



Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation 3M CANADA COMPANY	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 1871
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 3222220	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian02l-fra.htm

À l'usage du Ministère seulement (si l'information ci-dessus est erronée)		
Numéro d'entreprise d'approvisionnement	Nombre total d'employés au Canada	Numéro du code de SCIAN de l'organisation 322220

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 300 Tartan Drive	Ville London	Province ON	Code postal N5V 4M9
	Numéro de téléphone 519-451-2500	Numéro de télécopieur 519-452-6502	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Margaret Braun	Titre Gestionnaire de l'acquisition de talents
Numéro de téléphone 519-451-2500 ext2183	Adresse du courriel mbraun@mmm.com

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents plein temps, permanents temps partiel et temporaires qui ont travaillé 12 semaines ou plus au Canada, ET désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, offre à commandes ou arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant toutes les taxes).
Atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon permanente, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le site suivant: http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml
Remarque: Si, une vérification de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi révèle que l'organisation a fait une fausse déclaration, l'instrument de passation des marchés avec le Gouvernement du Canada pourrait être résilié.

SIGNATAIRE	
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.	
Nom (en lettres moulées) Janette Batten	Titre Directeurice des ressources humaines
Numéro de téléphone 51-451-2500	Adresse du courriel jabatten@mmm.com
Signature [REDACTED]	Date 2013-07-17

INSTRUCTIONS DE RETOUR
IMPORTANT
<ul style="list-style-type: none"> L'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi signé doit être envoyé au Programme du travail par télécopieur au (819) 953-8768 ou par courriel à ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca



DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI POUR SOUMETTRE L'INFORMATION SUR L'ÉVALUATION DE CONFORMITÉ

Programme de contrats fédéraux

Conformément à l'appendice D – *La politique sur les marchés* du Conseil du Trésor quant au Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi, les entrepreneurs qui font affaire avec le gouvernement du Canada dont l'effectif atteint 100 salariés ou plus et qui sont octroyés des contrats de biens et services d'un million ou plus sont tenus de satisfaire aux exigences d'équité en matière d'emploi, soumettre l'information quant à leur effectif et être soumis à l'évaluation de conformité. Les entrepreneurs ont la possibilité de demander une prolongation de délai lorsque des circonstances imprévues interfèrent avec la date d'échéance initiale prévue pour soumettre la documentation. La demande de prolongation doit être complétée tel qu'indiqué ci-dessous et signée par un cadre supérieur de l'entreprise, c'est-à-dire le directeur général, le vice-président ou un gestionnaire autorisé. Une fois le formulaire complété, vous pouvez le soumettre par courriel : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **3M Canada Company** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) **60113**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) 30 mars 2018 en raison de :

(Veuillez décrire) J'affirme que la Compagnie 3M Canada n'est pas en mesure de soumettre la documentation pour l'évaluation de la conformité dans les délais prescrits (18 décembre 2017), comme l'exige le Programme de contrats fédéraux. Je demande donc une prolongation jusqu'au 30 mars 2018.

Nous avons l'intention de lancer un sondage de déclaration volontaire en janvier 2018 dans le cadre de notre Système d'information sur les ressources humaines qui fournira des données solides et précises sur la diversité de notre main-d'œuvre actuelle. Ce faisant, cela permettra à 3M Canada de fournir un reflet fidèle des progrès réalisés depuis notre précédente évaluation en 2015. Pour faciliter cette initiative et la présentation de ce rapport, il faut prévoir suffisamment de temps et de soutien en interne.

Je serais heureux de discuter de vos préoccupations ou de vos questions concernant notre demande de prolongation.

4. En tant que cadre supérieur de l'entreprise, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande de prolongation.

Nom : **Gregg Sweeney**

Titre : **Directeur, Ressources humaines**

Courriel : **gdsweeneyAmmm.com**



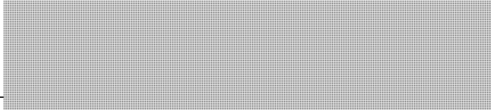
Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

N° de téléphone : **519-451-6169**

Adresse d'affaires: **300 Tartan Drive London, ON N5V 4M9**

Signature : _____



Date : **28 novembre 2017**

De: Yakibonge, Maurice [NC]

Envoyé: December 1, 2017 4:33 PM

À: 'kmennill@mmm.com' <kmennill@mmm.com>

Cc: Normandin, Ward W [NC] <ward.normandin@labour-travail.gc.ca>

Objet: Prolongation de délai pour soumettre la documentation afin de compléter l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour,

Vous avez demandé une prolongation pour présenter les renseignements relatifs à l'évaluation de la conformité de votre organisation dans le cadre du Programme de contrats fédéraux, afin de pouvoir reporter l'échéance initiale fixée par le Programme de contrats fédéraux d'Emploi et Développement social Canada.

À la suite de votre demande, nous vous accordons une prolongation **jusqu'au 30 mars 2018**.

Si vous avez des questions concernant votre évaluation de la conformité, n'hésitez pas à communiquer avec nous à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdcc.gc.ca.

Maurice Yakibonge

Gestionnaire p.i., Opérations de programmes, Direction de l'équité en milieu de travail,
Programme du travail

Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada

maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel: 819-654-6099



Rejoignez-vous au **Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail (FEDIMT)** en ligne, un espace collaboratif pour employeurs. Envoyez-nous un courriel pour vous joindre!
Join the online **Workplace Equity, Diversity and Inclusion Forum (WEDIF)**, a collaborative space for employers. Send us an email to join!

De: Normandin, Ward W [NC]

Envoyé: November-30-17 8:10 AM

À: Yakibonge, Maurice [NC]

Objet : TR : Accord numéro 06113 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

Demande de prolongation de 3M pour la deuxième évaluation.

WN.

Ward Normandin

Agent de programmes, Programme du travail

Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada

ward.normandin@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4334

Program Officer, Labour Program

Employment and Social Development Canada / Government of Canada

ward.normandin@labour-travail.gc.ca / Tel. : 819-654-4334



Rejoignez-vous au **Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail (FEDIMT)** en ligne, un espace collaboratif pour employeurs. Envoyez-nous un courriel pour vous joindre!
Join the online **Workplace Equity, Diversity and Inclusion Forum (WEDIF)**, a collaborative space for employers. Send us an email to join!

De: Katie Mennill [<mailto:kmennill@mmm.com>]

Envoyé: 2017-11-29 4:40 PM

À: Normandin, Ward W [NC]

Cc: Gregg Sweeney

Objet : TR : Accord numéro 06113 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

Merci Ward. Comme demandé, j'ai rempli le formulaire de demande de prolongation.

Si vous avez des questions au sujet de notre demande, je serai heureuse d'organiser un moment pour que nous puissions poursuivre la discussion.



Katie Mennill | Gestionnaire, Partenaire d'affaires en RH et Diversité

Ressources humaines

3M Canada, 300 Tartan Drive | London, ON N5V 4M9 | Canada

Bureau : +1 519 451 2500, poste 2637 | Mobile : +1 519 852 9007

kmennill@mmm.com



3M.com

De: ward.normandin@labour-travail.gc.ca [<mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca>]

Envoyé: November,27, 2017 3:21 PM

À: Katie Mennill <kmennill@mmm.com>

Cc: Gregg Sweeney <gdsweeney@mmm.com>

Objet : [EXTERNE] TR : Accord numéro 06113 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

Bonjour Katie,

Merci pour votre courriel. Nous vous demandons de bien vouloir remplir le formulaire de demande de prolongation ci-joint. (L'explication que vous avez donnée dans votre courriel ci-dessous est excellente et devrait suffire pour la demande de prolongation.)

Si vous avez des questions ou des commentaires, n'hésitez pas à communiquer avec moi.

Salutations,

Ward

Ward Normandin

Agent de programmes, Programme du travail

Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada

ward.normandin@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4334

Program Officer, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ward.normandin@labour-travail.gc.ca / Tel. : 819-654-4334

De: Katie Mennill [<mailto:kmennill@mmm.com>]

Envoyé: 2017-11-24 3:59 PM

À: Normandin, Ward W [NC]

Cc: Gregg Sweeney

Objet : TR : Accord numéro 06113 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

Bonjour monsieur Normandin,

Je vous informe que l'entreprise 3M Canada n'est pas capable de présenter les documents relatifs à l'évaluation de la conformité d'ici la date limite (18 décembre 2017), comme demandé par le Programme du travail. Je demande donc une prolongation jusqu'au 30 mars 2018.

Nous avons l'intention de lancer un sondage d'auto-identification en janvier 2018 dans le cadre de notre système d'information sur les ressources humaines, qui fournira des données solides et exactes sur la diversité au sein de notre effectif actuel. Cela permettra à 3M Canada de fournir un portrait réel des progrès réalisés depuis notre évaluation précédente menée en 2015. Pour faciliter cette initiative et la présentation de ce rapport, il faudra trouver plus de temps et de soutien à l'interne.

Je serais heureuse de discuter de toute question ou de toute préoccupation que vous pourriez avoir au sujet de notre demande de prolongation.



Katie Mennill | Gestionnaire, Partenaire d'affaires en RH et Diversité

Ressources humaines

3M Canada, 300 Tartan Drive | London, ON N5V 4M9 | Canada

Bureau : +1 519 451 2500, poste 2637 | Mobile : +1 519 852 9007

kmennill@mmm.com



De: Rebecca Kapogiannis

Envoyé: November,16, 2017 2:33 PM

À: Katie Mennill <kmennill@mmm.com>; Gregg Sweeney <gdsweeney@mmm.com>

Cc: Lisa Citton-Battel <lcittonbattel@mmm.com>

Objet : TR : Accord numéro 06113 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

Katie, Gregg,

Vous trouverez ci-dessous les détails de l'évaluation de la conformité exigée dans le cadre du PCF.

R



Rebecca Kapogiannis | HR Business Partner

Mississauga Manufacturing

3M Canada, 260, boul. Export | Mississauga, ON L5S 1Y9 | Canada

Bureau : +1 905 795-9333, poste 5227 | Mobile : +1 519 319 8028

rkapogiannis@mmm.com | www.3m.ca/careers



De: maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca [mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca]

Envoyé: Thursday, November 16, 2017 2:29 PM

À: Lisa Citton-Battel <cittonbattel@mmm.com>

Cc: Mark Braun <mbraun@mmm.com>; Rebecca Kapogiannis <rkapogiannis@mmm.com>

Objet : [EXTERNE] Accord numéro 06113 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en français sur demande.

Bonjour,

À la suite de votre évaluation de la conformité initiale menée le 7 décembre 2015, l'entreprise 3M Canada fait maintenant l'objet d'une évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux (PCF). L'objectif de cette évaluation subséquente de la conformité est d'évaluer les progrès réalisés par votre organisation ou les efforts qu'elle a déployés pour obtenir une représentation complète des quatre groupes désignés – les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles – au sein de votre effectif.

Pour cette évaluation subséquente de la conformité, votre organisation doit présenter les renseignements suivants au Programme du travail au plus tard le **18 décembre 2017** :

- une analyse de l'effectif, y compris le rapport sommaire et le rapport détaillé;
- les formulaires 1 à 6 portant sur les données sur l'effectif à l'échelle nationale;
- les objectifs révisés pour tout écart non comblé dans la représentation (un fichier d'outil d'établissement d'objectifs à court terme rempli, en format Excel);
- un tableau des réalisations rempli en format Excel qui comprend tous les nouveaux objectifs à court et à long terme;
- un rapport sur les efforts raisonnables rempli pour le formulaire d'évaluation subséquente de la conformité signé par un cadre supérieur de votre organisation.

Outils et ressources

Pour aider votre organisation à respecter ses obligations, nous vous encourageons à continuer d'utiliser le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT). Grâce à cette application, vous pouvez :

- stocker et tenir à jour les données relatives à l'équité en emploi de votre organisation;
- créer des fichiers de sauvegarde de vos données;

- générer et soumettre vos formulaires 1 à 6 et l'analyse de l'effectif en utilisant les données les plus récentes du Recensement (vous pouvez aussi donner aux agents du Programme du travail un accès qui leur permettra de consulter ces renseignements dans le SGIEMT);
- avoir accès à divers outils et à diverses ressources dans la [page d'aide](#), y compris le *Guide de référence rapide pour les entrepreneurs : comment remplir le rapport d'évaluation de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux* et le tableau des réalisations.

Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec votre agent de programmes, Ward Normandin, à l'adresse ward.normandin@labour-travail.gc.ca.

Équipe de l'équité en emploi

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du
Canada
ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

Maurice Yakibonge

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tél.: 819-654-6099

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099

Note de 3M : Ce message provient d'un expéditeur [EXTERNE].
Si vous pensez que ce message est malveillant ou qu'il s'agit d'un
pourriel, veuillez cliquer sur l'icône « Report Phishing - PhishMe »
dans le ruban d'Outlook pour le signaler, en vue d'une évaluation.
N'ouvrez PAS les pièces jointes et NE cliquez sur AUCUN lien. Si vous
utilisez OWA, un appareil portatif, ou si vous ne voyez pas l'icône,
veuillez suivre les instructions ci-dessous :

Cliquez [ici](#) pour signaler ce courriel en tant que pourriel.



3M Canada Company (certificat n° 060113)

Formul
aire 1

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : TOTAL DES CATÉGORIES PAR STATUT D'EMPLOI ET ZONE
GÉOGRAPHIQUE

Période de référence 2015-11-30 à 2018-03-27

ZONES GÉOGRAPHIQUES

(INDIQUER LE NOMBRE
D'EMPLOYÉS SITUÉS
DANS CHAQUE ZONE)

Province	Permanent à temps plein	Temps partiel permane nt	Temporaire	Nombre total d'employés	Régions métropolitaines de recensement			Nombre total d'employés	
					Permanent Temps plein	Permanent Temps partiel	Temporaire		
			0	1850				31	
Ontario	1845	5	0	98	Calgary	31	0	0	20
Québec	98	0	0	8	Edmonton	20	0	0	2
Nouvelle-Écosse	8	0	0	10	Halifax	2	0	0	15
Nouveau Brunswick	10	0	0	132	Montréal	15	0	0	1
Manitoba	132	0	0	31	Regina	1	0	0	80
Colombie britannique	31	0	0	3	Toronto	80	0	0	11
Saskatchewan	3	0	0	84	Vancouver	11	0	0	10
Alberta	84	0	0	2	Winnipeg	10	0	0	3
Terre-Neuve et Labrador	2	0		2218	Moncton	3	0	0	4
Nombre total d'employés au Canada					Québec	4	0	0	1
					Sherbrooke	1	0	0	5
					Kingston	5	0	0	21
					Ottawa Gatineau	21	0	0	3
					Oshawa	3	0	0	1
					Peterborough	1	0	0	7
					Hamilton	7	0	0	1
					Catharines - Niagara	1	0	0	

Canada



3M Canada Company (certificat n° 060113)

Formul
aire 1

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : TOTAL DES CATÉGORIES PAR STATUT D'EMPLOI ET ZONE
GÉOGRAPHIQUE

Période de référence 2015-11-30 à 2018-03-27

	Régions métropolitaines de recensement			Nombre total
	Permanent Temps plein/temps partiel	Permanent partiel	Temporaire des employés	
Kitchener - Cambridge - Waterloo	5	0	0	5
Londres	729	3	0	732
Windsor	1	0	0	1
Brantford	3	0	0	3
Guelph	4	0	0	4
Saskatoon	1	0	0	1
Barrie	6	0	0	6
Kelowna	2	0	0	2
Alta. moins de CMA	33	0	0	33
B.C. moins de CMA	18	0	0	18
Homme. moins CMA	122	0	0	122
N.B. moins CMA	7	0	0	7
N.S. moins CMA	6	0	0	6
Nfld.Lab. moins CMA	2	0	0	2
Ont. moins de RMR	979	2	0	981
Que. moins CMA	78	0	0	78

Canada



3M Canada Company (certificat n° 060113)

Formul
aire 1

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : TOTAL DES CATÉGORIES PAR STATUT D'EMPLOI ET ZONE
GÉOGRAPHIQUE

Période de référence 2015-11-30 à 2018-03-27

	Régions métropolitaines de recensement			Nombre total d'employés
	Permanent à temps plein	Temps partiel permane nt	Temporair e	
Sask. moins CMA	1	0	0	1
Nombre total d'employés au Canada		▶		2218

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - 3M
 Canada Company

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-27

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	#		
01 : Cadres supérieurs	National	9	4	44.4 %	27.4 %	2	2	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	312	118	37.8 %	38.9 %	121	-3	National	
03 : Professionnels		241	83	34.4 %	31.7 %	76	7		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	32	16	50.0 %	55.1 %	18	-2	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	3	1	33.3 %	50.1 %	2	-1	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	38	22	57.9 %	42.0 %	16	6	National	
2112 : Chimistes	National	10	5	50.0 %	40.6 %	4	1	National	
2115 : Autres professions des sciences physiques	National	66	14	21.2 %	16.8 %	11	3	National	
2134 : Ingénieurs chimistes	National	3	0	0.0 %	24.5 %	1	-1	National	
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	10	1	10.0 %	17.0 %	2	-1	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	45	8	17.8 %	28.3 %	13	-5	National	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	22	9	40.9 %	17.9 %	4	5	National	
3152 : CNP 2006 - Infirmiers autorisés	National	5	4	80.0 %	55.0 %	3	1	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	3	1	33.3 %	42.5 %	1	0	National	
4131 : CNP 2006 - Enseignants du supérieur et autres instructeurs de l'enseignement professionnel	National	1	0	0.0 %	55.0 %	1	-1	National	
5111 : Bibliothécaires	National	3	2	66.7 %	83.1 %	2	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		122	37	30.3 %	20.4 %	25	12		
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Manitoba	1	0	0.0 %	42.3 %	0	0	Manitoba	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Ontario	2	0	0.0 %	46.4 %	1	-1	Ontario	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Alberta	3	2	66.7 %	21.9 %	1	1	Alberta	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Manitoba	23	1	4.3 %	15.2 %	3	-2	Manitoba	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	80	23	28.8 %	19.9 %	16	7	Ontario	
2252 : Designers industriels	Ontario	1	1	100.0 %	26.5 %	0	1	Ontario	
2262 : Inspecteurs et agents de réglementation du génie	Ontario	9	9	100.0 %	20.7 %	2	7	Ontario	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - 3M
 Canada Company

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-27

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	3	1	33.3 %	44.9 %	1	0	Ontario	
05 : Contrôleurs		28	13	46.4 %	58.1 %	16	-3		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	55.0 %	1	-1	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	56.2 %	1	-1	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	15	7	46.7 %	55.5 %	8	-1	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	10	5	50.0 %	62.9 %	6	-1	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	1	100.0 %	53.0 %	1	0	Toronto	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		85	15	17.6 %	24.4 %	21	-6		
9227 : Surveillants, fabrication et assemblage d'autres produits	Manitoba	10	2	20.0 %	37.0 %	4	-2	Manitoba	
9227 : Surveillants, fabrication et assemblage d'autres produits	Ontario	75	13	17.3 %	22.7 %	17	-4	Ontario	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		175	102	58.3 %	84.2 %	147	-45		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	1	100.0 %	89.0 %	1	0	Alta. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	2	2	100.0 %	80.5 %	2	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	1	1	100.0 %	83.5 %	1	0	Kingston	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	83.0 %	1	-1	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	92	62	67.4 %	82.5 %	76	-14	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Homme. moins CMA	6	2	33.3 %	84.4 %	5	-3	Homme. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	86.1 %	1	-1	N.B. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	65	31	47.7 %	87.1 %	57	-26	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	77.2 %	1	-1	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	1	0	0.0 %	87.5 %	1	-1	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	3	75.0 %	80.1 %	3	0	Toronto	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		577	189	32.8 %	27.7 %	160	29		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	63	14	22.2 %	20.5 %	13	1	Alberta	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - 3M
 Canada Company

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-27

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	25	6	24.0 %	26.3 %	7	-1	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	19	6	31.6 %	27.8 %	5	1	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	9	0	0.0 %	26.1 %	2	-2	Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	2	1	50.0 %	30.7 %	1	0	Terre-Neuve et Labrador
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	8	3	37.5 %	24.9 %	2	1	Nouvelle-Écosse
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	372	139	37.4 %	28.7 %	107	32	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	76	20	26.3 %	29.1 %	22	-2	Québec
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	3	0	0.0 %	28.0 %	1	-1	Saskatchewan
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		27	0	0.0 %	2.7 %	1	-1	
7242 : Électriciens industriels	Ontario	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario
7251 : Plombiers	Ontario	5	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Ontario
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Ontario	17	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
7381 : Opérateurs de presse à imprimer	Ontario	3	0	0.0 %	11.7 %	0	0	Ontario
10 : Personnel de bureau		50	29	58.0 %	71.2 %	36	-7	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	2	1	50.0 %	76.3 %	2	-1	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	1	100.0 %	70.2 %	1	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	70.3 %	1	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	16	9	56.3 %	71.4 %	11	-2	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	22	11	50.0 %	72.4 %	16	-5	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	2	100.0 %	66.8 %	1	1	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	5	4	80.0 %	65.2 %	3	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	1	100.0 %	70.0 %	1	0	Vancouver
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		591	171	28.9 %	19.9 %	118	53	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	3	1	33.3 %	11.2 %	0	1	Kingston



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - 3M
Canada Company

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-27

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%té	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	92	14	15.2 %	18.7 %	17	-3	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Homme. moins CMA	67	18	26.9 %	16.3 %	11	7	Homme. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	417	129	30.9 %	20.7 %	86	43	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	12	9	75.0 %	22.0 %	3	6	Toronto
13 : Autres personnels de vente et de service		1	0	0.0 %	57.5 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	57.5 %	1	-1	Londres
Total		2218	761	34.3 %	32.6 %	724	37	

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et données internes des employeurs

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - 3M
 Canada Company

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-27

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
01 : Cadres supérieurs	National	9	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	312	2	0.6 %	2.2 %	7	5	National
03 : Professionnels		241	5	2.1 %	1.1 %	3	2	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	32	1	3.1 %	1.3 %	0	1	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	3	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	38	2	5.3 %	1.6 %	1	1	National
2112 : Chimistes	National	10	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2115 : Autres professions des sciences physiques	National	66	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2134 : Ingénieurs chimistes	National	3	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	10	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	45	1	2.2 %	1.1 %	0	1	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	22	1	4.5 %	1.0 %	0	1	National
3152 : CNP 2006 - Infirmiers autorisés	National	5	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	3	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4131 : CNP 2006 - Enseignants du supérieur et autres instructeurs de l'enseignement professionnel	National	1	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
5111 : Bibliothécaires	National	3	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		122	3	2.5 %	1.9 %	2	1	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Manitoba	1	0	0.0 %	10.4 %	0	0	Manitoba
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Ontario	2	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Ontario
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Alberta	3	0	0.0 %	4.4 %	0	0	Alberta
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Manitoba	23	1	4.3 %	4.9 %	1	0	Manitoba
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	80	0	0.0 %	1.1 %	1	1	Ontario
2252 : Designers industriels	Ontario	1	1	100.0 %	0.6 %	0	1	Ontario
2262 : Inspecteurs et agents de réglementation du génie	Ontario	9	1	11.1 %	0.0 %	0	1	Ontario

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - 3M
 Canada Company

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-27

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones		Gap #	Espace recrutement	
			Représentation #	Disponibilité %			
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	3	0	0.0 %	1.6 %	0	Ontario
05 : Contrôleurs		28	0	0.0 %	3.0 %	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	3.1 %	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	4.6 %	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	15	0	0.0 %	1.7 %	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	10	0	0.0 %	4.9 %	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	1.0 %	0	Toronto
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		85	0	0.0 %	1.0 %	1	
9227 : Surveillants, fabrication et assemblage d'autres produits	Manitoba	10	0	0.0 %	0.0 %	0	Manitoba
9227 : Surveillants, fabrication et assemblage d'autres produits	Ontario	75	0	0.0 %	1.2 %	1	Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal		175	1	0.6 %	2.6 %	5	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	0	0.0 %	6.0 %	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	2	0	0.0 %	2.6 %	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	1	0	0.0 %	1.2 %	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	1.6 %	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	92	0	0.0 %	0.8 %	1	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Homme. moins CMA	6	1	16.7 %	15.0 %	1	Homme. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	2.7 %	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	65	0	0.0 %	4.1 %	3	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	3.2 %	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	1	0	0.0 %	2.9 %	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	0	0.0 %	0.8 %	0	Toronto
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		577	6	1.0 %	1.4 %	8	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	63	0	0.0 %	2.0 %	1	Alberta

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - 3M
 Canada Company

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-27

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation		Disponibilité			
			#	%	%	%		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	25	0	0.0 %	2.5 %	1	-1	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	19	1	5.3 %	6.3 %	1	0	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	9	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	2	0	0.0 %	14.9 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	8	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Nouvelle-Écosse
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	372	4	1.1 %	1.0 %	4	0	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	76	1	1.3 %	1.0 %	1	0	Québec
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	3	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Saskatchewan
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		27	0	0.0 %	2.4 %	1	-1	
7242 : Électriciens industriels	Ontario	2	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Ontario
7251 : Plombiers	Ontario	5	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Ontario	17	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ontario
7381 : Opérateurs de presse à imprimer	Ontario	3	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Ontario
10 : Personnel de bureau		50	2	4.0 %	3.3 %	2	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	2	0	0.0 %	8.1 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	5.1 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	16	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	22	2	9.1 %	4.7 %	1	1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	5	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Vancouver
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		591	19	3.2 %	5.1 %	30	-11	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	3	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Kingston

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - 3M
 Canada Company

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-27

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Espace recrutement	
			Représentation		Disponibilité			Gap #
			#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	92	0	0.0 %	1.9 %	2	-2	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Homme. moins CMA	67	2	3.0 %	15.4 %	10	-8	Homme. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	417	17	4.1 %	4.4 %	18	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	12	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto
13 : Autres personnels de vente et de service		1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Londres
Total		2218	38	1.7 %	2.7 %	60	-22	

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et données internes des employeurs

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - 3M
 Canada Company

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-27

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
01 : Cadres supérieurs	National	9	1	11.1 %	10.1 %	1	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	312	34	10.9 %	15.0 %	47	-13	National
03 : Professionnels		241	37	15.4 %	25.5 %	61	-24	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	32	3	9.4 %	27.5 %	9	-6	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	3	1	33.3 %	35.4 %	1	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	38	6	15.8 %	21.6 %	8	-2	National
2112 : Chimistes	National	10	4	40.0 %	37.3 %	4	0	National
2115 : Autres professions des sciences physiques	National	66	5	7.6 %	19.3 %	13	-8	National
2134 : Ingénieurs chimistes	National	3	2	66.7 %	30.8 %	1	1	National
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	10	1	10.0 %	31.5 %	3	-2	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	45	8	17.8 %	31.4 %	14	-6	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	22	6	27.3 %	31.5 %	7	-1	National
3152 : CNP 2006 - Infirmiers autorisés	National	5	0	0.0 %	19.9 %	1	-1	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	3	1	33.3 %	12.5 %	0	1	National
4131 : CNP 2006 - Enseignants du supérieur et autres instructeurs de l'enseignement professionnel	National	1	0	0.0 %	19.9 %	0	0	National
5111 : Bibliothécaires	National	3	0	0.0 %	11.9 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		122	13	10.7 %	30.5 %	37	-24	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Manitoba	1	0	0.0 %	23.6 %	0	0	Manitoba
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Ontario	2	0	0.0 %	30.7 %	1	-1	Ontario
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Alberta	3	1	33.3 %	24.7 %	1	0	Alberta
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Manitoba	23	1	4.3 %	27.4 %	6	-5	Manitoba
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	80	10	12.5 %	33.3 %	27	-17	Ontario
2252 : Designers industriels	Ontario	1	0	0.0 %	25.5 %	0	0	Ontario
2262 : Inspecteurs et agents de réglementation du génie	Ontario	9	1	11.1 %	18.9 %	2	-1	Ontario

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - 3M
 Canada Company

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-27

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario		3	0	0.0 %	24.0 %	1	-1	Ontario
05 : Contrôleurs			28	6	21.4 %	7.7 %	2	4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		1	0	0.0 %	27.4 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton		1	0	0.0 %	21.6 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres		15	3	20.0 %	6.8 %	1	2	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		10	3	30.0 %	1.9 %	0	3	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		1	0	0.0 %	45.8 %	0	0	Toronto
06 : Surveillants : Artisanat et métiers			85	7	8.2 %	24.4 %	21	-14	
9227 : Surveillants, fabrication et assemblage d'autres produits	Manitoba		10	1	10.0 %	37.0 %	4	-3	Manitoba
9227 : Surveillants, fabrication et assemblage d'autres produits	Ontario		75	6	8.0 %	22.7 %	17	-11	Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal			175	20	11.4 %	5.7 %	10	10	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA		1	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		2	0	0.0 %	16.5 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston		1	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo		1	1	100.0 %	9.5 %	0	1	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres		92	15	16.3 %	7.3 %	7	8	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Homme. moins CMA		6	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Homme. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA		1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		65	4	6.2 %	1.6 %	1	3	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		1	0	0.0 %	12.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA		1	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		4	0	0.0 %	37.3 %	1	-1	Toronto
08 : Personnel qualifié de la vente et des services			577	66	11.4 %	17.1 %	99	-33	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta		63	7	11.1 %	11.3 %	7	0	Alberta

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - 3M
 Canada Company

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-27

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	25	0	0.0 %	24.7 %	6	-6	Colombie-Britannique	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	19	1	5.3 %	7.8 %	1	0	Manitoba	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	9	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	8	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	372	55	14.8 %	20.8 %	77	-22	Ontario	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	76	3	3.9 %	8.5 %	6	-3	Québec	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	3	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Saskatchewan	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		27	0	0.0 %	13.9 %	4	-4		
7242 : Électriciens industriels	Ontario	2	0	0.0 %	13.4 %	0	0	Ontario	
7251 : Plombiers	Ontario	5	0	0.0 %	9.9 %	0	0	Ontario	
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Ontario	17	0	0.0 %	14.1 %	2	-2	Ontario	
7381 : Opérateurs de presse à imprimer	Ontario	3	0	0.0 %	19.5 %	1	-1	Ontario	
10 : Personnel de bureau		50	5	10.0 %	10.3 %	5	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	2	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Alta. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	24.3 %	0	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	17.5 %	0	0	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	16	1	6.3 %	9.1 %	1	0	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	22	4	18.2 %	1.7 %	0	4	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	5	0	0.0 %	48.1 %	2	-2	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	42.3 %	0	0	Vancouver	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		591	46	7.8 %	4.8 %	28	18		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	3	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Kingston	



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - 3M
Canada Company

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-27

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	92	2	2.2 %	12.9 %	12	-10	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Homme. moins CMA	67	1	1.5 %	4.2 %	3	-2	Homme. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	417	40	9.6 %	1.6 %	7	33	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	12	3	25.0 %	57.5 %	7	-4	Toronto	
13 : Autres personnels de vente et de service		1	0	0.0 %	14.6 %	0	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	14.6 %	0	0	Londres	
Total		2218	235	10.6 %	14.2 %	315	-80		

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et données internes des employeurs



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - 3M
Canada Company

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-27

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation des personnes handicapées				Gap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
01/02 : Directeurs	National	321	11	3.4 %	4.3 %	14	-3	National
03 : Professionnels	National	241	4	1.7 %	3.8 %	9	-5	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	122	7	5.7 %	4.6 %	6	1	National
05 : Contrôleurs	National	28	0	0.0 %	13.9 %	4	-4	National
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National	85	1	1.2 %	7.8 %	7	-6	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	175	4	2.3 %	3.4 %	6	-2	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	577	13	2.3 %	3.5 %	20	-7	National
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	27	1	3.7 %	3.8 %	1	0	National
10 : Personnel de bureau	National	50	1	2.0 %	7.0 %	4	-3	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	591	31	5.2 %	4.8 %	28	3	National
13 : Autres personnels de vente et de service	National	1	0	0.0 %	6.3 %	0	0	National
Total		2218	73	3.3 %	4.4 %	99	-26	

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

Sources : Enquête canadienne sur le handicap de 2012 et données internes des employeurs



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-27

Défauts de la FMA - Femmes, peuples autochtones et minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-27

Défauts de la FMA - Personnes handicapées








Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Managers	EEOG	National
03 : Professionnels	EOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EOG	National
05 : Superviseurs	EOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EOG	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés 10 : Personnel de bureau	EOG	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EOG	National
13: Autres personnels de vente et de service 14 : Autres travailleurs manuels	EOG	National

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - 3M
 Canada Company

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse

Date : 2018-03-27

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% ¹⁶	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs	9	4	44.4 %	27.4 %	2		2	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	312	118	37.8 %	38.9 %	121		-3	
03 : Professionnels	241	83	34.4 %	31.7 %	76		7	
04 : Semi-professionnels et techniciens	122	37	30.3 %	20.4 %	25		12	
05 : Contrôleurs	28	13	46.4 %	58.1 %	16		-3	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	85	15	17.6 %	24.4 %	21		-6	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	175	102	58.3 %	84.2 %	147		-45	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	577	189	32.8 %	27.7 %	160		29	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	27	0	0.0 %	2.7 %	1		-1	
10 : Personnel de bureau	50	29	58.0 %	71.2 %	36		-7	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	591	171	28.9 %	19.9 %	118		53	
13 : Autres personnels de vente et de service	1	0	0.0 %	57.5 %	1		-1	
Total	2218	761	34.3 %	32.6 %	724		37	

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - 3M
 Canada Company

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse

Date : 2018-03-27

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones						
	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	
		#	Représentation	Disponibilité		#	#
		#	%	%			
01 : Cadres supérieurs	9	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	312	2	0.6 %	2.2 %	7	-5	
03 : Professionnels	241	5	2.1 %	1.1 %	3	2	
04 : Semi-professionnels et techniciens	122	3	2.5 %	1.9 %	2	1	
05 : Contrôleurs	28	0	0.0 %	3.0 %	1	-1	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	85	0	0.0 %	1.0 %	1	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	175	1	0.6 %	2.6 %	5	-4	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	577	6	1.0 %	1.4 %	8	-2	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	27	0	0.0 %	2.4 %	1	-1	
10 : Personnel de bureau	50	2	4.0 %	3.3 %	2	0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	591	19	3.2 %	5.1 %	30	-11	
13 : Autres personnels de vente et de service	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	
Total	2218	38	1.7 %	2.7 %	60	-22	

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - 3M
 Canada Company

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse

Date : 2018-03-27

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#
01 : Cadres supérieurs		9	1	11.1 %	10.1 %	1			0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		312	34	10.9 %	15.0 %	47			-13
03 : Professionnels		241	37	15.4 %	25.5 %	61			-24
04 : Semi-professionnels et techniciens		122	13	10.7 %	30.5 %	37			-24
05 : Contrôleurs		28	6	21.4 %	7.7 %	2			4
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		85	7	8.2 %	24.4 %	21			-14
07 : Personnel administratif et de bureau principal		175	20	11.4 %	5.7 %	10			10
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		577	66	11.4 %	17.1 %	99			-33
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		27	0	0.0 %	13.9 %	4			-4
10 : Personnel de bureau		50	5	10.0 %	10.3 %	5			0
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		591	46	7.8 %	4.8 %	28			18
13 : Autres personnels de vente et de service		1	0	0.0 %	14.6 %	0			0
Total		2218	235	10.6 %	14.2 %	315			-80

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - 3M
 Canada Company

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse

Date : 2018-03-27

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité		Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	
01/02 : Directeurs	321	11	3.4 %	4.3 %	14	-3		
03 : Professionnels	241	4	1.7 %	3.8 %	9	-5		
04 : Semi-professionnels et techniciens	122	7	5.7 %	4.6 %	6	1		
05 : Contrôleurs	28	0	0.0 %	13.9 %	4	-4		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	85	1	1.2 %	7.8 %	7	-6		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	175	4	2.3 %	3.4 %	6	-2		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	577	13	2.3 %	3.5 %	20	-7		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	27	1	3.7 %	3.8 %	1	0		
10 : Personnel de bureau	50	1	2.0 %	7.0 %	4	-3		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	591	31	5.2 %	4.8 %	28	3		
13 : Autres personnels de vente et de service	1	0	0.0 %	6.3 %	0	0		
Total	2218	73	3.3 %	4.4 %	99	-26		

Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse

Date : 2018-03-27

Défauts de la FMA - Femmes, peuples autochtones et minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - 3M
Canada Company

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse

Date : 2018-03-27

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Managers	EEOG	National
03 :	EOG	National
Professionnels	EOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EOG	National
05 : Superviseurs	EOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EOG	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés 10 :	EOG	National
Personnel de bureau	EOG	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EOG	National
13: Autres personnels de vente et de service 14 : Autres travailleurs manuels	EOG	National
	EOG	

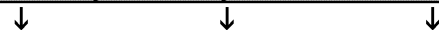
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

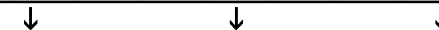
Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente

JJ	MM	AAAA
2015	06	30

Données de l'analyse de l'effectif suivante/courante



Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante

JJ	MM	AAAA
2018	03	27

Tableau 1 : Femmes

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés		
		Femmes		Disponibilité*
		Représentation		
#	#	%		
01	Cadres supérieurs	9	3	27.4
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	291	112	38.9
03	Professionnels	291	101	29.9
04	Personnel semi-professionnels et technique	106	33	21.1
05	Surveillants	23	14	56.7
06	Contremaîtres	76	14	24.6
07	Personnel administratif et de bureau principal	139	97	83.3
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	255	92	27.1
09	Travailleurs qualifiés et artisans	46	1	1.9
10	Personnel de bureau	54	36	70.2
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	474	146	19.7
13	Autre personnel de la vente et des services	1	0	57.5
14	Autres travailleurs manuels	1	1	19.0
Total		1,766	650	32.5

* Source:

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés		
		Femmes		Disponibilité*
		Représentation		
#	#	%		
		9	4	27.4
		311	118	38.9
		240	83	31.7
		122	37	20.4
		28	13	58.1
		85	15	24.4
		173	102	84.2
		577	189	27.7
		27	0	2.7
		50	29	71.2
		0	0	0.0
		590	171	19.9
		1	0	57.5
		0	0	0.0
Total		2,213	761	32.6

* Source:

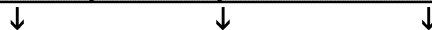
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

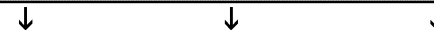
**Données de l'analyse de l'effectif
première/précédente**



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente

JJ	MM	AAAA
2015	06	30

**Données de l'analyse de l'effectif
suivante/courante**



Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante

JJ	MM	AAAA
2018	03	27

Tableau 2 : Autochtones

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	9	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	291	2	2.2
03 Professionnels	291	4	1.1
04 Personnel semi-professionnels et technique	106	1	2.0
05 Surveillants	23	0	2.2
06 Contremaîtres	76	0	1.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	139	1	2.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	255	1	1.7
09 Travailleurs qualifiés et artisans	46	1	2.5
10 Personnel de bureau	54	0	2.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	474	4	4.8
13 Autre personnel de la vente et des services	1	0	2.2
14 Autres travailleurs manuels	1	0	2.6
Total	1,766	14	2.6

* Source:

0

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	9	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	311	2	2.2
03 Professionnels	240	5	1.1
04 Personnel semi-professionnels et technique	122	3	1.9
05 Surveillants	28	0	3.0
06 Contremaîtres	85	0	1.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	173	1	2.6
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	577	6	1.4
09 Travailleurs qualifiés et artisans	27	0	2.4
10 Personnel de bureau	50	2	3.3
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	590	19	5.1
13 Autre personnel de la vente et des services	1	0	2.2
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	2,213	38	2.7

* Source:

0

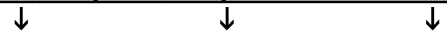
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

**Données de l'analyse de l'effectif
première/précédente**



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente

JJ	MM	AAAA
2015	06	30

**Données de l'analyse de l'effectif
suivante/courante**



Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante

JJ	MM	AAAA
2018	03	27

Tableau 3 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
		#	#
01 Cadres supérieurs	9	0	10.1
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	291	27	15.0
03 Professionnels	291	37	26.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	106	8	30.2
05 Surveillants	23	3	7.6
06 Contremaîtres	76	4	24.6
07 Personnel administratif et de bureau principal	139	12	7.3
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	255	10	15.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	46	0	13.8
10 Personnel de bureau	54	2	14.9
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	474	6	8.1
13 Autre personnel de la vente et des services	1	0	14.6
14 Autres travailleurs manuels	1	1	13.4
Total	1,766	110	15.5

* Source:

0

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
		#	#
01 Cadres supérieurs	9	1	10.1
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	311	34	15.0
03 Professionnels	240	37	25.5
04 Personnel semi-professionnels et technique	122	13	30.5
05 Surveillants	28	6	7.7
06 Contremaîtres	85	7	24.4
07 Personnel administratif et de bureau principal	173	20	5.7
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	577	66	17.1
09 Travailleurs qualifiés et artisans	27	0	13.9
10 Personnel de bureau	50	5	10.3
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	590	46	4.8
13 Autre personnel de la vente et des services	1	0	14.6
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	2,213	235	14.2

* Source:

0

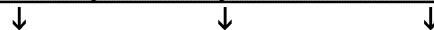
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

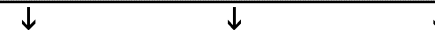
**Données de l'analyse de l'effectif
première/précédente**



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente

JJ	MM	AAAA
2015	06	30

**Données de l'analyse de l'effectif
suivante/courante**



Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante

JJ	MM	AAAA
2018	03	27

Tableau 4 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01/02	Cadres	300	4	15.0
03	Professionnels	291	2	26.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	106	1	30.2
05	Surveillants	23	0	7.6
06	Contremaîtres	76	1	24.6
07	Personnel administratif et de bureau principal	139	0	7.3
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	255	1	15.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	46	0	13.8
10	Personnel de bureau	54	1	14.9
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	474	6	8.1
13	Autre personnel de la vente et des services	1	0	14.6
14	Autres travailleurs manuels	1	0	13.4
Total		1,766	16	15.5

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		320	11	4.3
		240	4	3.8
		122	7	4.6
		28	0	13.9
		85	1	7.8
		173	4	3.4
		577	13	3.5
		27	1	3.8
		50	1	7.0
		0	0	0.0
		590	31	4.8
		1	0	6.3
		0	0	0.0
Total		2,213	73	4.4

* Source:

* Source:

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
2015	06	30

Date de fin de l'analyse des données		
JJ	MM	AAAA
2018	03	27

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	20	5	0	0	55	25	0	0	4	0	0	0
03 Professionnels	35	11	0	0	37	10	0	0	5	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	15	6	0	0	12	5	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0	8	4	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	2	1	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	29	16	0	0	22	9	0	0	1	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	140	45	0	0	42	17	0	0	5	3	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	4	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	53	18	0	0	22	5	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	299	103	0	0	209	77	0	0	15	3	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
2015	06	30

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
2018	03	27

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Tableau 2 : Autochtones

Tableau 6 : Autochtones

Tableau 10 : Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	20	0	0	0
03 Professionnels	35	2	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	15	1	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0
06 Contremaîtres	2	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	29	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	140	1	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	4	2	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	53	3	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	299	9	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	55	0	0	0
03 Professionnels	37	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	12	2	0	0
05 Surveillants	8	0	0	0
06 Contremaîtres	7	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	22	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	42	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	22	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	209	3	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4	0	0	0
03 Professionnels	5	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	5	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	15	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
2015	06	30

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
2018	03	27

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Tableau 3 : Personnes handicapées

Tableau 7 : Personnes handicapées

Tableau 11 : Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	20	1	0	0
03 Professionnels	35	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	15	2	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0
06 Contremaîtres	2	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	29	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	140	2	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	4	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	53	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	299	6	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	55	2	0	0
03 Professionnels	37	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	12	0	0	0
05 Surveillants	8	0	0	0
06 Contremaîtres	7	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	22	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	42	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	22	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	209	2	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4	0	0	0
03 Professionnels	5	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	5	1	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	15	1	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
2015	06	30

Date de fin de l'analyse des données		
JJ	MM	AAAA
2018	03	27

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 4 : Membres des minorités				Tableau 8 : Membres des minorités				Tableau 12 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	20	5	0	0	55	5	0	0	4	0	0	0
03 Professionnels	35	6	0	0	37	6	0	0	5	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	15	5	0	0	12	3	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0	8	1	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	2	2	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	29	5	0	0	22	4	0	0	1	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	140	20	0	0	42	3	0	0	5	2	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	4	1	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	53	3	0	0	22	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	299	47	0	0	209	23	0	0	15	3	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
3M Canada Company
[Date: 2018-03-27]

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	Entrée des données	$C \times E \times 3$	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif	Entrée des données	$C \times H \times 3$	$F + I$	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	$K \times L \times 3$	$(F \times Q) - R + M$	$J \times P$	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	$(K - M + O) - ((C + F) \times Q)$	$K \div C$	$(K - M + O) \div (C + F)$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 1: Femmes																		
		Objectifs à court terme premiers/précédents																		
		Tous les employés									Femmes									
		Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			À - De	AAAA - AAAA								
2015-06-30	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	2015-06-30	Annuellement	D'ici 3 ans	30	33	%	%	N°	N°	%	%			
N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%			
01	Cadres supérieurs	9	0.0%		0	0.0%		0	0	3	0.0%	0	-1	0		27.4%	1	1	33.3%	33.3%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	291	2.2%		0	1.3%		0	0	112	0.0%	0	1	0		38.9%	-1	-1	38.5%	38.5%
03	Professionnels	291	-6.2%		0	1.9%		0	0	101	0.0%	0	-14	0		29.9%	14	14	34.7%	34.7%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	106	4.8%		0	0.0%		0	0	33	0.0%	0	-11	0		21.1%	11	11	31.1%	31.1%
05	Surveillants	23	6.8%		0	0.0%		0	0	14	0.0%	0	-1	0		56.7%	1	1	60.9%	60.9%
06	Contremaîtres	76	3.8%		0	0.0%		0	0	14	0.0%	0	5	0		24.6%	-5	-5	18.4%	18.4%
07	Personnel administratif et de bureau	139	7.6%		0	0.6%		0	0	97	0.0%	0	19	0		83.3%	-19	-19	69.8%	69.8%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	255	31.3%		0	1.2%		0	0	92	0.0%	0	-23	0		27.1%	23	23	36.1%	36.1%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	46	-16.3%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0		1.9%	0	0	2.2%	2.2%
10	Personnel de bureau	54	-2.5%		0	0.0%		0	0	36	0.0%	0	2	0		70.2%	-2	-2	66.7%	66.7%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	474	7.6%		0	0.0%		0	0	146	0.0%	0	-53	0		19.7%	53	53	30.8%	30.8%
13	Autre personnel de la vente et des services	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0		57.5%	-1	-1	0.0%	0.0%
14	Autres travailleurs manuels	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	-1	0		19.0%	1	1	100.0%	100.0%
Total		1,766	7.8%		0	0.8%		0	0	650	0.0%	0	-76	0		32.5%	76	76	36.8%	36.8%

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif + nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)^{1/3} - 1) x 100.

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ((nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle) ÷ 2) x 100.

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 2: Femmes			
		Femmes		Commentaires	
		Objectifs à court terme	Objectifs à long		
	%	%			
01	Cadres supérieurs	19	0.0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	0.0	0	0.5
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0
06	Contremaîtres	4	0.0	0	0.4
07	Personnel administratif et de bureau	11	0.0	0	0.7
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		34		0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
3M Canada Company
[Date: 2018-03-27]

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif [†]	De l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif [‡]	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Tableau 3: Autochtones
Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés										Autochtones									
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)				Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Numéro	Actual		Prévu		Actual		Prévu		À - De	AAAA - AAAA									
		JJ-MM-AAAA	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	2015-06-30	Annuellement	D'ici 3 ans	30	33								
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	9	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%		
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	291	2.2%		0	1.3%		0	0	2	0.0%	0	4	0	2.2%	-4	-4	0.7%	0.7%		
03	Professionnels	291	-6.2%		0	1.9%		0	0	4	0.0%	0	-1	0	1.1%	1	1	1.4%	1.4%		
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	106	4.8%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	1	0	2.0%	-1	-1	0.9%	0.9%		
05	Surveillants	23	6.8%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	2.2%	-1	-1	0.0%	0.0%		
06	Contremaîtres	76	3.8%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	1.0%	-1	-1	0.0%	0.0%		
07	Personnel administratif et de bureau	139	7.6%		0	0.6%		0	0	1	0.0%	0	2	0	2.0%	-2	-2	0.7%	0.7%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	255	31.3%		0	1.2%		0	0	1	0.0%	0	3	0	1.7%	-3	-3	0.4%	0.4%		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	46	-16.3%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0	2.5%	0	0	2.2%	2.2%		
10	Personnel de bureau	54	-2.5%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	2.0%	-1	-1	0.0%	0.0%		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
12	Travailleurs manuels spécialisés	474	7.6%		0	0.0%		0	0	4	0.0%	0	19	0	4.8%	-19	-19	0.8%	0.8%		
13	Autre personnel de la vente et des services	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	2.2%	0	0	0.0%	0.0%		
14	Autres travailleurs manuels	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	2.6%	0	0	0.0%	0.0%		
Total		1,766	7.8%		0	0.8%		0	0	14	0.0%	0	32	0	2.6%	-32	-32	0.8%	0.8%		

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)^{1/3} - 1) x 100.
‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ((nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle) ÷ 2) x 100.

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
			%		%	
01	Cadres supérieurs	4	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	0.0	0	0.1	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	3	0.0	0	0.1	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	5	0.0	0	0.1	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total		12		0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif†	De l'analyse de l'effectif†	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif‡	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Tableau 5: Personnes handicapées
Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA								
	2015-06-30	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	2015-06-30	Annuellement	D'ici 3 ans	30	33	%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01/02 Cadres	300	1.1%		0	0.7%		0	0	4	0.0%	0	41	0	15.0%	-41	-41	1.3%	1.3%	
03 Professionnels	291	-6.2%		0	1.9%		0	0	2	0.0%	0	74	0	26.0%	-74	-74	0.7%	0.7%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	106	4.8%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	31	0	30.2%	-31	-31	0.9%	0.9%	
05 Surveillants	23	6.8%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	2	0	7.6%	-2	-2	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	76	3.8%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	18	0	24.6%	-18	-18	1.3%	1.3%	
07 Personnel administratif et de bureau	139	7.6%		0	0.6%		0	0	0	0.0%	0	10	0	7.3%	-10	-10	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	255	31.3%		0	1.2%		0	0	1	0.0%	0	37	0	15.0%	-37	-37	0.4%	0.4%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	46	-16.3%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	6	0	13.8%	-6	-6	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	54	-2.5%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	7	0	14.9%	-7	-7	1.9%	1.9%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	474	7.6%		0	0.0%		0	0	6	0.0%	0	32	0	8.1%	-32	-32	1.3%	1.3%	
13 Autre personnel de la vente et des services	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	14.6%	0	0	0.0%	0.0%	
14 Autres travailleurs manuels	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	13.4%	0	0	0.0%	0.0%	
Total	1,766	7.8%		0	0.8%		0	0	16	0.0%	0	258	0	15.5%	-258	-258	0.9%	0.9%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : [(nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif + nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)^{1/3} - 1] x 100.

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ((nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle) ÷ 2) x 100.

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
		%		%	
01/02 Cadres	2	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	2	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	3	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	4	0.0	0	0.1	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	11		0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif [†]	De l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Tous les employés								Membre des minorités visibles										
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)				Embauches anticipées d'ici 3 ans	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		Numéro		Prévu		Prévu			Numéro			À - De								
		Actual	Prévu	Actual	Prévu	Actual	Prévu	Actual	Prévu	Actual	Prévu	30	33							
		2015-06-30	2015-06-30	2015-06-30	2015-06-30	2015-06-30	2015-06-30	2015-06-30	2015-06-30	2015-06-30	2015-06-30	2015-06-30	2015-06-30	2015-06-30	2015-06-30	2015-06-30	2015-06-30	2015-06-30	2015-06-30	
N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	%		
01	Cadres supérieurs	9	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0		10.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	291	2.2%		0	1.3%		0	0	27	0.0%	0	17	0		15.0%	-17	-17	9.3%	9.3%
03	Professionnels	291	-6.2%		0	1.9%		0	0	37	0.0%	0	39	0		26.0%	-39	-39	12.7%	12.7%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	106	4.8%		0	0.0%		0	0	8	0.0%	0	24	0		30.2%	-24	-24	7.5%	7.5%
05	Surveillants	23	6.8%		0	0.0%		0	0	3	0.0%	0	-1	0		7.6%	1	1	13.0%	13.0%
06	Contremaîtres	76	3.8%		0	0.0%		0	0	4	0.0%	0	15	0		24.6%	-15	-15	5.3%	5.3%
07	Personnel administratif et de bureau	139	7.6%		0	0.6%		0	0	12	0.0%	0	-2	0		7.3%	2	2	8.6%	8.6%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	255	31.3%		0	1.2%		0	0	10	0.0%	0	28	0		15.0%	-28	-28	3.9%	3.9%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	46	-16.3%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	6	0		13.8%	-6	-6	0.0%	0.0%
10	Personnel de bureau	54	-2.5%		0	0.0%		0	0	2	0.0%	0	6	0		14.9%	-6	-6	3.7%	3.7%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	474	7.6%		0	0.0%		0	0	6	0.0%	0	32	0		8.1%	-32	-32	1.3%	1.3%
13	Autre personnel de la vente et des services	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		14.6%	0	0	0.0%	0.0%
14	Autres travailleurs manuels	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	-1	0		13.4%	1	1	100.0%	100.0%
Total		1,766	7.8%		0	0.8%		0	0	110	0.0%	0	164	0		15.5%	-164	-164	6.2%	6.2%

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif + nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)^{1/3} - 1) x 100.

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ((nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle) ÷ 2) x 100.

Tableau 8: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
			%		%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	12	0.0	0	0.3	
03	Professionnels	23	0.0	0	0.4	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	14	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	17	0.0	0	0.3	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total		66		0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
3M Canada Company
[Date: 2018-03-27]

Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif [‡]	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 9: Femmes																			
		Tous les employés								Objectifs à court terme suivants/courants											
		Femmes								Femmes											
		Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)				Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel			Prévu	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA					
2018-03-27	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	2018-03-27	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	27	30	%	%	N ^o	N ^o	%	%
N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	%	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%
01	Cadres supérieurs	9	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	4	0.0%	0	-2	0	0.0%	27.4%	2	2	44.4%	44.4%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	311	2.2%	0.5%	5	1.3%	1.4%	13	18	118	1.4%	5	10	9	50.0%	38.9%	-3	-1	37.9%	38.6%	
03	Professionnels	240	-6.2%	0.5%	4	1.9%	0.0%	0	4	83	0.0%	0	-6	0	0.0%	31.7%	7	6	34.6%	34.0%	
04	Personnel semi-professionnels et techniques	122	4.8%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	37	0.0%	0	-12	0	0.0%	20.4%	12	12	30.3%	30.3%	
05	Surveillants	28	6.8%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	13	0.0%	0	3	0	59.0%	58.1%	-3	-3	46.4%	46.4%	
06	Contremaîtres	85	3.8%	0.5%	1	0.0%	0.5%	1	2	15	0.5%	0	6	1	30.0%	24.4%	-6	-5	17.6%	18.6%	
07	Personnel administratif et de bureau	173	7.6%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	102	0.0%	0	44	0	0.0%	84.2%	-44	-44	59.0%	59.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	577	31.3%	0.0%	0	1.2%	0.0%	0	0	189	0.0%	0	-29	0	0.0%	27.7%	29	29	32.8%	32.8%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	27	-16.3%	1.0%	1	0.0%	0.2%	0	1	0	0.2%	0	1	0	5.0%	2.7%	-1	-1	0.0%	0.0%	
10	Personnel de bureau	50	-2.5%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	29	0.0%	0	7	0	0.0%	71.2%	-7	-7	58.0%	58.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	590	7.6%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	171	0.0%	0	-54	0	0.0%	19.9%	54	54	29.0%	29.0%	
13	Autre personnel de la vente et des services	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	58.0%	57.5%	-1	-1	0.0%	0.0%	
14	Autres travailleurs manuels	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		2,213	7.8%		0	0.8%		0	0	761	0.0%	0	-40	0		32.6%	40	40	34.4%	34.4%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)¹³ - 1) x 100.

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité ÷ nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ((nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente ÷ nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle) ÷ 2) x 100.

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 10: Femmes			
		Femmes		Commentaires	
		Objectifs à court terme	Objectifs à long		
	%	%			
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0		
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	50.0	40.0		
03	Professionnels	0.0	0.0	Suivi trimestriel au niveau de 3M Global avec des efforts continus pour atteindre l'objectif 2025 de 50% de représentation féminine au niveau des cadres (groupes 01 et 02), ce qui facilite les promotions et l'embauche de femmes dans d'autres groupes professionnels pour constituer une réserve. Actuellement, 3M Canada comprend 39,88 % de la main-d'œuvre féminine totale (40,11 % de femmes hors production).	
04	Personnel semi-professionnels et techniques	0.0	0.0		
05	Surveillants	59.0	59.0		
06	Contremaîtres	30.0	25.0		
07	Personnel administratif et de bureau	0.0	0.0	Création d'un champion de la diversité et de l'inclusion au niveau de la direction, soutenu par un comité d'inclusion dont le mandat est d'influencer et de créer des plans d'action significatifs ciblant les éléments les moins bien notés dans l'enquête 3M Canada sur l'inclusion.	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	5.0	5.0		
10	Personnel de bureau	0.0	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0		
13	Autre personnel de la vente et des services	58.0	58.0	Forte présence du Forum de leadership des femmes avec le parrainage de cadres supérieurs, axé sur l'engagement et l'autonomisation des employées au sein de 3M Canada. Le système d'information des RH permet aux employés de s'auto-déclarer et de changer de statut à tout moment. Nous continuons à communiquer des définitions claires pour chaque groupe d'employés afin de faciliter l'identification, le cas échéant.	
14	Autres travailleurs manuels	0.0	0.0		
Total		0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
3M Canada Company
[Date: 2018-03-27]

Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif†	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif‡	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Tableau 11: Autochtones
Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés										Autochtones									
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		Actual	Prévu	Actual	Prévu	Actual		Prévu	2018-03-27	2018-03-27	Actual		D'ici 3 ans	À - De							
		2018-03-27	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	2018-03-27	Annuellement	D'ici 3 ans	27	30								
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%			
01	Cadres supérieurs	9	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%		
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	311	2.2%	0.5%	5	1.3%	1.4%	13	18	2	1.4%	0	5	0	2.2%	2.2%	-5	-5	0.6%	0.6%	
03	Professionnels	240	-6.2%	0.5%	4	1.9%	0.0%	0	4	5	0.0%	0	-2	0	1.1%	2	2	2.1%	2.0%		
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	122	4.8%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	3	0.0%	0	-1	0	0.0	1.9%	1	1	2.5%	2.5%	
05	Surveillants	28	6.8%	0.5%	0	0.0%	0.2%	0	0	0	0.2%	0	1	0	3.0%	3.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	85	3.8%	0.5%	1	0.0%	0.5%	1	2	0	0.5%	0	1	0	1.0%	1.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
07	Personnel administratif et de bureau	173	7.6%	-1.0%	-5	0.6%	0.6%	3	-2	1	0.6%	0	3	0	3.0%	2.6%	-3	-3	0.6%	0.6%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	577	31.3%	0.5%	9	1.2%	1.5%	26	35	6	1.5%	0	2	0	1.4%	1.4%	-2	-2	1.0%	1.0%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	27	-16.3%	1.0%	1	0.0%	0.2%	0	1	0	0.2%	0	1	0	2.5%	2.4%	-1	-1	0.0%	0.0%	
10	Personnel de bureau	50	-2.5%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	0	0	4.0%	3.3%	0	0	4.0%	4.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	590	7.6%	0.3%	4	0.0%	0.2%	4	8	19	0.2%	0	11	0	5.5%	5.1%	-11	-11	3.2%	3.2%	
13	Autre personnel de la vente et des services	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2.2%	0	0	0.0%	0.0%	
14	Autres travailleurs manuels	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		2,213	7.8%		0	0.8%		0	0	38	0.0%	0	22	0	2.7%	-22	-22	1.7%	1.7%		

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)^{1/3} - 1) x 100.
‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité ÷ nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ((nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente ÷ nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle) ÷ 2) x 100.

Tableau 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones		Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long	
	%	%	
01	0.0	0.0	
02	2.2	2.2	
03	0.0	0.0	Enquête annuelle d'auto-identification menée auprès des employés de 3M Canada afin de fournir des informations précises sur les progrès réalisés. Création d'un champion de la diversité et de l'inclusion au niveau exécutif, soutenu par un comité d'inclusion dont le mandat est d'influencer et de créer des plans d'action significatifs ciblant les éléments les moins bien notés dans l'enquête sur l'inclusion de 3M Canada.
04	0.0	0.0	
05	3.0	3.0	
06	1.0	1.0	
07	3.0	3.0	Lancement en 2019 du réseau de ressources pour les employés autochtones, axé sur l'engagement et l'autonomisation des employés autochtones au sein de 3M Canada. Communication continue ciblant tous les employés de 3M Canada en ce qui concerne l'importance de l'autodéclaration et la possibilité de changer de statut à tout moment. Inclure également des définitions claires pour chaque groupe d'employés afin de faciliter l'identification, le cas échéant.
08	1.4	1.4	
09	2.5	2.5	
10	4.0	4.0	Révision de la formation des professionnels du recrutement sur l'embauche d'Autochtone et l'établissement de relations avec les communautés afin de mieux comprendre les obstacles systémiques.
11	0.0	0.0	
12	5.5	5.5	Réseau multiculturel de ressources pour les employés pour célébrer la Journée d'Autochtones en 2018 en collaboration avec la communauté autochtone locale.
13	0.0	0.0	
14	0.0	0.0	
Total	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif†	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données de l'effectif‡	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Tableau 13: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Tous les employés										Personnes handicapées									
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)				Embauches anticipées d'ici 3 ans	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans			
		Numéro	Actual		Prévu		Actual		Prévu			Numéro	À - De								
		JJ-MM-AAAA	Actual	Prévu	D'ici 3 ans	Actual	Prévu	D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	Actual	D'ici 3 ans	AAAA - AAAA									
		2018-03-27	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	2018-03-27	Annuellement	D'ici 3 ans	27	30								
N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%					
01/02	Cadres	320	1.1%	0.0%	0	0.7%	0.0%	0	0	11	0.0%	0	3	0	5.0%	4.3%	-3	-3	3.4%	3.4%	
03	Professionnels	240	-6.2%	0.5%	4	1.9%	1.4%	10	14	4	1.4%	0	5	1	5.0%	3.8%	-5	-4	1.7%	2.0%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	122	4.8%	0.5%	2	0.0%	0.0%	0	2	7	0.0%	0	-1	0	7.0%	4.6%	1	1	5.7%	5.6%	
05	Surveillants	28	6.8%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	4	0	14.0%	13.9%	-4	-4	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	85	3.8%	0.5%	1	0.0%	0.2%	1	2	1	0.2%	0	6	0	8.0%	7.8%	-6	-6	1.2%	1.2%	
07	Personnel administratif et de bureau	173	7.6%	0.5%	3	0.6%	0.5%	3	6	4	0.5%	0	2	0	4.0%	3.4%	-2	-2	2.3%	2.3%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	577	31.3%	-1.0%	-17	1.2%	0.6%	10	-7	13	0.6%	0	7	0	4.0%	3.5%	-7	-7	2.3%	2.3%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	27	-16.3%	0.5%	0	0.0%	1.5%	1	1	1	1.5%	0	0	0	0.0%	3.8%	0	0	3.7%	3.7%	
10	Personnel de bureau	50	-2.5%	1.0%	2	0.0%	0.2%	0	2	1	0.2%	0	3	0	10.0%	7.0%	-3	-3	2.0%	1.9%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	590	7.6%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	31	0.0%	0	-3	0	0.0%	4.8%	3	3	5.3%	5.3%	
13	Autre personnel de la vente et des services	1	0.0%	0.3%	0	0.0%	0.2%	0	0	0	0.2%	0	0	0	0.0%	6.3%	0	0	0.0%	0.0%	
14	Autres travailleurs manuels	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		2,213	7.8%	0.0%	0	0.8%	0.0%	0	0	73	0.0%	0	24	0	4.4%	4.4%	-24	-24	3.3%	3.3%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : [(nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif + nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)^{1/3} - 1] x 100.

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ((nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle) ÷ 2) x 100.

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Personnes handicapées		Commentaires
		Objectifs à court terme	Objectifs à long	
		%	%	
01/02	Cadres	5.0	1.0	Enquête annuelle d'auto-identification administrée aux employés de 3M Canada afin de fournir des informations précises sur les progrès réalisés. Création d'un champion de la diversité et de l'inclusion au niveau de la direction, soutenu par un comité d'inclusion dont le mandat est d'influencer et de créer des plans d'action significatifs ciblant les éléments les moins bien notés dans l'enquête d'inclusion de 3M Canada. Lancement, fin 2018, du réseau de ressources pour les employés handicapés, axé sur l'engagement et l'autonomisation des employés handicapés au sein de 3M Canada. Représentation de 3M Canada au sein du conseil d'administration d'Abilities First et de L'Arche London. Engagement continu avec les partenaires communautaires pour accéder aux personnes de ce groupe d'employés, y compris Hutton House (London, ON) et LEADS pour soutenir le placement et l'embauche de personnes handicapées au sein de l'organisation 3M Canada. Communication continue ciblant tous les employés de 3M Canada en ce qui concerne l'importance de l'autodéclaration et la possibilité de changer de statut à tout moment. Inclure également des définitions claires pour chaque groupe d'employés afin de faciliter l'identification, le cas échéant.
03	Professionnels	5.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	7.0	0.5	
05	Surveillants	14.0	14.0	
06	Contremaîtres	8.0	8.0	
07	Personnel administratif et de bureau	4.0	4.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4.0	4.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	10.0	2.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0	4.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0.0	0.0	
Total		0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données de l'effectif [‡]	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés										Membres des minorités visibles									
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans				
		Numéro	Actual		Prévu			Actual	Prévu		À - De										
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actual	Prévu	D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	Actual	D'ici 3 ans	AAAA - AAAA									
		2018-03-27	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	2018-03-27	Annuellement	D'ici 3 ans	27	30								
N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%						
01	Cadres supérieurs	9	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	0	0	0.0%	10.1%	0	0	11.1%	11.1%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	311	2.2%	0.5%	5	1.3%	1.4%	13	18	34	1.4%	1	14	3	16.0%	15.0%	-13	-11	10.9%	11.4%	
03	Professionnels	240	-6.2%	0.5%	4	1.9%	2.0%	14	18	37	2.0%	2	27	5	26.0%	25.5%	-24	-22	15.4%	16.4%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	122	4.8%	1.0%	4	0.0%	1.0%	4	8	13	1.0%	0	25	2	31.0%	30.5%	-24	-23	10.7%	11.9%	
05	Surveillants	28	6.8%	0.5%	0	0.0%	0.2%	0	0	6	0.2%	0	-4	0	0.0%	7.7%	4	4	21.4%	21.4%	
06	Contremaîtres	85	3.8%	0.5%	1	0.0%	0.5%	1	2	7	0.5%	0	14	1	25.0%	24.4%	-14	-13	8.2%	9.3%	
07	Personnel administratif et de bureau	173	7.6%	-1.0%	-5	0.6%	0.6%	3	-2	20	0.6%	0	-10	0	0.0%	5.7%	10	10	11.6%	11.9%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	577	31.3%	0.5%	9	1.2%	1.5%	26	35	66	1.5%	3	37	6	18.0%	17.1%	-33	-31	11.4%	11.8%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	27	-16.3%	1.0%	1	0.0%	0.2%	0	1	0	0.2%	0	4	0	14.0%	13.9%	-4	-4	0.0%	0.0%	
10	Personnel de bureau	50	-2.5%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	5	0.0%	0	0	0	0.0%	10.3%	0	0	10.0%	10.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	590	7.6%	0.3%	4	0.0%	0.2%	4	8	46	0.2%	0	-17	0	0.0%	4.8%	18	17	7.8%	7.7%	
13	Autre personnel de la vente et des services	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	14.6%	0	0	0.0%	0.0%	
14	Autres travailleurs manuels	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		2,213	7.8%		0	0.8%		0	0	235	0.0%	0	79	0		14.2%	-79	-79	10.6%	10.6%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif + nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)^{1/3} - 1) x 100.

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ((nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle) ÷ 2) x 100.

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles		Commentaires
		Objectifs à court terme	Objectifs à long terme	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0	Enquête annuelle d'auto-identification administrée aux employés de 3M Canada afin de fournir des informations précises sur les progrès réalisés. Création d'un champion de la diversité et de l'inclusion au niveau de la direction, soutenu par un comité d'inclusion dont le mandat est d'influencer et de créer des plans d'action significatifs ciblant les éléments les moins bien notés dans l'enquête sur l'inclusion de 3M Canada.
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	16.0	16.0	
03	Professionnels	26.0	26.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	31.0	31.0	Partenariats avec le London Middlesex Immigrant Employment Centre, WIL Employment Connections et le Toronto Regional Immigrant Employment Council pour soutenir le placement et l'embauche d'immigrants qualifiés au sein de l'organisation 3M Canada. Le programme est actuellement en cours d'expansion pour inclure Calgary.
05	Surveillants	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	25.0	25.0	2016 - 12 placements d'immigrants qualifiés, dont 3 convertis en travailleurs occasionnels à la fin du placement. 2017 - 14 placements d'immigrants qualifiés, dont 4 convertis en travailleurs occasionnels à la fin du placement.
07	Personnel administratif et de bureau	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	18.0	18.0	Programme de mentorat pour les nouveaux immigrants facilité dans tout le Canada par 3M - 54 mentors actuels et 41 jumelages, participation à un projet pilote de mentorat virtuel pour atteindre d'autres régions géographiques en dehors de London ON. Soutien de l'initiative 3M Global "Année du mentor".
09	Travailleurs qualifiés et artisans	14.0	14.0	
10	Personnel de bureau	0.0	0.0	3M Canada est représenté au conseil de gouvernance du London Middlesex Immigrant Employment Council.
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0.0	0.0	
Total		0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G + 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G + 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F + 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F + 100	V - X
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes				Résultat EME				Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes	
		#	#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	%	#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
01 Cadres supérieurs	30	9	3	33.3	27.4	2	1	121.7																			
	27	9	4	44.4	27.4	2	2	162.2	0	0	0.0	0	0	0	1	1	100.0	0	1	0	0	0.0	0	0	0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	30	291	112	38.5	38.9	113	-1	98.9																			
	27	311	118	37.9	38.9	121	-3	97.5	20	5	25.0	8	-3	55	25	45.5	21	4	4	0	0.0	2	-2				
03 Professionnels	30	291	101	34.7	29.9	87	14	116.1																			
	27	240	83	34.6	31.7	76	7	109.1	35	11	31.4	11	0	37	10	27.0	13	-3	5	0	0.0	2	-2				
04 Personnel semi-professionnels et technique	30	106	33	31.1	21.1	22	11	147.5																			
	27	122	37	30.3	20.4	25	12	148.7	15	6	40.0	3	3	12	5	41.7	4	1	0	0	0.0	0	0	0	0		
05 Surveillants	30	23	14	60.9	56.7	13	1	107.4																			
	27	28	13	46.4	58.1	16	-3	79.9	1	0	0.0	1	-1	8	4	50.0	5	-1	0	0	0.0	0	0	0	0		
06 Contremaîtres	30	76	14	18.4	24.6	19	-5	74.9																			
	27	85	15	17.6	24.4	21	-6	72.3	2	1	50.0	0	1	7	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	0	0		

Sources des données:			Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs										Commentaires				
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité									Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		Tous les employés		Femmes				Femmes					Femmes		Femmes	
		#	#	#	%	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif
01 Cadres supérieurs	27	1	1	100.0	19	5.3	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0			
	30	1	1	100.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	27	75	30	40.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.5	8,000.0				
	30	75	30	40.0			50.0	80.0			40.0	100.0				
03 Professionnels	27	72	21	29.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
	30	72	21	29.2			0.0	0.0			0.0	0.0				
04 Personnel semi-professionnels et technique	27	27	11	40.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
	30	27	11	40.7			0.0	0.0			0.0	0.0				
05 Surveillants	27	9	4	44.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
	30	9	4	44.4			59.0	75.3			59.0	75.3				
06 Contremaîtres	27	9	1	11.1	4	25.0	0.0	0.0	0	0.0	0.4	3174.6				
	30	9	1	11.1			30.0	37.0			25.0	44.4				

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G + 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G + 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F + 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F + 100	V - X
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité												
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions				
		Tous les employés		Femmes								Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
07 Personnel administratif et de bureau principal	30	139	97	69.8	83.3	116	-19	83.8																
	27	173	102	59.0	84.2	146	-44	70.0	29	16	55.2	24	-8	22	9	40.9	15	-6	1	0	0.0	1	-1	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	30	255	92	36.1	27.1	69	23	133.1																
	27	577	189	32.8	27.7	160	29	118.3	140	45	32.1	39	6	42	17	40.5	15	2	5	3	60.0	2	1	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	30	46	1	2.2	1.9	1	0	114.4																
	27	27	0	0.0	2.7	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
10 Personnel de bureau	30	54	36	66.7	70.2	38	-2	95.0																
	27	50	29	58.0	71.2	36	-7	81.5	4	1	25.0	3	-2	2	1	50.0	1	0	0	0	0.0	0	0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	30	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	27	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	30	474	146	30.8	19.7	93	53	156.4																
	27	590	171	29.0	19.9	117	54	145.6	53	18	34.0	11	7	22	5	22.7	7	-2	0	0	0.0	0	0	

Data sources:	Part 2: Flow Data Analysis	Part 2: Flow Data Analysis	E ÷ D x 100	Part 3: Goals	E ÷ G x 100	Part 3: Goals	F ÷ I x 100	Part 3: Goals	E ÷ K x 100	Part 3: Goals	F ÷ M x 100
	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		
		#	%	Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
07 Personnel administratif et de bureau principal	27	51	25	49.0	11	227.3	0.0	0.0	0	0.0	0.7	7002.8		
	30	51	25	49.0		0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	27	182	62	34.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	30	182	62	34.1		0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	27	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	30	1	0	0.0		5.0	0.0		5.0	0.0	5.0	0.0		
10 Personnel de bureau	27	6	2	33.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	30	6	2	33.3		0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	27	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	30	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	27	75	23	30.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	30	75	23	30.7		0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E \div D$ x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$D \times G$ + 100	E - H	$E \div H$ x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$L \div K$ x 100	$K \times G + 100$	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$Q \div P \times 100$	$P \times F + 100$	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$V \div U \times$ 100	$U \times F + 100$	V - X
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité												
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions				
		Femmes										Femmes				Femmes				Femmes				
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence	
#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	30	1	0	0.0	57.5	1	-1	0.0															
		27	1	0	0.0	57.5	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	30	1	1	100.0	19.0	0	1	526.3															
		27	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
Total		30	1,766	650	36.8	32.5	574	76	113.3															
		27	2,213	761	34.4	32.6	721	40	105.5	299	103	34.4	97	6	209	77	36.8	77	0	15	3	20.0	6	-3

Sources des données:			Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times$ 100	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs												Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité										
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Femmes		Femmes				Femmes						
Tous les employés	Actuel		Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	27	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		30	0	0	0.0			58.0	0.0			58.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	27	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		30	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		27	508	180	35.4	34	529.4	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		30	508	180	35.4			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G + 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G + 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F + 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F + 100	V - X
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité												
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions				
		Tous les employés		Autochtones				Tous les employés				Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones				
		#	#	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence		
#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	#	%	#	#			
01 Cadres supérieurs	30	9	0	0.0	2.9	0	0	0.0																
	27	9	0	0.0	2.9	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	30	291	2	0.7	2.2	6	-4	31.2																
	27	311	2	0.6	2.2	7	-5	29.2	20	0	0.0	0	0	0	55	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0
03 Professionnels	30	291	4	1.4	1.1	3	1	125.0																
	27	240	5	2.1	1.1	3	2	189.4	35	2	5.7	0	2	37	1	2.7	1	0	5	0	0.0	0	0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	30	106	1	0.9	2.0	2	-1	47.2																
	27	122	3	2.5	1.9	2	1	129.4	15	1	6.7	0	1	12	2	16.7	0	2	0	0	0.0	0	0	
05 Surveillants	30	23	0	0.0	2.2	1	-1	0.0																
	27	28	0	0.0	3.0	1	-1	0.0	1	0	0.0	0	0	8	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	30	76	0	0.0	1.0	1	-1	0.0																
	27	85	0	0.0	1.0	1	-1	0.0	2	0	0.0	0	0	7	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs												Commentaires				
		Nouveaux Entrants				Données sur la mobilité				Objectifs à court terme					Objectifs à long terme			
		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones			Tous les employés		Autochtones	
		Actuel	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%					
01 Cadres supérieurs	27	1	0	0.0	4	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0					
	30	1	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0					
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	27	75	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.1	0.0	0.0					
	30	75	0	0.0		0.0	2.2	0.0		2.2	0.0	0.0	0.0					
03 Professionnels	27	72	3	4.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0					
	30	72	3	4.2		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0					
04 Personnel semi-professionnels et technique	27	27	3	11.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0					
	30	27	3	11.1		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0					
05 Surveillants	27	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0					
	30	9	0	0.0		0.0	3.0	0.0		3.0	0.0	0.0	0.0					
06 Contremaîtres	27	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0					
	30	9	0	0.0		0.0	1.0	0.0		1.0	0.0	0.0	0.0					

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G + 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G + 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F + 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F + 100	V - X
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité												
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions				
		Tous les employés		Autochtones				Résultat EME				Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		
		#	#	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	%	#	#
07 Personnel administratif et de bureau principal	30	139	1	0.7	2.0	3	-2	36.0																
	27	173	1	0.6	2.6	4	-3	22.2	29	0	0.0	1	-1	22	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	30	255	1	0.4	1.7	4	-3	23.1																
	27	577	6	1.0	1.4	8	-2	74.3	140	1	0.7	2	-1	42	0	0.0	0	0	5	0	0.0	0	0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	30	46	1	2.2	2.5	1	0	87.0																
	27	27	0	0.0	2.4	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
10 Personnel de bureau	30	54	0	0.0	2.0	1	-1	0.0																
	27	50	2	4.0	3.3	2	0	121.2	4	2	50.0	0	2	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	30	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	27	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	30	474	4	0.8	4.8	23	-19	17.6																
	27	590	19	3.2	5.1	30	-11	63.1	53	3	5.7	3	0	22	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs										Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité								
				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés		Autochtones				Autochtones				
#	#	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	#	
07 Personnel administratif et de bureau principal	27	51	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	30	51	0	0.0			3.0	0.0			3.0	0.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	27	182	1	0.5	3	33.3	0.0	0.0	0	0.0	0.1	1098.9
	30	182	1	0.5			1.4	39.2			1.4	39.2
09 Travailleurs qualifiés et artisans	27	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	30	1	0	0.0			2.5	0.0			2.5	0.0
10 Personnel de bureau	27	6	2	33.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	30	6	2	33.3			4.0	833.3			4.0	833.3
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	27	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	30	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	27	75	3	4.0	5	60.0	0.0	0.0	0	0.0	0.1	4000.0
	30	75	3	4.0			5.5	72.7			5.5	72.7

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E \div D$ $\times 100$	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$D \times G$ $\div 100$	$E - H$	$E \div H$ $\times 100$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$L \div K$ $\times 100$	$K \times G \div 100$	$L - N$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$Q \div P \times 100$	$P \times F \div 100$	$Q - S$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$V \div U \times$ 100	$U \times F \div 100$	$V - X$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Autochtones				Résultat EME		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones					
		#	#	Représentation	Disponibilité	Écart	%	#	#	%	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence
13	Autre personnel de la vente et des services	30	1	0	0.0	2.2	0	0	0.0																
		27	1	0	0.0	2.2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
14	Autres travailleurs manuels	30	1	0	0.0	2.6	0	0	0.0																
		27	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
Total		30	1,766	14	0.8	2.6	46	-32	30.5																
		27	2,213	38	1.7	2.7	60	-22	63.6	299	9	3.0	8	1	209	3	1.4	2	1	15	0	0.0	0	0	0

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times$ 100	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires			
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		
		#	#	Actuel	%	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif
13	Autre personnel de la vente et des services	27	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		30	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
14	Autres travailleurs manuels	27	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		30	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
Total		27	508	12	2.4	12	100.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		30	508	12	2.4			0.0	0.0			0.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G + 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G + 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F + 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F + 100	V - X
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité												
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions				
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées				
		#	#	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
		%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	
01&02 Cadres	30	300	4	1.3	15.0	45	-41	8.9																
	27	320	11	3.4	4.3	14	-3	79.9	20	1	5.0	1	0	56	2	3.6	1	1	4	0	0.0	0	0	
03 Professionnels	30	291	2	0.7	26.0	76	-74	2.6																
	27	240	4	1.7	3.8	9	-5	43.9	35	1	2.9	1	0	37	0	0.0	0	0	5	0	0.0	0	0	
04 Personnel semi- professionnels et technique	30	106	1	0.9	30.2	32	-31	3.1																
	27	122	7	5.7	4.6	6	1	124.7	15	2	13.3	1	1	12	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
05 Surveillants	30	23	0	0.0	7.6	2	-2	0.0																
	27	28	0	0.0	13.9	4	-4	0.0	1	0	0.0	0	0	8	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	30	76	1	1.3	24.6	19	-18	5.3																
	27	85	1	1.2	7.8	7	-6	15.1	2	0	0.0	0	0	7	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés		Personnes handicapées				Personnes handicapées				
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
01&02 Cadres	27	76	3	3.9	2	150.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	15,789.5
	30	76	3	3.9			5.0	78.9			1.0	394.7
03 Professionnels	27	72	1	1.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	30	72	1	1.4			5.0	27.8			0.0	0.0
04 Personnel semi- professionnels et technique	27	27	2	7.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	30	27	2	7.4			7.0	105.8			0.5	1481.5
05 Surveillants	27	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	30	9	0	0.0			14.0	0.0			14.0	0.0
06 Contremaîtres	27	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	30	9	0	0.0			8.0	0.0			8.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G + 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G + 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F + 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F + 100	V - X
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
07	Personnel administratif et de bureau principal	30	139	0	0.0	7.3	10	-10	0.0																
		27	173	4	2.3	3.4	6	-2	68.0	29	0	0.0	1	-1	22	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	30	255	1	0.4	15.0	38	-37	2.6																
		27	577	13	2.3	3.5	20	-7	64.4	140	2	1.4	5	-3	42	0	0.0	0	0	5	1	20.0	0	0	1
09	Travailleurs qualifiés et artisans	30	46	0	0.0	13.8	6	-6	0.0																
		27	27	1	3.7	3.8	1	0	97.5	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
10	Personnel de bureau	30	54	1	1.9	14.9	8	-7	12.4																
		27	50	1	2.0	7.0	4	-3	28.6	4	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	30	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		27	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	30	474	6	1.3	8.1	38	-32	15.6																
		27	590	31	5.3	4.8	28	3	109.5	53	0	0.0	3	-3	22	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs										Commentaires				
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité				Objectifs à court terme					Objectifs à long terme			
		Tous les employés		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées			Personnes handicapées			
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		Objectif	Pourcentage de l'objectif		
07	Personnel administratif et de bureau principal	27	51	0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		30	51	0	0.0			4.0	0.0			4.0	0.0			
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	27	182	2	1.1	3	66.7	0.0	0.0	0	0.0	0.0	4395.6			
		30	182	2	1.1			4.0	27.5			4.0	27.5			
09	Travailleurs qualifiés et artisans	27	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		30	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
10	Personnel de bureau	27	6	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		30	6	0	0.0			10.0	0.0			2.0	0.0			
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	27	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		30	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
12	Travailleurs manuels spécialisés	27	75	0	0.0	4	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.1	0.0			
		30	75	0	0.0			0.0	0.0			4.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E \div D$ $\times 100$	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$D \times G$ $\div 100$	$E - H$	$E \div H$ $\times 100$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$L \div K$ $\times 100$	$K \times G \div 100$	$L - N$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$Q \div P \times 100$	$P \times F \div 100$	$Q - S$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$V \div U \times$ 100	$U \times F \div 100$	$V - X$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif					Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions											
			Personnes handicapées					Personnes handicapées			Personnes handicapées			Personnes handicapées											
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence									
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	30	1	0	0.0	14.6	0	0	0.0																
		27	1	0	0.0	6.3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	30	1	0	0.0	13.4	0	0	0.0																
		27	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
Total		30	1,766	16	0.9	15.5	274	-258	5.8																
		27	2,213	73	3.3	4.4	97	-24	75.0	299	6	2.0	13	-7	209	2	1.0	2	0	15	1	6.7	0	1	

Sources des données:			Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times$ 100	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E = K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires			
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées				
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#					
13	Autre personnel de la vente et des services	27	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		30	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
14	Autres travailleurs manuels	27	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		30	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
Total		27	508	8	1.6	11	72.7	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		30	508	8	1.6			0.0	0.0			0.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G + 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G + 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F + 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F + 100	V - X
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Anné e	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
		Tous les employés		Membres des minorités visibles								Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles			
		#	#	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
01	Cadres supérieurs	30	9	0	0.0	10.1	1	-1	0.0																
		27	9	11.1	10.1	1	0	110.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	30	291	27	9.3	15.0	44	-17	61.9																
		27	311	34	10.9	15.0	47	-13	72.9	20	5	25.0	3	2	55	5	9.1	5	0	4	0	0.0	0	0	
03	Professionnels	30	291	37	12.7	26.0	76	-39	48.9																
		27	240	37	15.4	25.5	61	-24	60.5	35	6	17.1	9	-3	37	6	16.2	5	1	5	1	20.0	1	0	
04	Personnel semi- professionnels et technique	30	106	8	7.5	30.2	32	-24	25.0																
		27	122	13	10.7	30.5	37	-24	34.9	15	5	33.3	5	0	12	3	25.0	1	2	0	0	0.0	0	0	
05	Surveillants	30	23	3	13.0	7.6	2	1	171.6																
		27	28	6	21.4	7.7	2	4	278.3	1	0	0.0	0	0	8	1	12.5	1	0	0	0	0.0	0	0	
06	Contremaîtres	30	76	4	5.3	24.6	19	-15	21.4																
		27	85	7	8.2	24.4	21	-14	33.8	2	2	100.0	0	2	7	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

Sources des données:			Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Anné e	Objectifs										Commentaires				
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité				Objectifs à court terme					Objectifs à long terme			
		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		#	#	Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif		Objectif	Pourcentag e de l'objectif		
01	Cadres supérieurs	27	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		30	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	27	75	10	13.3	12	83.3	0.0	0.0	0	0.0	0.3	5,333.3			
		30	75	10	13.3			16.0	83.3			16.0	83.3			
03	Professionnels	27	72	12	16.7	23	52.2	0.0	0.0	0	0.0	0.4	4,166.7			
		30	72	12	16.7			26.0	64.1			26.0	64.1			
04	Personnel semi- professionnels et technique	27	27	8	29.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		30	27	8	29.6			31.0	95.6			31.0	95.6			
05	Surveillants	27	9	1	11.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		30	9	1	11.1			0.0	0.0			0.0	0.0			
06	Contremaîtres	27	9	2	22.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		30	9	2	22.2			25.0	88.9			25.0	88.9			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G + 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G + 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F + 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F + 100	V - X
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Anné e	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
		Tous les employés		Membres des minorités visibles								Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles			
		#	#	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
07	Personnel administratif et de bureau principal	30	139	12	8.6	7.3	10	2	118.3																
		27	173	20	11.6	5.7	10	10	202.8	29	5	17.2	2	3	22	4	18.2	2	2	1	0	0.0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	30	255	10	3.9	15.0	38	-28	26.1																
		27	577	66	11.4	17.1	99	-33	66.9	140	20	14.3	24	-4	42	3	7.1	2	1	5	2	40.0	0	0	2
09	Travailleurs qualifiés et artisans	30	46	0	0.0	13.8	6	-6	0.0																
		27	27	0	0.0	13.9	4	-4	0.0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
10	Personnel de bureau	30	54	2	3.7	14.9	8	-6	24.9																
		27	50	5	10.0	10.3	5	0	97.1	4	1	25.0	0	1	2	1	50.0	0	1	0	0	0.0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	30	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		27	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	30	474	6	1.3	8.1	38	-32	15.6																
		27	590	46	7.8	4.8	28	18	162.4	53	3	5.7	3	0	22	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

Sources des données:			Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Anné e	Objectifs										Commentaires	
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité									
				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Membres des minorités visibles									
#	#	Actuel	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif			
07	Personnel administratif et de bureau principal	27	51	9	17.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		30	51	9	17.6			0.0	0.0			0.0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	27	182	23	12.6	14	164.3	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		30	182	23	12.6			18.0	70.2			18.0	70.2
09	Travailleurs qualifiés et artisans	27	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		30	1	0	0.0			14.0	0.0			14.0	0.0
10	Personnel de bureau	27	6	2	33.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		30	6	2	33.3			0.0	0.0			0.0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	27	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		30	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	27	75	3	4.0	17	17.6	0.0	0.0	0	0.0	0.3	1333.3
		30	75	3	4.0			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

3M Canada Company

[Date: 2018-03-27]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E \div D$ $\times 100$	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$D \times G$ $\div 100$	$E - H$	$E \div H$ $\times 100$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$L \div K$ $\times 100$	$K \times G \div 100$	$L - N$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$Q \div P \times 100$	$P \times F \div 100$	$Q - S$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$V \div U \times$ 100	$U \times F \div 100$	$V - X$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Anné e	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Membres des minorités visibles				Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles									
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	30	1	0	0.0	14.6	0	0	0.0																
		27	1	0	0.0	14.6	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	30	1	1	100.0	13.4	0	1	746.3																
		27	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
Total		30	1,766	110	6.2	15.5	274	-164	40.2																
		27	2,213	235	10.6	14.2	314	-79	74.8	299	47	15.7	42	5	209	23	11.0	13	10	15	3	20.0	1	2	

Sources des données:			Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times$ 100	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E = K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Anné e	Objectifs										Commentaires				
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité				Objectifs à court terme					Objectifs à long terme			
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles							
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif		Pourcentag e de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%					
13	Autre personnel de la vente et des services	27	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		30	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
14	Autres travailleurs manuels	27	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		30	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
Total		27	508	70	13.8	66	106.1	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		30	508	70	13.8			0.0	0.0			0.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
3M Canada Company
[Date: 2018-03-27]

Efforts

Veillez cocher les cases appropriées à côté des efforts que votre organisation a déployés pour mettre en œuvre le Programme de contrats fédéraux.

Mesures nécessaires :

- Assurer aux nouveaux employés la possibilité de s'auto-identifier et d'ajuster les résultats du sondage en conséquence.
- Fournir un questionnaire d'auto-identification aux employés qui souhaitent modifier les renseignements précédemment soumis et à ceux qui en avaient fait la demande, et ajusté les
- Résultats de l'enquête ajustés pour refléter les embauches, les promotions et les licenciements.
- Mise à jour de l'analyse de l'effectif pour refléter les nouvelles embauches, promotions et licenciements; les changements apportés par les employés à leurs questionnaires d'auto-identification; et toutes les révisions apportées aux estimations de disponibilité.
- Ajustement des estimations de disponibilité pour tenir compte des changements majeurs dans l'effectif (p. ex., changements dans les zones de recrutement géographique, ajout de nouveaux groupes professionnels ou changements dans la composition des groupes professionnels).
- Mise à jour des estimations de disponibilité pour intégrer les nouvelles données du recensement telles qu'elles sont disponibles aux fins de l'équité en matière d'emploi.
- S'assurer que tous les nouveaux écarts déterminés sont traités en conséquence.
- Tenir à jour des dossiers appropriés dans toutes les zones requises.

Autres mesures :

- Examiner les systèmes, les politiques et les pratiques d'emploi pour s'assurer qu'ils n'entraînent pas d'obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés, surveiller leur mise en œuvre et les ajuster au besoin.
- Avoir une politique ou des procédures d'hébergement qui ont été communiquées à tout le personnel et ont assuré l'hébergement.
- Assurer un soutien continu de la haute direction à l'équité en matière d'emploi et à sa mise en
- Établir des mécanismes de reddition de comptes pour veiller à ce que les objectifs à court terme soi
- Communiquer les objectifs aux gestionnaires concernés ainsi que suivre et enregistrer les résultats.
- Consacrer des ressources adéquates (financières et humaines) pour s'assurer que les objectifs à court terme seraient atteints.
- Consultations des employés et des représentants syndicaux sur la communication et la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.
- Tenir tous les employés, y compris les nouveaux employés et les gestionnaires, informés de l'objectif d'équité en matière d'emploi, des mesures prises pour l'appliquer et des progrès réalisés

- Mettre en place une stratégie pour assurer un milieu de travail sans obstacle.
- Entreprendre des initiatives pour accroître la représentation là où des lacunes ont été constatées dan
- Tout cela pourrait raisonnablement permettre d'accroître la représentation, en tenant compte des ressources et des contraintes.
- Autre (veuillez préciser) :

Contexte opérationnel

Veuillez cocher les cases appropriées et fournir un bref aperçu des événements qui ont influencé les activités de votre organisation pendant la période entre l'évaluation de conformité initiale/précédente et l'actuelle/la subséquente.

- Impact des conditions économiques et industrielles sur l'organisation.

- Toute réorganisation ou d'autres changements structurels du ministère.

La réorganisation à la fin de l'année 2015 a entraîné la réduction d'environ 53 employés.
 La réorganisation à la fin de 2017 a entraîné la réduction d'environ 24 employés.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

L'acquisition de Scott Safety en 2017 a entraîné l'ajout de 9 employés et l'acquisition de Capital Safety en 2015 a entraîné l'ajout d'environ 200 employés.
 La diversification des systèmes de contrôle électoral, de péage et de reconnaissance automatique des plaques d'immatriculation, de gestion de l'identité, de lunettes de sécurité et de bibliothèque a entraîné la réduction d'environ 25 employés.

- Mises à pied importantes (inclure le nombre d'employés touchés et les groupes professionnels de ces employés).

- Grèves (inclure les dates, le nombre d'employés touchés et les groupes professionnels de ces employés).

- Autre.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

**Programme de contrats fédéraux
Rapport d'évaluation subséquente de conformité**

Nom de l'employeur : 3M Canada Company

Emplacement principal : London (Ontario)

Nombre d'employés : 2213 employés

Ontario	1845
Manitoba	132
Québec	98
Alberta	84
Colombie-Britannique	31
Nouveau-Brunswick	10
Nouvelle-Écosse	8
Saskatchewan	3
Terre-Neuve-et-Labrador	2

Aperçu de l'organisation : Fabrication de produits en papier transformé.

3M est une entreprise à vocation scientifique qui fabrique des milliers de produits - des soins de santé et de la sécurité routière aux produits de bureau et aux abrasifs et adhésifs. Elle comprend cinq grands groupes d'activités : consommation, industrie, électronique et énergie, graphiques de sécurité et soins de santé.

3M a acquis Capital Safety en 2015, ce qui a entraîné l'ajout d'environ 200 employés, et Scott Safety en 2017, ce qui a entraîné l'ajout de neuf employés.

L'organisation a également procédé à une cession qui a entraîné la réduction d'environ 25 employés.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début :	2014-06-23
Réception :	2015-01-12
Clôture :	2015-12-07
Analyse de l'effectif :	2015-11-25

Dates importantes – Évaluation subséquente

Début :	2017-11-16
Réception :	2018-03-29



Analyse de l'effectif : 2018-03-27

VÉRIFICATION DES DONNÉES

J'ai vérifié que les données fournies dans le cadre de l'évaluation subséquente sont cohérentes avec celles fournies lors du rapport précédent :

Oui Non

Commentaires :

- Les données provenant de la précédente analyse de l'effectif comprise dans le tableau des réalisations sont cohérentes avec celles de la base de données.
- Les données provenant de l'analyse de l'effectif actuelle comprise dans le Tableau des réalisations sont cohérentes avec celles des formulaires 1 à 6 du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT).

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

Tous les objectifs établis sont numériques.

Femmes

2.	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non établi
6.	Contremaîtres	Objectif non atteint (25 %)
7.	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non requis – représentation supérieure à 50 %
10.	Personnel de bureau	Objectif non requis – représentation supérieure à 50 %
13	Autre personnel de la vente et des services	Objectif non établi

Évaluation et observations

- Dans la catégorie professionnelle d'équité en matière d'emploi (CPÉME) 6, il y a eu 9 nouveaux membres de la population active, mais une seule femme. Avec un taux de disponibilité sur le marché du travail (DMT) de 24,6 %, on aurait pu s'attendre à plus de nouveaux membres de la population active.

Autochtones

2.	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non établi
4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non établi
5.	Surveillants	Objectif non établi
6.	Contremaîtres	Objectif non établi
7.	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non établi
8.	Personnel spécialisé de la vente et des services	Objectif non atteint (33,3 %)
10.	Personnel de bureau	Objectif non établi
12.	Travailleurs manuels spécialisés	Objectif non atteint (60 %)

Évaluation et observations

- Dans la catégorie professionnelle d'équité en matière d'emploi (CPÉME) 8, il y a eu 182 nouveaux membres de la population active, mais un seul Autochtone. Avec un taux de disponibilité sur le marché du travail (DMT) de 1,7 %, on aurait pu s'attendre à trois nouveaux membres de la population active.
- Dans la CPÉME 12, il y a eu 75 nouveaux membres de la population active, dont trois Autochtones, ce qui correspond à ce qui est attendu avec un taux de DMT de 4,8 %.

Personnes handicapées

1./2.	Cadres	Objectif atteint (150 %)
3.	Professionnels	Objectif non établi
4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non établi
5.	Surveillants	Objectif non établi
6.	Contremaîtres	Objectif non établi
7.	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non atteint (0 %)
8.	Personnel spécialisé de la vente et des services	Objectif non atteint (66,7 %)
9.	Travailleurs qualifiés et artisans	Objectif non établi
12.	Travailleurs manuels spécialisés	Objectif non atteint (0 %)

Évaluation et observations

- Dans la CPÉME 7, il y a eu 51 nouveaux membres de la population active, mais aucune personne handicapée. Avec un taux de disponibilité sur le marché du travail (DMT) de 15,0 %, on aurait pu s'attendre à sept nouvelles personnes handicapées.

- Dans la CPÉME 8, il y a eu 182 nouveaux membres de la population active, dont deux personnes handicapées. Avec un taux de disponibilité sur le marché du travail (DMT) de 13,8 %, on aurait pu s'attendre à 25 nouvelles personnes handicapées.
- Dans la CPÉME 12, il y a eu 75 nouveaux membres de la population active, mais aucune personne handicapée. Avec un taux de DMT de 14,6 %, on aurait pu s'attendre à 10 nouvelles personnes handicapées.

Membres des minorités visibles

1.	Cadres supérieurs	Objectif non établi
2.	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif atteint (83,3 %)
3.	Professionnels	Objectif non atteint (52,2 %)
4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non établi
6.	Contremaîtres	Objectif non établi
8.	Personnel spécialisé de la vente et des services	Objectif atteint (164,3 %)
9.	Travailleurs qualifiés et artisans	Objectif non établi
10.	Personnel de bureau	Objectif non établi
12.	Travailleurs manuels spécialisés	Objectif non atteint (17,6 %).

Évaluation et observations

- Dans la CPÉME 3, il y a eu 72 nouveaux membres de la population active dont 12 membres de minorités visibles; ce taux est supérieur au taux de DMT de 26 %, qui nous aurait permis de s'attendre à voir huit nouveaux membres de la population active faisant partie de minorités visibles.
- Dans la CPÉME 12, il y a eu 75 nouveaux membres de la population active dont trois membres de minorités visibles; avec un taux de DMT de 8,1 %, on aurait pu s'attendre à six nouveaux membres appartenant à des minorités visibles.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- L'organisation a fixé onze objectifs et en a atteints trois.
- Il y avait 18 CPÉME qui présentaient des écarts de représentation parmi les quatre groupes désignés pour lesquels aucun objectif n'a été établi.
- Il est important de noter que 3M Canada a connu beaucoup de changements récemment :
 - acquisition de Capital Safety en 2015, ce qui a entraîné l'ajout d'environ 200 employés;

- une réorganisation à la fin de 2015 qui a entraîné la réduction d'environ 53 employés;
 - acquisition de Scott Safety en 2017, ce qui a entraîné l'ajout d'environ neuf employés;
 - cession des activités de surveillance électronique, de page et de reconnaissance automatique des plaques d'immatriculation, de gestion de l'identité, de lunettes de sécurité et de systèmes de bibliothèque, ce qui a entraîné la réduction d'environ 25 employés;
 - une autre réorganisation à la fin de 2017 a entraîné la réduction de 24 employés supplémentaires.
- Dans le cadre de ces changements, l'organisation a démontré son engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi en :
 - s'engageant à effectuer un suivi trimestriel à l'échelle de 3M Global et en fournissant des efforts continus pour atteindre leur objectif de 2025 qui correspond à une représentation de 50 % de femmes au niveau de la direction (CPÉME 01 et 02), ce qui facilite l'embauche de femmes dans les autres groupes professionnels. Actuellement, l'effectif de 3M Canada est composé de 39,88 % de femmes au total (40,11 % de femmes hors production);
 - désignant un champion de la diversité et de l'inclusion parmi la direction, ainsi qu'en établissant un comité de l'inclusion dont le mandat est de créer des plans d'action s'attaquant aux éléments les moins bien notés dans le sondage sur l'inclusion de 3M Canada;
 - assurant une forte présence du Forum sur le leadership des femmes parrainée par les cadres, axée sur la mobilisation et l'habilitation des femmes employées au sein de 3M Canada;
 - mettant en œuvre un Programme de partenariat et de mentorat afin de soutenir le placement et l'embauche des membres des groupes désignés ayant des compétences semblables.

Selon les données examinées, il semble que des efforts limités ont été déployés pour réduire les écarts dus aux réorganisations, acquisitions et cessions de l'entreprise. De nombreux écarts subsistent et, à l'avenir, des efforts continus sont encore nécessaires pour de nombreuses CPÉME.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

Objectifs à court terme

L'organisation a établi des objectifs sous forme de pourcentage. À l'origine de nombreux objectifs ont été établis trop élevés pour être atteignables. Après discussion avec le représentant des RH de l'organisation, les objectifs ont été modifiés pour être plus facilement

atteignables, et le rapport des réalisations a été soumis de nouveau. L'évaluation ci-dessous utilise les objectifs à court terme révisés.

Femmes

Il existe des écarts dans les 7 CPÉME suivantes :

- Dans la CPÉME 2 - Cadres intermédiaires et autres administrateurs, l'écart est de -3, et un objectif de 50 % a été établi pour remédier à la sous-représentation. Cet objectif est acceptable puisque la disponibilité pour ce groupe professionnel est de 37,9 %.
- Dans la CPÉME 5 - Surveillants, l'écart est de -3, et aucun objectif n'a été établi pour remédier à la sous-représentation. La disponibilité pour ce groupe professionnel est de 58,1 %, et par conséquent l'organisation a fixé l'objectif à 59 %, soit juste un peu plus que le taux de disponibilité.
- Dans la CPÉME 6 – Contremaîtres, l'écart est de -6, et un objectif de 30 % a été établi pour remédier à la sous-représentation. Cet objectif est acceptable puisqu'il est supérieur au taux de disponibilité sur le marché du travail pour ce groupe professionnel qui est de 24,4 %.
- Dans la CPÉME 7 - Personnel administratif et de bureau principal, l'écart est de -44, mais la représentation des femmes est supérieure à 50 %, par conséquent aucun objectif à court terme n'est nécessaire.
- Dans la CPÉME 9 - Travailleurs qualifiés et artisans, l'écart est de -1, et un objectif de 45 % a été établi pour remédier à la sous-représentation. Il s'agit d'un objectif ambitieux, étant donné que la disponibilité sur le marché du travail pour ce groupe professionnel est 2,7 %. Cet objectif a été réajusté par l'organisation à un niveau plus réalisable de 5 %.
- Dans la CPÉME 10 - Personnel de bureau, l'écart est de -7, mais la représentation des femmes est supérieure à 50 %, par conséquent aucun objectif à court terme n'est nécessaire.
- Dans la CPÉME 13 - Autre personnel de la vente et des services, l'écart est de -1, et aucun objectif n'a été établi pour remédier à la sous-représentation. La disponibilité pour ce groupe professionnel est de 57,5 %, et par conséquent l'organisation a fixé l'objectif à 58 %, soit juste un peu plus que le taux de disponibilité.

Autochtones

Il existe des écarts dans les 7 CPÉME suivantes :

- Dans la CPÉME 2 - Cadres intermédiaires et autres administrateurs, l'écart est de -5, et un objectif de 10 % a été établi pour remédier à la sous-représentation. Étant donné que la disponibilité sur le marché du travail est de 2,2 % pour ce groupe professionnel, cet objectif peut sembler ambitieux. L'organisation a réajusté cet objectif pour qu'il soit égal au taux de disponibilité.

- Dans la CPÉME 5 – Surveillants, l'écart est de -1, et un objectif de 10 % a été établi pour remédier à la sous-représentation. Étant donné que la disponibilité sur le marché du travail est de 3,0 % pour ce groupe professionnel, l'organisation a réajusté cet objectif pour qu'il soit égal au taux de disponibilité.
- Dans la CPÉME 6 – Contremaîtres, l'écart est de -1, et un objectif de 8 % a été établi pour remédier à la sous-représentation. Étant donné que la disponibilité sur le marché du travail est de 1,0 % pour ce groupe professionnel, l'organisation a réajusté cet objectif pour qu'il soit égal au taux de disponibilité.
- Dans la CPÉME 7 - Personnel administratif et de bureau principal, l'écart est de -3, et un objectif de 8 % a été établi pour remédier à la sous-représentation. Étant donné que la disponibilité sur le marché du travail est de 2,6 % pour ce groupe professionnel, l'organisation a abaissé son objectif à 3 %.
- Dans la CPÉME 8 - Personnel spécialisé de la vente et des services, l'écart est de -2, et un objectif de 5 % a été établi pour remédier à la sous-représentation. L'organisation a réajusté son objectif pour qu'il soit égal au taux de disponibilité sur le marché du travail, soit à 1,4 % pour ce groupe professionnel.
- Dans la CPÉME 9 - Travailleurs qualifiés et artisans, l'écart est de -1, et un objectif de 12 % a été établi pour remédier à la sous-représentation. Il s'agit d'un objectif plutôt ambitieux étant donné que la disponibilité sur le marché du travail pour ce groupe professionnel est de 2,4 % et qu'il y a eu une baisse de 16,6 % des nouveaux postes pour cette CPÉME; l'objectif a donc été réajusté à 2,5 %.
- Dans la CPÉME 12 - Travailleurs manuels spécialisés, l'écart est de -11, et un objectif de 12 % a été établi pour remédier à la sous-représentation. L'objectif a été abaissé à 5,5 %, ce qui reste supérieur au taux de disponibilité de 5,1 % pour ce groupe professionnel.

Personnes handicapées

Il existe des écarts dans les 7 CPÉME suivantes :

- Dans les CPÉME 1 et 2 - Cadres, l'écart est de -3, et un objectif de 5 % a été établi pour remédier à la sous-représentation. Cet objectif est acceptable puisque la disponibilité sur le marché du travail est de 4,3 % pour ce groupe opérationnel.
- Dans la CPÉME 3 – Professionnels, l'écart est de -5, et un objectif de 5 % a été établi pour remédier à la sous-représentation. Cet objectif est acceptable puisque la disponibilité sur le marché du travail est de 3,8 % pour ce groupe opérationnel.
- Dans la CPÉME 5 – Surveillants, l'écart est de -4, et un objectif de 10 % a été établi pour remédier à la sous-représentation. Cet objectif n'était pas acceptable étant donné que la DMT est de 13,9 % pour ce groupe professionnel. Par conséquent, l'organisation a haussé son objectif à 14 %.
- Dans la CPÉME 6 – Contremaîtres, l'écart est de -6, et un objectif de 5 % a été établi pour remédier à la sous-représentation. Cet objectif n'est pas acceptable puisque le taux de DMT est de 7,8 % pour ce groupe opérationnel; par conséquent,

l'organisation a fait passer son objectif à 8 %, ce qui est tout juste supérieur au taux de DMT.

- Dans la CPÉME 7 - Personnel administratif et de bureau principal, l'écart est de -2, et un objectif de 10 % avait été établi pour remédier à la sous-représentation. L'organisation a abaissé son objectif à 4 % pour ce groupe professionnel, mais il reste supérieur au taux de disponibilité de 3,4 %.
- Dans la CPÉME 8 - Personnel spécialisé de la vente et des services, l'écart est de -7, et un objectif de 7 % avait été établi pour remédier à la sous-représentation. L'organisation a abaissé son objectif à 4 % pour ce groupe professionnel, mais il demeure supérieur au taux de disponibilité de 3,5 % for pour cette catégorie.
- Dans la CPÉME 10 – Personnel de bureau, l'écart est de -3, et un objectif de 10 % a été établi pour remédier à la sous-représentation. Cet objectif est acceptable étant donné que la disponibilité sur le marché du travail est de 7,0 % pour ce groupe professionnel.

Minorités visibles

Il existe des écarts dans les 6 CPÉME suivantes :

- Dans la CPÉME 2 - Cadres intermédiaires et autres administrateurs, l'écart est de -13, et un objectif de 30 % a été établi pour remédier à la sous-représentation. Il s'agit peut-être d'un objectif ambitieux, étant donné que la disponibilité sur le marché du travail est de 15 % pour ce groupe professionnel et que la croissance annuelle pour les postes de cette CPÉME a été d'environ 2,2 %. L'organisation a décidé de réajuster son objectif à la baisse à 16 %, ce qui est acceptable.
- Dans la CPÉME 3 - Professionnels, l'écart est de -24, et un objectif de 35 % a été établi pour remédier à la sous-représentation. Il s'agit d'un objectif plutôt ambitieux étant donné que la disponibilité sur le marché du travail est de 25,5 % pour ce groupe professionnel et qu'il y a eu une baisse de 6 % des postes pour cette CPÉME l'an dernier. L'organisation a décidé de réajuster son objectif à la baisse à 26 %, ce qui est acceptable.
- Dans la CPÉME 4 - Personnel semi-professionnel et technique, l'écart est de -24, et un objectif de 35 % a été établi pour remédier à la sous-représentation. Cet objectif est acceptable étant donné qu'il est supérieur au taux de disponibilité, mais l'organisation a décidé d'abaisser l'objectif à 31 %, ce qui reste supérieur au taux de disponibilité de 30,5 % pour ce groupe professionnel.
- Dans la CPÉME 6 - Contremaîtres, l'écart est de -14, et un objectif de 40 % a été établi pour remédier à la sous-représentation. Cet objectif est quelque peu ambitieux puisque la disponibilité sur le marché du travail est de 24,4 % pour ce groupe professionnel. L'organisation a réajusté cet objectif à 25 %, ce qui reste supérieur au taux de DMT.
- Dans la CPÉME 8 - Personnel spécialisé de la vente et des services, l'écart est de -33, et un objectif de 30 % a été établi pour remédier à la sous-représentation.

L'organisation a décidé d'établir l'objectif à 18 %, soit juste un peu plus élevé que le taux de disponibilité de 17,1 % pour ce groupe professionnel.

- Dans la CPÉME 9 - Travailleurs qualifiés et artisans, l'écart est de -4, et un objectif de 20 % a été établi pour remédier à la sous-représentation. Cet objectif a été réajusté à 14 % par l'organisation, soit juste un peu plus élevé que le taux de disponibilité sur le marché du travail qui se situe à 13,9 % pour ce groupe professionnel.

RECOMMANDATION

Je recommande que cet employeur soit jugé :

conforme non conforme

Après avoir évalué les données soumises par l'employeur concernant son effectif et tenu compte de sa situation particulière, je recommande que la lettre de clôture comporte les éléments suivants :

- Il y a des écarts dans les CPÉME 5 et 13 pour les femmes, avec des objectifs à court terme supérieurs à 50 %. Veuillez noter que le Programme du travail a pour politique de ne pas exiger qu'un objectif soit fixé dans les cas où les femmes sont représentées à 50 % ou plus dans une catégorie professionnelle, quelle que soit leur disponibilité sur le marché du travail. Cela permet d'éviter les regroupements et de s'assurer que ces professions sont accueillantes pour les personnes de tous genres.
- Comme un certain nombre d'écarts subsistent, nous encourageons cette organisation à procéder à une étude des systèmes d'emploi (ESE) de ses politiques et pratiques en matière de recrutement et d'embauche. Vous trouverez un guide pour réaliser un ESE à l'adresse suivante : <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Etape2-2FR.pdf>.
- La réalisation d'une ESE devrait aider l'organisation à atteindre ses nouveaux objectifs en repérant et en éliminant les obstacles éventuels qui l'empêchent d'atteindre l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail.

Nom de l'analyste : Neeta Dhillon

Date : Le 18 mai 2018

Objet : Accord numéro 06113 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request.

Madame,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 26/08/2017 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que l'entreprise 3M Canada se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Cette évaluation de conformité subséquente visait à vérifier si votre entreprise avait maintenu la conformité aux exigences du PCF et a fait des progrès raisonnables et/ou déployés des efforts raisonnables afin d'atteindre l'équité en matière d'emploi.

Après avoir examiné les renseignements présentés par l'entreprise 3M Canada, nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Il y a des écarts dans les catégories professionnelles de l'EME 5 et 13 chez les femmes, et les objectifs à court terme sont établis à plus de 50 %. Veuillez noter que le Programme du travail a pour politique de ne pas exiger qu'un objectif soit établi dans les cas où les femmes sont représentées à 50 % ou plus dans un groupe professionnel donné, peu importe la disponibilité sur le marché du travail. C'est pour éviter les regroupements et pour veiller à ce que ces professions accueillent des personnes de tous les genres.
- Comme certains écarts existent encore, nous encourageons cette organisation à effectuer un examen des systèmes d'emploi (ESE) de leurs politiques et de leurs pratiques de recrutement et d'embauche. Un guide servant à effectuer un ESE se trouve dans le site suivant : <https://equity.esdc.gc.ca/docs/IntroductionFR.pdf>.
- Un ESE devrait aider l'organisation à atteindre ses nouveaux objectifs en déterminant et en éliminant les obstacles qui peuvent exister et qui empêchent d'obtenir l'équité en emploi en milieu de travail.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 26/08/2020. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

Lorsque votre organisation recevra un avis concernant la prochaine évaluation, vous devrez fournir les renseignements suivants avant la date d'échéance :

- les formulaires 1 à 6 portants sur les données sur l'effectif à l'échelle nationale;
- une analyse de l'effectif à jour;
- un rapport des réalisations dûment rempli qui comprend vos objectifs numériques révisés à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si votre entreprise a réalisé des progrès raisonnables depuis l'évaluation précédente. Si ce n'est pas le cas, l'entreprise 3M Canada devra démontrer avoir déployé des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous invitons votre entreprise à élaborer un plan d'action qui l'aidera à atteindre ses objectifs.

Le PCF n'établit pas les mesures à adopter. Chaque entrepreneur fédéral est invité à adopter des mesures d'équité en matière d'emploi qui sont utiles et pertinentes pour son entreprise. Voici des exemples de preuves démontrant qu'une entreprise a déployé des efforts raisonnables :

- mise en œuvre d'initiatives qui favorisent un milieu de travail diversifié et inclusif;
- adoption de mesures pour supprimer les obstacles à l'emploi;
- mise sur pied de programmes sur mesure afin d'attirer et de maintenir en poste des membres d'un groupe désigné dans des secteurs où ils sont sous-représentés;
- établissement de mécanismes de responsabilisation approuvés par la haute direction afin de veiller à l'atteinte des objectifs.

Les agents du Programme du travail sont disponibles pour répondre à vos questions et vous guider. Vous pouvez aussi consulter notre site Web pour accéder à différents outils et une série de modules de formation. Nous vous invitons, plus particulièrement, à continuer d'utiliser le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT). Ce système vous aidera à produire l'analyse de votre effectif; il contient aussi d'autres outils d'analyses de données comme le rapport des réalisations ainsi qu'une série de modules de formation.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de vos obligations en vertu du PCF, veuillez communiquer avec nous par courriel à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Nous vous sommes reconnaissants de votre collaboration à l'évaluation de conformité et vous souhaitons une bonne continuation dans la création d'un milieu de travail diversifié et inclusif.

Cordialement,

Équipe de l'équité en emploi

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
 Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca



Rejoignez-vous au **Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail** (FEDIMT) en ligne, un espace collaboratif pour employeurs. Envoyez-nous un courriel pour vous joindre!
 Join the online **Workplace Equity, Diversity and Inclusion Forum** (WEDIF), a collaborative space for employers. Send us an email to join!