Office national
de l'énergie

National Energy
Board

OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE

Rapport sur l'équité en matière d'emploi 2010-2011

Canada

National Energy Board

Office national de l'énergie

Office national de l'énergie

Rapport sur l'équité en matière d'emploi

2010 - 2011

Canada

Autorisation de reproduction

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

Quiconque souhaite utiliser le présent rapport dans une instance réglementaire devant l'Office peut le soumettre à cette fin, comme pour tout autre document public. Une partie qui agit ainsi adopte l'information déposée et pourrait devoir répondre à des questions portant sur cette information.

Le présent rapport ne fournit aucune indication relativement à l'approbation ou au rejet d'une demande d'autorisation donnée. L'Office étudiera chaque demande en se fondant sur les documents qui lui sont soumis en preuve à ce moment.

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

Permission to Reproduce

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

If a party wishes to rely on material from this report in any regulatory proceeding before the NEB, it may submit the material, just as it may submit any public document. Under these circumstances, the submitting party in effect adopts the material and that party could be required to answer questions pertaining to the material.

This report does not provide an indication about whether an application will be approved or not. The Board will decide on specific applications based on the material in evidence before it at that time.

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 représentée par l'Office national de l'énergie

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

Nº de cat. NE2-10/2011F-PDF
ISSN 1929-252X

Cat. No. NE2-10/2011F-PDF
ISSN 1929-2511

Ce rapport est publié séparément dans les deux langues officielles. On peut obtenir cette publication sur supports multiples, sur demande.

This report is published separately in both official languages. This publication is available upon request in multiple formats.

Table des matières

Listes des tableaux ..... **ii**

1.0 INTRODUCTION **1**
1.1 L'organisation 1
1.2 Analyse 2

2.0 INITIATIVES D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI **2**
2.1 Programme de participation des Autochtones 2
2.2 Personnes handicapées 2
2.3 Autres projets connexes 3

3.0 ANALYSE DE L'EFFECTIF **3**
3.1 Données sur la disponibilité 3
3.2 Effectif 3
3.3 Auto-identification 4
3.4 Analyse 4

4.0 ANALYSE DE L'ENSEMBLE DE L'EFFECTIF **4**
4.1 Résumé 5
4.2 Les données estimatives sur la disponibilité des femmes 6
4.3 Les données estimatives sur la disponibilité des Autochtones 7
4.4 Les données estimatives sur la disponibilité des Membres de minorités visibles 8
4.5 Les données estimatives sur la disponibilité des Personnes handicapées 9

5.0 ANALYSE PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI **10**
5.1 Cadres supérieurs 10
5.2 Cadres intermédiaires 11
5.3 Professionnels 11
5.4 Semi-professionnels et techniciens 11
5.5 Soutien administratif et personnel de bureau principal 11
5.6 Personnel de bureau 11
5.7 Travailleurs spécialisés 11
5.8 Résumé 11

6.0 ANALYSE DU NOMBRE D'ENGAGEMENTS, DE PROMOTIONS ET DE CESSATIONS D'EMPLOI **14**
6.1 Engagements 14
6.2 Promotions 14
6.3 Cessations d'emploi 14
6.4 Résumé 14

7.0 CONCLUSION **19**

Listes des tableaux

TABLEAU 1: Comparaison de l'effectif total aux données sur la disponibilité au 31 mars 2011.....10

TABLEAU 2: Comparaison de l'effectif aux données sur la disponibilité selon les groupes d'équité en matière d'emploi et les catégories professionnelles au 31 mars 2011.....13

TABLEAU 3: Comparaison du nombre d'engagements aux données sur la disponibilité selon les groupes d'équité en matière d'emploi et les catégories professionnelles du 1er avril 2010 au 31 mars 2011.....16

TABLEAU 4: Promotions selon les groupes d'équité en matière d'emploi et les catégories professionnelles du 1er avril 2010 au 31 mars 2011.....17

TABLEAU 5: Cessations d'emploi selon les groupes d'équité en matière d'emploi et les catégories professionnelles du 1er avril 2010 au 31 mars 2011 18

1.0 INTRODUCTION

La stratégie des personnes de l'Office national de l'énergie (l'ONÉ) est inclusive et soutient la diversité en milieu de travail. L'ONÉ s'engage à offrir un milieu de travail inclusif, positif, aux valeurs culturelles solidement ancrées. Les occasions d'emploi que l'organisation propose s'appuient sur ces principes, lesquels tiennent compte des exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et dépassent même la portée de ces obligations législatives.

Le présent rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi à l'Office national de l'énergie (ONÉ) décrit les activités relatives à l'équité en matière d'emploi qui ont eu lieu et présente une analyse des résultats atteints pendant l'exercice allant du 1er avril 2010 au 31 mars 2011. De plus, il renferme une description de l'effectif de l'Office national de l'énergie au 31 mars 2011 et présente une analyse du taux de représentation des groupes désignés par rapport aux données sur la disponibilité propres à l'ensemble du marché du travail.

1.1 L'organisation

L'ONÉ est un tribunal de réglementation quasi judiciaire indépendant qui œuvre au palier fédéral. Sa raison d'être est de « promouvoir, dans l'intérêt public canadien, la sûreté et la sécurité, la protection de l'environnement et l'efficience de l'infrastructure et des marchés énergétiques, en vertu du mandat conféré par le Parlement au chapitre de la réglementation des pipelines, de la mise en valeur des ressources énergétiques et du commerce de l'énergie ». Dans cette optique et conformément à sa vision, l'ONÉ « participe de façon active et efficace à la poursuite de la viabilité de l'avenir énergétique du Canada ».

Les principales fonctions de l'ONÉ sont énoncées dans la *Loi sur l'Office national de l'énergie*. Des responsabilités en matière de réglementation lui sont en outre conférés par la *Loi sur les opérations pétrolières au Canada* et certaines dispositions de la *Loi fédérale sur les hydrocarbures*. Il est investi de responsabilités précises en vertu de la *Loi sur l'administration de l'énergie* et de la *Loi sur le pipe-line du Nord*. De plus, le ministre du Travail nomme des membres du personnel de l'Office comme agents de santé et de sécurité aux fins de l'application de la Partie II du *Code canadien du travail* pour les installations qui sont réglementées par l'Office.

Les employés de l'Office national de l'énergie travaillent tous dans un seul immeuble situé à Calgary. Depuis février 2004, tous les employés syndiqués sont représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), seul agent négociateur accrédité pour l'ONÉ.

L'ONÉ suit un processus de planification stratégique fondé sur la priorisation des activités nécessaires à l'exécution de son mandat. Dans le présent contexte d'une demande croissante dans le monde d'approvisionnements énergétiques sûrs, et de prix qui continuent d'être élevés, le rôle de l'ONÉ en tant qu'organisme de réglementation de ce secteur au Canada demeure plus important que jamais. L'Office doit redoubler d'effort pour fidéliser un personnel averti et compétent en raison d'un marché du travail très compétitif à Calgary, où la présence de l'industrie pétrolière et gazière complique le recrutement d'employés dûment qualifiés. La pénurie croissante des compétences recherchées, jumelée aux hausses de salaires et bonifications

des régimes d'avantages sociaux et indirects qui s'ensuivent, influe sur la capacité de l'ONÉ d'exercer son mandat. Néanmoins, l'Office poursuit son travail de promotion de la diversité tout en éliminant les obstacles à l'emploi.

1.2 Analyse

Dans le présent rapport, nous utilisons les données sur la disponibilité provenant du recensement de 2006, obtenues de Ressources humaines et Développement des compétences (RHDC) Canada, pour comparer la représentation des groupes désignés à l'ONÉ par rapport à la population canadienne en général. On y examine également la représentation de ces groupes par rapport aux données sur la disponibilité, selon chaque catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi.

2.0 INITIATIVES D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Dans le Plan sur l'équité en matière d'emploi et la diversité (PÉED) de 2010-2013, l'ONÉ concentre son attention sur l'atteinte de l'excellence par l'entremise de ses ressources humaines. Compte tenu du rôle unique joué par l'ONÉ pour le compte de la population canadienne, le plus lourd défi consiste à recruter et fidéliser les personnes les plus compétentes possibles. Le PÉED tient compte de la nécessité d'accepter et de représenter la diversité plutôt que de l'envisager strictement d'un point de vue intellectuel, pour qu'elle devienne inhérente à la culture organisationnelle. L'ONÉ a produit dernièrement du matériel de valorisation de son image de marque pour les besoins de recrutement au niveau postsecondaire et de diffusion externe relativement à l'équité en matière d'emploi. Une surveillance, une mise à jour et des rapports sont effectués annuellement pour le PÉED.

2.1 Programme de participation des Autochtones

Au cours de la période visée par le présent rapport, l'Office a continué d'améliorer son programme de participation des Autochtones en ciblant le recrutement parmi les candidats autochtones. L'objectif de ce programme consiste en partie à renforcer à l'interne la capacité de compréhension des questions autochtones et, inversement, à sensibiliser les collectivités autochtones à l'égard du rôle de l'Office.

En outre, de concert avec d'autres ministères fédéraux à Calgary, l'ONÉ continue d'encourager ses employés à faire partie des comités de sensibilisation du sud de l'Alberta, à participer aux réunions ou célébrations concernant la diversité ainsi qu'à des séances de formation ou à des événements commémoratifs.

2.2 Personnes handicapées

L'Office national de l'énergie a récemment apporté la touche finale à sa politique, aux modalités et aux directives sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. La politique prévoit le maintien d'un milieu de travail inclusif, sans obstacles et non discriminatoire, favorisant la pleine participation à la fois des employés et des candidats aux processus de sélection.

L'ONÉ s'adapte aux besoins du personnel, notamment en prévoyant des tâches modifiées pour les employés victimes d'un accident ou d'une maladie. Il offre un horaire souple qui permet de modifier les journées et semaines de travail lorsque les circonstances le justifient et que la modification est faisable. Les postes de travail sont évalués sur le plan ergonomique, suivant un ordre de priorité, pour les employés qui ont un problème de santé certifié, ou sur demande. Les employés handicapés dont le milieu de travail nécessite la prise de mesures spéciales reçoivent une attention immédiate.

2.3 Autres projets connexes

Tous les employés nouvellement engagés participent à une séance d'orientation sur l'ONÉ. Il s'agit en l'occurrence de deux séances d'une demi-journée chacune qui comprennent notamment la présentation des initiatives liées au PÉED.

Chaque trimestre, des séances de formation sur le respect en milieu de travail ont lieu à l'intention de tous les nouveaux employés. Les séances ont récemment été mises à jour et un cours d'une journée est obligatoire pour tous les employés. Depuis 2003, l'ONÉ a recours aux services d'un protecteur des employés à qui le personnel peut s'adresser pour discuter des questions ou situations de harcèlement ou de discrimination.

L'ONÉ a formé un comité sur la diversité composé de représentants de la haute direction (champion), de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), du groupe sur l'équité en matière d'emploi (employés) et des ressources humaines. Ce comité surveille les progrès du PÉED et formule des recommandations pour améliorer notre programme. L'ONÉ consultera les représentants des employés, dans le cadre du mandat du Comité de consultation syndicale-patronale, au sujet des initiatives d'équité en matière d'emploi.

3.0 ANALYSE DE L'EFFECTIF

3.1 Données sur la disponibilité

Les données les plus récentes sur la disponibilité sur le marché du travail proviennent du recensement de 2006 et ont servi à établir les comparaisons.

3.2 Effectif

L'analyse a porté sur l'ensemble de l'effectif à l'exception des employés qui travaillent moins de 12,5 heures par semaine. Outre ces employés, les personnes suivantes ont été **exclues**:

- personnes nommées par le gouverneur en conseil : président et premier dirigeant, vice-président et membres de l'Office;
- personnes entrées en service à l'ONÉ à la suite d'un échange avec un autre organisme ou un ministère du gouvernement fédéral ou encore une organisation du secteur privé;
- personnes qui ont travaillé pendant moins de 13 semaines.

3.3 Auto-identification

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

Seuls les employés qui se sont *volontairement identifiés* comme étant membres d'un peuple autochtone ou d'une minorité visible, ou comme personnes handicapées, 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 d'information sur les ressources humaines (SIRH) de l'ONÉ.

3.4 Analyse

Une analyse visant à déterminer le niveau de représentation des groupes désignés à l'Office national de l'énergie a été effectuée; les conclusions qui s'en dégagent sont présentées au-dessus de chaque tableau. Il importe de noter qu'en raison de la petite taille de l'effectif, un ou deux changements dans un groupe désigné peuvent faire augmenter ou diminuer les pourcentages considérablement.

Les pourcentages figurant dans les tableaux ont été arrondis, soit à la décimale la plus près, soit au nombre entier le plus près.

4.0 ANALYSE DE L'ENSEMBLE DE L'EFFECTIF

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

D'après le tableau 1, au 31 mars 2010, l'effectif global s'élevait à 376 employés, dont 343 à temps plein et 33 à temps partiel. Les hommes constituaient 38,3 % de l'effectif et les femmes, 61,7 %, proportion moindre que celle de l'an dernier. Le nombre d'Autochtones (6,6 %) a augmenté de 1,9 % depuis le 31 mars 2010; les membres de minorités visibles étaient légèrement plus nombreux eux aussi, passant de 12,0 % à 13,5 % par rapport à la dernière période de référence. La représentation des personnes handicapées, établie à 4,7 %, a diminué légèrement comparativement à la période précédente.

Le tableau 1 permet également de comparer la représentation des groupes désignés avec les données sur la disponibilité sur le marché du travail. On constate que les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées sont plus fortement représentés au sein de l'effectif de l'ONÉ que sur le marché du travail en général. Les minorités visibles sont sous-représentées dans une proportion de 1,8 %.

Les données estimatives sur la disponibilité des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles sont fondées sur les statistiques provenant du recensement de 2006 au Canada. Les taux de disponibilité de l'effectif ont été fournis à l'ONÉ par RHDC et proviennent du même recensement.

On détermine la sous-représentation au titre de l'équité en matière d'emploi en comparant la représentation au sein d'une catégorie professionnelle avec le nombre de personnes disponibles

sur le marché du travail pour la même catégorie. L'analyse de l'effectif de l'ONÉ indique ce qui suit:

Femmes : Dans l'ensemble, on compte 50 femmes de plus que le nombre disponible sur le marché. Les femmes sont quelque peu sous-représentées au sein des groupes des cadres intermédiaires et autres (-2).

Autochtones : Dans l'ensemble, aucune lacune ni sous-représentation n'est décelée. Les employés sont plus nombreux que les personnes disponibles sur le marché du travail.

Membres de minorités visibles : Dans l'ensemble, il manque 5 employés dans trois catégories : professionnels (-2), semi-professionnels et techniciens (-1) et personnel de bureau (-3).

Personnes handicapées : Aucune lacune n'est relevée dans l'ensemble de ce groupe. Ces personnes sont toutefois sous-représentées dans une catégorie : cadres (-1).

4.1 Résumé

Les statistiques montrent un recrutement insuffisant de membres de minorités visibles, de femmes et de personnes handicapées dans certaines catégories professionnelles. Nous maintenons notre engagement à promouvoir la diversité au sein de notre effectif et à améliorer la représentation des divers groupes.

4.2 Les données estimatives sur la disponibilité des femmes

Système de gestion de l'information sur l'équité en matière d'emploi Office national de l'énergie

Analyse de l'effectif - Résumé

Date: 2011-07-26

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Femmes Représentation			Femmes Disponibilité		Écart
	N^{bre}	N^{bre}	%		%	N^{bre}	N^{bre}
01 : Cadres supérieurs	10	3	30,0 %		24,2 %	2	1
02 : Cadres intermédiaires et autres	23	7	30,4 %		39,1 %	9	-2
03 : Professionnels	234	132	56,2 %		40,9 %	95	36
04 : Semi-professionnels et techniciens	29	18	62,1 %		48,0 %	14	4
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	19	17	89,5 %		81,8 %	16	1
10 : Personnel de bureau	60	54	90,0 %		74,0 %	44	10
12 : Travailleurs spécialisés	*	0	0,0 %		17,1 %	0	0
Total	376	231	61,4 %		48,2 %	181	50

L'arrondissement des chiffres pourrait fausser le total.

Source : Recensement de 2006 au Canada et données internes de l'employeur

*Trois ou moins - chiffre non indiqué pour des raisons de confidentialité.

Le code CNP pour les superviseurs n'a pas servi à la production de statistiques puisque ces postes ont été inclus dans les catégories professionnelles correspondantes.

2011-07-26

4.3 Les données estimatives sur la disponibilité des Autochtones

Système de gestion de l'information sur l'équité en matière d'emploi Office national de l'énergie

Analyse de l'effectif - Résumé
Date: 2011-07-26
Autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Autochtones Représentation		Autochtones Disponibilité		Écart
	N^{bre}	N^{bre}	%	%	N^{bre}	N^{bre}
01 : Cadres supérieurs	10	*	10,0 %	2,4 %	0	1
02 : Cadres intermédiaires et autres	23	0	0,0 %	1,9 %	0	0
03 : Professionnels	234	12	5,2 %	1,9 %	4	8
04 : Semi-professionnels et techniciens	29	3	10,3 %	2,3 %	1	2
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	19	*	10,5 %	2,0 %	0	2
10 : Personnel de bureau	60	6	10,0 %	2,4 %	1	5
12 : Travailleurs spécialisés	*	0	0,0 %	3,1 %	0	0
Total	376	24	5,3 %	2,0 %	6	18

L'arrondissement des chiffres pourrait fausser le total.

Source : Recensement de 2006 au Canada et données internes de l'employeur

*Trois ou moins - chiffre non indiqué pour des raisons de confidentialité.

Le code CNP pour les superviseurs n'a pas servi à la production de statistiques puisque ces postes ont été inclus dans les catégories professionnelles correspondantes

2011-07-26

Canada

4.4 Les données estimatives sur la disponibilité des Membres de minorités visibles

Système de gestion de l'information sur l'équité en matière d'emploi Office national de l'énergie

Analyse de l'effectif - Résumé
Date: 2011-07-26
Membres de minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Représentation		Membres de minorités visibles Disponibilité		Écart
	N^{bre}	N^{bre}	%	%	N^{bre}	N^{bre}
01 : Cadres supérieurs	10	*	10,0 %	8,7 %	1	0
02 : Cadres intermédiaires et autres	23	4	17,4 %	14,0 %	3	2
03 : Professionnels	234	33	14,2 %	15,2 %	35	-2
04 : Semi-professionnels et techniciens	29	*	10,3 %	12,8 %	4	- 1
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	19					
10 : Personnel de bureau	60	*	10,5 %	12,4 %	2	1
12 : Travailleurs spécialisés	*	9	15,0 %	19,5 %	12	-3
Total	376	52	13,8 %	15,4 %	57	-5

L'arrondissement des chiffres pourrait fausser le total.

Source : Recensement de 2006 au Canada et données internes de l'employeur

*Trois ou moins - chiffre non indiqué pour des raisons de confidentialité.

Le code CNP pour les superviseurs n'a pas servi à la production de statistiques puisque ces postes ont été inclus dans les catégories professionnelles correspondantes.

2011-07-26

Canada

4.5 Les données estimatives sur la disponibilité des Personnes handicapées

Système de gestion de l'information sur l'équité en matière d'emploi Office national de l'énergie

Analyse de l'effectif - Résumé
Date: 2011-07-26
Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Représentation		Personnes handicapées Disponibilité		Écart
	N^{bre}	N^{bre}	%	%	N^{bre}	N^{bre}
01/02 : Cadres	33	0	0,0 %	3,2 %	1	-1
03 : Professionnels	234	10	4,3 %	4,5 %	10	0
04 : Semi-professionnels et techniciens	29	*	10,3 %	4,8 %	1	2
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	19	0	0,0 %	2,6 %	0	0
10 : Personnel de bureau	60	5	8,3 %	4,4 %	3	2
12 : Travailleurs spécialisés	*	0	0,0 %	5,5 %	0	0
Total	376	18	4,8 %	4,3 %	15	3

L'arrondissement des chiffres pourrait fausser le total.
Source : Recensement de 2006 au Canada et données internes de l'employeur

*Trois ou moins - chiffre non indiqué pour des raisons de confidentialité.

Le code CNP pour les superviseurs n'a pas servi à la production de statistiques puisque ces postes ont été inclus dans les catégories professionnelles correspondantes..

2011-07-26

Canada

TABLEAU 1: Comparaison de l'effectif total aux données sur la disponibilité au 31 mars 2011

Nombre d'employés		Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées
Temps plein	343	140	203	23	47	14
Temps partiel	33	4	29	2	4	4
Totals	**376**	**144**	**232**	**25**	**51**	**18**

Représentation à l'ONÉ	38.3%	61.7%	6.6%	13.5%	4.7%
Données sur la disponibilité – Recensement de 2006 (Canada)	52.1%	48.1%	1.7%	15.3%	4.3%
Écart à l'ONÉ (positif ou négatif)	-13.8%	+13.6%	+4.9%	-1.8%	+0.4%

*Disponibilité sur le marché du travail – Recensement de 2006

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, 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.

5.1 Cadres supérieurs

D'après le tableau 2, l'ONÉ comptait neuf cadres supérieurs au 31 mars 2011. De ce nombre, trois étaient des femmes dont la proportion, établie à 33 %, était plus élevée que celle des personnes disponibles à Calgary, qui était de 20,1 %. Parmi ces neuf cadres supérieurs, un était membre d'une minorité visible. Cette catégorie ne comprenait aucun Autochtone ni aucune personne handicapée.

5.2 Cadres intermédiaires

Même si le nombre de cadres intermédiaires (désignés chefs d'équipe à l'ONÉ) est passé de 25 à 19 entre 2010 et 2011, la proportion de femmes dans cette catégorie a augmenté de 33 % à 37 %. Comparativement au rapport précédent, les membres de minorités visibles étaient quelque peu surreprésentés (16 % contre une disponibilité de 15,7 %) et les personnes handicapées étaient sous-représentées (0 % contre une disponibilité de 3,4 %). Cette catégorie ne compte toujours aucun Autochtone.

5.3 Professionnels

La catégorie des professionnels est constituée des agents financiers, ingénieurs, économistes, spécialistes de l'environnement, conseillers en ressources humaines, conseillers en communications, spécialistes des systèmes d'information, traducteurs et avocats. Au sein de cette catégorie, les femmes étaient bien représentées par rapport aux données sur la disponibilité (57 % contre 48,6 %) tout comme les Autochtones (5 % contre une disponibilité de 1,3 %). Les personnes handicapées (4,2 % contre une disponibilité de 4,6 %) présentaient un quasi équilibre et les membres de minorités visibles (14 % contre une disponibilité de 18,8 %) étaient sous-représentés.

5.4 Semi-professionnels et techniciens

La catégorie des semi-professionnels et techniciens comprend les technologies en géologie, inspecteurs techniques, bibliotechniciens, analystes des services de technologie de l'information et graphistes. Les femmes étaient bien représentées dans cette catégorie (67 % contre une disponibilité de 50,9 %). Il est reconnu que les Autochtones sont surreprésentés (3,3 % contre 2,1 %), de même que les personnes handicapées (6,7 % contre une disponibilité de 4,9 %). Quant aux membres de minorités visibles, ils étaient sous-représentés (10 % contre une disponibilité de 18,5 %).

5.5 Soutien administratif et personnel de bureau principal

Cette catégorie comptait en majorité des femmes à l'ONÉ. Elle comprend les administrateurs de secteur, adjoints aux ressources humaines, adjoints aux membres de l'Office et autres membres du soutien administratif supérieur.

5.6 Personnel de bureau

Cette catégorie comprend les commis aux dossiers, commis au courrier et adjointes administratives. Les femmes y étaient fortement représentées (88 % contre une disponibilité de 74 %). Les personnes handicapées (8 % contre une disponibilité de 5 %), les Autochtones (10 % contre une disponibilité de 2 4 %) et les membres de minorités visibles (13,5 % contre une disponibilité de 19,5 %) étaient tous représentés dans cette catégorie, mais seules les minorités visibles étaient sous-représentées, de 6 %.

5.7 Travailleurs spécialisés

Cette catégorie se composant d'un seul employé, aucune analyse ne peut être présentée.

5.8 Résumé

En conclusion, l'analyse des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi révèle que les membres des groupes désignés à l'ONÉ étaient surtout représentés dans les catégories des professionnels, des semi-professionnels et techniciens, et des employés de bureau de l'ONÉ.

Bien que les femmes aient été surreprésentées dans les catégories du soutien administratif et du personnel de bureau, la majorité des femmes travaillant à l'ONÉ faisaient partie des professionnels et des semi-professionnels et techniciens. Afin d'augmenter la représentation parmi les cadres supérieurs et intermédiaires, de meilleures occasions de mobilité ascendante au sein de tous les groupes seront offertes par différents moyens : développement des qualités de chef, apprentissage formel et accès à des possibilités de perfectionnement à l'interne, que ce soit par des affectations intérimaires ou avec l'aide d'un mentor. Les programmes des futurs leaders et de leadership technique récemment mis en œuvre tiennent compte de ce fait et donnent une possibilité de mobilité ascendante aux employés.

Les Autochtones étaient bien représentés dans les catégories des professionnels (où se trouvait la majorité d'entre eux), du soutien administratif, des employés de bureau et du personnel de bureau principal. Il n'y avait aucun Autochtone dans les autres catégories. L'ONÉ devra envisager des initiatives d'embauche pour chacune de ces catégories et, dans la mesure du possible, faire en sorte que ses exigences ne fassent pas obstacle aux candidats autochtones. Des efforts de diffusion externe, en particulier dans les établissements autochtones d'enseignement secondaire et postsecondaire, pour faire connaître les possibilités de carrière à l'ONÉ ont été déployés et d'autres initiatives sont en voie.

Dans la catégorie des cadres de direction, des cadres intermédiaires, du soutien administratif et du personnel de bureau principal, le nombre de membres de minorités visibles excède le nombre de personnes disponibles sur le marché du travail. Il y a sous-représentation dans toutes les autres catégories par rapport à la disponibilité. Aucun travailleur spécialisé ne s'est identifié comme faisant partie d'un groupe désigné. Ces indicateurs laissent supposer qu'il faut déployer plus d'efforts pour attirer les membres de ce groupe parmi les professionnels ainsi que les semi-professionnels et techniciens à l'ONÉ.

Les personnes handicapées étaient bien représentées dans les catégories des semi-professionnels et techniciens, et du personnel de bureau, mais sous-représentées dans celles des cadres supérieurs, des cadres intermédiaires, et du soutien administratif et du personnel de bureau principal. La majorité des personnes handicapées faisait partie de la catégorie du personnel de bureau. Cet écart s'explique de la même façon que la sous-représentation des minorités visibles. Comme on n'envisage pas de postes vacants dans la catégorie des cadres supérieurs, la dotation en personnel pour ces postes ne sera pas nécessaire. Toutefois, plus d'efforts seront consacrés à la représentation des membres de ce groupe dans les catégories des semi-professionnels et techniciens, en plus de prendre les dispositions voulues en vue de l'élimination de toutes les barrières au travail.

TABLEAU 2: Comparaison de l'effectif aux données sur la disponibilité selon les groupes d'équité en matière d'emploi et les catégories professionnelles au 31 mars 2011

Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées **
Cadres supérieurs	**9**	**6**	**3**	**1**	**1**	**0**
ONÉ-Recensement		*66.7% - 79.9%*	*33.3% -20.1 %*	*11% - 0.9%*	*11% - 7.5%*	*0% -3.4 %*
Cadres intermédiaires	**19**	**12**	**7**	**0**	**3**	**0**
ONÉ-Recensement		*63% -62.9 %*	*37% - 37.1%*	*0% - 1.5%*	*16% - 15.7%*	*0% - 3.4%*
Professionnels	**238**	**102**	**136**	**12**	**33**	**10**
ONÉ-Recensement		*43% -51.4%*	*57% - 48.6%*	*5% - 1.3%*	*14% - 18.8%*	*4.2% - 4.6%*
Semi-professionnels et techniciens	**31**	**11**	**20**	**4**	**2**	**3**
ONÉ-Recensement		*35% -49.1 %*	*65% - 50.9%*	*13%-2.1 %*	*6.5% - 18.5%*	*9.6% -4.9 %*
Soutien administratif et personnel de bureau principal	**19**	**2**	**17**	**2**	**4**	**0**
ONÉ-Recensement		*10.5% -18.2 %*	*89.5% - 81.8%*	*10.5% - 2.0%*	*21% -12.4%*	*0% -5.1 %*
Personnel de bureau	**59**	**7**	**52**	**6**	**8**	**5**
ONÉ-Recensement		*11.8% - 26%*	*88% - 74%*	*10% -2.4 %*	*13.5% - 19.5%*	*8% -5.0 %*
Travailleurs spécialisés	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**
ONÉ-Recensement		*100% - 82.9%*	*0% -17.1 %*	*0% - 3.1%*	*0% - 27.2%*	*0% - 5.5%*
Total		*100% - 82.9%*	*0% -17.1 %*	*0% - 3.1%*	*0% - 27.2%*	*0% - 5.5%*
	376	**141**	**235**	**25**	**50**	**18**

* Disponibilité sur le marché du travail – Recensement de 2006
** Pour ce groupe désigné, il s'agit de données sur l'Alberta et non sur Calgary uniquement.

6.0 ANALYSE DU NOMBRE D'ENGAGEMENTS, DE PROMOTIONS ET DE CESSATIONS D'EMPLOI

Les tableaux 3, 4 et 5 présentent les données sur les personnes engagées, les promotions et les cessations d'emploi entre le 1er avril 2010 et le 31 mars 2011.

6.1 Engagements

Le tableau 3 indique que 43 personnes ont été engagées entre le 1er avril 2010 et le 31 mars 2011, soit plus que les 35 recrutées au cours de la période de référence précédente. De ce nombre, 22 (51 %) étaient des femmes. Trois Autochtones, sept membres de minorités visibles et une personne handicapée ont été engagés.

La majorité des nouveaux employés (23 ou 53 %) faisait partie de la catégorie des cadres intermédiaires. En 2010, le nombre de femmes recrutées dans les catégories des cadres supérieurs, des cadres intermédiaires et des semi-professionnels a dépassé le taux de disponibilité sur le marché du travail.

6.2 Promotions

Le tableau 4 fait état de 53 promotions au cours de la période de référence, soit plus que les 51 de l'an dernier. La majorité des promotions (37 ou 69,8 %) visaient la catégorie des cadres intermédiaires. Des 53 employés promus, 62 % étaient des femmes.

6.3 Cessations d'emploi

Le tableau 5 indique qu'au cours de la période, 31 employés ont quitté l'ONÉ, dont 61 % étaient des femmes (22), 29 % des hommes (9), des Autochtones (1), des membres de minorités visibles (2) et des personnes handicapées (1). La majorité de ces départs sont survenus dans la catégorie des professionnels (16 des 31 ou 52 %). Cela n'est pas étonnant étant donné que le marché du travail de Calgary était très concurrentiel durant la période de référence, surtout dans le secteur pétrolier et gazier, ce qui influe sur le taux d'attrition.

6.4 Résumé

L'analyse des engagements, promotions et cessations d'emploi démontre que la plupart des employés concernés étaient des femmes et que ces dernières ont été engagées ou promues, ou ont cessé leur emploi, à des taux supérieurs aux pourcentages de disponibilité.

Trois Autochtones ont été engagés, trois ont été promus et trois ont quitté l'ONÉ.

Sept membres de minorités visibles ont été engagés, quatre ont été promus et quatre ont quitté l'ONÉ. Il s'agit de la sixième année pendant laquelle les cessations d'emploi de membres de minorités visibles excèdent les données sur la disponibilité. Un des facteurs qui explique cet écart est l'évolution marquée des données sur les membres de minorités visibles au titre de l'équité en matière d'emploi, dont le nombre s'est accru considérablement, passant de 7,8 % selon le recensement de 1996 à 15,3 % dans celui de 2006.

L'inclusion des résidents permanents dans les données statistiques peut induire en erreur les ministères et organismes gouvernementaux, comme l'ONÉ, qui sont assujettis à la *Loi sur l'emploi*

dans la fonction publique (LEFP) et 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. Il faut se rappeler que la LEFP 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'embauche éventuelle des immigrants dont les titres de compétence ne répondent pas aux normes canadiennes, surtout pour les postes qui exigent des compétences très spécialisés (ingénieurs, géophysiciens, etc.).

Aucune personne handicapée n'a été promue, une a été engagée et aucune n'a quitté l'ONÉ.

TABLEAU 3: Comparaison du nombre d'engagements aux données sur la disponibilité selon les groupes d'équité en matière d'emploi et les catégories professionnelles du 1er avril 2010 au 31 mars 2011

Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées **
Cadres supérieurs	**2**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**
Personnes embauchées contre disponibilité		*50% - 79.9%*	*50% - 20.1%*	*0% -0.9%*	*0% - 7.5%*	*0% -3.4%*
Cadres intermédiaires	**23**	**14**	**9**	**1**	**6**	**0**
Personnes embauchées contre disponibilité		*61%-62.9%*	*39% -37.1%*	*4% - 1.5%*	*26% - 15.7%*	*0% -3.4%*
Professionnels	**7**	**4**	**3**	**1**	**0**	**1**
Personnes embauchées contre disponibilité		*57%-- 51.4%*	*43%-- 48.6%*	*14%-- 1.3%*	*0%--18.8%*	*14% -4.6%*
Semi-professionnels et techniciens	**3**	**0**	**3**	**0**	**0**	**0**
Personnes embauchées contre disponibilité		*0%-- 49.1%*	*100%-- 50.9%*	*0% - 2.1%*	*0% - 18.5%*	*0% - 4.9%*
Soutien administratif et personnel de bureau principal	**8**	**2**	**6**	**1**	**1**	**0**
Personnes embauchées contre disponibilité		*25% - 18.2%*	*75% -81.8%*	*12.5% - 2.0%*	*12.5% - 12.4%*	*0% -5.1%*
Personnel de bureau	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Personnes embauchées contre disponibilité		*0%-- 26%*	*0%-- 74%*	*0% - 2.4%*	*0%-- 19.5%*	*0% -5.0%*
Travailleurs spécialisés	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Personnes embauchées contre disponibilité		*0% - 82.9%*	*0% - 17.1%*	*0% - 3.1%*	*0% - 27.2%*	*0% - 5.5%*
Total	**43**	**21**	**22**	**3**	**7**	**1**

* Disponibilité sur le marché du travail – Recensement de 2006
** Pour ce groupe désigné, il s'agit de données sur l'Alberta et non sur Calgary uniquement.

TABLEAU 4: Promotions selon les groupes d'équité en matière d'emploi et les catégories professionnelles du 1er avril 2010 au 31 mars 2011

Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées **
01 : Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0
02 : Cadres intermédiaires et autres	37	18	19	2	4	0
03 : Professionnels	12	2	10	2	1	0
04 : Semi-professionnels et techniciens	2	0	2	0	0	0
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	2	0	2	0	0	0
10 : Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0
Totals	**53**	**20**	**33**	**4**	**5**	**0**

TABLEAU 5: Cessations d'emploi[1] selon les groupes d'équité en matière d'emploi et les catégories professionnelles du 1er avril 2010 au 31 mars 2011

Catégorie professionnelle	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres de minorités visibles	Personnes handicapées
01 : Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0
02 : Cadres intermédiaires et autres	1	0	1	0	0	0
03 : Professionnels	16	6	10	0	1	0
04 : Semi-professionnels et techniciens	5	1	4	1	0	0
07 : Soutien administratif et personnel de bureau principal	8	2	6	0	1	1
10 : Personnel de bureau	1	0	1	0	0	0
Totals	**31**	**9**	**22**	**1**	**2**	**1**

[1] Tous les départs, y compris pour la retraite.

7.0 CONCLUSION

Dans l'ensemble, l'effectif de l'ONÉ est plutôt représentatif de la société canadienne. Les femmes en général, les femmes titulaires de postes de direction et les professionnelles, de même que les Autochtones en général, sont notamment très bien représentés. Toutefois, compte tenu de l'évolution rapide des caractéristiques démographiques du Canada, on constate certaines lacunes en ce qui a trait aux membres de minorités visibles, et il faudra du temps pour que la composition de l'effectif corresponde à la mosaïque changeante du pays. Des écarts mineurs existent ailleurs, entre autres la présence insuffisante de femmes parmi les cadres intermédiaires. L'ONÉ a récemment embauché et promu des membres du personnel de telle manière à réduire les écarts ainsi constatés.

Tel que le prévoit le Plan sur l'équité en matière d'emploi et la diversité, l'ONÉ doit renforcer ses stratégies à cet égard afin d'attirer et de fidéliser les membres des groupes désignés.

L'ONÉ s'est engagé à augmenter ses efforts de diffusion externe en vue d'accroître la présence de membres de minorités visibles dans les catégories professionnelles où ils ne sont pas bien représentés. De plus, bien que la représentation des Autochtones à l'ONÉ se compare avantageusement à leur disponibilité sur le marché du travail, des efforts continueront d'être consacrés aux contacts avec les représentants des établissements d'études secondaires et postsecondaires en milieu autochtone. Dans la mesure du possible, l'ONÉ continuera d'entretenir des rapports avec les consultants en diversité de l'effectif d'autres organisations gouvernementales afin de se tenir au courant de leurs répertoires de candidats autochtones disponibles. Cette mesure permettra à tout le moins à l'ONÉ de continuer à avoir accès à des candidats autochtones pour des concours futurs.

En ce qui concerne le formulaire d'auto-identification de l'ONÉ, il est maintenant obligatoire pour tous les employés de le remplir.

Les membres de minorités visibles disponibles sur le marché du travail sont plus nombreux étant donné que ceux qui possèdent le statut de résident permanent ont été inclus dans les données du recensement. Ce rajustement des données fait en sorte que l'ONÉ doit hausser le nombre de membres de minorités visibles pour répondre aux exigences du programme d'équité. Pour ce faire, nous adopterons une démarche plus ciblée pour les campagnes de recrutement.

En raison de la faible taille de l'effectif, le nombre de postes de cadres supérieurs et de direction est limité à l'Office national de l'énergie. On ne prévoit pas, à court terme, d'occasions de nomination visant à accroître la représentation des groupes d'équité en matière d'emploi. Les ressources continueront d'être consacrées aux occasions de perfectionnement afin d'encourager la fidélisation et la mobilité ascendante. Nous avons bon espoir que cette stratégie favorisera la fidélisation des femmes, des Autochtones, des minorités visibles et des personnes handicapées.

L'ONÉ continuera d'innover afin que les gains réalisés à l'embauche et au maintien en emploi des membres des groupes désignés d'équité en matière d'emploi ne s'érodent pas. Dans le cadre de sa stratégie de recrutement et de fidélisation, l'ONÉ est déterminé à maintenir un milieu de travail inclusif et diversifié.