

s.19(1)

s.24(1)



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

À l'usage du Ministère

N° de l'accord:

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

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation ARUP CANADA INC.	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) 96
Veillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 541330	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-scian021-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

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 2 RUE BLOOR EST, # 2400	Ville TORONTO	Province ON	Code postal M42 1A8
	Numéro de téléphone 1-416-515-0915	Numéro de télécopieur 1-416-515-1635	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) PAULA BALFOORT	Titre DIRECTRICE, RH
Numéro de téléphone 1-416-515-0915	Adresse du courriel PAULA.BALFOORT@ARUP.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) ANDREW MCALPINE	Titre DIRECTEUR
Numéro de téléphone 416-515-0915	Adresse du courriel ANDREW.MCALPINE@ARUP.COM
Signature [REDACTED]	Date 2013-09-10

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.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) **Arup Canada Inc.** (ci-après nommé « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord), 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 avril 2018 en raison de :

(Veuillez décrire) **En raison d'une restructuration des rôles au sein de l'organisation des RH, les communications concernant cette évaluation n'ont pas été reçues par les parties appropriées. Les évaluations de conformité seront maintenant traitées hors des installations américaines. On a établi une équipe responsable de la soumission de l'information requise, et l'équipe soumettra cette information d'ici à la nouvelle date demandée.**

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 : **Andrew McAlpine**

Titre : **Directeur**

Courriel : **andrew.mcalpine@arup.com**

N° de téléphone : **416-515-0915**

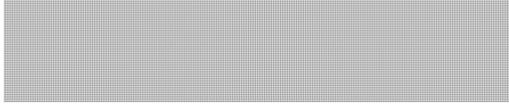
Adresse d'affaire : **2, rue Bloor Est, bureau 2400, Toronto (Ontario) M4W 1A8**



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Signature:





Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Date : **22 février 2018**

De: Yakibonge, Maurice [NC]
Envoyé: 27 février 2018 09:05
À: 'andrew.mcalpine@arup.com'
Cc: 'Martha Vasquez'; Fortin, Sylvie SY [NC]
Objet: Prolongation de délai pour soumettre l'information sur l'évaluation de conformité du Programme de contrats fédéraux - 060256

Bonjour,

Vous avez demandé une prolongation de délai pour soumettre l'information sur l'évaluation de conformité de votre organisation dans le cadre du Programme de contrats fédéraux plus tard que la première date limite établie par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada.

Comme vous l'avez demandé, nous vous accordons, par la présente, une prolongation de délai au **30 avril 2018**.

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

Maurice Yakibonge

Acting Manager, Program Operations, Workplace Equity, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of 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: Martha Vasquez [<mailto:Martha.Vasquez@arup.com>]
Envoyé: February-26-18 3:48 PM
À: Yakibonge, Maurice [NC]
Objet: RE: Entente du gouvernement du Canada 060256 – Évaluation subséquente de conformité du Programme de contrats fédéraux

Bonjour Maurice, voici la demande de prolongation. J'envoie aussi le formulaire d'autorisation à l'adresse que vous avez notée ci-dessous, mais je vous envoie aussi une copie pour votre information.

Merci,
Martha

Martha Vasquez
Associate | Head of Total Rewards, Americas Region

Arup
499 Thornall Street, 9th Floor Edison NJ 08887 USA
t: +1 732 623 7463 d: +1 732 623 7463

m: +1 732 882 3630

www.arup.com

Explore innovation in the built environment on *Doggerel*

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

Envoyé: Tuesday, January 23, 2018 4:30 PM

À: Martha Vasquez <Martha.Vasquez@arup.com>

Objet: [AVERTISSEMENT: LES PIÈCES JOINTES PEUVENT ÊTRE MALVEILLANTES] Entente du gouvernement du Canada 060256 – Évaluation subséquente de conformité du Programme de contrats fédéraux

Bonjour Martha,

Pour donner suite à notre conférence téléphonique, je vous informe que vous pouvez obtenir un nom d'utilisateur et un mot de passe si vous remplissez un [formulaire d'autorisation](#). Veuillez envoyer le formulaire signé à l'adresse suivant : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Vous trouverez une demande de prolongation en pièce jointe. Prière de la remplir et de me la retourner aussitôt que possible.

Pour garantir l'exactitude, nous vous demandons de bien vouloir vous connecter au [Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail](#) (SGIEMT) afin de mettre à jour les coordonnées de votre organisation. Une fois connecté, vous pouvez effectuer des mises à jour dans le SGIEMT en sélectionnant Mise à jour des renseignements de l'employeur à partir du menu principal, et en inscrivant la nouvelle information dans l'onglet des coordonnées.

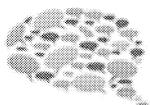
N'hésitez pas à me contacter pour toute question.

Cordialement,

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca



Joignez-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!



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

Période de référence 2016-01-23 à 2017-12-31

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

Province	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	Régions métropolitaines de recensement				
					Permanent Temps partiel des employés	Permanent	Temporaire	Total Nombre	Temps plein
Ontario	185	1	0	186	Calgary	3	0	0	3
Québec	27	0	0	27	Montréal	27	0	0	27
Alberta	3	0	0	3	Toronto	185	1	0	186
Terre-Neuve et Labrador	15	0	0	15	St. John's	15	0	0	15
Nombre total d'employés au Canada				231	Total des employés au Canada				231



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-01-23 à 2017-12-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres supérieurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	4	4										
	Total	4	4										
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	36	29	7							3	3	
	Total	36	29	7							3	3	
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	151	103	48	1		1				64	42	22
	Total	151	103	48	1		1				64	42	22
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	22	20	2							5	4	1
	Total	22	20	2							5	4	1



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-01-23 à 2017-12-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Contrôleurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total		1		1								
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	14	2	12							2		2
	Total		14	2	12						2		2
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2		2							1		1
	Total		2		2						1		1
Nombre total d'employés		230	158	72	1		1				75	49	26



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-01-23 à 2017-12-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total		1	1									
Nombre total d'employés		1	1										



**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE**

Temps plein / National

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 15 000	230	158	72	1		1				75	49	26
Nombre total d'employés	230	158	72	1		1				75	49	26



**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE**

Temps partiel / National

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 5 000	1	1										
Nombre total d'employés	1	1										



**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS**

Temps plein / National

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2016-01-01 à 2017-12-31			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	2	2										
Cadres moyens et autres dirigeants	18	17	1							2	2	
Professionnels	82	51	31							29	19	10
Semi-professionnels et techniciens	13	12	1							2	1	1
Contrôleurs	1		1									
Personnel administratif et de bureau principal	9	1	8							1		1
Personnel de bureau	1		1									
Nombre total d'employés embauchés	126	83	43							34	22	12



Arup Canada Inc. (certificat n° 060256)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps plein / National

Groupe professionnel	Période de référence 2016-01-23 à 2017-12-31											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	1	1										
Cadres moyens et autres dirigeants	9	6	3							1	1	
Professionnels	33	24	9	1		1				16	11	5
Semi-professionnels et techniciens	5	4	1							3	2	1
Personnel administratif et de bureau principal	1		1									
Nombre total d'employés promus	49	35	14	1		1				20	14	6
Nombre total de promotions	49	35	14	1		1				20	14	6



Arup Canada Inc. (certificat n° 060256)

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps plein / National

Groupe professionnel	Période de référence 2016-01-23 à 2017-12-31											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	3	2	1									
Cadres moyens et autres dirigeants	3	2	1									
Professionnels	19	7	12							6		6
Semi-professionnels et techniciens	1	1										
Nombre total de salariés licenciés	26	12	14							6		6



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
Arup Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	% ¹	#	#		
01 : Cadres supérieurs	National	4	0	0.0 %	27.4 %	1	-1	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	37	7	18.9 %	38.9 %	14	-7	National	
03 : Professionnels		151	48	31.8 %	23.4 %	35	13		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	2	2	100.0 %	55.1 %	1	1	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	2	2	100.0 %	50.1 %	1	1	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	3	1	33.3 %	71.1 %	2	-1	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	3	3	100.0 %	66.4 %	2	1	National	
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	1	0	0.0 %	22.4 %	0	0	National	
2131 : Ingénieurs civils	National	52	18	34.6 %	15.3 %	8	10	National	
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	15	3	20.0 %	9.0 %	1	2	National	
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	10	2	20.0 %	11.3 %	1	1	National	
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	1	0	0.0 %	17.0 %	0	0	National	
2144 : Ingénieurs géologues	National	11	3	27.3 %	15.9 %	2	1	National	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	6	2	33.3 %	12.6 %	1	1	National	
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	6	2	33.3 %	15.8 %	1	1	National	
2151 : Architectes	National	6	1	16.7 %	28.9 %	2	-1	National	
2153 : Urbanistes et aménagement du territoire	National	25	8	32.0 %	42.2 %	11	-3	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	7	0	0.0 %	28.3 %	2	-2	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	1	1	100.0 %	50.7 %	1	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		22	2	9.1 %	25.9 %	6	-4		
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Terre-Neuve et Labrador	1	0	0.0 %	17.9 %	0	0	Terre-Neuve et	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	17	1	5.9 %	26.4 %	4	-3	Ontario	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Québec	3	1	33.3 %	30.9 %	1	0	Québec	
2274 : Officiers du génie, transport par eau	Ontario	1	0	0.0 %	9.7 %	0	0	Ontario	



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
Arup Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	%	#		
05 : Contrôleurs		1	1	100.0 %	53.0 %	1	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	1	100.0 %	53.0 %	1	0	Toronto	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		14	12	85.7 %	80.6 %	11	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	1	100.0 %	80.5 %	1	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	2	100.0 %	80.8 %	2	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	2	2	100.0 %	82.5 %	2	0	John's	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	9	7	77.8 %	80.1 %	7	0	Toronto	
10 : Personnel de bureau		2	2	100.0 %	65.2 %	1	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	2	100.0 %	65.2 %	1	1	Toronto	
Total		231	72	31.2 %	30.1 %	69	3		

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 -
Arup Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

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	4	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	37	0	0.0 %	2.2 %	1	-1	National
03 : Professionnels		151	1	0.7 %	1.3 %	2	-1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	2	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	2	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	3	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	3	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	National
2131 : Ingénieurs civils	National	52	1	1.9 %	1.0 %	1	0	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	15	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	10	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
2144 : Ingénieurs géologues	National	11	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	6	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	6	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2151 : Architectes	National	6	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2153 : Urbanistes et aménagement du territoire	National	25	0	0.0 %	2.7 %	1	-1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	7	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		22	0	0.0 %	1.4 %	0	0	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Terre-Neuve et Labrador	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	17	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Québec	3	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Québec
2274 : Officiers du génie, transport par eau	Ontario	1	0	0.0 %	5.4 %	0	0	Ontario



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
Arup Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones		Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	Représentation #	Disponibilité %	Disponibilité %		
05 : Contrôleurs		1	0	0.0 %	1.0 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	1.0 %	0	Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal		14	0	0.0 %	1.1 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	2.6 %	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	0	0.0 %	0.7 %	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	2	0	0.0 %	2.5 %	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	9	0	0.0 %	0.8 %	0	Toronto
10 : Personnel de bureau		2	0	0.0 %	0.7 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	0.7 %	0	Toronto
Total		231	1	0.5 %	1.5 %	3	-2

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 -
Arup Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation			Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	des minorités visibles #	Disponibilité %	des minorités visibles %	Disponibilité #		
01 : Cadres supérieurs	National	4	0	0.0 %	10.1 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	37	3	8.1 %	15.0 %	6	-3	National
03 : Professionnels		151	64	42.4 %	24.8 %	37	27	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	2	0	0.0 %	27.5 %	1	-1	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	2	1	50.0 %	35.4 %	1	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	3	3	100.0 %	14.1 %	0	3	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	3	0	0.0 %	16.9 %	1	-1	National
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	1	0	0.0 %	13.2 %	0	0	National
2131 : Ingénieurs civils	National	52	20	38.5 %	26.0 %	14	6	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	15	7	46.7 %	28.6 %	4	3	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	10	6	60.0 %	34.9 %	3	3	National
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	1	0	0.0 %	31.5 %	0	0	National
2144 : Ingénieurs géologues	National	11	5	45.5 %	22.6 %	2	3	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	6	3	50.0 %	38.2 %	2	1	National
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	6	4	66.7 %	27.3 %	2	2	National
2151 : Architectes	National	6	1	16.7 %	23.6 %	1	0	National
2153 : Urbanistes et aménagement du territoire	National	25	11	44.0 %	12.8 %	3	8	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	7	3	42.9 %	31.4 %	2	1	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	1	0	0.0 %	21.9 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		22	5	22.7 %	25.3 %	6	-1	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Terre-Neuve et Labrador	1	1	100.0 %	0.0 %	0	1	Terre-Neuve et Labrador
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	17	4	23.5 %	30.2 %	5	-1	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Québec	3	0	0.0 %	7.7 %	0	0	Québec
2274 : Officiers du génie, transport par eau	Ontario	1	0	0.0 %	20.4 %	0	0	Ontario



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
Arup Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

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 #	#	%	%	#	#		
05 : Contrôleurs		1	0	0.0 %	45.8 %	0	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	45.8 %	0	0		Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal		14	2	14.3 %	27.0 %	4	-2		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	16.5 %	0	0		Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	1	50.0 %	12.2 %	0	1		Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	2	0	0.0 %	0.7 %	0	0		John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	9	1	11.1 %	37.3 %	3	-2		Toronto
10 : Personnel de bureau		2	1	50.0 %	48.1 %	1	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	1	50.0 %	48.1 %	1	0		Toronto
Total		231	75	32.5 %	23.4 %	54	21		

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 - Arup Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
01/02 : Directeurs	National	41	0	0.0 %	4.3 %	2	-2	National	
03 : Professionnels	National	151	0	0.0 %	3.8 %	6	-6	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	22	0	0.0 %	4.6 %	1	-1	National	
05 : Contrôleurs	National	1	0	0.0 %	13.9 %	0	0	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	14	0	0.0 %	3.4 %	0	0	National	
10 : Personnel de bureau	National	2	0	0.0 %	7.0 %	0	0	National	
Total		231	0	0.0 %	4.0 %	9	-9		

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
Arup Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

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
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
Arup Canada Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-31

**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	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal 10 : Personnel de bureau	EEOG	National



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
Arup Canada Inc.

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

Date : 2017-12-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ¹	#	#	
01 : Cadres supérieurs	4	0	0.0 %	27.4 %	1	-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	37	7	18.9 %	38.9 %	14	-7	
03 : Professionnels	151	48	31.8 %	23.4 %	35	13	
04 : Semi-professionnels et techniciens	22	2	9.1 %	25.9 %	6	-4	
05 : Contrôleurs	1	1	100.0 %	53.0 %	1	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	14	12	85.7 %	80.6 %	11	1	
10 : Personnel de bureau	2	2	100.0 %	65.2 %	1	1	
Total	231	72	31.2 %	30.1 %	69	3	

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 - Arup Canada Inc.

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

Date : 2017-12-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones		Gap	
	#	#	Représentation %	Disponibilité %	#	#
01 : Cadres supérieurs	4	0	0.0 %	2.9 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	37	0	0.0 %	2.2 %	1	-1
03 : Professionnels	151	1	0.7 %	1.3 %	2	-1
04 : Semi-professionnels et techniciens	22	0	0.0 %	1.4 %	0	0
05 : Contrôleurs	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	14	0	0.0 %	1.1 %	0	0
10 : Personnel de bureau	2	0	0.0 %	0.7 %	0	0
Total	231	1	0.5 %	1.5 %	3	-2

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 -
Arup Canada Inc.

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

Date : 2017-12-31

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité		Gap	
	#	#	%	%	#	#	#	#
01 : Cadres supérieurs	4	0	0.0 %	10.1 %	0	0		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	37	3	8.1 %	15.0 %	6	-3		
03 : Professionnels	151	64	42.4 %	24.8 %	37	27		
04 : Semi-professionnels et techniciens	22	5	22.7 %	25.3 %	6	-1		
05 : Contrôleurs	1	0	0.0 %	45.8 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	14	2	14.3 %	27.0 %	4	-2		
10 : Personnel de bureau	2	1	50.0 %	48.1 %	1	0		
Total	231	75	32.5 %	23.4 %	54	21		

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 -
Arup Canada Inc.

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

Date : 2017-12-31

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation des personnes handicapéesDisponibilité				Gap	
	#	#	%	%	#	#		
01/02 : Directeurs	41	0	0.0 %	4.3 %	2	-2		
03 : Professionnels	151	0	0.0 %	3.8 %	6	-6		
04 : Semi-professionnels et techniciens	22	0	0.0 %	4.6 %	1	-1		
05 : Contrôleurs	1	0	0.0 %	13.9 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	14	0	0.0 %	3.4 %	0	0		
10 : Personnel de bureau	2	0	0.0 %	7.0 %	0	0		
Total	231	0	0.0 %	4.0 %	9	-9		

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 -
Arup Canada Inc.

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

Date : 2017-12-31

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
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
Arup Canada Inc.

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

Date : 2017-12-31

**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	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal 10 : Personnel de bureau	EEOG	National

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

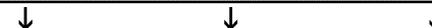
**Données de l'analyse de l'effectif
première/précédente**



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

JJ	MM	AAAA
22	01	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
31	12	2017

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	9	0	4.3
03	Professionnels	106	0	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	13	0	4.6
05	Surveillants	0	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	2	0	3.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	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		130	0	3.9

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		41	0	4.3
		151	0	3.8
		22	0	4.6
		1	0	13.9
		0	0	0.0
		14	0	3.4
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		2	0	7.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		231	0	4.0

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
22	01	2016

Date de fin de l'analyse des données		
JJ	MM	AAAA
31	12	2017

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	2	0	0	0	1	0	0	0	3	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	18	1	0	0	9	3	0	0	3	1	0	0
03 Professionnels	82	31	0	0	33	9	0	0	19	12	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	13	1	0	0	5	1	0	0	1	0	0	0
05 Surveillants	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	9	8	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	1	1	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	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	126	43	0	0	49	14	0	0	26	14	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
22	01	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	12	2017

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 3 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	2	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	18	0	0	0
03 Professionnels	82	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	13	0	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	9	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	1	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	126	0	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 7 : Personnes handicapées			
	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	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	9	0	0	0
03 Professionnels	33	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	5	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	0	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	49	0	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 11 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	3	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3	0	0	0
03 Professionnels	19	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	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	26	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
22	01	2016

Date de fin de l'analyse des données		
JJ	MM	AAAA
31	12	2017

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	2	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	18	2	0	0	9	1	0	0	3	0	0	0
03 Professionnels	82	29	0	0	33	16	0	0	19	6	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	13	2	0	0	5	3	0	0	1	0	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	9	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	1	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	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	126	34	0	0	49	20	0	0	26	6	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Arup Canada Inc.
[Date: 2018-01-18]

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)

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 1: Femmes																				
		Tous les employés										Objectifs à court terme premiers/précédents										
		Femmes										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	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA		Actuel	D'ici 3 ans	À - De	AAAA - AAAA								
22-01-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	22-01-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%					
N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%				
01	Cadres supérieurs	5	-7.2%		0	66.7%		0	0	1	0.0%	0	0	0		27.4%	0	0	20.0%	20.0%		
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	4	109.9%		0	14.6%		0	0	3	0.0%	0	-1	0		38.9%	1	1	75.0%	75.0%		
03	Professionnels	106	12.5%		0	14.8%		0	0	36	0.0%	0	-13	0		22.0%	13	13	34.0%	34.0%		
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	13	19.2%		0	5.7%		0	0	2	0.0%	0	1	0		25.5%	-1	-1	15.4%	15.4%		
05	Surveillants	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	Personnel administratif et de bureau	2	91.3%		0	0.0%		0	0	2	0.0%	0	0	0		80.1%	0	0	100.0%	100.0%		
08	Personnel spécialisé 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!		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Personnel de bureau	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/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	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13	Autre personnel 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!		
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total		130	21.1%		0	14.4%		0	0	44	0.0%	0	-13	0		24.0%	13	13	33.8%	33.8%		

† 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			
	N°	%	N°	%		
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	4	0.0	5	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	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		4		5		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Arup Canada Inc.
[Date: 2018-01-18]

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										
		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 actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA		À - De		AAAA - AAAA									
		22-01-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	22-01-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	
01	Cadres supérieurs	5	-7.2%		0	66.7%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%		
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	4	109.9%		0	14.6%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	2.2%	0	0	0.0%	0.0%		
03	Professionnels	106	12.5%		0	14.8%		0	0	0	0.0%	0	1	0	0	1.3%	-1	-1	0.0%	0.0%		
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	13	19.2%		0	5.7%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	1.2%	0	0	0.0%	0.0%		
05	Surveillants	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	Personnel administratif et de bureau	2	91.3%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.8%	0	0	0.0%	0.0%		
08	Personnel spécialisé 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	#DIV/0!	#DIV/0!		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Personnel de bureau	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/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	#DIV/0!	#DIV/0!		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13	Autre personnel 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	#DIV/0!	#DIV/0!		
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total		130	21.1%		0	14.4%		0	0	0	0.0%	0	2	0		1.4%	-2	-2	0.0%	0.0%		

† 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		
			%		%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	1	0.0	1	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	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		1	0.0	1	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Arup Canada Inc.
[Date: 2018-01-18]

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	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	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu			D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA		Annuellement	D'ici 3 ans					
	22-01-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	22-01-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01/02 Cadres	9	51.4%		0	40.7%		0	0	0	0.0%	0	0	0	4.3%	0	0	0.0%	0.0%	
03 Professionnels	106	12.5%		0	14.8%		0	0	0	0.0%	0	4	0	3.8%	-4	-4	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	13	19.2%		0	5.7%		0	0	0	0.0%	0	1	0	4.6%	-1	-1	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	2	91.3%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.4%	0	0	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé 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!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/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	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel 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!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	130	21.1%		0	14.4%		0	0	0	0.0%	0	5	0	3.9%	-5	-5	0.0%	0.0%	

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	3	0.0	4	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	1	0.0	2	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	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	4		6		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

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'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 (CPÉME)		Tous les employés										Membre des minorités visibles										
		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	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA		Actuel	Prévu	À - De	AAAA - AAAA								
		22-01-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	22-01-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019									
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%									
01	Cadres supérieurs	5	-7.2%		0	66.7%		0	0	0	0.0%	0	1	0		10.1%	-1	-1	0.0%	0.0%		
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	4	109.9%		0	14.6%		0	0	0	0.0%	0	1	0		15.0%	-1	-1	0.0%	0.0%		
03	Professionnels	106	12.5%		0	14.8%		0	0	37	0.0%	0	-11	0		24.3%	11	11	34.9%	34.9%		
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	13	19.2%		0	5.7%		0	0	5	0.0%	0	-2	0		26.3%	2	2	38.5%	38.5%		
05	Surveillants	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	Personnel administratif et de bureau	2	91.3%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0		37.3%	0	0	50.0%	50.0%		
08	Personnel spécialisé 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!		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Personnel de bureau	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/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	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13	Autre personnel 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!		
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total		130	21.1%		0	14.4%		0	0	43	0.0%	0	-12	0		23.9%	12	12	33.1%	33.1%		

† 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 (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
			%		%	
01	Cadres supérieurs	1	0.0	1	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	0.0	1	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	0	0.0	0	0.0	
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		1		2		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

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'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 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés								Femmes										
		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		Actuel		Prévu		Actuel			Prévu							À - De		
		JJ-MM-AAAA	Actual	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	Actual	D'ici 3 ans	2017	2020	%	N°	N°	%	N°	N°
		31-12-2017	N°	%	%	N°	%	%	N°	31-12-2017	N°	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°
01	Cadres supérieurs	4	-7.2%		0	66.7%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	1	0		27.4%	-1	-1	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	37	109.9%	2.6%	3	14.6%	2.0%	2	5	7	2.0%	0	9	3	50.0%	38.9%	-7	-6	18.9%	25.0%
03	Professionnels	151	12.5%	6.9%	31	14.8%	4.0%	18	49	48	4.0%	6	1	20	40.0%	23.4%	13	19	31.8%	34.1%
04	Personnel semi-professionnels et techniques	22	19.2%	0.5%	0	5.7%	1.0%	1	1	2	1.0%	0	4	1	50.0%	25.9%	-4	-3	9.1%	13.6%
05	Surveillants	1	0.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0	50.0%	53.0%	0	0	100.0%	100.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	14	91.3%		0	0.0%	1.0%	0	0	12	1.0%	0	-1	0		80.6%	1	1	85.7%	85.7%
08	Personnel spécialisé 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!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	2	0.0%		0	0.0%		0	0	2	0.0%	0	-1	0		65.2%	1	1	100.0%	100.0%
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	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel 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!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		231	21.1%		0	14.4%		0	0	72	0.0%	0	-72	0		0.0%	72	72	31.2%	31.2%

† 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 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes		Commentaires
		Objectifs à court terme	Objectifs à long	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0	Prendre contact avec des femmes au sein d'associations professionnelles et de groupes LinkedIn. Réviser les descriptions d'emploi afin que le langage soit neutre dans le but d'attirer plus de candidats
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	50.0	0.0	Prendre contact avec des femmes au sein d'associations professionnelles et de groupes LinkedIn. Réviser les descriptions d'emploi afin que le langage soit neutre dans le but d'attirer plus de candidats
03	Professionnels	40.0	0.0	Prendre contact avec des femmes au sein d'associations professionnelles et de groupes LinkedIn. Réviser les descriptions d'emploi afin que le langage soit neutre dans le but d'attirer plus de candidats
04	Personnel semi-professionnels et techniques	50.0	0.0	Prendre contact avec des femmes au sein d'associations professionnelles et de groupes LinkedIn. Réviser les descriptions d'emploi afin que le langage soit neutre dans le but d'attirer plus de candidats
05	Surveillants	50.0	0.0	Prendre contact avec des femmes au sein d'associations professionnelles et de groupes LinkedIn. Réviser les descriptions d'emploi afin que le langage soit neutre dans le but d'attirer plus de candidats, élaborer un calendrier de sensibilisation à la diversité avec l'aide de l'équipe de la diversité et de l'inclusivité
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	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		0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

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'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	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			
		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	2017	2020							
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	4	-7.2%		0	66.7%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	37	109.9%	2.6%	3	14.6%	2.0%	2	5	0	2.0%	0	1	1	10.0%	2.2%	-1	0	0.0%	2.5%
03	Professionnels	151	12.5%	6.9%	31	14.8%	4.0%	18	49	1	4.0%	0	1	2	5.0%	1.3%	-1	1	0.7%	1.6%
04	Personnel semi-professionnels et techniques	22	19.2%	5.0%	3	5.7%	1.0%	1	4	0	1.0%	0	0	0	0	1.4%	0	0	0.0%	0.0%
05	Surveillants	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	1.0%	0	0	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	14	91.3%		0	0.0%	1.0%	0	4	0	1.0%	0	0	0	0	1.1%	0	0	0.0%	0.0%
08	Personnel spécialisé 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	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	2	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.7%	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	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel 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	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		231	21.1%		0	14.4%		0	0	1	0.0%	0	2	0		1.5%	-2	-2	0.4%	0.4%

† 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)^{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 terme	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	10.0	0.0	Mener des recherches sur les organismes et les groupes sans but lucratif qui attirent les Autochtones vers le marché du travail; publier sur ces sites et mener d'autres activités de sensibilisation
03	Professionnels	5.0	0.0	Mener des recherches sur les organismes et les groupes sans but lucratif qui attirent les Autochtones vers le marché du travail; publier sur ces sites et mener d'autres activités de sensibilisation
04	Personnel semi-professionnels et techniques	0.0	0.0	
05	Surveillants	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	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		0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

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 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Personnes handicapées									
	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			Actuel	Prévu	À - De								
	31-12-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-12-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020								
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	%								
01/02 Cadres	41	51.4%		0	40.7%	10.0%	12	12	0	10.0%	0	2	1	10.0%	4.3%	-2	-1	0.0%	2.4%	
03 Professionnels	151	12.5%	2.6%	12	14.8%	2.0%	9	21	0	2.0%	0	6	2	10.0%	3.8%	-6	-4	0.0%	1.2%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	22	19.2%	6.9%	5	5.7%	4.0%	3	8	0	4.0%	0	1	1	10.0%	4.6%	-1	0	0.0%	3.7%	
05 Surveillants	1	0.0%	5.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0		13.9%	0	0	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	14	91.3%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		3.4%	0	0	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%	1.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	2	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		7.0%	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	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel 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!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	231	21.1%		0	14.4%		0	0	0	0.0%	0	9	0		4.0%	-9	-9	0.0%	0.0%	

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

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité} + \text{nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité}) \div ((\text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente} + \text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle}) \div 2) \times 100$.

Tableau 14: 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	10.0	0.0	Mener des recherches sur les organismes et les groupes sans but lucratif qui attirent les personnes handicapées vers le marché du travail; publier sur ces sites et mener d'autres activités de sensibilisation
03 Professionnels	10.0	0.0	Mener des recherches sur les organismes et les groupes sans but lucratif qui attirent les personnes handicapées vers le marché du travail; publier sur ces sites et mener d'autres activités de sensibilisation
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	10.0	0.0	Mener des recherches sur les organismes et les groupes sans but lucratif qui attirent les personnes handicapées vers le marché du travail; publier sur ces sites et mener d'autres activités de sensibilisation
05 Surveillants	0.0	0.0	
06 Contremaîtres	0.0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	0.0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	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	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

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'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'oeuvre (Employés remplacés)				Embauches anticipées d'ici 3 ans	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			
		Numéro	Actual		Prévu		Actual		Prévu			À - De									
		JJ-MM-AAAA	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	Annuellement	D'ici 3 ans	AAAA - AAAA	2017	2020							
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	4	-7.2%		0	66.7%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	1	50.0%	10.1%	0	1	0.0%	25.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	37	109.9%	2.6%	3	14.6%	2.0%	2	5	3	2.0%	0	3	1	25.0%	15.0%	-3	-2	8.1%	10.0%	
03	Professionnels	151	12.5%	6.9%	31	14.8%	4.0%	18	49	64	4.0%	8	-11	0	24.8%	27	11	42.4%	30.8%		
04	Personnel semi-professionnels et techniques	22	19.2%	5.0%	3	5.7%	1.0%	1	4	5	1.0%	0	1	1	25.0%	25.3%	-1	0	22.7%	24.0%	
05	Surveillants	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	45.8%	0	0	0.0%	0.0%		
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	Personnel administratif et de bureau	14	91.3%		0	0.0%	1.0%	0	4	2	1.0%	0	2	0	25.0%	27.0%	-2	-2	14.3%	14.3%	
08	Personnel spécialisé 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!		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Personnel de bureau	2	0.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0	48.1%	0	0	50.0%	50.0%		
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	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13	Autre personnel 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!		
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total		231	21.1%		0	14.4%		0	0	75	0.0%	0	-21	0	23.4%	21	21	32.5%	32.5%		

† 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	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	50.0	0.0	Prendre contact avec des minorités au sein d'associations professionnelles et de groupes LinkedIn; élaborer un calendrier de sensibilisation à la diversité avec l'aide de l'équipe de la diversité et de l'inclusion pour mobiliser de façon soutenue
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	25.0	0.0	Prendre contact avec des minorités au sein d'associations professionnelles et de groupes LinkedIn; élaborer un calendrier de sensibilisation à la diversité avec l'aide de l'équipe de la diversité et de l'inclusion pour mobiliser de façon soutenue
03	Professionnels	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniques	25.0	0.0	Prendre contact avec des minorités au sein d'associations professionnelles et de groupes LinkedIn; élaborer un calendrier de sensibilisation à la diversité avec l'aide de l'équipe de la diversité et de l'inclusion pour mobiliser de façon soutenue
05	Surveillants	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	25.0	0.0	Prendre contact avec des minorités au sein d'associations professionnelles et de groupes LinkedIn; élaborer un calendrier de sensibilisation à la diversité avec l'aide de l'équipe de la diversité et de l'inclusion pour mobiliser de façon soutenue
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	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		0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

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		Femmes				Résultat EME				Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		
		#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	%	#	#	
01 Cadres supérieurs	2016	5	1	20.0	27.4	1	0	73.0																
	2017	4	0	0.0	27.4	1	-1	0.0																
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	4	3	75.0	38.9	2	1	192.8																
	2017	37	7	18.9	38.9	14	-7	48.6																
03 Professionnels	2016	106	36	34.0	22.0	23	13	154.4																
	2017	151	48	31.8	23.4	35	13	135.8																
04 Personnel semi- professionnels et technique	2016	13	2	15.4	25.5	3	-1	60.3																
	2017	22	2	9.1	25.9	6	-4	35.1																
05 Surveillants	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	1	1	100.0	53.0	1	0	188.7																
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	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		Femmes				Femmes				
#	#	#	%	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	2017	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2020	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	27	4	14.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2020	27	4	14.8			50.0	29.6			0.0	0.0
03 Professionnels	2017	115	40	34.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2020	115	40	34.8			40.0	87.0			0.0	0.0
04 Personnel semi- professionnels et technique	2017	18	2	11.1	4	50.0	0.0	0.0	5	40.0	0.0	0.0
	2020	18	2	11.1			50.0	22.2			0.0	0.0
05 Surveillants	2017	1	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2020	1	1	100.0			50.0	200.0			0.0	0.0
06 Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

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	2016	2	100.0	80.1	2	0	124.8																	
	2017	14	85.7	80.6	11	1	106.3	9	8	88.9	7	1	1	1	100.0	1	0	0	0	0	0.0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2017	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
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2017	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
10 Personnel de bureau	2016	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2017	2	100.0	65.2	1	1	153.4	1	1	100.0	1	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2017	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	2016	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2017	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

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		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
07 Personnel administratif et de bureau principal	2017	10	90.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	10	90.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	2017	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	1	100.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

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														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#		
13 Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0													
14 Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0													
Total	2016	130	44	33.8	24.0	31	13	141.0																
	2017	231	72	31.2	0.0	0	72	0.0	126	43	34.1			43	49	14	28.6	17	-3	26	14	53.8	9	5

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										
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Femmes		Femmes				Femmes						
Tous les employés	Femmes		Objectif	Pourcentag e de l'objectif										
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
13 Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
14 Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
Total	2017	175	57	32.6	4	1425.0	0.0	0.0	5	1140.0	0.0	0.0		
	2020	175	57	32.6			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

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			
		#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
01 Cadres supérieurs	2016	5	0	0.0	2.9	0	0	0.0																	
	2017	4	0	0.0	2.9	0	0	0.0																	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	4	0	0.0	2.2	0	0	0.0																	
	2017	37	0	0.0	2.2	1	-1	0.0																	
03 Professionnels	2016	106	0	0.0	1.3	1	-1	0.0																	
	2017	151	1	0.7	1.3	2	-1	50.9																	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	13	0	0.0	1.2	0	0	0.0																	
	2017	22	0	0.0	1.4	0	0	0.0																	
05 Surveillants	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2017	1	0	0.0	1.0	0	0	0.0																	
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2017	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		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones				
		#	#	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif								
01 Cadres supérieurs	2017	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	27	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	27	0	0.0			10.0	0.0			0.0	0.0		
03 Professionnels	2017	115	1	0.9	1	100.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0		
	2020	115	1	0.9			5.0	17.4			0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	18	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	18	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	2017	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
06 Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

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	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	2	0.0	0.8	0	0	0.0																	
		2017	14	0.0	1.1	0	0	0.0	9	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	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	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	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	0	0
10	Personnel de bureau	2016	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	2	0.0	0.7	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	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	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	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	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		Autochtones		Autochtones			Autochtones			
		#	%	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	2017	10	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
		2020	10	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0				
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
		2020	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0				
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
		2020	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0				
10	Personnel de bureau	2017	1	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
		2020	1	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0				
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
		2020	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0				
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
		2020	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0				

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

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				Écart	Résultat EME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones						
			Représentation	Disponibilité						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence				
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#		
13 Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
14 Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
Total	2016	130	0	0.0	1.4	2	-2	0.0																
	2017	231	1	0.4	1.5	3	-2	28.9	126	0	0.0		2	-2	49	1	2.0		1	26	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	$E = K \times 100$	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							
			Actuel	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	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0				
14 Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0				
Total	2017	175	1	0.6	1	100.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0				
	2020	175	1	0.6			0.0	0.0			0.0	0.0				

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

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	Actuel	Prévu	Différence		
#	%	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	#	%	#	#			
01&02 Cadres	2016	9	0	0.0	4.3	0	0	0.0																
	2017	41	0	0.0	4.3	2	-2	0.0	20	0	0.0	1	-1	10	0	0.0	0	0	0	6	0	0.0	0	0
03 Professionnels	2016	106	0	0.0	3.8	4	-4	0.0																
	2017	151	0	0.0	3.8	6	-6	0.0	82	0	0.0	3	-3	33	0	0.0	0	0	0	19	0	0.0	0	0
04 Personnel semi- professionnels et technique	2016	13	0	0.0	4.6	1	-1	0.0																
	2017	22	0	0.0	4.6	1	-1	0.0	13	0	0.0	1	-1	5	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0
05 Surveillants	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	1	0	0.0	13.9	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	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

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					
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
		Tous les employés	Personnes handicapées	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
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
01&02 Cadres	2017	30	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	30	0	0.0			10.0	0.0			0.0	0.0	
03 Professionnels	2017	115	0	0.0	3	0.0	0.0	0.0	4	0.0	0.0	0.0	
	2020	115	0	0.0			10.0	0.0			0.0	0.0	
04 Personnel semi- professionnels et technique	2017	18	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	
	2020	18	0	0.0			10.0	0.0			0.0	0.0	
05 Surveillants	2017	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06 Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

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						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	2	0	0.0	3.4	0	0	0.0															
		2017	14	0	0.0	3.4	0	0	0.0	9	0	0.0	3.4	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2017	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
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2017	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
10	Personnel de bureau	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2017	2	0	0.0	7.0	0	0	0.0	1	0	0.0	7.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2017	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	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2017	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

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		Personnes handicapées				
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif										
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#					
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	10	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	10	0	0.0											
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	0	0	0.0											
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	0	0	0.0											
10	Personnel de bureau	2017	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	1	0	0.0											
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	0	0	0.0											
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	0	0	0.0											

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

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							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								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	#	%	#	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	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
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	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		2016	130	0	0.0	3.9	5	-5	0.0																
		2017	231	0	0.0	4.0	9	-9	0.0	126	0	0.0	5	-5	49	0	0.0	0	0	26	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	Personnes handicapées	Personnes handicapées				Personnes handicapées								
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif										
#	#	#	%	#	%	%	#	%	#	%	#					
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
Total		2017	175	0	0.0	4	0.0	0.0	0.0	6	0.0	0.0	0.0			
		2020	175	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

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)	Anné e	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Membres des minorités visibles										Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles									
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu	
#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	2016	5	0	0.0	10.1	1	-1	0.0																					
	2017	4	0	0.0	10.1	0	0	0.0		2	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	2016	4	0	0.0	15.0	1	-1	0.0																					
	2017	37	3	8.1	15.0	6	-3	54.1	18	2	11.1	3	-1	9	1	11.1	0	1	3	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	2016	106	37	34.9	24.3	26	11	143.6																					
	2017	151	64	42.4	24.8	37	27	170.9	82	29	35.4	20	9	33	16	48.5	12	4	19	6	31.6	7	-1						
04 Personnel semi- professionnels et technique	2016	13	5	38.5	26.3	3	2	146.2																					
	2017	22	5	22.7	25.3	6	-1	89.8	13	2	15.4	3	-1	5	3	60.0	2	1	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	
05 Surveillants	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																					
	2017	1	0	0.0	45.8	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																					
	2017	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	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)	Anné e	Objectifs										Commentaires	
		Nouveaux Entrants		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Données sur la mobilité		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
		Tous les employés	Membres des minorités visibles										
#	#	%	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	#								
01 Cadres supérieurs	2017	3	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
	2020	3	0	0.0			50.0	0.0			0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	27	3	11.1	0	0.0	0.0	0.0	1	300.0	0.0	0.0	
	2020	27	3	11.1			25.0	44.4			0.0	0.0	
03 Professionnels	2017	115	45	39.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	115	45	39.1			0.0	0.0			0.0	0.0	
04 Personnel semi- professionnels et technique	2017	18	5	27.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	18	5	27.8			25.0	111.1			0.0	0.0	
05 Surveillants	2017	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06 Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

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		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			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	2	1	50.0	37.3	1	0	134.0																
		2017	14	2	14.3	27.0	4	-2	52.9	9	1	11.1	2	-1	1	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	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
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	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
10	Personnel de bureau	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	2	1	50.0	48.1	1	0	104.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	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	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	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

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		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		#	%	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	2017	10	1	10.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	10	1	10.0			25.0	40.0			0.0	0.0			
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
10	Personnel de bureau	2017	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Arup Canada Inc.

[Date: 2018-01-18]

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	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	2016	0	0	0.0	0	0	0.0																		
		2017	0	0	0.0	0	0	0.0																		
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0	0	0.0																		
		2017	0	0	0.0	0	0	0.0																		
Total		2016	130	43	33.1	23.9	31	12	138.4																	
		2017	231	75	32.5	23.4	54	21	138.8	126	34	27.0	29	5	49	20	40.8	16	4	26	6	23.1	9	-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	$E = K \times 100$	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	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles							
			Actuel	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	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
Total		2017	175	54	30.9	1	5400.0	0.0	0.0	2	2700.0	0.0	0.0			
		2020	175	54	30.9			0.0	0.0			0.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Arup Canada Inc.
[Date: 2018-01-18]

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.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'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 de la conformité subséquent

Nom de l'employeur : Arup Canada Inc.

Emplacement principal : Toronto (Ontario)

Nombre d'employés : 231

Ontario – 186 employés

Québec – 27 employés

Terre-Neuve-et-Labrador – 15 employés

Alberta – 3 employés

Aperçu de l'organisation :

NAICS 5413 : Architecture, génie et services connexes.

Arup Canada Inc. est une entreprise de concepteurs, d'architectes, d'ingénieurs, de consultants et de spécialistes techniques dans le domaine de l'environnement bâti.

Dates importantes – Évaluation de la première année

Début : 2014-10-17 (prolongation accordée jusqu'au 2015-07-15)

Réception : 2015-04-15

Clôture : 2016-02-03

Analyse de l'effectif : 2016-01-22

Dates importantes – Évaluation subséquente

Début : 2017-11-03

Réception : 2018-05-18

Analyse de l'effectif : 2017-12-31

VÉRIFICATION DES DONNÉES

Nous avons vérifié que les données fournies dans le cadre de l'évaluation subséquente correspondent bien aux données fournies pendant l'évaluation précédente :

Oui Non

Commentaires :

- Les données tirées de l'analyse de l'effectif précédente inscrites dans le tableau des réalisations correspondent à celles qui se trouvent dans la base de données.

- Les données tirées de l'analyse de l'effectif actuelle inscrites dans le tableau des réalisations correspondent à celles qui se trouvent dans les formulaires 1 à 6 du SGIEMT.

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

L'organisation a établi ses objectifs précédents en chiffres fermes, et non en pourcentages.

Femmes

4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif atteint (50 %)
----	---	-------------------------

Évaluation/observations

- CPÉME 04 : Il y a eu 18 nouveaux venus, dont deux femmes. L'objectif à court terme établi pour cette catégorie professionnelle d'ÉME était de quatre femmes. Par conséquent, comme deux nouveaux venus étaient des femmes, cet objectif a été atteint à 50 %. Cela représente un taux d'embauche de 11,1 %, ce qui demeure inférieur à la disponibilité sur le marché du travail qui est de 25,5 %. Un taux d'embauche égal à la disponibilité sur le marché du travail aurait correspondu à l'embauche de quatre femmes.

Autochtones

3.	Professionnels	Objectif atteint (100 %)
----	----------------	--------------------------

Évaluation/observations

- CPÉME 03 : Il y a eu 115 nouveaux venus, dont 1 était un Autochtone. L'objectif à court terme établi pour cette catégorie professionnelle d'ÉME était d'un Autochtone. Par conséquent, cet objectif a été atteint à 100 %. Notons que cela correspond à un taux d'embauche qui est égal à la disponibilité sur le marché du travail de 1,3 %.

Personnes handicapées

3.	Professionnels	Objectif non atteint (0 %)
4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (0 %)

Évaluation/observations

- CPÉME 03 : Il y a eu 115 nouveaux venus, et aucun d'entre eux n'était une personne handicapée. Compte tenu de la disponibilité sur le marché du travail de 3,8 %, au moins quatre personnes handicapées auraient dû être embauchées.
- CPÉME 04 : Il y a eu 18 nouveaux venus, et aucun d'entre eux n'était une personne handicapée. C'est ce à quoi il faut s'attendre compte tenu de la disponibilité sur le marché du travail de 4,6 %.

Membres des minorités visibles

1.	Cadres supérieurs	Objectif non atteint (0 %)
----	-------------------	----------------------------



2.	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non établi
----	---	---------------------

Évaluation/observations

- CPÉME 01 : Il y a eu trois nouveaux venus, et aucun d'entre eux n'était membre des minorités visibles. Ce résultat est inférieur à l'objectif à court terme établi pour cette catégorie professionnelle d'ÉME, qui était fixé à une personne s'étant identifiée comme membre des minorités visibles. Notons cependant que l'écart dans cette catégorie professionnelle de l'ÉME a été comblé en raison d'une réduction du nombre d'employés au sein de ce groupe professionnel.
- CPÉME 02 : Il y a eu 27 nouveaux venus, et trois d'entre eux se sont identifiés comme membres des minorités visibles. Cela correspond à un taux d'embauche de 11,1 %, ce qui est inférieur à la disponibilité sur le marché du travail de 15,0 % pour cette catégorie professionnelle d'ÉME. Toutefois, aucun objectif à court terme n'a été établi pour l'évaluation initiale.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas nécessaire puisque tous les objectifs ont été atteints à 80 % ou plus.

Parmi les cinq objectifs que l'organisation avait établis pendant leur première évaluation de la conformité, deux ont été atteints et les trois autres n'ont pas été atteints.

Dans une catégorie (personnes handicapées dans la catégorie professionnelle d'ÉME 04), il y a eu des embauches insuffisantes pour s'attendre raisonnablement à ce que l'objectif soit atteint.

Dans le cas des membres des minorités visibles dans la catégorie professionnelle d'ÉME 01, l'écart a été comblé depuis la dernière évaluation, ce qui a fait en sorte que l'objectif n'est plus nécessaire.

En somme, quatre des cinq objectifs peuvent être considérés comme étant atteints ou, dans les cas où l'objectif n'a pas été atteint, la situation peut être expliquée en partie.

Il est important de noter que cette évaluation ne couvre que deux années, à savoir du 22 janvier 2016 au 31 décembre 2017. Puisque l'organisation a obtenu certains progrès en ce qui concerne l'atteinte de ses objectifs, il est raisonnable de suggérer que des progrès supplémentaires pourraient avoir été réalisés si l'organisation avait eu trois années au complet pour atteindre ses objectifs.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS À COURT TERME

Pour tous les écarts nouveaux ou en suspens, un objectif à court terme a été établi et est au moins égal à la disponibilité.

Tous les objectifs à court terme ont été établis sous forme de pourcentage.

En plus de définir des objectifs lorsqu'un écart a été décelé, l'organisation a établi des objectifs dans des secteurs où une croissance est prévue. C'est le cas pour les femmes dans la catégorie professionnelle de



Le CPÉME 03, où un objectif de 23,4 % (correspondant à la disponibilité sur le marché du travail) a été établi malgré l'absence d'un écart.

Pour atteindre ses objectifs se rapportant aux femmes et aux membres des minorités visibles, l'organisation propose : d'accroître la sensibilisation auprès des associations professionnelles et des groupes sur LinkedIn; de réévaluer les descriptions de travail pour y inclure un langage unisexe; et d'élaborer un calendrier par l'entremise de l'équipe responsable de la diversité et de l'inclusion pour les communications avec les membres de ces groupes désignés.

En ce qui concerne les Autochtones et les personnes handicapées, l'organisation propose de combler les écarts en faisant des recherches dans des sites précis pour attirer des Autochtones et des personnes handicapées, et d'afficher des postes sur ces sites tout en faisant davantage d'activités de communications.

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit considéré comme étant :

conforme non conforme

Après avoir évalué les données présentées par l'employeur concernant son effectif et avoir examiné sa situation, je recommande que la lettre de fermeture contienne ce qui suit :

- Nous notons ce qu'a fait l'organisation et nous félicitons l'organisation pour avoir proposé d'accroître ses efforts de communication dans le but de joindre des candidats des groupes désignés. Comme Arup Canada Inc. a un certain nombre de petits écarts en ce qui concerne les quatre groupes désignés, l'entreprise pourrait décider de mener un examen des systèmes d'emploi pour cerner les obstacles éventuels au recrutement et au maintien en poste dans ces quatre groupes. Les instructions relatives à un examen des systèmes d'emploi se trouvent sur le site Web du Programme du travail (étape 2-2 des modules) : <https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1.3ntL.4g.3n@-fra.jsp>

Nom de l'analyste : Marie-Josée Lemery

Date : 28 mai 2018



De: Lemery, Marie-Josée M [NC] **On Behalf Of** EE-EME

Envoyé: June 8, 2018 11:44 AM

À: 'andrew.mcalpine@arup.com' <andrew.mcalpine@arup.com>

Cc: 'Martha.Vasquez@arup.com' <Martha.Vasquez@arup.com>

Objet : Accord numéro 060256 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request.

Monsieur,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 3 novembre 2017 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure qu'Arup Canada Inc. 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 Arup Canada Inc., nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Nous notons ce qu'a fait l'organisation et nous félicitons l'organisation pour avoir proposé d'accroître ses efforts de communication dans le but de joindre des candidats des groupes désignés. Comme Arup Canada Inc. a un certain nombre de petits écarts en ce qui concerne les quatre groupes désignés, l'entreprise pourrait décider de mener un examen des systèmes d'emploi pour cerner les obstacles éventuels au recrutement et au maintien en poste dans ces quatre groupes. Les instructions relatives à un examen des systèmes d'emploi se trouvent sur le site Web du Programme du travail (étape 2-2 des modules) : <https://equity.esdc.gc.ca/sqiemt-weims/emp/W.2.3msM.1.3ntL.4g.3n@-fra.jsp>.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 3 novembre 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, Arup Canada Inc. 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



Joignez-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: Fortin, Sylvie SY [NC] <sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca>
Envoyé: May 18, 2018 3:02 PM
À: 'Martha Vasquez' <Martha.Vasquez@arup.com>
Cc: Lemery, Marie-Josée M [NC] <mariejosee.lemery@labour-travail.gc.ca>
Objet: FW: Submission of your Compliance Assessment Information

Bonjour Mme Vasquez,

Pour l'évaluation subséquente, vous devez également fournir le rapport détaillé sur l'effectif actuel et les formulaires 1 à 6 couvrant les données relatives à votre effectif au niveau national.

Pouvez-vous s'il vous plaît envoyer les formulaires par courriel à ma collègue, Marie-Josée Lemery, qui se chargera de revoir votre documentation.

Si vous avez des questions ou des préoccupations, veuillez envoyer un courriel à mariejosee.lemery@labour-travail.gc.ca ou par téléphone au 819-654-3388.

Passez une bonne fin de semaine.

Sylvie Fortin

Programme du travail

Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada

Sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4324

Labour Program

Employment and Social Development Canada / Government of Canada

Sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4324



Recevez-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: Martha Vasquez [<mailto:Martha.Vasquez@arup.com>]
Envoyé: 18 mai 2018 10:19
À: Fortin, Sylvie SY [NC]
Objet: RE: Submission of your Compliance Assessment Information

Salut Sylvie,

Vous trouverez ci-joint le rapport de synthèse de l'analyse de l'effectif et le rapport des réalisations. Il n'a pas été facile de remplir la feuille de calcul avec les objectifs de réalisation, j'apprécierais donc que vous puissiez vérifier que nous l'avons fait correctement.

Je vous remercie,
Martha

De: Martha Vasquez

Envoyé: Tuesday, May 15, 2018 6:03 PM

À: 'sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca' <sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca>

Objet: RE: Submission of your Compliance Assessment Information

Bonjour Sylvie, oui, nous travaillons à la définition des objectifs dans le rapport de réalisation et vous l'enverrons d'ici la fin de cette semaine.

Salutations,

Martha

De: sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca [<mailto:sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca>]

Envoyé: Tuesday, May 15, 2018 10:34 AM

À: Martha Vasquez <Martha.Vasquez@arup.com>

Objet: Submission of your Compliance Assessment Information

Bonjour Martha,

Ceci est un rappel pour vous d'envoyer votre évaluation subséquente. Nous vous serions très reconnaissants de nous faire parvenir vos documents d'ici la fin de la semaine.

Regards.

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca



Joignez-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: Martha Vasquez <Martha.Vasquez@arup.com>
Envoyé: May 23, 2018 1:04 PM
À: Lemery, Marie-Josée M [NC] <mariejosee.lemery@labour-travail.gc.ca>
Objet: Arup Canada Inc – Rapport des réalisations V2 (003).xlsx

Merci pour votre aide.

Cordialement,
Martha

Martha Vasquez
Associate | Head of Total Rewards, Americas Region

Arup
499 Thornall Street, 9th Floor Edison NJ 08837 USA
t: +1 732 623 7463 d: +1 732 623 7463
m: +1 732 882 3630
www.arup.com

Explore innovation in the built environment on *[Doggerel](#)*

Electronic mail messages entering and leaving Arup business systems are scanned for viruses and acceptability of content