



Régie de l'énergie  
du Canada

Canada Energy  
Regulator

# Office national de l'énergie Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2018 – 2019



Canada

#### 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, faire parvenir un courriel 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

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

Le titre est publié séparément dans les deux langues officielles.

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

Télécopieur :  
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)

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

Imprimé au Canada

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

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

This title is published separately in both official languages.

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

Fax:  
403-292-5576

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

This publication is available upon request in multiple formats.

Printed in Canada

**Commented [S1]:** Please note that the address in English is incorrect (« [cer-reg.gc.ca](mailto:cer-reg.gc.ca)).

Also, National Energy Board needs be replaced in the footer in English. I highlighted it and correcte dit in French.

## Table des matières

<b>1.0</b>	<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
1.1	L'organisation.....	1
1.2	Analyse des données .....	2
<b>2.0</b>	<b>INITIATIVES D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI.....</b>	<b>3</b>
2.1	Femmes.....	3
2.2	Autochtones .....	3
2.3	Membres de minorités visibles.....	4
2.4	Personnes handicapées.....	5
2.5	Autres initiatives .....	5
<b>3.0</b>	<b>ANALYSE DE L'EFFECTIF .....</b>	<b>6</b>
3.1	Disponibilité des données.....	6
3.2	Effectif .....	7
3.3	Auto-identification.....	7
3.4	Analyse .....	7
<b>4.0</b>	<b>ANALYSE DE L'ENSEMBLE DE L'EFFECTIF .....</b>	<b>8</b>
<b>5.0</b>	<b>ANALYSE PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI .....</b>	<b>10</b>
5.1	Cadres supérieurs.....	11
5.2	Cadres intermédiaires .....	11
5.3	Professionnels .....	11
5.4	Semi-professionnels et techniciens.....	11
5.5	Superviseurs .....	12
5.6	Soutien administratif et personnel de bureau principal.....	12
5.7	Travailleurs spécialisés et de métier.....	12
5.8	Personnel de bureau .....	12
5.9	Travailleurs manuels spécialisés.....	12
5.10	Résumé.....	12
<b>6.0</b>	<b>ANALYSE DU NOMBRE D'EMBAUCHES, DE PROMOTIONS ET DE DÉPARTS DE PERSONNEL .....</b>	<b>16</b>
6.1	Embauches .....	16
6.2	Promotions .....	16
6.3	Départs de personnel .....	16
6.4	Résumé.....	16
<b>7.0</b>	<b>Conclusion et recommandations.....</b>	<b>16</b>

## Liste des tableaux

<b>TABLEAU 1 : Comparaison de l'effectif global avec les données sur la disponibilité (au 31 mars 2019).....</b>	<b>10</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 2019.....</b>	<b>14</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 2018 au 31 mars 2019 .....</b>	<b>18</b>
<b>TABLEAU 4 : Promotions par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle – du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019 .....</b>	<b>20</b>
<b>TABLEAU 5 : Départs par groupe d'équité en matière d'emploi et catégorie professionnelle – du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019 .....</b>	<b>21</b>
<b>TABLEAU 6 : Disponibilité dans la population active – Femmes (au 31 mars 2019).....</b>	<b>22</b>
<b>TABLEAU 7 : Disponibilité dans la population active – Autochtones (au 31 mars 2019).....</b>	<b>23</b>
<b>TABLEAU 8 : Disponibilité dans la population active – Minorités visibles (au 31 mars 2019).....</b>	<b>24</b>
<b>TABLEAU 9 : Disponibilité dans la population active – Personnes handicapées (au 31 mars 2019).....</b>	<b>25</b>
<b>GRAPHIQUE 1 : Représentation au titre d'équité en matière d'emploi – Femmes, 2014 à 2019.....</b>	<b>26</b>
<b>GRAPHIQUE 2 : Représentation au titre d'équité en matière d'emploi – Autochtones, 2014 à 2019 .....</b>	<b>26</b>
<b>GRAPHIQUE 3 : Représentation au titre d'équité en matière d'emploi – Minorités visibles, 2014 à 2019.....</b>	<b>27</b>
<b>GRAPHIQUE 4 : Représentation au titre d'équité en matière d'emploi – Personnes handicapées, 2014 à 2019.....</b>	<b>27</b>

## 1.0 INTRODUCTION

La Régie de l'énergie du Canada est très soucieuse d'offrir un milieu de travail inclusif et de veiller au respect la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

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 atteints pendant la période de référence, soit du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019. Il renferme une description de l'effectif de la Régie au 31 mars 2019 (Remarque 1) comprenant une analyse de la représentation des groupes désignés par rapport aux données sur la disponibilité propres à l'ensemble du 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 importante sur l'énergie, tout en appliquant des normes de sécurité et environnementales comptant parmi les plus strictes au monde. La Régie a été créée par la *Loi sur la Régie canadienne de l'énergie*, qui prévoit ce qui suit : (Prenez note que cette législation n'était pas en vigueur pendant la période visée par le rapport.)

#### Structure de gouvernance moderne

- Une structure de gouvernance comprenant une commission indépendante, dirigée par un commissaire en chef, pour rendre des décisions sur les projets
- Un conseil d'administration mené par un président pour assurer une surveillance stratégique
- Un président-directeur général, distinct du président du conseil d'administration, pour diriger l'organisation et produire des résultats

#### Décisions prévisibles et opportunes

- Le personnel spécialisé de la Régie rend des décisions administratives et techniques précises selon un processus simplifié, en qualité de responsables désignés.

---

Remarque 1 : La Régie de l'énergie du Canada (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. Toutes les références à la Régie avant cette date, dont les données du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019, renvoient à l'Office.

- Les projets de petite et moyenne envergure sont examinés par la Régie et sont soumis à une évaluation d'impact complète dans un délai de 10 et 15 mois respectivement.
- Les projets de grande envergure passent par un processus d'examen intégré dirigé par la nouvelle Agence d'évaluation d'impact du Canada avec le soutien technique de la Régie.

#### Sécurité et protection de l'environnement renforcées

- Peu importe l'envergure d'un projet, la Régie continue d'assurer le respect des conditions et d'inspecter les installations pour protéger le public et l'environnement.
- Le cadre législatif actualisé renforce la capacité de la Régie d'assurer la sécurité et la protection de l'environnement.
- La Régie est l'organisme de réglementation pendant tout le cycle de vie des installations d'énergie renouvelable extracôtière, comme les éoliennes et les centrales d'énergie marémotrice situées dans les zones marines de ressort fédéral.

#### Participation plus inclusive du public

- Le mandat de la Régie met l'accent sur la participation inclusive du public et la transparence.

#### Participation plus étendue des Autochtones

- La *Loi sur la Régie canadienne de l'énergie* reconnaît les droits des Autochtones et confirme l'obligation de consulter du gouvernement, notamment en exigeant que les répercussions d'un projet sur ces droits soient évaluées et que les connaissances autochtones soient prises en considération dans la décision.
- Au moins un membre du conseil d'administration et un commissaire doivent être autochtones.
- Un comité consultatif autochtone, formé de personnes représentant les intérêts des Premières Nations, des Inuits et des Métis, favorise la participation des peuples autochtones aux projets énergétiques.

## 1.2 Analyse des données

Les données qui ont été analysées pour le présent rapport sont tirées du rapport d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) sur le recensement de 2016, pour comparer la représentation globale de tous les groupes désignés, sauf les personnes handicapées, dont les données sur la disponibilité de la population active s'appliquaient à l'échelle nationale.

Notes concernant l'analyse des données :

a) Au cours de certaines années passées, la Régie s'est servie de données nationales pour tous les groupes; l'utilisation de données propres à Calgary permet une meilleure comparaison pour la Régie, le gros de son effectif étant établi dans cette ville. Faute de données particulières à Calgary pour les personnes handicapées, l'analyse de la disponibilité dans la population active se fonde sur les données tirées de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2016, qui sont basées sur des statistiques nationales.

b) Selon les données de recensement disponibles, les personnes aptes au travail sont celles âgées de 15 ans et plus.

c) Le Secrétariat du Conseil du Trésor a autorisé le recours aux données du recensement de 2016 pour l'établissement du rapport de cette année.

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

La Régie reconnaît la nécessité d'adopter et de représenter la diversité pour atteindre l'excellence du service par l'entremise de son personnel. Elle est déterminée à renforcer et à améliorer continuellement la représentation de la diversité dans ses rangs, car elle est essentielle à un effectif équilibré qui est véritablement représentatif de la diversité au sein de la population canadienne. Étant donné le rôle unique de la Régie par rapport à l'industrie énergétique canadienne, l'un de ses défis consiste à recruter des candidats qualifiés et de les maintenir en place, le marché de l'énergie au Canada étant fortement concentré à Calgary et très concurrentiel sur le plan de la rémunération.

### **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. Afin d'appuyer les femmes, la Régie a mis en place, entre autres, la communauté de pratique des femmes leaders, qui fait la promotion de la Régie comme environnement de travail ouvert et accueillant, attaché à offrir un espace sûr pour un dialogue ouvert et des occasions pour les femmes de démontrer leur leadership; elle s'emploie à s'améliorer constamment en matière de diversité des genres par le truchement d'événements spéciaux, de formations et de discussions en groupe.

### **2.2 Autochtones**

La Régie continue de peaufiner son programme de mobilisation des Autochtones. À la Régie, la sensibilisation aux cultures autochtones sert à favoriser la compréhension et le respect de la diversité culturelle des peuples autochtones, leur perspective unique, et leur apport à la riche histoire passée, présente et à venir du pays.

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

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

Parmi les événements commémoratifs tenus durant l'exercice 2018-2019, citons la promotion par la Régie de la Journée du chandail orange. 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), qui ont eu lieu à Williams Lake, en Colombie-Britannique, en mai 2013. Ces événements avaient pour but de rappeler l'expérience des pensionnats autochtones, de reconnaître et d'honorer le cheminement de guérison des survivants et de leur famille et de s'engager envers le processus de réconciliation.

L'exercice des couvertures de KAIROS, offert à deux reprises durant l'exercice 2018-2019, est un exemple de formation. La première fois, celle-ci a été proposée à l'ensemble du personnel (25 participants) et la seconde, au personnel des ressources humaines (9 participants). Les exercices des couvertures de KAIROS sont des expériences d'apprentissage interactives qui mettent en relief les répercussions du colonialisme sur les populations autochtones du Canada au cours des 500 dernières années. Les participants jouent le rôle des peuples autochtones du Canada. Debout sur des couvertures représentant la terre, ils revivent les premiers contacts avec les Européens, la conclusion de traités, la colonisation et la résistance.

La Régie cherche activement à embaucher des personnes autochtones grâce à des mesures de dotation ciblées. Au cours de l'exercice 2018-2019, nous avons embauché un gestionnaire autochtone au terme du processus de dotation 19-ENR-EA-0085. Un second candidat autochtone a aussi été embauché à partir du même bassin de postulants.

### **2.3 Membres de minorités visibles**

Plusieurs initiatives ont été lancées durant l'exercice 2018-2019 qui s'alignaient sur la stratégie de la Régie visant à éliminer la discrimination raciale. L'une d'elles a consisté à faire la promotion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale – au cours de laquelle l'une des premières vice-présidentes et des employés provenant de toutes les sphères de l'organisation se sont rencontrés pour débattre et documenter des mesures qui pourraient être prises pour aider à éliminer

la discrimination raciale dans le milieu de travail. Une autre a trait au travail amorcé par le comité sur la diversité et l'équité en matière d'emploi de la Régie. La composition de ce comité est très diversifiée et comprend des membres du syndicat (IPFPC) et des employés exclus, ainsi que des membres de chacun des quatre groupes qui se penchent sur l'équité en matière d'emploi. Le comité a comme mandat d'assurer un suivi des progrès réalisés dans le cadre du Plan sur la diversité et l'équité en matière d'emploi, de formuler des recommandations pour améliorer celui-ci et de piloter diverses initiatives tout au long de l'année.

Le comité a continué de proposer des conférences-midi qui ont donné aux employés l'occasion d'entendre des collègues, qui se sont portés volontaires pour participer à titre de présentateurs, parler de leurs expériences. Parmi les thèmes abordés, on relève les différences culturelles, la santé mentale et physique, le milieu d'origine, la langue et le mode de vie. Les séances ont été très courues durant l'exercice 2018-2019, et la rétroaction des animateurs et des participants a été extrêmement positive.

#### **2.4 Personnes handicapées**

Au cours de l'exercice 2018-2019, la Régie s'est attachée à promouvoir un milieu de travail inclusif, sain et productif. Cela s'est traduit notamment par des horaires de travail adaptés (permettant des heures de début et de fin variables) et des semaines de travail modifiées quand les circonstances le justifient. Des évaluations ergonomiques de postes de travail ont eu lieu dans tous les secteurs de l'organisation. De plus, la Régie a veillé à offrir des mesures d'adaptation en milieu de travail aux employés qui en avaient besoin, jusqu'au point de préjudice injustifié.

La politique, la procédure et les lignes directrices sur l'obligation d'adaptation de la Régie ont été mises à jour pendant l'exercice 2018-2019 dans le cadre d'un processus annuel de révision. L'intention est d'offrir des directives claires afin de favoriser un milieu de travail inclusif, sans obstacle et non discriminatoire. Une formation sur l'obligation d'adaptation a été donnée en collaboration avec le syndicat et les Ressources humaines. Cette formation est obligatoire pour les gestionnaires.

#### **2.5 Autres initiatives**

- Des représentants du personnel ont été consultés sur les initiatives d'équité en matière d'emploi dans le cadre du mandat du comité de consultation syndicale-patronale (« CCSP ») de la Régie.
- 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 proposées à titre d'option à envisager afin d'inciter les groupes visés par l'équité en matière d'emploi à faire de la Régie leur employeur de choix.

- Les services d'un protecteur de l'employé tiers font régulièrement l'objet de promotion auprès de tous les membres du personnel qui souhaiteraient discuter de leurs préoccupations et bénéficier d'un accompagnement personnalisé relativement à des questions difficiles.
- Chaque année, la Régie 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. Durant l'exercice 2018-2019, l'une de nos employés autochtones a remporté ce prix pour son travail à titre de spécialiste de la mobilisation; son projet consistait à tenir la Régie bien informée sur une foule d'affaires et de ressources autochtones.
- La formation sur le leadership de Kouzes et Posner a été introduite à la Régie en 2017-2018, et 122 employés l'ont suivie durant l'exercice en question. Elle est obligatoire pour tous les gestionnaires, et offerte aux employés à tous les niveaux hiérarchiques. Au nombre des objectifs de cette formation, on note ceux-ci : traiter les gens avec respect et dignité et permettre à tous les employés de progresser dans leur emploi et leur carrière par l'acquisition de nouvelles compétences et des occasions de perfectionnement. Durant l'exercice 2018-2019, 179 autres employés de la Régie ont suivi cette formation, portant le total à environ 60 % de l'ensemble de l'effectif.

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

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

Il est à noter que, bien que les résidents permanents soient inclus dans les données statistiques, des obstacles systémiques externes à l'embauche peuvent fausser les résultats pour les ministères et organismes gouvernementaux comme 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. Toutefois, des obstacles systémiques externes peuvent compliquer l'embauche de résidents permanents, par exemple, l'impossibilité d'obtenir rapidement des habilitations de sécurité auprès de nombreux pays d'origine et le long processus pour assurer la vérification officielle des certificats d'études obtenus à l'étranger par rapport aux normes canadiennes. Ces obstacles nuisent à notre capacité d'engager des résidents permanents, dont bon nombre sont, à notre avis, d'excellents candidats possédant des compétences techniques difficiles à trouver, comme les ingénieurs spécialisés.

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 premier dirigeant, 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 MesRHGC 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 MesRHGC par les Ressources humaines.

### **3.4 Analyse**

Une analyse du niveau de représentation des groupes désignés à la Régie a été effectuée, et les conclusions qui s'en dégagent sont présentées avant chaque tableau. Il importe de noter qu'en raison de la taille relativement petite de l'effectif, un ou deux

mouvements dans un groupe désigné suffisent pour modifier notablement les pourcentages.

#### 4.0 ANALYSE DE L'ENSEMBLE DE L'EFFECTIF

La représentation au titre de l'équité en matière d'emploi est déterminée au moyen d'une comparaison entre la représentation au sein d'une catégorie professionnelle et le nombre de personnes disponibles dans la population active pour cette classe d'emplois. En vue de garantir la confidentialité à l'égard des groupes désignés au titre de l'équité en matière d'emploi, le présent rapport exclut les données qui représentent trois personnes ou moins, à l'exception 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. On notera 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 2019, l'effectif global s'élevait à 504 employés, dont 471 à plein temps et 33 à temps partiel. Les hommes constituaient 35,3 % de l'effectif global et les femmes, 64,7%; il s'agit d'une légère augmentation par rapport à l'exercice précédent, comme en fait foi le diagramme 1 : Représentation au titre d'équité en matière d'emploi – Femmes, 2014 à 2019.

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 de 14,4 %.

**Autochtones :** La représentation est supérieure à la disponibilité dans la population active de 2,3%.

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

**Personnes handicapées** : La représentation est inférieure à la disponibilité dans la population active de 4,5%.

**TABLEAU 1 : Comparaison de l'effectif global avec les données sur la disponibilité (au 31 mars 2019)**

Nombre d'employés		Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées*
Temps plein	471	172	299	22	58	20
Temps partiel	33	6	27	*	*	*
<b>Total</b>	<b>504</b>	<b>178</b>	<b>326</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>*</b>

<b>Représentation à la Régie</b>	35,3 %	64,7 %	5,0 %	12,1 %	4,3 %
<b>Données sur la disponibilité* – Recensement de 2016</b>	49,7 %	50,3 %	2,7 %	22,3 %	8,8 %
<b>Écart (surreprésentation ou sous-représentation)</b>	-14,4 %	14,4 %	2,3 %	-10,2 %	-4,5 %

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 inférieure à quatre employés (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 14 cadres supérieurs au 31 mars 2019. De ce nombre, huit étaient des femmes; la proportion de 57,1 % est plus élevée que celle de la disponibilité à Calgary, qui s'établit à 27,6 %. On ne retrouve aucun Autochtone dans cette catégorie.

Les catégories professionnelles des cadres supérieurs et des cadres intermédiaires ont été combinées pour les personnes handicapées. La représentation de la Régie de 7,1 % est plus élevée que celle de la disponibilité à l'échelle nationale, qui s'établit à 4,3 %.

### **5.2 Cadres intermédiaires**

Le nombre de cadres intermédiaires (31) a légèrement diminué par rapport à l'exercice précédent (34). La représentation des femmes dans cette catégorie a augmenté de 35,3 % à 45,2 %, tout comme celle des membres de minorités visibles, qui est passée de 8,8 % à 9,7 %. On ne retrouve aucun Autochtone dans cette catégorie.

### **5.3 Professionnels**

La catégorie des professionnels regroupe agents financiers, ingénieurs, économistes, spécialistes de l'environnement, conseillers en ressources humaines, conseillers en communications, spécialistes des systèmes d'information, traducteurs et avocats. Dans cette catégorie, les femmes étaient bien représentées par rapport aux données sur la disponibilité (60,7 % contre 45,1 %), tout comme les Autochtones (3,6 % contre 2,4 %). Les minorités visibles étaient sous-représentées (10,8 % contre une disponibilité de 22,1 %); il en était de même pour les personnes handicapées (3,9 % 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 cette catégorie (59 % contre une disponibilité de 38,8 %), à l'instar des personnes handicapées (7,7 % contre une disponibilité de 7,6 %). Les Autochtones et les membres de minorités visibles étaient sous-représentés.

## 5.5 Superviseurs

Cette catégorie se compose de quatre employées, toutes des femmes. Puisque 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, les adjoints aux membres de l'Office national de l'énergie et d'autres membres du soutien administratif supérieur. Les femmes étaient bien représentées dans cette catégorie (88,2 % contre une disponibilité de 81,1 %), ainsi que les membres de minorités visibles (23,5 % contre une disponibilité de 20,9 %). Puisque la catégorie des Autochtones comptait trois personnes ou moins, aucune donnée n'est fournie.

**Commented [S2]:** I felt that I had to add this, as Board Members is « membre de l'Office » in French.

## 5.7 Travailleurs spécialisés et de métier

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

## 5.8 Personnel de bureau

Cette catégorie comprend les commis aux documents et au courrier ainsi que les adjoints administratifs généraux. La plupart des groupes de l'équité en matière d'emploi étaient bien représentés dans cette catégorie : les femmes (81,0 % contre 70,2 %) et les Autochtones (81,0 % contre 70,7 %). La représentation des personnes handicapées était presque égale à la disponibilité (8,6 % contre 9,3 %); les minorités visibles étaient cependant sous-représentées (17,2 % contre 30,6 %).

## 5.9 Travailleurs manuels spécialisés

Cette catégorie professionnelle compte deux employés, et aucun ne s'est identifié de façon volontaire.

## 5.10 Résumé

L'analyse des catégories professionnelles du point de vue de l'équité en matière d'emploi qu'il y a lieu 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 14,4 %. Elles étaient fortement représentées dans tous les groupes professionnels, sauf chez les travailleurs spécialisés et les travailleurs manuels spécialisés. On notera que ces deux groupes ne comptent que trois employés à la Régie. Les femmes étaient les plus représentées dans les catégories suivantes : professionnels (185 ou 56,8 %), personnel de bureau (47 ou 14,4 %) et soutien administratif et personnel de bureau principal (45 ou 13,8 %).

Les Autochtones surpassaient la disponibilité de 2,4 %. Ils étaient principalement représentés dans les groupes suivants : professionnels, semi-professionnels et techniciens, soutien administratif et personnel de bureau principal et personnel de bureau. Des possibilités d'amélioration ont été relevées chez les cadres supérieurs et les cadres intermédiaires.

La représentation des minorités visibles était 10,2 % inférieure à la disponibilité dans la population active dans toutes les catégories professionnelles à l'exception du soutien administratif et du personnel de bureau principal. On notera qu'il y a eu une augmentation appréciable du nombre de membres de minorités visibles disponibles dans la population active par rapport aux données du recensement précédent utilisées dans le rapport de l'année dernière. Cela dénote que de plus grands efforts doivent être faits auprès de ce groupe désigné de l'équité en matière d'emploi.

On a assisté à une augmentation du nombre des personnes handicapées au sein de la population active dans le présent rapport comparativement aux données du recensement précédent. À la Régie, la représentation des personnes handicapées est inférieure de 5,4 % à la disponibilité dans la population active. Bien qu'elles aient surpassé la disponibilité dans le groupe des cadres supérieurs et qu'elles aient été égales chez les semi-professionnels et techniciens et le personnel de bureau, elles étaient inférieures 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 2019**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi		Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées*
01 : Cadres supérieurs	14		6	8	0	*	*
% Régie : % recensement			42,9 % 72,4 %	57,1 % 27,6 %	0 % 3,2 %	* % 11,5 %	* % 5 %
02 : Cadres intermédiaires	31		17	14	0	*	*
% Régie : % recensement			54,8 % 60,6 %	45,2 % 39,4 %	0 % 2,7 %	9,6 % 17,6 %	3,2 % 5 %
03 : Professionnels	305		120	185	11	33	12
% Régie : % recensement			39,3 % 54,9 %	60,7 % 45,1 %	3,6 % 2,4 %	10,8 % 22,1 %	3,9 % 8,9 %
04 : Semi-profess. et techniciens	39		16	23	*	*	*
% Régie : % recensement			41 % 61,2 %	59 % 38,8 %	7,7 % 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	51		6	45	*	12	0
% Régie : % recensement			11,8 % 18,9 %	88,2 % 81,1 %	5,9 % 2,9 %	23,5 % 20,9 %	0 % 10 %
09 : Travailleurs spécialisés et de métier	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	10	5
% Régie : % recensement			19 % 29,3 %	81 % 70,7 %	13,8 % 3,1 %	17,2 % 30,6 %	8,6 % 9,3 %
12 : Travailleurs manuels spécialisés	1		1	0	0	0	0

% Régie :		100 %	0 %	0 %	0 %	0 %
% recensement		85,6 %	14,4 %	3,0 %	40,1 %	10 %
<b>Total</b>	<b>504</b>	<b>178</b>	<b>326</b>	<b>25</b>	<b>61</b>	<b>22</b>

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

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

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.

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

Les tableaux 3, 4 et 5 résument les activités relatives aux embauches, promotions et départs de personnel entre le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 31 mars 2019.

### **6.1 Embauches**

Le tableau 3 indique que 22 personnes ont été embauchées; de ce nombre, 11 (50%) étaient des femmes. Bien que des membres de minorités visibles et des personnes handicapées aient été embauchés, leur nombre est inférieur à quatre dans chaque catégorie; l'information n'est donc pas communiquée.

### **6.2 Promotions**

Le tableau 4 fait état de 40 promotions au cours de la période concernée, soit environ de 17 % de moins que l'exercice précédent. Comme l'année dernière, la plupart des promotions (75 %) ont été accordées à des femmes, et huit (20 %) à des membres de minorités visibles. Aucun Autochtone n'a eu de promotion.

### **6.3 Départs de personnel**

Le tableau 5 révèle que 17 employés sont partis de la Régie durant la période visée, dont huit (47 %) qui étaient des femmes. Les départs de membres de minorités visibles ayant été inférieurs à quatre, aucune donnée n'est fournie. Dans les rapports antérieurs, ces départs survenaient principalement dans la catégorie des professionnels.

### **6.4 Résumé**

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 durant l'exercice 2018-2019, 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 veiller résolument 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'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.

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 occasions de mobilité ascendante devraient également être offertes par le truchement de la planification de la relève, la formation du leadership, un apprentissage structuré et des possibilités de perfectionnement à l'interne. Des efforts devraient aussi faits en vue 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 2018 au 31 mars 2019**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi		Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées*
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	0	0	0	0	0	0	0
% Régie : % recensement		0 % 72,4 %	0 % 27,6 %	0 % 1,7 %	0 % 10,4 %	0 % 4,3 %	
<b>02 : Cadres intermédiaires</b>	1	0	1	0	0	0	
% Régie : % recensement		0 % 60,6 %	100 % 39,4 %	0 % 1,7 %	0 % 19,1 %	0 % 4,3 %	
<b>03 : Professionnels</b>	17	11	6	0	*	*	
% Régie : % recensement		64,7 % 54,9 %	35,3 % 45,1 %	0 % 1,4 %	* % 24,8 %	* % 3,8 %	
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	1	0	1	0	0	0	
% Régie : % recensement		0 % : 41,7 %	100 % : 58,3 %	0 % : 2,6 %	0 % : 23,2 %	0 % : 4,6 %	
<b>07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal</b>	3	0	3	0	*	0	
% Régie : % recensement		0 % 18,9 %	100 % 81,1 %	0 % 2,6 %	* % 16,5 %	0 % 3,4 %	
<b>10 : Personnel de bureau</b>	0	0	0	0	0	0	
% Régie : % recensement		0 % 29,3 %	0 % 70,7 %	0 % 3,0 %	0 % 24,3 %	0 % 7,0 %	
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	

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

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

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 2018 au 31 mars 2019**

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Autochtones</b>	<b>Membres de minorités visibles</b>	<b>Personnes handicapées</b>
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	2	1	1	0	0	*
<b>02 : Cadres intermédiaires</b>	1	0	1	0	0	0
<b>03 : Professionnels</b>	36	10	26	0	8	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>	1	0	1	0	0	0
<b>10 : Personnel de bureau</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>*</b>

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

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 2018 au 31 mars 2019**

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Autochtones</b>	<b>Membres de minorités visibles</b>	<b>Personnes handicapées</b>
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	1	1	0	0	0	0
<b>02 : Cadres intermédiaires</b>	1	1	0	0	0	0
<b>03 : Professionnels</b>	9	4	5	0	*	0
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	0	0	0	0	0	0
<b>05 : Superviseurs</b>	0	0	0	0	0	0
<b>07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal</b>	3	2	1	*	0	0
<b>10 : Personnel de bureau</b>	3	0	3	0	0	0
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>0</b>

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

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 2019)**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart	
	N°	N°	%	%	N°	N°	N°	N°
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	14	8	<b>57,1 %</b>	27,6 %	4			+4
<b>02 : Cadres intermédiaires</b>	31	14	<b>45,2 %</b>	39,4 %	12			+2
<b>03 : Professionnels</b>	305	185	<b>60,7 %</b>	45,1 %	138			+47
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	39	23	<b>59 %</b>	38,8 %	15			+8
<b>05 : Superviseurs</b>	4	4	<b>100 %</b>	53,8 %	*			*
<b>07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal</b>	51	45	<b>88,2 %</b>	81,1 %	41			+4
<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>504</b>	<b>326</b>	<b>64,7 %</b>	<b>50,3 %</b>	<b>253</b>			<b>+73</b>

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 2019)**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
	N°	N°	%	%	N°	N°
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	14	0	<b>0 %</b>	3,2 %	0	0
<b>02 : Cadres intermédiaires</b>	31	0	<b>0 %</b>	2,7 %	*	*
<b>03 : Professionnels</b>	305	11	<b>3,6 %</b>	2,4 %	7	+4
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	39	3	<b>7,7 %</b>	3,4 %	*	*
<b>05 : Superviseurs</b>	4	0	<b>0,0 %</b>	3,1 %	0	0
<b>07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal</b>	51	*	<b>5,9 %</b>	2,9 %	*	*
<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 %	*	*
<b>12 : Travailleurs manuels spécialisés</b>	1	0	<b>0 %</b>	3,0 %	0	0
<b>Total</b>	<b>504</b>	*	<b>5 %</b>	<b>2,7 %</b>	<b>12</b>	*

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

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 2019)**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart
	N°	N°	%	%	N°	N°	
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	14	*	<b>7,1 %</b>	11,5 %	*	*	
<b>02 : Cadres intermédiaires</b>	31	*	<b>9,7 %</b>	17,6 %	5	*	
<b>03 : Professionnels</b>	305	33	<b>10,8 %</b>	22,1 %	67	-34	
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	39	*	<b>2,6 %</b>	19,2 %	7	*	
<b>05 : Superviseurs</b>	4	*	<b>25 %</b>	36,7 %	*	*	
<b>07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal</b>	51	12	<b>23,5 %</b>	20,9 %	11	+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	10	<b>17,2 %</b>	30,6 %	18	-18	
<b>12 : Travailleurs manuels spécialisés</b>	1	0	<b>0 %</b>	40,1 %	0	0	
<b>Total</b>	<b>504</b>	<b>61</b>	<b>12,1 %</b>	<b>22,3 %</b>	<b>111</b>	<b>-50</b>	

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

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 2019)**

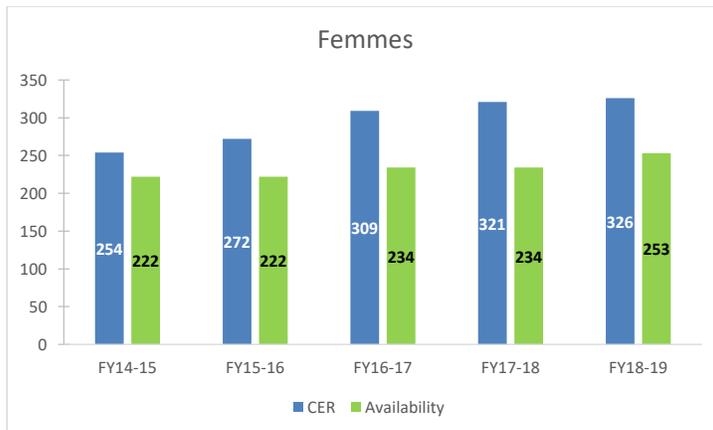
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart	
	N°	N°	%	%	N°	N°	N°	N°
<b>01 et 02 : Cadres**</b>	45	*	<b>4,4 %</b>	5,0 %	*	*		
<b>03 : Professionnels</b>	305	12	<b>3,9 %</b>	8,9 %	27		-15	
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	39	*	<b>7,7 %</b>	7,6 %	*	*		
<b>05 : Superviseurs</b>	4	0	<b>0 %</b>	27,5 %	*	*		
<b>06 : Soutien administratif et personnel de bureau principal</b>	51	0	<b>0 %</b>	10 %	5		-5	
<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>504</b>	<b>22</b>	<b>4,3 %</b>	<b>8,8 %</b>	<b>43</b>		<b>-21</b>	

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

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

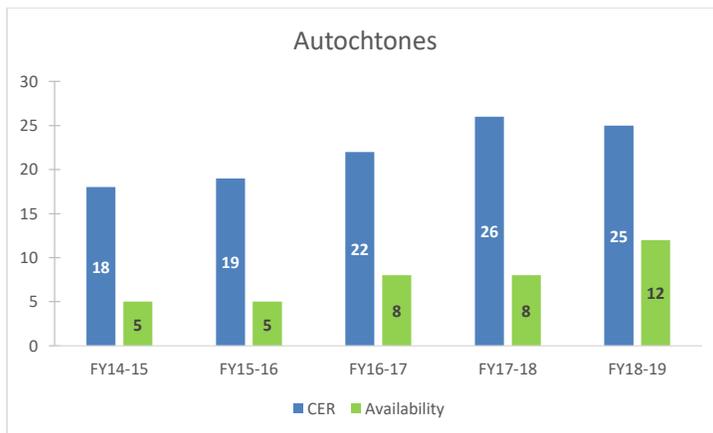
Nota : Les numéros qui précèdent les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi dans la colonne 1 sont des codes numériques non séquentiels.

**GRAPHIQUE 1 : Représentation au titre d'équité en matière d'emploi – Femmes, 2014 à 2019**

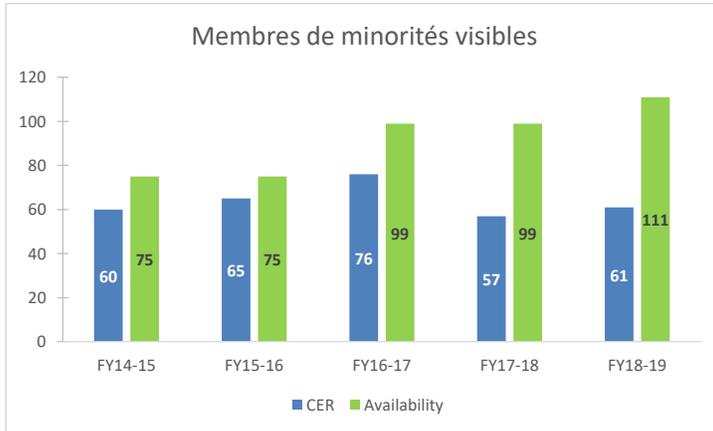


CER	Régie
Availability	Disponibilité
FY 14-15	2014-2015

**GRAPHIQUE 2 : Représentation au titre d'équité en matière d'emploi – Autochtones, 2014 à 2019**



**GRAPHIQUE 3 : Représentation au titre d'équité en matière d'emploi – Minorités visibles, 2014 à 2019**



**GRAPHIQUE 4 : Représentation au titre d'équité en matière d'emploi – Personnes handicapées, 2014 à 2019**

