*	4**
<i>Office % :</i> <i>Recensement %</i>		42,9 % : 77,7 %	57,1 % : 22,3 %	0 % : 1,7 %	* % : 10,4 %	8,6 % : 4,3 %
Cadres intermédiaires	32	19	13	0	4	**
<i>Office % :</i> <i>Recensement %</i>		59,4 % : 62,6 %	40,6 % : 37,4 %	0 % : 1,7 %	12,5 % : 19,1 %	** % : 4,3 %
Professionnels	288	114	174	10	44	12
<i>Office % :</i> <i>Recensement %</i>		39,6 % : 50,1 %	60,4 % : 49,9 %	3,5 % : 1,4 %	15,3 % : 24,8 %	4,2 % : 3,8 %
Semi-professionnels et techniciens	44	20	24	*	*	4
<i>Office % :</i> <i>Recensement %</i>		45,4 % : 51,4 %	54,6 % : 48,6 %	* % : 2,6 %	* % : 23,2 %	5,4 % : 4,6 %
Superviseurs	4	0	4	0	0	0
<i>Office % :</i> <i>Recensement %</i>		0 % : 45 %	100 % : 55 %	0 % : 3,1 %	0 % : 27,4 %	0 % : 13,9 %
Soutien administratif et personnel de bureau principal	53	8	45	*	11	*
<i>Office % :</i> <i>Recensement %</i>		15,1 % : 19,5 %	84,9 % : 80,5 %	* % : 2,6 %	20,8 % : 16,5 %	* % : 3,4 %
Travailleurs qualifiés et artisans	1	1	0	0	0	0
<i>Office % :</i> <i>Recensement %</i>		100 % : 95,9 %	0 % : 4,1 %	0 % : 4,2 %	0 % : 18,1 %	0 % : 3,8 %
Personnel de bureau	51	10	41	4	13	4
<i>Office % :</i> <i>Recensement %</i>		19,6 % : 29,8 %	80,4 % : 70,2 %	7,8 % : 3,0 %	25,5 % : 24,3 %	7,8 % : 7,0 %
Travailleurs spécialisés	3	3	0	*	0	0

<i>Office % :</i> <i>Recensement %</i>		<i>100 % : 85,5 %</i>	<i>0 % : 14,5 %</i>	<i>* % : 3,5 %</i>	<i>0 % : 33,1 %</i>	<i>0 % : 4,8 %</i>
Totaux ***	490	181	309	22	76	26

*3 ou moins, non-divulgateion par recoupements

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

Remarque : La somme des catégories professionnelles ne correspond pas aux totaux puisque les employés peuvent appartenir à plus d'un groupe désigné.

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

Les tableaux 3, 4 et 5 résument les activités relatives aux embauches, promotions et départs de personnel de valeur entre le 1^{er} avril 2016 et le 31 mars 2017.

6.1 Embauches

Le tableau 3 indique que 34 personnes ont été embauchées. De ce nombre, 21 (61,8 %) sont des femmes et 7 (20,6 %) proviennent de minorités visibles. Dans le groupe des personnes handicapées, moins de trois personnes ont été embauchées. Aucun Autochtone n'a été embauché.

6.2 Promotions

Le tableau 4 fait état de 56 promotions au cours de la période de rapport, comme l'an dernier. La majorité des promotions visent des femmes (33); il y a eu cinq promotions parmi les membres des minorités visibles. Dans le groupe des personnes handicapées, moins de trois personnes ont été promues. Aucun Autochtone n'a été promu.

6.3 Départs de personnel de valeur

Le tableau 5 montre qu'au cours de la période, 33 employés ont quitté l'Office, dont 22 femmes. Parmi les membres du soutien administratif et du personnel de bureau principal, il y a eu trois incidents ou moins mettant en cause des membres de minorités visibles qui ont quitté l'Office, ce qui explique pourquoi les chiffres précis ne sont pas présentés.

6.4 Résumé

L'analyse des embauches, promotions et départs d'employés de valeur à l'Office montre que ce sont en majorité des femmes qui faisaient partie des mouvements de personnel.

7.0 CONCLUSION

Trois groupes sont surreprésentés parmi l'effectif de l'Office : les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées. Le groupe des minorités visibles est sous-représenté.

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 les activités de dotation. Cela est accompli par l'affichage et en s'assurant d'inclure l'énoncé suivant : « L'Office 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 et 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 maintien en fonction, 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.

Les données sur la disponibilité des travailleurs sur le marché du travail pour les membres de minorités visibles ont 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 de compétence fédérale, cependant, l'Office doit accorder la priorité aux Canadiens.

TABLEAU 3 : Comparaison des embauches par rapport aux données sur la disponibilité par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle, du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017

Catégorie professionnelle	Totaux	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées**
Cadres supérieurs	4	1	3	0	*	0
<i>Office % :</i> <i>Recensement %</i>		100 % : 77,7 %	0 % : 22,3 %	0 % : 1,7 %	* % : 10,4 %	0 % : 4,3 %
Cadres intermédiaires	2	1	1	0	0	*
<i>Office % :</i> <i>Recensement %</i>		50 % : 62,6 %	50 % : 37,4 %	0 % : 1,7 %	0 % : 19,1 %	* % : 4,3 %
Professionnels	14	6	8	0	*	0
<i>Office % :</i> <i>Recensement %</i>		46,7 % : 50,1 %	53,3 % : 49,9 %	0 % : 1,4 %	* % : 24,8 %	0 % : 3,8 %
Semi-professionnels et techniciens	1	1	0	0	0	0
<i>Office % :</i> <i>Recensement %</i>		100 % : 51,4 %	0 % : 48,6 %	0 % : 2,6 %	0 % : 23,2 %	0 % : 4,6 %
Superviseurs	0	0	0	0	0	0
<i>Office % :</i> <i>Recensement %</i>		0 % : 45 %	0 % : 55 %	0 % : 3,1 %	0 % : 27,4 %	0 % : 13,9 %
Soutien administratif et personnel de bureau principal	8	1	7	0	*	0
<i>Office % :</i> <i>Recensement %</i>		0 % : 19,5 %	100 % : 80,5 %	0 % : 2,6 %	* % : 16,5 %	0 % : 3,4 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0
<i>Office % :</i> <i>Recensement %</i>		0 % : 95,9 %	0 % : 4,1 %	0 % : 4,2 %	0 % : 18,1 %	0 % : 3,8 %
Personnel de bureau	5	3	2	0	*	0
<i>Office % :</i> <i>Recensement %</i>		60 % : 29,8 %	40 % : 70,2 %	0 % : 3,0 %	* % : 24,3 %	0 % : 7,0 %
Travailleurs spécialisés	0	0	0	0	0	0
		0 % : 85,5 %	0 % : 14,5 %	0 % : 3,5 %	0 % : 33,1 %	0 % : 4,8 %

<i>Office % :</i>						
<i>Recensement %</i>						
Totaux	34	13	21	0	7	*

*3 ou moins, non-divulgateion par recouplements.

Remarque : La somme des catégories professionnelles ne correspond pas aux totaux puisque les employés peuvent appartenir à plus d'un groupe désigné.

TABEAU 4 : Comparaison des promotions par rapport aux données sur la disponibilité par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle* du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017

Catégorie professionnelle	Totaux	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées
Cadres supérieurs	1	0	1	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres	3	2	1	0	0	*
Professionnels	43	20	23	0	*	0
Semi-professionnels et techniciens	2	1	1	0	0	*
Soutien administratif et personnel de bureau principal	6	0	6	0	*	0
Personnel de bureau	1	0	1	0	0	*
Totaux	56	23	33	0	5	*

*3 ou moins, non-divulgué par recoupements

Remarque : La somme des catégories professionnelles ne correspond pas aux totaux puisque les employés peuvent appartenir à plus d'un groupe désigné.

TABLEAU 5 : Comparaison des départs de personnel de valeur par rapport aux données sur la disponibilité par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle, du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017

Catégorie professionnelle	Totaux	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées
Cadres supérieurs et intermédiaires	5	0	5	0	0	0
Professionnels	19	11	8	0	0	0
Soutien administratif et personnel de bureau principal	5	0	5	0	*	0
Personnel de bureau	4	0	4	0	0	0
Totaux	33	11	22	0	*	0

*3 ou moins, non-divulguation par recoupements

Remarque : La somme des catégories professionnelles ne correspond pas aux totaux puisque les employés peuvent appartenir à plus d'un groupe désigné.

TABLEAU 6 : Disponibilité dans la population active – Femmes

Date : 31 mars 2017

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
		Numéro	Numéro	Pourcentage	Pourcentage	
01 : Cadres supérieurs	14	8	57,1 %	22,2 %	2	+6
02 : Cadres intermédiaires et autres	32	13	40,6 %	37,4 %	10	+3
03 : Professionnels	288	174	60,4 %	49,9 %	135	+39
04 : Semi-professionnels et techniciens	44	24	54,6 %	48,6 %	17	+7
05 : Superviseurs	4	4	100 %	55 %	2	+2
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	53	45	84,9 %	80,5 %	53	-8
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0,0 %	4,1 %	0	0
10 : Personnel de bureau	51	41	80,4 %	70,2 %	15	+26
12 : Travailleurs spécialisés	3	0	0,0 %	14,5 %	0	0
Totaux	490	309	-	-	234	+75

TABLEAU 7 : Disponibilité dans la population active – Autochtones

Date : 31 mars 2017

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
	Numéro	Numéro	Pourcentage	Pourcentage	Numéro	Numéro
01 : Cadres supérieurs	14	0	0,0 %	1,7 %	0	0
02 : Cadres intermédiaires et autres	32	0	0,0 %	1,7 %	0	0
03 : Professionnels	288	10	3,5 %	1,4 %	4	+6
04 : Semi-professionnels et techniciens	44	*	* %	2,6 %	1	*
05 : Superviseurs	4	0	0,0 %	3,1 %	0	0
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	53	*	* %	2,6 %	2	*
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0,0 %	4,2 %	0	0
10 : Personnel de bureau	51	4	7,8 %	3,0 %	1	+3
12 : Travailleurs spécialisés	3	*	* %	3,5 %	0	*
Totaux	490	22	-	-	8	+ 14

*3 ou moins, non-divulgué par recoupements

TABLEAU 8 : Disponibilité dans la population active – Minorités visibles

Date : 31 mars 2017

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
	Numéro	Numéro	Pourcentage	Pourcentage	Numéro	Numéro
01 : Cadres supérieurs	14	*	* %	10,4 %	1	*
02 : Cadres intermédiaires et autres	32	4	12,5 %	19,1 %	5	-1
03 : Professionnels	288	44	15,3 %	24,8 %	67	-23
04 : Semi-professionnels et techniciens	44	*	* %	23,2 %	8	*
05 : Superviseurs	4	0	0,0 %	27,4 %	1	-1
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	53	11	20,8 %	16,5 %	11	0
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0,0 %	18,1 %	0	0
10 : Personnel de bureau	51	13	25,5 %	24,3 %	5	+8
12 : Travailleurs spécialisés	3	0	0,0 %	33,1 %	1	-1
Totaux	490	76	-	-	99	-23

*3 ou moins, non-divulgué par recoupements

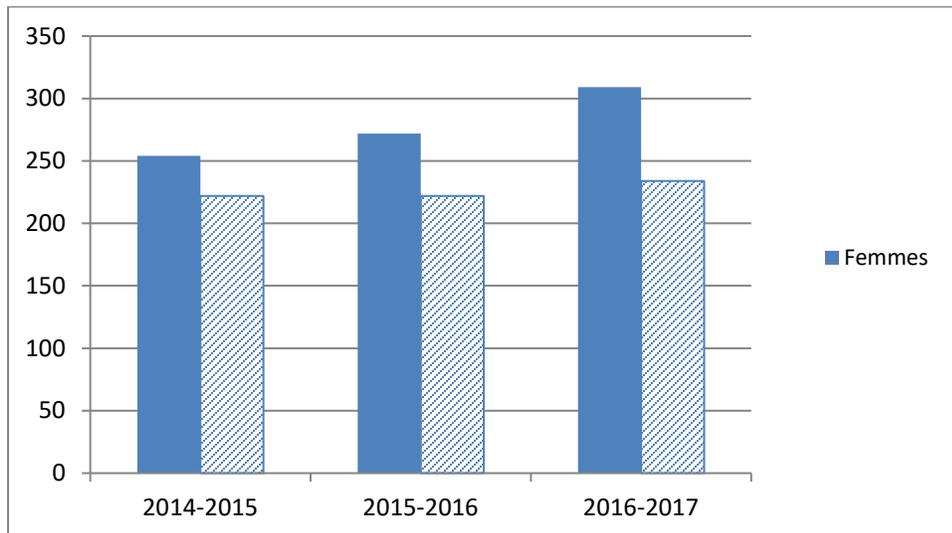
TABLEAU 9 : Disponibilité dans la population active – Personnes handicapées
Date: 31 mars 2017

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
		Numéro	Numéro	Pourcentage	Pourcentage	
01/02 : Cadres	46	4	8,6 %	6,3 %	2	+2**
03 : Professionnels	288	12	4,1 %	3,8 %	10	+2
04 : Semi-professionnels et techniciens	44	4	9,0 %	4,6 %	2	+2
05 : Superviseurs	4	0	0 %	13,9 %	0	0
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	53	*	* %	3,4 %	2	*
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0 %	3,8 %	0	0
10 : Personnel de bureau	51	4	7,8 %	7,0 %	1	+3
12 : Travailleurs spécialisés	3	0	0 %	4,8 %	0	0
Totaux	490	26	-	-	17	+9

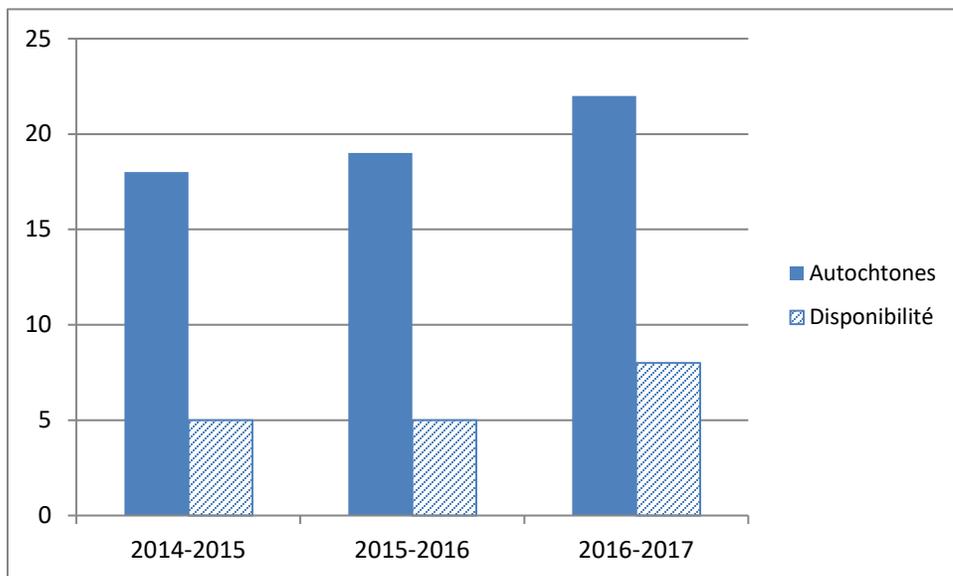
*3 ou moins, non-divulgué par recoupements

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

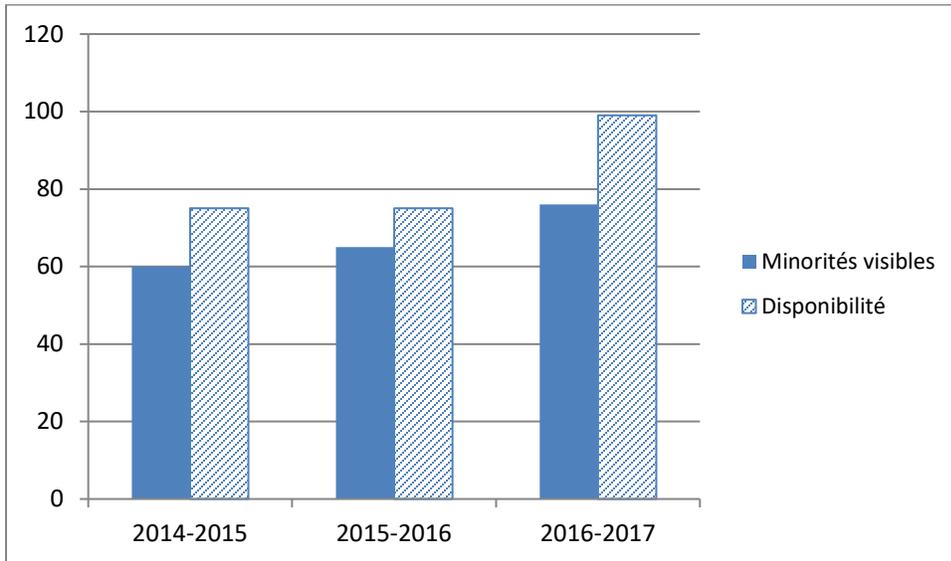
Graphique 1 : Représentation des femmes au titre d'équité en matière d'emploi de 2013 à 2017 :



Graphique 2 : Représentation des Autochtones au titre d'équité en matière d'emploi de 2013 à 2017 :



Graphique 3 : Représentation des minorités visibles au titre d'équité en matière d'emploi de 2013 à 2017 :



Graphique 4 : Représentation des personnes handicapées au titre d'équité en matière d'emploi de 2013 à 2017 :

