



# Régie de l'énergie

## Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2019 – 2020



## Autorisation de reproduction

Le contenu de la 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 la Régie de l'énergie du Canada, pourvu qu'une diligence raisonnable soit exercée afin d'assurer l'exactitude de l'information reproduite, que la Régie de l'énergie du Canada soit mentionnée comme organisme source et que la reproduction ne soit présentée ni comme une version officielle ni comme une copie produite en collaboration avec la Régie de l'énergie du Canada ou avec son consentement.

Pour obtenir l'autorisation de reproduire l'information contenue dans cette publication à des fins commerciales, prière d'écrire à [info@cer-rec.gc.ca](mailto:info@cer-rec.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 Canada Energy Regulator, provided that due diligence is exercised in ensuring the accuracy of the information reproduced; that the Canada Energy Regulator 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 Canada Energy Regulator.

For permission to reproduce the information in this publication for commercial redistribution, please e-mail: [info@cer-rec.gc.ca](mailto:info@cer-rec.gc.ca).

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada 2019  
représentée par la Régie de l'énergie du Canada

© 2019 Her Majesty the Queen in Right of Canada  
as represented by the Canada Energy Regulator

PDF  
N° de cat. NE2-29F-PDF  
ISSN 2563-7096

PDF  
Cat No. NE2-29E-PDF  
ISSN 2563-7088

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 :  
403-292-5576

Fax:  
403-292-5576

Courriel : [publications@cer-rec.gc.ca](mailto:publications@cer-rec.gc.ca)  
[www.cer-rec.gc.ca](http://www.cer-rec.gc.ca)

Email: [publications@cer-rec.gc.ca](mailto:publications@cer-rec.gc.ca)  
[www.cer-rec.gc.ca](http://www.cer-rec.gc.ca)

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

This publication is available upon request in multiple formats.

Printed in Canada

Imprimé au Canada

## Table des matières

<b>1.0</b>	<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
1.1	L'organisation.....	1
1.2	Analyse des données .....	1
<b>2.0</b>	<b>INITIATIVES D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI.....</b>	<b>2</b>
2.1	Femmes.....	2
2.2	Peuples autochtones .....	3
2.3	Minorités visibles .....	4
2.4	Personnes handicapées.....	4
2.5	Autres initiatives .....	4
<b>3.0</b>	<b>ANALYSE DE L'FFECTIF .....</b>	<b>5</b>
3.1	Disponibilité des données.....	5
3.2	Effectif .....	5
3.3	Auto-identification.....	6
3.4	Analyse .....	6
<b>4.0</b>	<b>ANALYSE DE L'ENSEMBLE DE L'FFECTIF .....</b>	<b>6</b>
<b>5.0</b>	<b>ANALYSE PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI.....</b>	<b>8</b>
5.1	Cadres supérieurs.....	9
5.2	Cadres intermédiaires .....	9
5.3	Professionnels .....	9
5.4	Semi-professionnels et techniciens.....	9
5.5	Superviseurs .....	10
5.6	Soutien administratif et personnel de bureau principal .....	10
5.7	Travailleurs spécialisés et de métier.....	10
5.8	Personnel de bureau .....	10
5.9	Travailleurs manuels spécialisés.....	10
5.10	Sommaire .....	10
<b>6.0</b>	<b>ANALYSE DU NOMBRE D'EMBAUCHES, DE PROMOTIONS ET DE DÉPARTS DE PERSONNEL .....</b>	<b>14</b>
6.1	Embauches .....	14
6.2	Promotions .....	14
6.3	Départs de personnel .....	14
6.4	Sommaire .....	14
<b>7.0</b>	<b>Conclusion et recommandations.....</b>	<b>14</b>

## Liste des tableaux et graphiques

<b>TABLEAU 1 – Comparaison de l’effectif global avec les données sur la disponibilité (au 31 mars 2020).....</b>	<b>8</b>
<b>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 2020).....</b>	<b>12</b>
<b>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<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020) .....</b>	<b>16</b>
<b>TABLEAU 4 – Promotions par groupe d’équité en matière d’emploi et catégorie professionnelle (du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020) .....</b>	<b>18</b>
<b>TABLEAU 5 – Départs par groupe d’équité en matière d’emploi et catégorie professionnelle (du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020) .....</b>	<b>19</b>
<b>TABLEAU 6 – Disponibilité dans la population active – Femmes (au 31 mars 2020) .....</b>	<b>20</b>
<b>TABLEAU 7 – Disponibilité dans la population active –Peuples autochtones (au 31 mars 2020) .....</b>	<b>21</b>
<b>TABLEAU 8 – Disponibilité dans la population active – Minorités visibles (au 31 mars 2020) .....</b>	<b>22</b>
<b>TABLEAU 9 – Disponibilité dans la population active – Personnes handicapées (au 31 mars 2020) .....</b>	<b>23</b>
<b>GRAPHIQUE 1 – Représentation au titre de l’équité en matière d’emploi – Femmes, de 2014 à 2020.....</b>	<b>24</b>
<b>GRAPHIQUE 2 – Représentation au titre de l’équité en matière d’emploi – Autochtones, de 2014 à 2020.....</b>	<b>24</b>
<b>GRAPHIQUE 3 – Représentation au titre de l’équité en matière d’emploi – Minorités visibles, de 2014 à 2020.....</b>	<b>25</b>
<b>GRAPHIQUE 4 – Représentation au titre de l’équité en matière d’emploi – Personnes handicapées, de 2014 à 2020.....</b>	<b>25</b>

## 1.0 INTRODUCTION

La Régie de l'énergie du Canada tient à assurer le respect des exigences prévues par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le présent rapport porte entièrement sur les quatre groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi décrits ci-dessous, mais la Régie s'engage aussi à procurer un milieu de travail inclusif à tous les employés.

L'équité en matière d'emploi s'intéresse au respect des exigences de ces lois ou aux lacunes 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 la Régie présente une analyse des résultats obtenus pendant la période visée allant du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020. Le rapport renferme une description de la partie de l'effectif qui a choisi de s'identifier comme appartenant à un des quatre groupes désignés au 31 mars 2020. Il inclut aussi une analyse de cette représentation interne par rapport à la disponibilité sur le marché du travail.

### 1.1 L'organisation

La Régie est à l'œuvre afin d'assurer l'acheminement de l'énergie en toute sécurité partout au pays. Elle examine les projets de mise en valeur des ressources énergétiques et communique de l'information sur l'énergie, tout en appliquant des normes de sécurité et environnementales comptant parmi les plus strictes au monde.

La Régie a remplacé son prédécesseur, l'Office national de l'énergie, lorsque la *Loi sur la Régie canadienne de l'énergie* est entrée en vigueur, le 28 août 2019. Dans le présent rapport, les comparaisons entre l'effectif de la Régie et la disponibilité sur le marché du travail sont établies au 31 mars 2020. L'analyse des embauches, promotions et départs d'employés comprend des données pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020. Le présent rapport contient aussi des graphiques illustrant la représentation des groupes d'équité en matière d'emploi pour les exercices financiers allant du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2020. Les renseignements sur la Régie ou les données correspondant à la période antérieure au 28 août 2019 proviennent de l'Office.

### 1.2 Analyse des données

Comme la grande majorité des employés de la Régie résident à Calgary, nous utilisons les données sur la disponibilité de la population active de Calgary pour les femmes, les Autochtones et les minorités visibles qui sont tirées du rapport d'Emploi et Développement social Canada (« EDSC ») sur le Recensement de 2016 du Canada. Pour les personnes handicapées, nous utilisons les données sur la disponibilité de la

population active tirées de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2016 du Canada, parce que ce sondage ne renferme pas de renseignements propres à Calgary.

Notes concernant l'analyse des données

- (a) Le Secrétariat du Conseil du Trésor a autorisé l'utilisation des données du recensement de 2016 pour le rapport visant l'exercice financier 2019-2020.
- (b) Selon les données de recensement, les personnes aptes au travail sont âgées de 15 ans et plus.

## **2.0 INITIATIVES D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI**

La Régie reconnaît la valeur et l'importance de l'équité en matière d'emploi, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'effectif pour atteindre l'excellence. La Régie veut renforcer et améliorer continuellement la représentation de son effectif de manière à refléter véritablement la diversité de la population canadienne.

En 2019-2020, la Régie a relancé son comité sur la diversité et l'inclusion. Le nombre des membres bénévoles a triplé, passant de sept à vingt-deux au cours du dernier exercice. Cela a grandement amélioré la représentation au sein du comité des membres ayant indiqué appartenir à un ou plusieurs des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi, en plus des membres disant appartenir à différentes communautés. Qui plus est, les membres du comité représentent maintenant tous les niveaux de travail, dans la majorité des secteurs de la Régie.

Le comité a nommé le premier cadre champion de la diversité et de l'inclusion à la Régie et a commencé à préparer son premier plan de travail annuel visant à assigner des initiatives précises pour chacun de ses sous-comités.

En outre, des initiatives sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion sont élaborées et mises en œuvre par chacun des secteurs de la Régie et des services internes. Les exemples qui suivent ne sont qu'un petit échantillon des nombreuses initiatives entreprises à la Régie en 2019-2020.

### **2.1 Femmes**

Comme il ressort du présent rapport, les femmes sont bien représentées à la Régie dans toutes les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi, que ce soit au sein du personnel de bureau, chez les cadres intermédiaires ou chez les cadres supérieurs. La communauté de pratique des femmes leaders est une des initiatives mises en place par la Régie pour appuyer les femmes. Elle fait la promotion du milieu de travail ouvert et

bienveillant de la Régie, qui cherche à offrir un espace sûr pour dialoguer et des occasions de leadership aux femmes. Elle encourage l'amélioration constante de la diversité des genres par des activités spéciales, des formations et des discussions en groupe.

## **2.2 Peuples autochtones**

La Régie continue de perfectionner et d'élargir ses initiatives de sensibilisation aux cultures autochtones et la formation à cet égard. À la Régie, la sensibilisation aux cultures autochtones favorise la compréhension et le respect des différentes cultures autochtones, de leur perspective unique et de leur apport à la riche histoire passée, actuelle et future du pays.

En partenariat avec d'autres ministères fédéraux et des entreprises de Calgary, la Régie favorise et encourage la participation de ses employés à des réunions, célébrations et cérémonies traditionnelles concernant les peuples autochtones et à des cérémonies de commémoration.

La Journée du chandail orange est un exemple d'activité encouragée par la Régie. Une centaine d'employés se sont présentés au travail vêtus d'un vêtement orange en appui à cette journée spéciale. La Journée du chandail orange est née du projet de commémoration et de retrouvailles du pensionnat autochtone St. Joseph Mission (1891-1981), réalisé en mai 2013 à Williams Lake, en Colombie-Britannique. Ce projet visait à rappeler l'expérience des pensionnats autochtones, à reconnaître et respecter le cheminement de guérison des survivants et de leur famille, et à s'engager sur la voie de la réconciliation.

Avec l'aide du programme Data Science for Social Good de l'Université de la Colombie-Britannique, la Régie a réalisé une initiative unique consistant à recueillir les enseignements tirés du savoir traditionnel oral autochtone consignés dans nos transcriptions d'audience. Un des résultats du projet a été l'engagement de mobiliser les communautés autochtones en vue d'élaborer conjointement un protocole pour mieux gérer ce savoir.

L'établissement d'un partenariat avec PLATO Testing (un cabinet-conseil qui fournit des testeurs de logiciels autochtones) et Code for Canada (un organisme sans but lucratif qui aide les organisations gouvernementales à revoir leur prestation de services publics numériques) est un autre exemple d'initiative unique. Nous avons collaboré à la refonte de notre système de base de données sur les documents de réglementation, qui est accessible au public et comprend plus de 300 000 documents de réglementation, notamment des études sur l'environnement, la gestion des sols, les espèces en voie de disparition et les connaissances traditionnelles sur l'utilisation des terres. Avant la refonte, PLATO a procédé à un essai par les utilisateurs afin de comprendre comment les

peuples autochtones naviguaient dans le système. Cet apport a été intégré à la refonte effectuée par Code for Canada. La refonte a facilité l'accès à des renseignements précieux pour les peuples autochtones et pour tous les Canadiens.

### **2.3 Minorités visibles**

Plusieurs initiatives alignées sur la stratégie de la Régie pour l'élimination de la discrimination raciale ont eu lieu en 2019-2020, notamment la promotion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale et le travail entrepris par le comité sur la diversité et l'inclusion. Ce travail a comporté la préparation d'une formation obligatoire sur les préjugés inconscients pour tout le personnel, des articles intranet sur la lutte contre le racisme et des recherches sur le recrutement effectué à partir de curriculums anonymes. Le comité sur la diversité et l'inclusion a également tenu une séance mensuelle de sensibilisation culturelle, pendant laquelle des présentateurs bénévoles ont parlé de différences culturelles, de santé mentale et physique, et de la valeur de la diversité dans les antécédents, les langues et les modes de vie.

La Régie a déployé des efforts particuliers pour recruter des étudiants appartenant à une minorité visible à l'aide du répertoire du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant pour les emplois d'été. Ce répertoire comprend également des étudiants handicapés et des étudiants autochtones inscrits.

### **2.4 Personnes handicapées**

En 2019-2020, la Régie a continué à promouvoir un milieu de travail inclusif, sain et productif. Parmi les adaptations effectuées, mentionnons les changements aux horaires de travail (heures de début et de fin variables) et les semaines de travail modifiées quand les circonstances le justifient. Des évaluations ergonomiques des postes de travail ont été réalisées sur demande.

Une formation sur l'obligation d'adaptation a été donnée en collaboration avec le syndicat et les ressources humaines. Cette formation est toujours obligatoire pour les gestionnaires.

### **2.5 Autres initiatives**

Un cours d'orientation en ligne comprenant un volet sur l'équité en matière d'emploi continue d'être offert aux nouveaux employés de la Régie.

Des ententes de télétravail sont offertes afin d'inciter les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, les autres candidats et les employés en poste à profiter de modalités de travail flexibles.

Les services de protecteur des employés fournis par un tiers sont régulièrement encouragés auprès des employés intéressés à discuter de leurs préoccupations et à bénéficier d'un accompagnement personnel pour régler des questions difficiles. Le protecteur des employés offre plusieurs séances annuelles d'apprentissage d'une heure et demie sur des sujets tels que la prise de conscience des perceptions, la fatigue liée au changement, la gestion des comportements difficiles et l'attitude attentive. Il est obligatoire de participer à une de ces séances dans le cadre de la formation générale sur le respect en milieu de travail qui est donnée à la Régie.

Chaque année, la Régie décerne un prix pour la diversité et l'inclusion à une personne ou une équipe dont l'attitude, les actions ou les réalisations ont pour effet d'améliorer l'équité en matière d'emploi et la diversité.

### **3.0 ANALYSE DE L'EFFECTIF**

#### **3.1 Disponibilité des données**

Il est à noter que, même si les résidents permanents sont inclus dans les données statistiques, des obstacles systémiques externes à l'embauche peuvent fausser les résultats pour les ministères et organismes gouvernementaux comme la Régie 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. Il existe néanmoins des obstacles à l'embauche d'immigrants reçus. Par exemple, il est difficile d'obtenir rapidement des cotes de sécurité auprès de nombreux pays d'origine. En outre, le processus de vérification officielle des certificats d'études obtenus à l'étranger par rapport aux normes canadiennes est long. 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.

Il faut aussi mentionner que les données du recensement dont la disponibilité dans la population active est dérivée englobent les personnes de 15 et plus. On peut douter du fait que tous les citoyens canadiens âgés de plus de 14 ans recherchent activement un emploi. Quoi qu'il en soit, la Régie reconnaît que les données du recensement sont accessibles et qu'elles constituent la mesure commune sur la disponibilité dans la population active au sein de l'appareil gouvernemental fédéral.

#### **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 **exclues** :

- personnes nommées par le gouverneur en conseil : président et directeur général, vice-président et membres de l'Office (les anciennes personnes nommées à l'organisme qui a précédé la Régie, l'Office national de l'énergie),
- personnes entrées au service de la Régie 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**

La Régie est intégrée au système Mes RHGC 9.1 du gouvernement du Canada, l'un des systèmes de gestion des ressources humaines normalisés qui est utilisé par de nombreux ministères et organismes fédéraux. Ce système d'information automatisé intégré permet de gérer toutes les transactions administratives liées aux ressources humaines, notamment au moyen d'une fonction libre-service pour les employés et les gestionnaires.

Depuis l'instauration de Mes RHGC à la Régie, en mars 2016, les employés ont la possibilité de s'identifier 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 Mes RHGC par les ressources humaines.

### **3.4 Analyse**

Une analyse du niveau de représentation des groupes désignés à la Régie a été effectuée; les conclusions qui s'en dégagent sont exposées ci-après. 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 notablement les pourcentages.

## **4.0 ANALYSE DE L'ENSEMBLE DE L'FFECTIF**

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. Afin d'assurer la confidentialité des employés des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi, les données représentant trois personnes ou moins sont exclues du

présent rapport, sauf pour ce qui est des femmes. 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. Il est à noter que les totaux des lignes du tableau 1 sont supérieurs à l'effectif global du fait que des hommes et des femmes peuvent appartenir à plus d'une catégorie.

Le tableau 1 montre qu'au 31 mars 2020, l'effectif total s'élevait à 522 employés, dont 489 à plein temps et 33 à temps partiel. Les hommes représentaient 36 % de la population totale. Les femmes constituaient 64 %, ce qui représente une légère augmentation par rapport à l'exercice précédent, comme en fait foi le diagramme 1 (Représentation au titre de l'équité en matière d'emploi – Femmes, de 2014 à 2020).

Le tableau 1 compare également 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 et des Autochtones est plus élevé à la Régie que dans la population active en général, tandis que celui des membres de minorités visibles et des personnes handicapées est inférieur à la disponibilité.

Il est à noter que les comparaisons dans ce rapport sont exprimées en écarts de points de pourcentage. Par exemple, si la représentation de la Régie 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 la Régie est de 20 % (20 points de pourcentage) supérieure à la disponibilité.

Voici les résultats de l'analyse de l'effectif de la Régie :

**Femmes** – La représentation est supérieure à la disponibilité dans la population active.

**Autochtones** – La représentation est supérieure à la disponibilité dans la population active.

**Membres de minorités visibles** – La représentation est inférieure à la disponibilité dans la population active.

**Personnes handicapées** – La représentation est inférieure à la disponibilité dans la population active.

**TABLEAU 1 – Comparaison de l'effectif global avec les données sur la disponibilité (au 31 mars 2020)**

Nombre d'employés		Hommes	Femmes	Peuples autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées
Temps plein	489	185	304	23	58	19
Temps partiel	33	3	30	*	4	*
Total	522	188	334	*	62	*

Représentation à la Régie	36 %	64 %	*%	11,9 %	*%
Données sur la disponibilité – Recensement de 2016	49,8 %	50,2 %	2,7 %	22,4 %	8,7 %
Modification demandée (surreprésentation ou sous-représentation)	-13,8 %	13,8 %	*%	-10,5 %	*%

Nota – Comme les employés peuvent appartenir à plus d'un groupe, le total des groupes ne correspond pas au nombre total d'employés.

## 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. Par souci de confidentialité, lorsque la représentation est de trois employés ou moins (à l'exclusion des femmes), le symbole (\*) est employé pour indiquer que des données existent, mais qu'elles 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 les données ont été amalgamées.

## **5.1 Cadres supérieurs**

Le tableau 2 montre que la Régie comptait 16 cadres supérieurs au 31 mars 2020. Neuf étaient des femmes, dont la proportion, à 56,3 %, est plus élevée que celle de la disponibilité globale sur le marché du travail à Calgary, qui s'établit à 27,6 %. On ne retrouve aucun Autochtone dans cette catégorie. La représentation des minorités visibles dans ce groupe n'est pas précisée parce qu'elle est de trois ou moins, mais elle était inférieure à la disponibilité nationale globale sur le marché du travail de 11,5 %.

Les catégories professionnelles des cadres supérieurs et des cadres intermédiaires ont été combinées pour les personnes handicapées. La représentation au sein de la Régie n'est pas précisée parce qu'elle est de trois ou moins, mais elle était inférieure à la disponibilité nationale globale sur le marché du travail de 5,0 %.

## **5.2 Cadres intermédiaires**

Le nombre de cadres intermédiaires (34) a augmenté légèrement par rapport à l'année précédente (32). La représentation des femmes dans cette catégorie est passée de 45,2 % à 52,8 %; celle des minorités visibles est demeurée à peu près la même à 9,6 %. Les peuples autochtones n'y étaient pas représentés, et la représentation des personnes handicapées n'est pas précisée parce qu'il y en a trois ou moins.

## **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 à la disponibilité sur le marché du travail (60,7 % contre 45,1 %). La représentation des peuples autochtones était supérieure à la disponibilité sur le marché du travail (3,5 % contre 2,4 %). Les minorités visibles étaient sous-représentées (10,6% contre une disponibilité de 22,1 %); il en était de même pour les personnes handicapées (3,2% contre 8,9 %).

## **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 ce groupe (57,9 % contre une disponibilité de 37,1 %). Les personnes handicapées l'étaient aussi, mais aucune précision n'est fournie vu que la représentation était de trois ou moins. Les peuples autochtones et les minorités visibles étaient sous-représentés et sans précisions pour la même raison.

## **5.5 Superviseurs**

Cette catégorie se compose de quatre employées, toutes des femmes. Comme la catégorie des minorités visibles comptait trois personnes ou moins, aucune donnée n'est fournie.

## **5.6 Soutien administratif et personnel de bureau principal**

La catégorie du soutien administratif et du personnel de bureau principal compte en majorité des femmes à la Régie. Elle comprend les administrateurs de secteur, les adjoints aux ressources humaines et d'autres membres du soutien administratif supérieur. Les femmes étaient bien représentées dans cette catégorie (85,7% contre une disponibilité de 81,1 %), ainsi que les membres de minorités visibles (23,2% contre une disponibilité de 20,9 %). Comme la catégorie des Autochtones comptait trois personnes ou moins, aucune donnée n'est fournie.

## **5.7 Travailleurs spécialisés et de métier**

Cette catégorie professionnelle compte un seul employé, qui n'a pas indiqué son appartenance à un groupe.

## **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. La représentation des femmes était de 81,0 % contre une disponibilité de 70,7 %, et celle des Autochtones, de 13,8 % contre 3,1 %. La représentation des personnes handicapées était presque égale à la disponibilité (8,6 % contre 9,3 %); les minorités visibles étaient cependant sous-représentées (15,5 % contre 30,6 %).

## **5.9 Travailleurs manuels spécialisés**

Cette catégorie professionnelle compte un seul employé, qui n'a pas indiqué son appartenance à un groupe.

## **5.10 Sommaire**

L'analyse des catégories professionnelles du point de vue de l'équité en matière d'emploi fait ressortir les possibilités d'accroître la représentation dans certaines catégories sous-représentées et de maintenir ou d'améliorer la situation dans les catégories qui sont déjà bien représentées.

Les femmes surpassent la disponibilité de 13,8%. Elles étaient fortement représentées dans tous les groupes professionnels, sauf chez les travailleurs spécialisés et les travailleurs manuels spécialisés. La Régie ne compte que deux employés dans ces deux groupes. Les femmes étaient les plus représentées dans les catégories suivantes : professionnels (186 ou 59,3%), soutien administratif et personnel de bureau principal (48 ou 14,4 %) et personnel de bureau (47 ou 81 %).

Les Autochtones surpassaient la disponibilité. Ils étaient principalement représentés dans les groupes suivants : professionnels, personnel de bureau, semi-professionnels et techniciens, soutien administratif et personnel de bureau principal. Des possibilités d'amélioration ont été relevées chez les cadres supérieurs et les cadres intermédiaires.

La représentation des minorités visibles était de 10,5 % inférieure à la disponibilité dans la population active. Leur représentation était en deçà de la disponibilité sur le marché du travail dans toutes les catégories professionnelles à l'exception du soutien administratif et du personnel de bureau principal. De plus grands efforts doivent donc être déployés auprès de ce groupe désigné de l'équité en matière d'emploi.

La représentation des personnes handicapées était inférieure à la disponibilité dans la population active. Leur représentation surpassait la disponibilité sur le marché du travail dans le groupe des cadres supérieurs, et elle était généralement égale parmi les semi-professionnels et techniciens et le personnel de bureau. Cependant, elle était inférieure à la disponibilité dans la population active dans toutes les autres catégories professionnelles. Des efforts supplémentaires doivent être déployés à l'égard de ce groupe désigné de l'équité en matière d'emploi.

**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 2020**

Équité en matière d'emploi						
Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Peuples autochtones	Minorités visibles	Personnes handicapées*
01 – Cadres supérieurs	16	7	9	0	*	*
% Régie : % recensement		43,7 % : 62,4 %	56,3 % : 27,6 %	0 % : 3,2 %	* % : 11,5 %	* % : 5 %
02 – Cadres intermédiaires	34	16	18	0	*	*
% Régie : % recensement		47,2 % : 60,6 %	52,8 % : 39,4 %	0 % : 2,7 %	* % : 17,6 %	* % : 5 %
03 – Professionnels	313	127	186	11	33	10
% Régie : % recensement		40,7 % : 54,9 %	59,3 % : 45 %	3,5 % : 2,4 %	10,6 % : 22,1 %	3,2 % : 8,9 %
04 – Semi-professionnels et techniciens	39	17	22	*	*	*
% Régie : % recensement		43,1 % : 61,2 %	57,9 % : 37,1 %	* % : 3,4 %	* % : 19,2 %	* % : 7,6 %
05 – Superviseurs	4	0	4	0	*	0
% Régie : % recensement		0 % : 46,2 %	100 % : 53,8 %	0 % : 3,1 %	* % : 36,7 %	0 % : 27,5 %
07 – Soutien administratif et personnel de bureau principal	56	8	48	*	13	*
% Régie : % recensement		14,3 % : 18,9 %	85,7 % : 81,1 %	* % : 2,9 %	23,2 % : 20,9 %	* % : 10 %
09 – Travailleurs spécialisés et de métier	1	1	0	0	0	0
% Régie : % recensement		100 % : 93,2 %	0 % : 6,8 %	0 % : 3,8 %	0 % : 24,3 %	0 % : 7,8 %
10 – Personnel de bureau	58	11	47	8	9	5
% Régie : % recensement		19 % : 29,3 %	81 % : 70,7 %	13,8 % : 3,1 %	15,5 % : 30,6 %	8,6 % : 9,3 %

<b>12 – Travailleurs manuels spécialisés</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>% Régie : % recensement</i>		<i>100 % : 85,6 %</i>	<i>0 % : 14,4 %</i>	<i>0 % : 3,0 %</i>	<i>0 % : 40,1 %</i>	<i>0 % : 10 %</i>
<b>Total</b>	<b>522</b>	<b>188</b>	<b>334</b>	*	<b>62</b>	*

\* La représentation est de trois personnes ou moins.

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

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

Nota – Les numéros qui précèdent les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi dans la colonne 1 sont des codes numériques non séquentiels.

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

Les tableaux 3, 4 et 5 résument les activités relatives aux embauches, promotions et départs de personnel entre le 1<sup>er</sup> avril 2019 et le 31 mars 2020.

### **6.1 Embauches**

Le tableau 3 indique que 37 personnes ont été embauchées; de ce nombre, 19 (51,4%) étaient des femmes. Des membres de peuples autochtones et de minorités visibles ont été embauchés, mais le nombre est inférieur à trois dans chaque catégorie. C'est pourquoi l'information n'est pas communiquée.

### **6.2 Promotions**

Le tableau 4 indique 57 promotions pendant la période visée, soit environ 42,5 % de plus que l'exercice précédent. Comme l'année dernière, la plupart des promotions (71,9 %) ont été accordées à des femmes, et 13 (22,8 %) à des membres de minorités visibles. Des membres de peuples autochtones et des personnes handicapées ont été promus, mais le nombre est inférieur à trois dans chaque catégorie. L'information n'est donc pas communiquée.

### **6.3 Départs de personnel**

Le tableau 5 montre que 11 employés ont quitté la Régie au cours de la période visée, dont 8 (45,5 %) étaient des femmes. Les départs de membres de minorités visibles ayant été inférieurs à trois, aucune donnée n'est fournie. Dans les rapports antérieurs, ces départs survenaient principalement dans la catégorie des professionnels.

### **6.4 Sommaire**

L'analyse des embauches, promotions et départs de personnel à la Régie montre que ce sont encore en majorité des femmes qui étaient concernées. Cela est logique puisqu'elles constituaient près de 65 % de l'effectif de la Régie en 2019-2020, comme l'indique le tableau 1.

## **7.0 CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS**

L'effectif global de la Régie surpasse la représentation dans deux groupes de l'équité en matière d'emploi, soit les femmes et les Autochtones. Par contre, les membres de minorités visibles et les personnes handicapées sont sous-représentés.

La Régie entend résolument veiller à ce que ses processus internes de sélection soient sans obstacle et qu'ils ne freinent la participation d'aucun citoyen canadien, en plus de favoriser le perfectionnement de tous ses employés.

L'un des moyens qu'utilise la Régie pour améliorer la représentation des divers groupes consiste à faire la promotion de la diversité au sein de son effectif de manière à prendre en compte l'équité en matière d'emploi dans ses mesures de dotation. La déclaration ci-dessous est comprise dans ses avis de concours : « *La Régie est déterminée 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'avis de concours 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.

Afin d'accroître le nombre d'employés de la Régie appartenant à des groupes d'équité en matière d'emploi et dans des catégories professionnelles bien précises, des cibles de dotation sont recommandées là où des lacunes ont été relevées. Des plans sont déjà en cours pour le présent exercice en vue d'établir un répertoire de postes de niveau débutant pour les Autochtones et les membres de minorités visibles. Des possibilités ciblées de mobilité ascendante devraient également être offertes grâce à la planification de la relève, au développement du leadership, à l'apprentissage structuré et aux occasions de perfectionnement à l'interne. Il pourrait aussi être bon de mener des campagnes de recrutement ciblé dans les salons de l'emploi, les universités, les sites en ligne et les médias sociaux.

**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<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020)**

<b>Catégorie professionnelle / Équité en matière d'emploi</b>	<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Peuples autochtones</b>	<b>Minorités visibles</b>	<b>Personnes handicapées**</b>
<b>01 – Cadres supérieurs</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>% Régie : % recensement</i>		<i>0 % : 72,4 %</i>	<i>0 % : 27,6 %</i>	<i>0 % : 3,2 %</i>	<i>0 % : 11,5 %</i>	<i>0 % : 5 %</i>
<b>02 – Cadres intermédiaires</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>% Régie : % recensement</i>		<i>50 % : 60,6 %</i>	<i>50 % : 39,4 %</i>	<i>0 % : 2,7 %</i>	<i>0 % : 17,6 %</i>	<i>0 % : 5 %</i>
<b>03 – Professionnels</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>0</b>
<i>% Régie : % recensement</i>		<i>52,2% : 54,9%</i>	<i>47,8 % : 45 %</i>	<i>* % : 2,4 %</i>	<i>*% : 22,3 %</i>	<i>0 % : 8,9 %</i>
<b>04 – Semi-professionnels et techniciens</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>% Régie : % recensement</i>		<i>66,7 % : 41,7%</i>	<i>33,3 % : 58,3%</i>	<i>0 % : 3,3 %</i>	<i>0 % : 19,6 %</i>	<i>0 % : 7,6 %</i>
<b>07 – Soutien administratif et personnel de bureau principal</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>% Régie : % recensement</i>		<i>20 % : 18,9 %</i>	<i>80 % : 81,1 %</i>	<i>0 % : 2,9 %</i>	<i>0 % : 20,9 %</i>	<i>0 % : 10 %</i>
<b>10 – Personnel de bureau</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<i>% Régie : % recensement</i>		<i>50 % : 29,3 %</i>	<i>50 % : 70,7 %</i>	<i>0 % : 3,1 %</i>	<i>0 % : 30,6 %</i>	<i>0 % : 9,3 %</i>
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>

\* La représentation est de trois personnes ou moins.

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

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

Nota – Les numéros qui précèdent les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi dans la colonne 1 sont des codes numériques non séquentiels.

**TABLEAU 4 – Promotions par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle (du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020)**

Catégorie professionnelle / Équité en matière d'emploi	Total					
		Hommes	Femmes	Peuples autochtones	Minorités visibles	Personnes handicapées
<b>01 – Cadres supérieurs</b>	1	1	0	0	0	0
<b>02 – Cadres intermédiaires</b>	5	2	3	0	*	0
<b>03 – Professionnels</b>	32	12	20	0	6	0
<b>04 – Semi-professionnels et techniciens</b>	6	1	5	0	0	0
<b>05 – Superviseurs</b>	1	0	1	0	0	0
<b>07 – Soutien administratif et personnel de bureau principal</b>	8	0	8	*	*	0
<b>10 – Personnel de bureau</b>	4	0	4	*	*	*
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>16</b>	<b>41</b>	<b>*</b>	<b>13</b>	<b>*</b>

\* La représentation est de trois personnes ou moins.

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

Nota – Les numéros qui précèdent les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi dans la colonne 1 sont des codes numériques non séquentiels.

**TABLEAU 5 – Départs par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle (du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020)**

<b>Catégorie professionnelle / Équité en matière d'emploi</b>	<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Peuples autochtones</b>	<b>Minorités visibles</b>	<b>Personnes handicapées</b>
<b>01 – Cadres supérieurs</b>	0	0	0	0	0	0
<b>02 – Cadres intermédiaires</b>	2	2	0	0	*	0
<b>03 – Professionnels</b>	5	2	3	0	*	0
<b>04 – Semi-professionnels et techniciens</b>	1	0	1	0	0	0
<b>05 – Superviseurs</b>	0	0	0	0	0	0
<b>07 – Soutien administratif et personnel de bureau principal</b>	0	0	0	0	0	0
<b>10 – Personnel de bureau</b>	3	2	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>*</b>	<b>0</b>

\* La représentation est de trois personnes ou moins.

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

Nota – Les numéros qui précèdent les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi dans la colonne 1 sont des codes numériques non séquentiels.

**TABLEAU 6 – Disponibilité dans la population active – Femmes (au 31 mars 2020)**

Catégorie professionnelle / Équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart
	Nombre	Nombre	en %	en %	Nombre	Nombre	
<b>01 – Cadres supérieurs</b>	16	9	<b>56,3 %</b>	27,6 %	4	+5	
<b>02 – Cadres intermédiaires</b>	36	19	<b>52,8 %</b>	39,4 %	14	+5	
<b>03 – Professionnels</b>	312	185	<b>59,3 %</b>	45 %	140	+45	
<b>04 – Semi-professionnels et techniciens</b>	38	22	<b>57,9 %</b>	37,1 %	14	+8	
<b>05 – Superviseurs</b>	4	4	<b>100 %</b>	53,8 %	2	+2	
<b>07 – Soutien administratif et personnel de bureau principal</b>	56	48	<b>85,7 %</b>	81,1 %	45	+3	
<b>09 – Travailleurs spécialisés et de métier</b>	1	0	<b>0 %</b>	6,8 %	0	0	
<b>10 – Personnel de bureau</b>	58	47	<b>81 %</b>	70,7 %	41	+6	
<b>12 – Travailleurs manuels spécialisés</b>	1	0	<b>0 %</b>	14,4 %	0	0	
<b>Total</b>	<b>522</b>	<b>334</b>	<b>64 %</b>	<b>50,2 %</b>	<b>260</b>	<b>+74</b>	

\* La représentation est de trois personnes ou moins.

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

Nota – Les numéros qui précèdent les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi dans la colonne 1 sont des codes numériques non séquentiels.

**TABLEAU 7 – Disponibilité dans la population active – Autochtones (au 31 mars 2020)**

Catégorie professionnelle / Équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart
	Nombre	Nombre	en %	en %	Nombre	Nombre	
<b>01 – Cadres supérieurs</b>	16	0	<b>0 %</b>	3,2 %	1	-1	
<b>02 – Cadres intermédiaires</b>	36	0	<b>0 %</b>	2,7 %	1	-1	
<b>03 – Professionnels</b>	312	11	<b>3,5 %</b>	2,4 %	7	+4	
<b>04 – Semi-professionnels et techniciens</b>	38	*	* %	3,3 %	1	*	
<b>05 – Superviseurs</b>	4	0	<b>0,0 %</b>	3,1 %	0	0	
<b>07 – Soutien administratif et personnel de bureau principal</b>	56	*	* %	2,9 %	2	*	
<b>09 – Travailleurs spécialisés et de métier</b>	1	0	<b>0 %</b>	3,8 %	0	0	
<b>10 – Personnel de bureau</b>	58	8	<b>13,8 %</b>	3,1 %	2	+6	
<b>12 – Travailleurs manuels spécialisés</b>	1	0	<b>0 %</b>	3,0 %	0	0	
<b>Total</b>	<b>522</b>	*	* %	<b>2,7 %</b>	<b>14</b>	*	

\* La représentation est de trois personnes ou moins.

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

Nota – Les numéros qui précèdent les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi dans la colonne 1 sont des codes numériques non séquentiels.

**TABLEAU 8 – Disponibilité dans la population active – Minorités visibles (au 31 mars 2020)**

Catégorie professionnelle / Équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart
	Nombre	Nombre	en %	en %	Nombre	Nombre	
<b>01 – Cadres supérieurs</b>	16	*	* %	11,5 %	2	*	
<b>02 – Cadres intermédiaires</b>	36	4	<b>11,1 %</b>	17,6 %	6	-2	
<b>03 – Professionnels</b>	312	33	<b>10,8 %</b>	22,3 %	70	-37	
<b>04 – Semi-professionnels et techniciens</b>	38	*	* %	19,6 %	8	*	
<b>05 – Superviseurs</b>	4	*	* %	36,7 %	1	*	
<b>07 – Soutien administratif et personnel de bureau principal</b>	56	13	<b>23,2 %</b>	20,9 %	12	+1	
<b>09 – Travailleurs spécialisés et de métier</b>	1	0	<b>0 %</b>	24,3 %	0	0	
<b>10 – Personnel de bureau</b>	58	9	<b>15,5 %</b>	30,6 %	18	-9	
<b>12 – Travailleurs manuels spécialisés</b>	1	0	<b>0 %</b>	40,1 %	0	0	
<b>Total</b>	<b>522</b>	<b>62</b>	<b>11,9 %</b>	<b>22,4 %</b>	<b>117</b>	<b>*</b>	

\* La représentation est de trois personnes ou moins.

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

Nota – Les numéros qui précèdent les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi dans la colonne 1 sont des codes numériques non séquentiels.

**TABLEAU 9 – Disponibilité dans la population active – Personnes handicapées (au 31 mars 2020)**

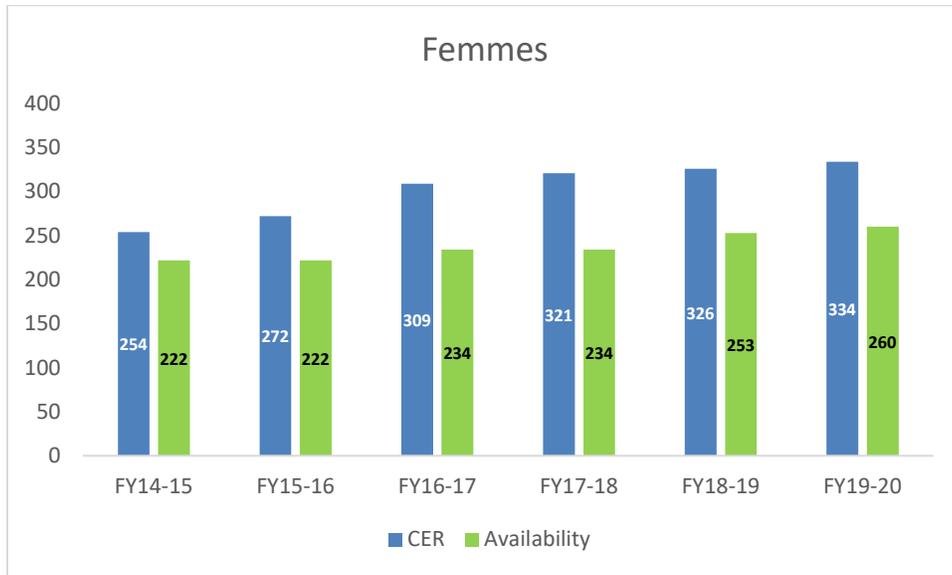
Catégorie professionnelle / Équité en matière d'emploi	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
	Nombre	Nombre	en %	en %	Nombre	Nombre
<b>01/02 – Cadres**</b>	52	*	* %	5,0 %	3	*
<b>03 – Professionnels</b>	312	10	<b>3,2 %</b>	8,9 %	28	-18
<b>04 – Semi-professionnels et techniciens</b>	38	*	* %	7,6 %	3	*
<b>05 – Superviseurs</b>	4	0	<b>0 %</b>	27,5 %	1	-1
<b>06 – Soutien administratif et personnel de bureau principal</b>	56	*	* %	10 %	6	*
<b>07 – Travailleurs spécialisés et de métier</b>	1	0	<b>0 %</b>	7,8 %	0	0
<b>08 – Personnel de bureau</b>	58	5	<b>8,6 %</b>	9,3 %	5	0
<b>09 – Travailleurs manuels spécialisés</b>	1	0	<b>0 %</b>	10,3 %	0	0
<b>Total</b>	<b>522</b>	*	<b>*%</b>	<b>8,7%</b>	<b>46</b>	*

\* La représentation est de trois personnes ou moins.

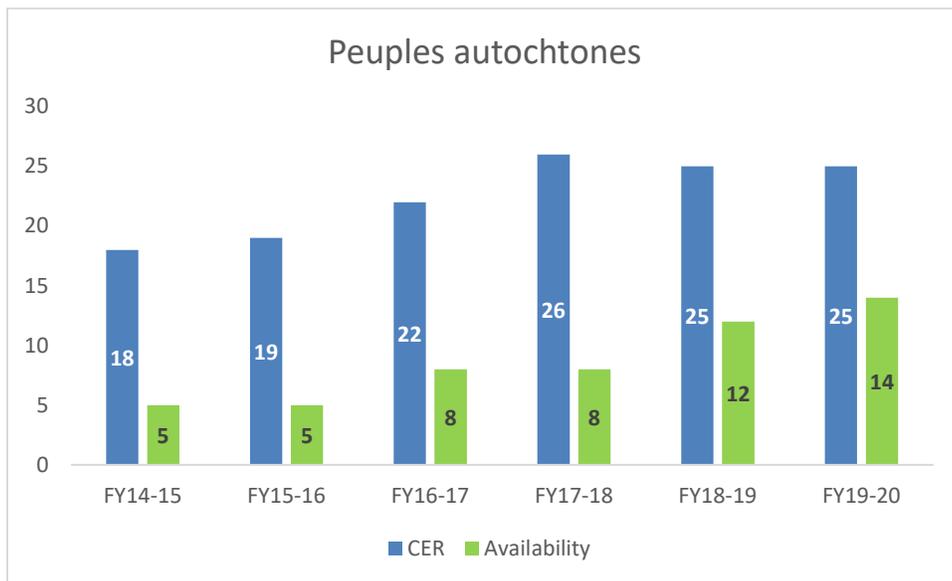
\*\* Les catégories professionnelles des cadres supérieurs et des cadres intermédiaires ont été combinées pour les personnes handicapées.

Nota – Les numéros qui précèdent les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi dans la colonne 1 sont des codes numériques non séquentiels.

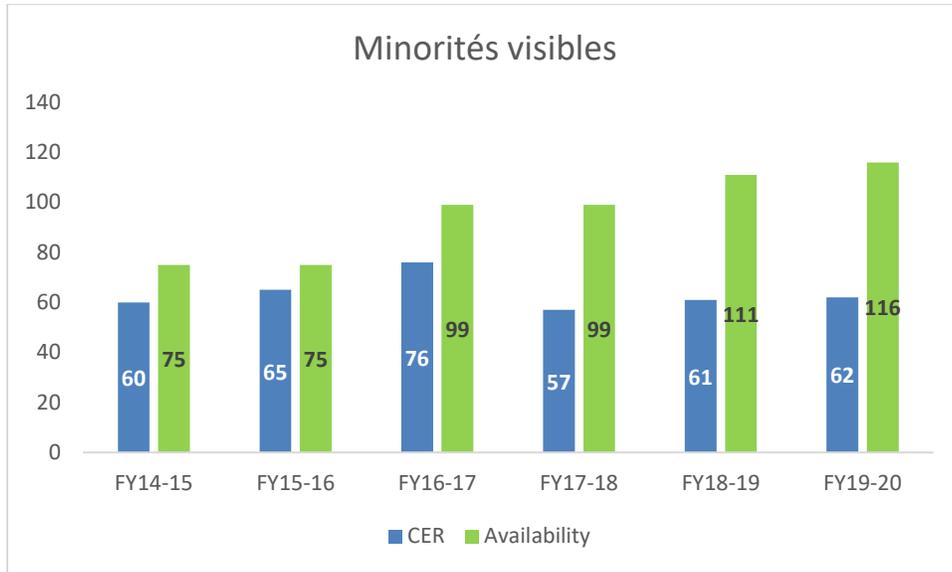
**GRAPHIQUE 1 – Représentation au titre de l'équité en matière d'emploi – Femmes, de 2014 à 2020**



**GRAPHIQUE 2 – Représentation au titre de l'équité en matière d'emploi – Autochtones, de 2014 à 2020**



**GRAPHIQUE 3 – Représentation au titre de l'équité en matière d'emploi – Minorités visibles, de 2014 à 2020**



**GRAPHIQUE 4 – Représentation au titre de l'équité en matière d'emploi – Personnes handicapées, de 2014 à 2020**

