



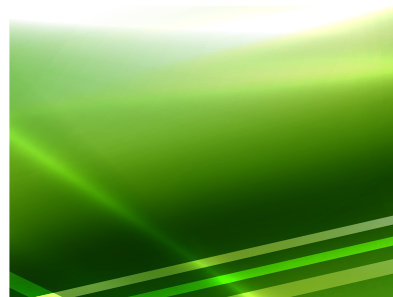
Office national
de l'énergie

National Energy
Board



OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE

Rapport sur l'équité en matière d'emploi
2015-2016



Office national
de l'énergie



National Energy
Board

Rapport 2015-2016 sur l'équité en matière d'emploi de l'Office national de l'énergie

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 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, veuillez écrire à l'adresse 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 2015
représentée par l'Office national de l'énergie

Version PDF
N° de cat. NE2-10/2016F-PDF
ISSN 1925-252x

Ce document est publié séparément dans les deux langues officielles.

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

Imprimé au Canada

© 2015 Her Majesty the Queen in Right of Canada
as represented by the National Energy Board

PDF
Cat. No. NE2-10/2016E-PDF
ISSN 1929-2511

This title is published separately in both official languages.

This publication is available upon request in multiple formats

Printed in Canada

Table des matières

1.0	INTRODUCTION.....	1
1.1	L'organisation.....	1
1.2	Analyse.....	1
2.0	INITIATIVES D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI.....	2
2.1	Programme de participation des Autochtones.....	2
2.2	Personnes handicapées.....	2
2.3	Autres initiatives.....	3
3.0	ANALYSE DE L'EFFECTIF.....	3
3.1	Disponibilité des données.....	3
3.2	Effectif.....	4
3.3	Auto-identification.....	4
3.4	Analyse.....	4
4.0	ANALYSE DE L'ENSEMBLE DE L'EFFECTIF.....	5
5.0	ANALYSE PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI.....	6
5.1	Cadres supérieurs.....	6
5.2	Cadres intermédiaires.....	7
5.3	Professionnels.....	7
5.4	Semi-professionnels et techniciens.....	7
5.5	Superviseurs.....	7
5.6	Soutien administratif et personnel de bureau principal.....	7
5.7	Travailleurs spécialisés et de métier.....	8
5.8	Personnel de bureau.....	8
5.9	Travailleurs manuels spécialisés.....	8
5.10	Résumé.....	8
6.0	ANALYSE DU NOMBRE D'EMBAUCHES, DE PROMOTIONS ET DE DÉPARTS DE PERSONNEL DE VALEUR.....	12
6.1	Embauches.....	12
6.2	Promotions.....	12
6.3	Départs de personnel de valeur.....	12
6.4	Résumé.....	12
7.0	Conclusion.....	23

Liste des tableaux

Tableau 1 : Comparaison de l'effectif total avec les données sur la disponibilité, au 31 mars 2015.....	6
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 2016 ...	10
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 2015 au 31 mars 2016	13
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 2015 au 31 mars 2016	15
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 2015 au 31 mars 2016	16
Tableau 6 Disponibilité dans la population active – Femmes, au 31 mars 2016	17
Tableau 7 Disponibilité dans la population active – Autochtones, au 31 mars 2016.....	18
Tableau 8 Disponibilité dans la population active – Minorités visibles Au 31 mars 2016	19
Tableau 9 Disponibilité dans la population active – Personnes handicapées, au 31 mars 2016	20
Graphique 1 Représentation des femmes au titre d'équité en matière d'emploi de 2013 à 2016.....	21
Graphique 2 Représentation des Autochtones au titre d'équité en matière d'emploi de 2013 à 2016.....	21
Graphique 3 Représentation des minorités visibles au titre d'équité en matière d'emploi de 2013 à 2016.....	22
Graphique 4 Représentation des personnes handicapées au titre d'équité en matière d'emploi de 2013 à 2016.....	22

1.0 INTRODUCTION

À l'Office national de l'énergie, le personnel de la gestion des ressources humaines s'efforce de recruter les bonnes personnes, au bon moment, pour les bons postes. L'Office est déterminé à offrir un milieu de travail inclusif. Nos initiatives reposent sur les exigences prévues dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

L'équité en matière d'emploi permet de déterminer si l'effectif présente des lacunes parmi les groupes suivants : [1] femmes, [2] Autochtones, [3] minorités visibles et [4] personnes handicapées.

Le présent rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi décrit les activités menées par l'Office à cet égard et présente une analyse des résultats atteints pendant la période de référence, soit du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016. Le rapport renferme également une description de l'effectif de l'Office au 31 mars 2016 et inclut 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 national de l'énergie est un organisme de réglementation fédéral indépendant qui rend compte au Parlement par l'entremise du ministre des Ressources naturelles. Il rend des décisions et formule des recommandations sur des demandes d'autorisations visant des installations pipelinières internationales ou interprovinciales et les droits et tarifs s'y rattachant, des lignes internationales de transport d'électricité et certaines autorisations d'exportation et d'importation d'énergie. Dans des régions bien précises, ses responsabilités en matière de réglementation visent les activités d'exploration et de production pétrolières et gazières. L'Office réglemente les sociétés afin qu'elles exercent leurs activités en toute sécurité de manière à éliminer ou à réduire les risques pour le public, les travailleurs, l'environnement et les biens tout au long du cycle de vie d'un projet d'infrastructure énergétique.

La plupart des employés de l'Office travaillent dans les bureaux de Calgary. L'Office national de l'énergie a ouvert des bureaux régionaux à Montréal et à Vancouver le 1^{er} avril 2015. Depuis février 2004, les employés syndiqués sont représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, seul agent négociateur accrédité pour l'Office.

1.2 Analyse

Sources des données : Le présent rapport utilise les données sur la disponibilité provenant du recensement de 2011, obtenues de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, pour comparer la représentation globale à l'Office des groupes désignés (femmes, Autochtones et minorités visibles) à la composition de la population locale (Calgary). Les données nationales sur les personnes handicapées sont utilisées étant donné que ces statistiques ne sont pas disponibles à l'échelle locale. 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 exactes. Veuillez noter que les personnes aptes au travail sont âgées de 15 ans et plus.

2.0 INITIATIVES D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Compte tenu du rôle unique de l'Office, l'un des plus grands défis consiste à attirer et à retenir un personnel spécialisé. Dans le Plan sur la diversité et l'équité en matière d'emploi (2013 à 2016), l'Office reconnaît la nécessité d'adopter et de représenter la diversité pour atteindre l'excellence par l'entremise de son personnel. Il importe d'aller plus loin que d'envisager la diversité strictement d'un point de vue abstrait; il faut en faire une partie intégrante de la culture organisationnelle.

2.1 Programme de participation des Autochtones

L'Office a continué d'améliorer le Programme de participation des Autochtones. La sensibilisation aux cultures autochtones au sein de l'organisme vise à promouvoir et à honorer la diversité culturelle des populations autochtones, leur perspective unique ainsi que leur apport — passé, présent et futur — à la riche histoire du pays.

Compte tenu d'un besoin croissant à l'égard d'expériences concrètes avec les peuples et la culture autochtones, le comité responsable de la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones a décidé d'étendre le programme sur toute l'année

De concert avec des ministères fédéraux et l'industrie à Calgary, l'Office continue à favoriser et à encourager 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 employés autochtones.

2.2 Personnes handicapées

L'accent a été placé sur la promotion d'un milieu de travail inclusif, sain et productif. Au besoin, le lieu de travail peut être adapté aux personnes handicapées. Les horaires de travail peuvent varier quand les circonstances le justifient, et les semaines de travail sont modifiées lorsque cela est possible. Des évaluations ergonomiques de postes de travail individuels sont toujours offertes. Les employés handicapés dont les besoins nécessitent la prise de mesures spéciales reçoivent l'attention nécessaire.

La politique, la procédure et les lignes directrices sur l'obligation d'adaptation de l'Office ont été mises à jour en 2014-2015 et des membres du personnel ont reçu de la formation à ce sujet.

L'intention est d'assurer que cette politique favorise un milieu de travail inclusif, sans obstacle et non discriminatoire, encourageant la pleine participation des employés et des candidats aux processus de sélection. La formation sur l'obligation d'adaptation est organisée deux fois par

année par le syndicat et les ressources humaines et a récemment été ajoutée à la liste des cours obligatoires pour les chefs.

2.3 Autres initiatives

- Le comité de l'Office sur la diversité et l'équité en matière d'emploi, composé de représentants de la haute 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, a été actif. 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 d'organiser des conférences-midi afin que les employés puissent s'informer sur les voyages et le pays d'origine de leurs collègues. Des employés se portent volontaires pour participer à titre d'animateurs. Les échanges ont porté entre autres sur les différences culturelles, les antécédents, la langue, les animaux indigènes, le paysage et le mode de vie au quotidien. Les séances ont été très courues et la rétroaction des animateurs et des participants est extrêmement positive.
- Dans l'exercice des fonctions du comité de consultation syndicale-patronale, l'Office a consulté des représentants des employés sur les initiatives d'équité en matière d'emploi.
- 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 possibles afin d'inciter les groupes visés par l'équité en matière d'emploi à percevoir l'Office comme un employeur de choix.
- Les services d'un protecteur sont à la disposition de tout le personnel pour discuter de questions reliées au harcèlement ou à la discrimination et recevoir des conseils.
- 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.
- Un appel de demandes pour le Programme des futurs leaders a été lancé l'année dernière. Ce programme a pour but de former des cadres à l'Office. L'objectif est de permettre aux personnes qui ont manifesté de l'intérêt, et ont démontré par leur comportement du potentiel pour la gestion et le leadership, d'obtenir du soutien pour leur perfectionnement et l'accès à des postes de cadre à l'Office. Le Programme comprend des expériences d'apprentissage structuré et expérientiel. Un certain nombre des participants se sont identifiés comme des membres d'un groupe visé par l'équité en emploi.

3.0 ANALYSE DE L'EFFECTIF

3.1 Disponibilité des données

Les données de comparaison utilisées dans le présent rapport proviennent des données de 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.

L'inclusion des résidents permanents dans les données statistiques peut être trompeuse 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*. Des obstacles systémiques externes et l'impossibilité d'obtenir des habilitations de sécurité du pays d'origine nuisent à l'emploi de certains membres de minorités visibles. 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. Les certificats d'études obtenus à l'étranger ne sont pas reconnus et sont souvent difficiles à vérifier, ce qui peut retarder l'engagement d'immigrants dont les titres de compétences ne répondent pas aux normes canadiennes, surtout pour les habiletés difficiles à trouver (ingénieurs spécialisés, etc.).

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.

3.3 Auto-identification

Le programme d'auto-identification reste un processus obligatoire pour tous les employés. Les renseignements obligatoires sont le nom et la signature; le reste est facultatif.

Seuls les employés qui *se sont identifiés volontairement* comme un Autochtone, un membre d'une minorité visible ou comme une personne handicapée, ont été inclus dans les groupes désignés pour les besoins de l'analyse de l'effectif et de l'équité en matière d'emploi. L'identification des femmes a été effectuée à l'aide de renseignements provenant du système Mes Ressources humaines du Gouvernement du Canada (Mes RHGC).

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, un ou deux mouvements dans un groupe désigné suffisent pour modifier considérablement les pourcentages.

Afin de protéger la vie privée du personnel, les données correspondant à moins de trois employés sont exclues, sauf celles qui concernent les hommes et les femmes.

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. 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 compris du 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 2016, l'effectif global s'élevait à 489 employés, dont 461 à plein temps et 28 à temps partiel. Les hommes constituaient 37 % de l'effectif global, et les femmes 62 %, soit une légère augmentation par rapport à l'an dernier.

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.

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

Femmes : La représentation dépasse la disponibilité dans la population active de 15,9 %.

Autochtones : La représentation dépasse légèrement la disponibilité dans la population active (2,4 %).

Membres de minorités visibles : Les données indiquent un déficit de -10,6 % dans ce groupe.

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

Tableau 1 : Comparaison de l'effectif total avec les données sur la disponibilité, au 31 mars 2015

Nombre d'employés		Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées **
Temps plein	461	177	284	23	71	24
Temps partiel	28	4	24	1	3	2
Total	489	181	308	24	74	26

Représentation à l'Office	37 %	63 %	4,9 %	15,1 %	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)	-15,9 %	15,9 %	2,4 %	-10,6 %	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 sur le marché du travail de Calgary. À des fins de confidentialité, lorsque la représentation correspond à moins de trois employés (à l'exclusion des femmes), les données sont remplacées par le symbole (*).

5.1 Cadres supérieurs

Le tableau 2 montre que l'Office comptait 11 cadres supérieurs au 31 mars 2016. De ce nombre, cinq étaient des femmes; la proportion de 45,5 % est plus élevée que celle de la disponibilité à

Calgary, qui s'établit à 22,3 %. Cette catégorie ne comprend aucun Autochtone ou membre des minorités visibles.

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 quatre, ce qui porte la proportion à 9,1 %, 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 (directeurs) est passé de 28 à 33 de 2015 à 2016, et la proportion de femmes est passée de 57,2 % à 48,5 %. Le nombre de personnes faisant partie des minorités visibles correspond à moins de trois, l'analyse n'est donc pas présentée. 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 (57,7 % contre une disponibilité de 49,9 %), tout comme les Autochtones (3 % contre une disponibilité de 1,4 %). Les minorités visibles sont sous-représentées (15 % 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 technologues en géologie, les inspecteurs techniques, les bibliotechniciens, les analystes des services informatiques et les graphistes. Les femmes sont bien représentées dans cette catégorie : femmes (65,7 % contre une disponibilité de 48,6 %), Autochtones (9 % contre une disponibilité de 2,6 %) et personnes handicapées (11,9 % contre une disponibilité de 4,6 %). Les minorités visibles étaient sous-représentées (11,9 % par rapport à une disponibilité de 23,2 %).

5.5 Superviseurs

Cette catégorie se compose de quatre employés, 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 principal compte en grande majorité des femmes. 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 sont bien représentées (84,1 % contre 80,5 %) ainsi que les Autochtones (4,5 % contre 2,6 %) et les minorités visibles (22,7 % contre 16,5 %). Comme le nombre de personnes faisant partie du groupe des personnes handicapées correspond à moins de trois, l'analyse n'est pas présentée.

5.7 Travailleurs spécialisés et de métier

Les quatre groupes de l'équité en matière d'emploi sont sous-représentés dans cette catégorie.

5.8 Personnel de bureau

Cette catégorie comprend les commis aux documents et au courrier ainsi que les adjoints administratifs généraux. Tous les groupes de l'équité en matière d'emploi étaient représentés dans cette catégorie professionnelle : les femmes (81,4 % contre 70,2 %), les Autochtones (8,5 % contre 3 %) et les personnes handicapées (8,5 % contre 7 %). Les minorités visibles représentaient presque la disponibilité (23,7 % contre 24,3 %).

5.9 Travailleurs manuels 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 analyse n'est présentée.

5.10 Résumé

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 de maintenir le niveau d'excellence et d'améliorer la représentation de certains groupes dans certaines catégories. Suivant le Plan sur la diversité et l'équité en matière d'emploi, l'Office veut que les processus de sélection ne restreignent d'aucune manière la participation de candidats éventuels.

Les femmes sont surreprésentées dans la plupart des catégories, à l'exception des travailleurs spécialisés et de métier et des travailleurs manuels spécialisés. La majorité des femmes employées à l'Office faisaient partie des catégories suivantes : professionnels (154), soutien administratif et personnel de bureau principal (37) et personnel de bureau (48).

Le taux de représentation des Autochtones dépasse les pourcentages de disponibilité parmi les catégories suivantes : professionnels, semi-professionnels et techniciens et personnel de bureau.

Le taux de représentation des minorités visibles dépasse les pourcentages parmi le groupe professionnel, représente presque la disponibilité pour ce qui est du personnel de bureau et affiche une sous-représentation par rapport à la disponibilité dans la population active dans toutes les autres catégories.

Le taux de représentation des personnes handicapées dépasse les pourcentages de disponibilité parmi les professionnels, les semi-professionnels et les techniciens ainsi que le personnel de bureau. Les données concernant les autres groupes ne sont pas présentées pour des raisons de protection des renseignements personnels.

Afin d'accroître la représentation dans certaines catégories professionnelles, de meilleures occasions de mobilité ascendante pourraient être offertes grâce au développement des qualités de chef, à l'apprentissage structuré et à l'accès aux possibilités de perfectionnement et d'encadrement 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 2016

Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées* *
Cadres supérieurs	11	6	5	0	0	**
<i>% Office national de l'énergie : % Recensement</i>		54,5 % : 77,7 %	45,5 % : 22,3 %	0 % : 1,7 %	0 % : 10,4 %	* % : 4,3 %
Cadres intermédiaires	33	17	16	0	*	**
<i>% Office national de l'énergie : % Recensement</i>		51,5 % : 62,6 %	48,5 % : 37,4 %	0 % : 1,7 %	* % : 19,1 %	* % : 4,3 %
Professionnels	267	113	154	9	40	10
<i>% Office national de l'énergie : % Recensement</i>		42,3 % : 50,1 %	57,7 % : 49,9 %	3,3 % : 1,4 %	15 % : 24,8 %	3,7 % : 3,8 %
Semi-professionnels et techniciens	67	23	44	6	8	8
<i>% Office national de l'énergie : % Recensement</i>		34,3 % : 51,4 %	65,7 % : 48,6 %	9 % : 2,6 %	11,9 % : 23,2 %	11,9 % : 4,6 %
Superviseurs	4	0	4	0	0	0
<i>% Office national de l'énergie : % Recensement</i>		0 % : 45 %	100 % : 55 %	0 % : 3,1 %	0 % : 27,4 %	0 % : 13,9 %
Soutien administratif et personnel de bureau principal	44	7	37	*	10	*
<i>% Office national de l'énergie : % Recensement</i>		15,9 % : 19,5 %	84,1 % : 80,5 %	*0 % : 2,6 %	22,7 % : 16,5 %	* % : 3,4 %
Travailleurs spécialisés et de métier	1	1	0	0	0	0
<i>% Office national de</i>		100 % : 95,9 %	0 % : 4,1 %	0 % : 4,2 %	0 % : 18,1 %	0 % : 3,8 %

<i>l'énergie : % Recensement</i>						
Personnel de bureau	59	11	48	5	14	5
<i>% Office national de l'énergie : % Recensement</i>		18,6 % : 29,8 %	81,4 % : 70,2 %	8,5 % : 3 %	23,7 % : 24,3 %	8,5 % : 7 %
Travailleurs manuels spécialisés	3	3	0	*	0	0
<i>% Office national de l'énergie : % Recensement</i>		100 % : 85,5 %	0 % : 14,5 %	* % : 3,5 %	0 % : 33,1 %	0 % : 4,8 %
Totaux ***	489	181	308	24	74	26

* 3 ou moins – chiffre non indiqué pour des raisons de confidentialité

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

En raison du passage plus tôt cette année de SIRH à Mes RHGC à l'office, toutes les données contenues dans le présent rapport sont fondées sur une combinaison d'informations qui proviennent de ces deux applications ainsi que sur des renseignements fournis par l'équipe des services des ressources humaines. L'Office estime qu'il s'agit à l'heure actuelle de l'information la plus exacte possible.

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 2015 et le 31 mars 2016.

6.1 Embauches

Le tableau 3 indique que 44 personnes ont été embauchées. De ce nombre, 28 (63,6 %) sont des femmes et 8 (18,2 %) proviennent de minorités visibles. Moins de trois personnes ont été embauchées dans les groupes des Autochtones et des personnes handicapées.

6.2 Promotions

Le tableau 4 fait état de 56 promotions au cours de la période de rapport, soit moins que les 68 de l'an dernier. La majorité des promotions visent des femmes (33); sept le groupe des minorités visibles. Moins de trois personnes ont été promues dans les groupes des Autochtones et des personnes handicapées.

6.3 Départs de personnel de valeur

Le tableau 5 montre qu'au cours de la période, 14 employés ont quitté l'Office, dont 9 femmes.

6.4 Résumé

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

Les minorités visibles ont représenté 18,2 % des nouveaux employés et 12,5 % des promotions.

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 2015 au 31 mars 2016

Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées**
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0
<i>% Office national de l'énergie : % Recensement</i>		<i>0 % : 77,7 %</i>	<i>0 % : 22,3 %</i>	<i>0 % : 1,7 %</i>	<i>0 % : 10,4 %</i>	<i>0 % : 4,3 %</i>
Cadres intermédiaires	2	1	1	0	0	*
<i>% Office national de l'énergie : % Recensement</i>		<i>50 % : 62,6 %</i>	<i>50 % : 37,4 %</i>	<i>0 % : 1,7 %</i>	<i>0 % : 19,1 %</i>	<i>* % : 4,3 %</i>
Professionnels	23	12	11	0	4	*
<i>% Office national de l'énergie : % Recensement</i>		<i>52,2 % : 50,1 %</i>	<i>47,8 % : 49,9 %</i>	<i>0 % : 1,4 %</i>	<i>17,4 % – 24,8 %</i>	<i>* % : 3,8 %</i>
Semi-professionnels et techniciens	4	1	3	0	0	0
<i>% Office national de l'énergie : % Recensement</i>		<i>34,3 % : 51,4 %</i>	<i>65,7 % : 48,6 %</i>	<i>0 % : 2,6 %</i>	<i>0 % : 23,2 %</i>	<i>0 % : 4,6 %</i>
Superviseurs	0	0	0	0	0	0
<i>% Office national de l'énergie : % Recensement</i>		<i>0 % : 45 %</i>	<i>100 % : 55 %</i>	<i>0 % : 3,1 %</i>	<i>0 % : 27,4 %</i>	<i>0 % : 13,9 %</i>
Soutien administratif et personnel de bureau principal	6	0	6	*	*	0
<i>% Office national de l'énergie : % Recensement</i>		<i>15,9 % : 19,5 %</i>	<i>84,1 % : 80,5 %</i>	<i>* % : 2,6 %</i>	<i>* % : 16,5 %</i>	<i>0 % : 3,4 %</i>
Travailleurs spécialisés et de métier	0	0	0	0	0	0
<i>% Office national de</i>		<i>0 % : 95,9 %</i>	<i>0 % : 4,1 %</i>	<i>0 % : 4,2 %</i>	<i>0 % : 18,1 %</i>	<i>0 % : 3,8 %</i>

<i>l'énergie : % Recensement</i>						
Personnel de bureau	8	1	7	0	*	0
<i>% Office national de l'énergie : % Recensement</i>		12,5 % : 29,8 %	87,5 % : 70,2 %	0 % : 3 %	* % : 24,3 %	0 % : 7 %
Travailleurs manuels spécialisés	1	1	0	*	0	0
<i>% Office national de l'énergie : % Recensement</i>		100 % : 85,5 %	0 % : 14,5 %	0 % : 3,5 %	0 % : 33,1 %	0 % : 4,8 %
Totaux	44	16	28	*	4	*

* 3 ou moins – chiffre non indiqué pour des raisons de confidentialité.

En raison du passage plus tôt cette année de SIRH à Mes RHGC à l'Office, toutes les données contenues dans le présent rapport sont fondées sur une combinaison d'informations qui proviennent de ces deux applications ainsi que sur des renseignements fournis par l'équipe des services des ressources humaines. L'Office estime qu'il s'agit à l'heure actuelle de l'information la plus exacte possible.

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 2015 au 31 mars 2016

Catégorie professionnelle	Total	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	*	6	*
Semi-professionnels et techniciens	2	1	1	0	0	0
Soutien administratif et personnel de bureau principal	6	0	6	*	0	0
Personnel de bureau	1	0	1	0	0	0
Totaux	56	23	33	*	7	*

Disponibilité sur le marché du travail – Recensement de 2006 pour Calgary

* 3 ou moins – chiffre non indiqué pour des raisons de confidentialité.

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

En raison du passage plus tôt cette année de SIRH à Mes RHGC à l'Office, toutes les données contenues dans le présent rapport sont fondées sur une combinaison d'informations qui proviennent de ces deux applications ainsi que sur des renseignements fournis par l'équipe des services des ressources humaines. L'Office estime qu'il s'agit à l'heure actuelle de l'information la plus exacte possible.

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 2015 au 31 mars 2016

Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées
Cadres supérieurs et intermédiaires	*	*	0	0	0	0
Professionnels	12	7	5	*	*	0
Soutien administratif et personnel de bureau principal	*	*	*	0	0	*
Personnel de bureau	&	0	&	0	0	*
Totaux	24	9	15	*	*	*

* 3 ou moins – chiffre non indiqué pour des raisons de confidentialité.

En raison du passage plus tôt cette année de SIRH à Mes RHGC à l'office, toutes les données contenues dans le présent rapport sont fondées sur une combinaison d'informations qui proviennent de ces deux applications ainsi que sur des renseignements fournis par l'équipe des services des ressources humaines. L'Office estime qu'il s'agit à l'heure actuelle de l'information la plus exacte possible.

Tableau 6 Disponibilité dans la population active – Femmes, au 31 mars 2016

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Nombre	Nombre
01 : Cadres supérieurs	11	5	45,5 %	22,2 %	2	+3
02 : Cadres intermédiaires et autres	33	16	48,5 %	37,4 %	10	+6
03 : Professionnels	293	174	59,4 %	49,9 %	135	+39
04 : Semi-professionnels et techniciens	41	24	58,5 %	48,6 %	17	+7
05 : Superviseurs	4	4	100 %	55 %	2	+2
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	44	37	84,1 %	80,5 %	53	+4
09 : Travailleurs spécialisés et de métier	1	0	0 %	4,1 %	0	0
10 : Personnel de bureau	58	47	81 %	70,2 %	15	+32
12 : Travailleurs manuels spécialisés	3	0	0 %	14,5 %	0	0
Total	489	307	-	-	234	+93

En raison du passage plus tôt cette année de SIRH à Mes RHGC à l'office, toutes les données contenues dans le présent rapport sont fondées sur une combinaison d'informations qui proviennent de ces deux applications ainsi que sur des renseignements fournis par l'équipe des services des ressources humaines. L'Office estime qu'il s'agit à l'heure actuelle de l'information la plus exacte possible.

Tableau 7 Disponibilité dans la population active – Autochtones, au 31 mars 2016

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Nombre	Nombre
01 : Cadres supérieurs	11	0	0 %	1,7 %	0	0
02 : Cadres intermédiaires et autres	33	0	0 %	1,7 %	0	0
03 : Professionnels	293	9	3,1 %	1,4 %	4	+5
04 : Semi-professionnels et techniciens	41	6	14,6 %	2,6 %	1	+5
05 : Superviseurs	4	0	0 %	3,1 %	0	0
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	44	*	* %	2,6 %	2	*
09 : Travailleurs spécialisés et de métier	1	0	0 %	4,2 %	0	0
10 : Personnel de bureau	58	5	8,6 %	3 %	1	+4
12 : Travailleurs manuels spécialisés	3	*	* %	3,5 %	0	*
Total	489	24	-	-	8	+16

* 3 ou moins – chiffre non indiqué pour des raisons de confidentialité

En raison du passage plus tôt cette année de SIRH à Mes RHGC à l'office, toutes les données contenues dans le présent rapport sont fondées sur une combinaison d'informations qui proviennent de ces deux applications ainsi que sur des renseignements fournis par l'équipe des services des ressources humaines. L'Office estime qu'il s'agit à l'heure actuelle de l'information la plus exacte possible.

Tableau 8 Disponibilité dans la population active – Minorités visibles
Au 31 mars 2016

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Nombre	Nombre
01 : Cadres supérieurs	11	0	0 %	10,4 %	1	-1
02 : Cadres intermédiaires et autres	33	*	* %	19,1 %	5	*
03 : Professionnels	293	40	13,7 %	24,8 %	67	-27
04 : Semi-professionnels et techniciens	41	8	19,5 %	23,2 %	8	0
05 : Superviseurs	4	0	0 %	27,4 %	1	-1
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	44	10	22,7 %	16,5 %	11	-10
09 : Travailleurs spécialisés et de métier	1	0	0 %	18,1 %	0	0
10 : Personnel de bureau	58	14	24,1 %	24,3 %	5	+9
12 : Travailleurs manuels spécialisés	3	0	0 %	33,1 %	1	-1
Total	489	72	-	-	99	-31

* 3 ou moins – chiffre non indiqué pour des raisons de confidentialité

En raison du passage plus tôt cette année de SIRH à Mes RHGC à l'office, toutes les données contenues dans le présent rapport sont fondées sur une combinaison d'informations qui proviennent de ces deux applications ainsi que sur des renseignements fournis par l'équipe des services des ressources humaines. L'Office estime qu'il s'agit à l'heure actuelle de l'information la plus exacte possible.

Tableau 9 Disponibilité dans la population active – Personnes handicapées, au 31 mars 2016

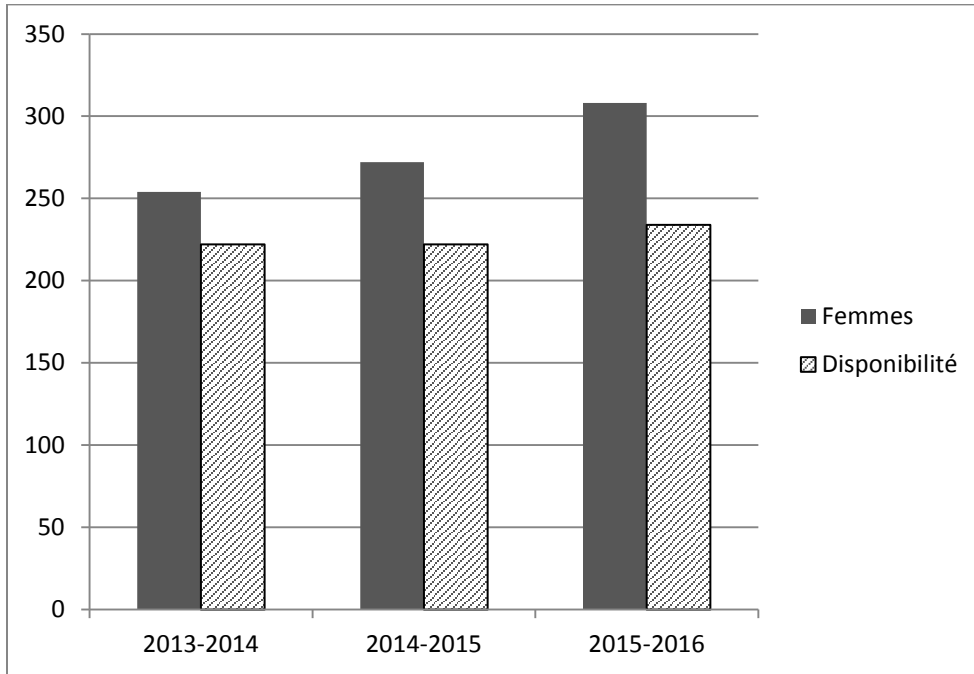
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
	Nombre	Nombre	Pourcentage	Pourcentage	Nombre	Nombre
01/02 : Cadres	44	4	9,1 %	4,3 %	2	+2
03 : Professionnels	293	10	3,4 %	3,8 %	10	0
04 : Semi-professionnels et techniciens	41	6	14,6 %	4,6 %	2	+4
05 : Superviseurs	4	0	* %	13,9 %	0	0
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	44	*	* %	3,4 %	2	*
09 : Travailleurs spécialisés et de métier	1	0	0 %	3,8 %	0	0
10 : Personnel de bureau	58	4	8,6 %	7 %	1	+3
12 : Travailleurs manuels spécialisés	3	0	0 %	4,8 %	0	0
Total	489	25	-	-	17	+8

* 3 ou moins – chiffre non indiqué pour des raisons de confidentialité

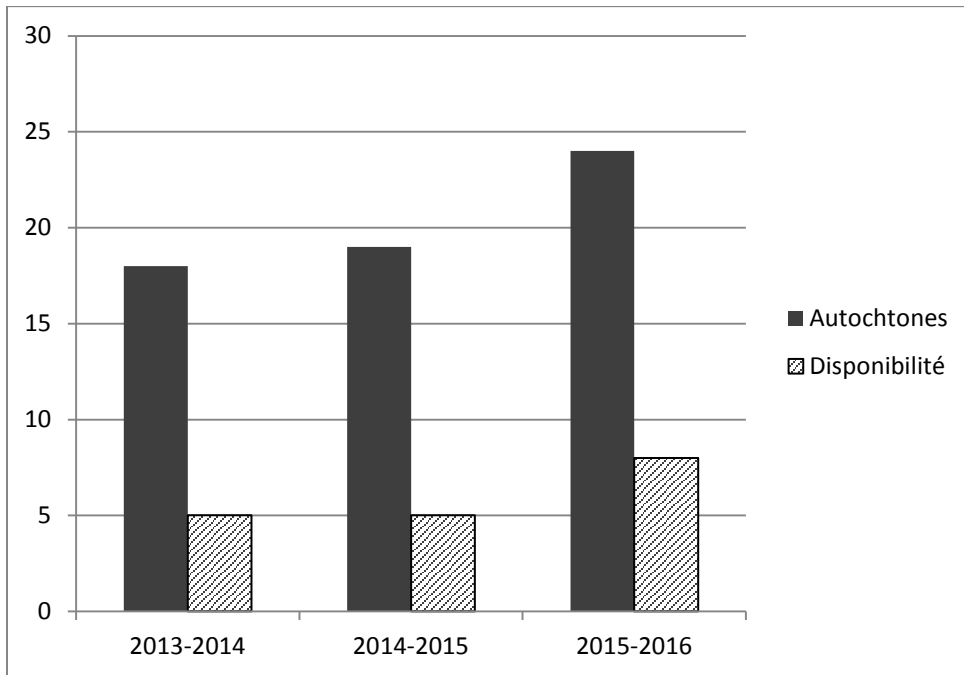
**Les catégories professionnelles des cadres supérieurs et des cadres intermédiaires ont été combinées pour les personnes handicapées.

En raison du passage plus tôt cette année de SIRH à Mes RHGC à l'office, toutes les données contenues dans le présent rapport sont fondées sur une combinaison d'informations qui proviennent de ces deux applications ainsi que sur des renseignements fournis par l'équipe des services des ressources humaines. L'Office estime qu'il s'agit à l'heure actuelle de l'information la plus exacte possible.

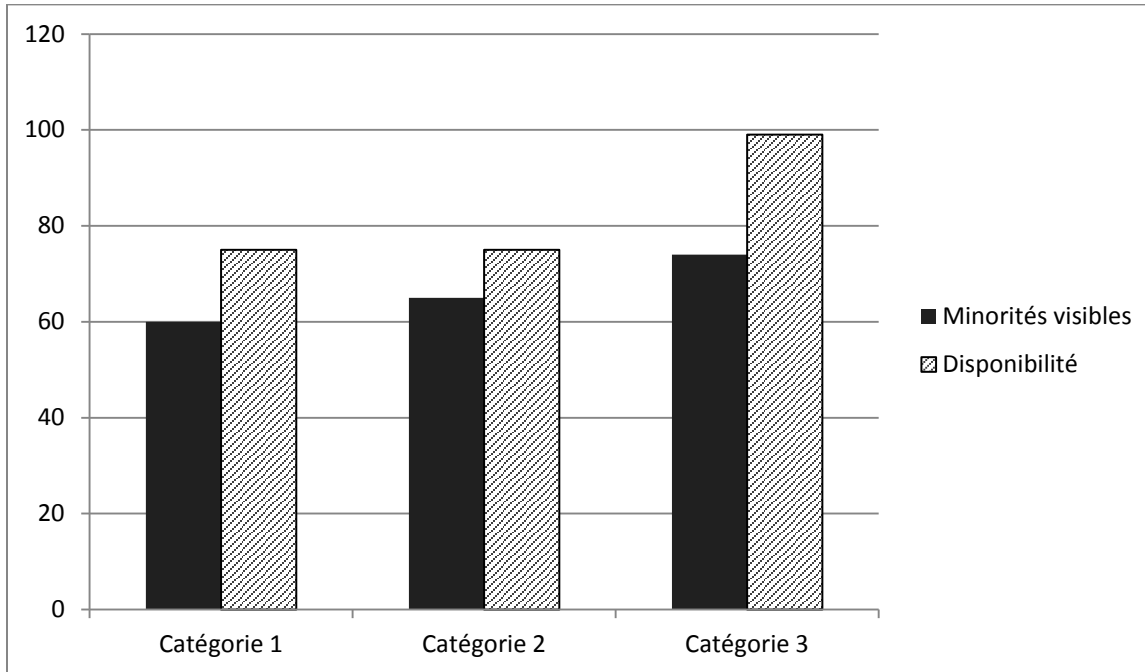
Graphique 1 Représentation des femmes au titre d'équité en matière d'emploi de 2013 à 2016



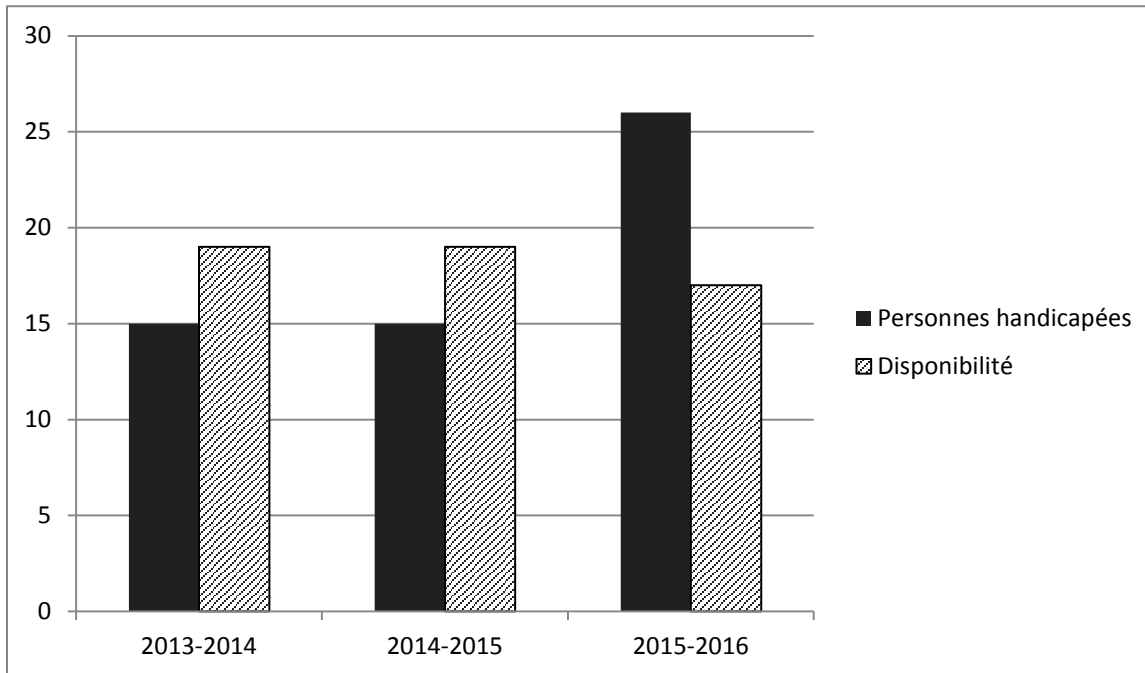
Graphique 2 Représentation des Autochtones au titre d'équité en matière d'emploi de 2013 à 2016



Graphique 3 Représentation des minorités visibles au titre d'équité en matière d'emploi de 2013 à 2016



Graphique 4 Représentation des personnes handicapées au titre d'équité en matière d'emploi de 2013 à 2016



7.0 CONCLUSION

Trois groupes sont surreprésentés parmi l'effectif de l'Office : les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées. Les minorités visibles sont cependant sous-représentées. En raison de la petite taille de l'effectif, un ou deux mouvements dans un groupe désigné suffisent pour faire basculer les statistiques.

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 la plupart des activités de dotation. Sous la rubrique besoins organisationnels, 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 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 contexte de sa stratégie de recrutement et de fidélisation, l'Office est résolu à maintenir un milieu de travail inclusif et diversifié. Comme le précise la stratégie des personnes adoptée par l'Office, le maintien en poste constitue une démarche intégrée à la gestion des ressources humaines. Le cadre de gestion des talents est conçu de manière à appuyer le perfectionnement de tous les employés. En outre, 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. Même si la représentation des Autochtones à l'Office se compare avantageusement à leur disponibilité sur le marché du travail, les efforts de réseautage se poursuivront auprès des représentants d'établissements d'études secondaires et postsecondaires responsables des apprenants autochtones. De plus, nous assurerons la liaison avec les conseillers en diversité de l'effectif d'autres organismes gouvernementaux pour échanger les répertoires de candidats autochtones disponibles.

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.

Enfin, nous continuons à réaliser notre Plan triennal sur la diversité et l'équité en matière d'emploi à mesure que les initiatives croissent et évoluent.

