



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

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation CBRE Limited	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 PG0006
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 1 995
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 531 - Immobilier	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : <a href="http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian02l-fra.htm">http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian02l-fra.htm</a>

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.) 145 King Street West, Suite 600	Ville Toronto	Province ON	Code postal M5H 1J8
	Numéro de téléphone 416-362-2244	Numéro de télécopieur 416-362-8085	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Martha McIver	Titre Vice-président des ressources humaines
Numéro de téléphone 416-815-2323	Adresse du courriel martha.mciver@cbre.com

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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).</li> </ul>
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 : <a href="http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml">http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml</a>
<b>Remarque:</b> 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	
<b>REMARQUE :</b> 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) Jeff Cook	Titre Vice-président senior des finances
Numéro de téléphone 416-815-2381	Adresse du courriel jeff.cook@cbre.com
Signature	Date 2013-12-18

INSTRUCTIONS DE RETOUR
<b>IMPORTANT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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 <a href="mailto:ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca">ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca</a></li> </ul>

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

Période de référence 2016-11-01 à 2017-10-31

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				Nombre total d'employés
					Permanent plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	Temps	
			0	1510					96
Ontario1504		6	0	197	Calgary9510				58
Québec192		5	0	31	Edmonton5800				31
Nouvelle-Écosse31		0	0	16	Halifax3100				194
Nouveau Brunswick15		1	0	6	Montréal18950				1103
Manitoba6		0	0	157	Toronto110030				151
Colombie britannique157		0	0	5	Vancouver15100				6
Saskatchewan5		0	0	156	Winnipeg600				3
Alberta155		1	0	3	St. John's300				7
Terre-Neuve et Labrador		0			Moncton700				3
Nombre total d'employés au Canada				2081	Saint John210				3
					Québec300				24
					Kingston2400				103
					Ottawa -10210 Gatineau				11
					Oshawa1100				8
					Peterborough800				26
					Hamilton2510				7
					Catharines -700 Niagara				

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

Période de référence 2016-11-01 à 2017-10-31

	Régions métropolitaines de recensement			Nombre total d'employés
	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	
Kitchener - Cambridge - Waterloo	42	0	0	42
Londres	42	0	0	42
Windsor	22	0	0	22
Grand Sudbury	22	0	0	22
Thunder Bay	18	0	0	18
Brantford	5	0	0	5
Guelph	19	0	0	19
Saskatoon	5	0	0	5
Barrie	37	0	0	37
Victoria	6	0	0	6
Alta. moins de CMA	2	0	0	2
N.B. moins CMA	6	0	0	6
Ont. moins de RMR	20	1	0	21
<b>Nombre total d'employés au Canada</b>				<b>2081</b>

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS  
Temps plein / National

Période de référence 2016-11-01 à 2017-10-31

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
<b>Cadres supérieurs</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000 \$  000	4												
	3												
	2												
	1	22	20	2							1	1	
	<b>Total</b>	22	20	2							1	1	
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000 \$  000	4												
	3												
	2												
	1	568	334	234	4	2	2	15	9	6	110	59	51
	<b>Total</b>	568	334	234	4	2	2	15	9	6	110	59	51
<b>Professionnels</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000 \$  000	4												
	3												
	2												
	1	198	112	86	1	1		3	3		57	31	26
	<b>Total</b>	198	112	86	1	1		3	3		57	31	26
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000 \$  000	4												
	3												
	2												
	1	77	52	25				1	1		10	6	4
	<b>Total</b>	77	52	25				1	1		10	6	4

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS**  
**Temps plein / National**

**Période de référence 2016-11-01 à 2017-10-31**

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
<b>Contrôleurs</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2	2										
	<b>Total</b>	2	2										
<b>Les superviseurs : Artisanat et métiers</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	24	24				2	2		4	4		
	<b>Total</b>	24	24				2	2		4	4		
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	368	87	281	1		1	1		1	69	21	48
	<b>Total</b>	368	87	281	1		1	1		1	69	21	48
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	375	329	46	1	1		5	3	2	15	13	2
	<b>Total</b>	375	329	46	1	1		5	3	2	15	13	2

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS  
Temps plein / National

Période de référence 2016-11-01 à 2017-10-31

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
<b>Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	371	368	3	6	6		24	24		55	55	
	<b>Total</b>	371	368	3	6	6		24	24		55	55	
<b>Personnel de bureau</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	36	4	32				1		1	8	2	6
	<b>Total</b>	36	4	32				1		1	8	2	6
<b>Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	13	7	6							2		2
	<b>Total</b>	13	7	6							2		2
<b>Autres personnels de vente et de service</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	14	12	2									
	<b>Total</b>	14	12	2									

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES  
PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-11-01 à 2017-10-31

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
<b>Nombre total d'employés</b>		<b>2068</b>	<b>1351</b>	<b>717</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>52</b>	<b>42</b>	<b>10</b>	<b>331</b>	<b>192</b>	<b>139</b>

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-11-01 à 2017-10-31

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
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1	1								1	1	
	<b>Total</b>	1	1								1	1	
<b>Professionnels</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	<b>Total</b>	1		1									
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	<b>Total</b>	1		1									
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	5	1	4									
	<b>Total</b>	5	1	4									

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-11-01 à 2017-10-31

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
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2	1	1									
	<b>Total</b>	2	1	1									
<b>Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	3	3										
	<b>Total</b>	3	3										
<b>Nombre total d'employés</b>		13	6	7							1	1	

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :**  
**EMPLOYÉS EMBAUCHÉS**  
**Temps plein / National**

Groupe professionnel	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
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	<b>100</b>	<b>64</b>	<b>36</b>							<b>17</b>	<b>9</b>	<b>8</b>
<b>Professionnels</b>	<b>45</b>	<b>26</b>	<b>19</b>							<b>15</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>6</b>							<b>2</b>	<b>2</b>	
<b>Les superviseurs : Artisanat et métiers</b>	<b>2</b>	<b>2</b>										
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	<b>108</b>	<b>31</b>	<b>77</b>	<b>1</b>		<b>1</b>				<b>22</b>	<b>9</b>	<b>13</b>
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	<b>40</b>	<b>31</b>	<b>9</b>							<b>2</b>	<b>2</b>	
<b>Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>	<b>63</b>	<b>63</b>								<b>8</b>	<b>8</b>	
<b>Personnel de bureau</b>	<b>8</b>		<b>8</b>									
<b>Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>							<b>1</b>		<b>1</b>
<b>Autres personnels de vente et de service</b>	<b>3</b>	<b>3</b>										
<b>Nombre total d'employés embauchés</b>	<b>383</b>	<b>227</b>	<b>156</b>	<b>1</b>		<b>1</b>				<b>67</b>	<b>38</b>	<b>29</b>

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :**  
**EMPLOYÉS EMBAUCHÉS**  
**Temps partiel / National**

Groupe professionnel	Période de référence 2016-11-01 à 2017-10-31											
	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
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	1	1								1	1	
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	1	1										
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	1		1									
<b>Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>	2	2										
<b>Nombre total d'employés embauchés</b>	5	4	1							1	1	

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :**  
**EMPLOYÉS PROMUS**  
**Temps plein / National**

*Periode de référence 2016-11-01 à 2017-10-31*

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	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
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	18	9	9							1		1
<b>Professionnels</b>	4	3	1									
<b>Les superviseurs : Artisanat et métiers</b>	2	2										
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	7		7							2		2
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	12	12										
<b>Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>	3	3								2	2	
<b>Nombre total d'employés promus</b>	46	29	17							5	2	3
<b>Nombre total de promotions</b>	46	29	17							5	2	3

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS  
LICENCIÉS

Temps plein / National

Groupe professionnel	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
<b>Cadres supérieurs</b>	2	2								1	1	
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	71	38	33							11	5	6
<b>Professionnels</b>	37	16	21							9	3	6
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	7	4	3							1	1	
<b>Les superviseurs : Artisanat et métiers</b>	4	4								2	2	
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	73	17	56							14		14
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	26	20	6									
<b>Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>	68	68		1	1					11	11	
<b>Personnel de bureau</b>	3		3							1		1
<b>Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>	3	2	1									
<b>Autres personnels de vente et de service</b>	2	2										
<b>Nombre total de salariés licenciés</b>	<b>296</b>	<b>173</b>	<b>123</b>	<b>1</b>	<b>1</b>					<b>50</b>	<b>23</b>	<b>27</b>

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS  
LICENCIÉS

Temps partiel / National

Groupe professionnel	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
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	1		1									
<b>Professionnels</b>	2	2										
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	1		1									
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	1	1										
<b>Personnel de bureau</b>	1		1									
<b>Nombre total de salariés licenciés</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>									

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - CBRE Limited

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-17

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	22	2	9.1 %	27.4 %	6	-4	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	568	233	41.0 %	38.9 %	221	12	National
<b>03 : Professionnels</b>		199	87	43.7 %	48.0 %	96	-9	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	48	32	66.7 %	55.1 %	26	6	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	31	10	32.3 %	50.1 %	16	-6	National
1113 : Agents et courtiers en valeurs mobilières	National	1	0	0.0 %	32.5 %	0	0	National
1114 : Autres agents financiers	National	27	13	48.1 %	44.1 %	12	1	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	11	8	72.7 %	71.1 %	8	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	13	8	61.5 %	66.4 %	9	-1	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	9	0	0.0 %	9.0 %	1	-1	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	5	0	0.0 %	12.6 %	1	-1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	15	0	0.0 %	28.3 %	4	-4	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	2	0	0.0 %	17.9 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	37	16	43.2 %	50.7 %	19	-3	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		78	26	33.3 %	26.3 %	21	5	
2225 : Techniciens et spécialistes du paysage et de l'horticulture	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	34.3 %	0	0	Colombie-Britannique
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Alberta	3	0	0.0 %	11.6 %	0	0	Alberta
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Colombie-Britannique	4	0	0.0 %	9.3 %	0	0	Colombie-Britannique
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Manitoba	1	0	0.0 %	8.7 %	0	0	Manitoba
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	18	0	0.0 %	6.3 %	1	-1	Ontario
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Québec	6	0	0.0 %	9.4 %	1	-1	Québec
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	7	2	28.6 %	26.4 %	2	0	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Québec	5	1	20.0 %	30.9 %	2	-1	Québec

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-17

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%é	#		
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	1	1	100.0 %	31.9 %	0	1	Alberta
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	6	3	50.0 %	35.1 %	2	1	Ontario
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Québec	3	1	33.3 %	40.2 %	1	0	Québec
5241 : Graphistes et illustrateurs	Alberta	1	1	100.0 %	51.7 %	1	0	Alberta
5241 : Graphistes et illustrateurs	Colombie-Britannique	3	3	100.0 %	43.7 %	1	2	Colombie-Britannique
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	15	13	86.7 %	44.9 %	7	6	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec	1	0	0.0 %	47.2 %	0	0	Québec
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Ontario	1	1	100.0 %	78.6 %	1	0	Ontario
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Québec	1	0	0.0 %	80.3 %	1	1	Québec
<b>05 : Contrôleurs</b>		2	0	0.0 %	50.8 %	1	1	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Montréal	2	0	0.0 %	50.8 %	1	1	Montréal
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>		24	0	0.0 %	5.6 %	1	1	
7301 : Entrepreneurs et contremaitres, métiers de la mécanique	Alberta	1	0	0.0 %	5.9 %	0	0	Alberta
7301 : Entrepreneurs et contremaitres, métiers de la mécanique	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Colombie-Britannique
7301 : Entrepreneurs et contremaitres, métiers de la mécanique	Ontario	21	0	0.0 %	5.5 %	1	1	Ontario
7301 : Entrepreneurs et contremaitres, métiers de la mécanique	Québec	1	0	0.0 %	8.9 %	0	0	Québec
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		373	285	76.4 %	80.2 %	299	14	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Barrie	2	1	50.0 %	84.8 %	2	1	Barrie
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Calgary	18	15	83.3 %	80.5 %	14	1	Calgary
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Edmonton	6	6	100.0 %	84.6 %	5	1	Edmonton
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Grand Sudbury	1	1	100.0 %	83.9 %	1	0	Grand Sudbury
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Guelph	1	1	100.0 %	81.4 %	1	0	Guelph
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Halifax	4	4	100.0 %	81.4 %	3	1	Halifax
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Hamilton	1	1	100.0 %	83.5 %	1	0	Hamilton

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - CBRE Limited

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2018-04-17

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	3	1	33.3 %	83.5 %	3	-2	Kingston	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	6	6	100.0 %	83.0 %	5	1	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	5	5	100.0 %	82.5 %	4	1	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	35	26	74.3 %	80.8 %	28	-2	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	18	10	55.6 %	77.2 %	14	-4	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	1	0	0.0 %	81.8 %	1	-1	St. Catharines -	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	1	100.0 %	82.5 %	1	0	John's	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	2	1	50.0 %	83.9 %	2	-1	Thunder Bay	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	228	169	74.1 %	80.1 %	183	-14	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	36	32	88.9 %	79.0 %	28	4	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	1	100.0 %	81.2 %	1	0	Victoria	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	2	2	100.0 %	82.8 %	2	0	Windsor	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	2	2	100.0 %	81.1 %	2	0	Winnipeg	
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>		377	47	12.5 %	44.9 %	169	-122		
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Alberta	46	6	13.0 %	47.1 %	22	-16	Alberta	
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Colombie-Britannique	39	3	7.7 %	42.1 %	16	-13	Colombie-Britannique	
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Manitoba	1	0	0.0 %	40.8 %	0	0	Manitoba	
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Nouveau Brunswick	2	0	0.0 %	51.9 %	1	-1	Nouveau Brunswick	
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Terre-Neuve et Labrador	2	0	0.0 %	57.6 %	1	-5	Terre-Neuve et	
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Nouvelle-Écosse	16	3	18.8 %	47.9 %	8	-75	Nouvelle-Écosse	
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Ontario	229	28	12.2 %	44.8 %	103	-11	Ontario	
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Québec	38	6	15.8 %	43.8 %	17	-1	Québec	
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Saskatchewan	4	1	25.0 %	37.6 %	2	-3	Saskatchewan	

09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce  
2018-04-17



Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - CBRE Limited

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-17

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%é	#		
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Colombie-Britannique
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Ontario	2	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Ontario
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Québec	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Québec
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Alberta	24	0	0.0 %	3.1 %	1	-1	Alberta
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Colombie-Britannique	10	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Colombie-Britannique
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Manitoba	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Manitoba
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Nouveau Brunswick	7	2	28.6 %	0.0 %	0	2	Nouveau Brunswick
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Ontario	285	0	0.0 %	1.6 %	5	-5	Ontario
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Québec	39	1	2.6 %	0.5 %	0	1	Québec
7384 : Autres métiers et professions connexes, n.c.a.	Ontario	1	0	0.0 %	5.8 %	0	0	Ontario
<b>10 : Personnel de bureau</b>		<b>36</b>	<b>32</b>	<b>88.9 %</b>	<b>66.8 %</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	4	4	100.0 %	70.2 %	3	1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	1	100.0 %	70.3 %	1	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	1	100.0 %	71.4 %	1	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	2	66.7 %	62.5 %	2	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	21	18	85.7 %	65.2 %	14	4	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	5	5	100.0 %	70.0 %	4	1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	1	100.0 %	74.1 %	1	0	Victoria
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		<b>13</b>	<b>6</b>	<b>46.2 %</b>	<b>63.7 %</b>	<b>8</b>	<b>-2</b>	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	68.8 %	1	-1	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	1	100.0 %	67.0 %	1	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5	2	40.0 %	61.8 %	3	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	3	50.0 %	63.9 %	4	-1	Toronto

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - CBRE Limited

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2018-04-17

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
<b>13 : Autres personnels de vente et de service</b>		14		2	14.3 %	8	53.8 %	-6	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1		0	0.0 %	1	58.0 %	-1	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1		0	0.0 %	1	57.5 %	-1	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5		0	0.0 %	3	51.1 %	-3	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1		0	0.0 %	0	49.9 %	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6		2	33.3 %	3	55.5 %	-1	Toronto
<b>Total</b>		<b>2080</b>		<b>723</b>	<b>34.8 %</b>	<b>860</b>	<b>41.3 %</b>	<b>-137</b>	

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-17

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 %		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	22	0	0.0 %	2.9 %	1	-1	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	568	4	0.7 %	2.2 %	12	-8	National
<b>03 : Professionnels</b>		199	1	0.5 %	1.4 %	3	-2	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	48	0	0.0 %	1.3 %	1	-1	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	31	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1113 : Agents et courtiers en valeurs mobilières	National	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
1114 : Autres agents financiers	National	27	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	11	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	13	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	9	1	11.1 %	0.7 %	0	1	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	5	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	15	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	37	0	0.0 %	2.0 %	1	-1	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		78	0	0.0 %	1.8 %	1	-1	
2225 : Techniciens et spécialistes du paysage et de l'horticulture	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Colombie-Britannique
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Alberta	3	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Alberta
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Colombie-Britannique	4	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Colombie-Britannique
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Manitoba	1	0	0.0 %	6.0 %	0	0	Manitoba
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	18	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Québec	6	0	0.0 %	0.4 %	0	0	Québec
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	7	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Québec	5	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Québec

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - CBRE Limited

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2018-04-17

**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 #		
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	1	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Alberta
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	6	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Ontario
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Québec	3	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Québec
5241 : Graphistes et illustrateurs	Alberta	1	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Alberta
5241 : Graphistes et illustrateurs	Colombie-Britannique	3	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Colombie-Britannique
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	15	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Québec
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Ontario	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Ontario
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Québec	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Québec
<b>05 : Contrôleurs</b>		2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Montréal	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>		24	0	0.0 %	1.9 %	0	0	
7301 : Entrepreneurs et contremaitres, métiers de la mécanique	Alberta	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Alberta
7301 : Entrepreneurs et contremaitres, métiers de la mécanique	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Colombie-Britannique
7301 : Entrepreneurs et contremaitres, métiers de la mécanique	Ontario	21	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Ontario
7301 : Entrepreneurs et contremaitres, métiers de la mécanique	Québec	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Québec
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		373	1	0.3 %	1.3 %	5	-4	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Barrie	2	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Barrie
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Calgary	18	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Calgary
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Edmonton	6	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Edmonton
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Grand Sudbury	1	0	0.0 %	8.6 %	0	0	Grand Sudbury
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Guelph	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Guelph
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Halifax	4	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Halifax
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Hamilton	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Hamilton

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2018-04-17

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation		Disponibilité			
			#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	3	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	6	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	5	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	35	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	18	0	0.0 %	3.2 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	2.5 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	2	0	0.0 %	6.4 %	0	0	Thunder Bay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	228	1	0.4 %	0.8 %	2	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	36	0	0.0 %	2.1 %	1	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	2	0	0.0 %	8.5 %	0	0	Winnipeg
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>		377	1	0.3 %	1.4 %	5	-4	
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Alberta	46	0	0.0 %	2.1 %	1	-1	Alberta
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Colombie-Britannique	39	0	0.0 %	2.4 %	1	-1	Colombie-Britannique
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Manitoba	1	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Manitoba
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Nouveau Brunswick	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Terre-Neuve et Labrador	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Nouvelle-Écosse	16	0	0.0 %	3.3 %	1	-1	Nouvelle-Écosse
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Ontario	229	0	0.0 %	1.0 %	2	-2	Ontario
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Québec	38	1	2.6 %	1.1 %	0	1	Québec
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Saskatchewan	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saskatchewan
<b>09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>								
2018-04-17	Page 8 de 18	374	6	1.6 %	1.2 %	4	2	



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-17

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 #		
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Colombie-Britannique
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Ontario	2	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Ontario
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Québec	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Québec
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Alberta	24	0	0.0 %	3.9 %	1	1	Alberta
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Colombie-Britannique	10	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Colombie-Britannique
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Manitoba	1	0	0.0 %	6.1 %	0	0	Manitoba
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Nouveau Brunswick	7	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	4.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Ontario	285	6	2.1 %	1.0 %	3	3	Ontario
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Québec	39	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Québec
7384 : Autres métiers et professions connexes, n.c.a.	Ontario	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Ontario
<b>10 : Personnel de bureau</b>		<b>36</b>	<b>0</b>	<b>0.0 %</b>	<b>1.4 %</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	4	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	5.1 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	21	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	5	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	4.3 %	0	0	Victoria
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0.0 %</b>	<b>1.2 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	4.8 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Toronto

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - CBRE Limited

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2018-04-17

**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 %		
<b>13 : Autres personnels de vente et de service</b>		14	0	0.0 %	1.1 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
<b>Total</b>		2080	13	0.6 %	1.6 %	32	-19	

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 au travail - CBRE Limited

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-17

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	Disponibilité	Gap	
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	22	1	4.5 %	10.1 %	2	-1	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	568	111	19.5 %	15.0 %	85	26	National
<b>03 : Professionnels</b>		199	57	28.6 %	26.1 %	52	5	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	48	18	37.5 %	27.5 %	13	5	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	31	8	25.8 %	35.4 %	11	-3	National
1113 : Agents et courtiers en valeurs mobilières	National	1	0	0.0 %	28.1 %	0	0	National
1114 : Autres agents financiers	National	27	9	33.3 %	21.7 %	6	3	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	11	3	27.3 %	14.1 %	2	1	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	13	3	23.1 %	16.9 %	2	1	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	9	1	11.1 %	28.6 %	3	-2	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	5	0	0.0 %	38.2 %	2	-2	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	15	5	33.3 %	31.4 %	5	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	2	2	100.0 %	31.5 %	1	1	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	37	8	21.6 %	21.9 %	8	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		78	10	12.8 %	18.6 %	15	-5	
2225 : Techniciens et spécialistes du paysage et de l'horticulture	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	10.1 %	0	0	Colombie-Britannique
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Alberta	3	1	33.3 %	21.3 %	1	0	Alberta
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Colombie-Britannique	4	1	25.0 %	20.1 %	1	0	Colombie-Britannique
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Manitoba	1	0	0.0 %	13.3 %	0	0	Manitoba
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	18	0	0.0 %	20.5 %	4	-4	Ontario
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Québec	6	1	16.7 %	7.3 %	0	1	Québec
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	7	1	14.3 %	30.2 %	2	-1	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Québec	5	0	0.0 %	7.7 %	0	0	Québec

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-17

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 %	#		
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	1	0	0.0 %	7.1 %	0	0	Alberta
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	6	1	16.7 %	16.6 %	1	0	Ontario
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Québec	3	0	0.0 %	4.8 %	0	0	Québec
5241 : Graphistes et illustrateurs	Alberta	1	0	0.0 %	15.4 %	0	0	Alberta
5241 : Graphistes et illustrateurs	Colombie-Britannique	3	0	0.0 %	28.0 %	1	-1	Colombie-Britannique
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	15	4	26.7 %	24.0 %	4	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec	1	1	100.0 %	11.2 %	0	1	Québec
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Ontario	1	0	0.0 %	19.6 %	0	0	Ontario
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Québec	1	0	0.0 %	5.2 %	0	0	Québec
<b>05 : Contrôleurs</b>		2	0	0.0 %	16.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	0	0.0 %	16.7 %	0	0	Montréal
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>		24	4	16.7 %	13.6 %	3	1	
7301 : Entrepreneurs et contremaitres, métiers de la mécanique	Alberta	1	0	0.0 %	3.9 %	0	0	Alberta
7301 : Entrepreneurs et contremaitres, métiers de la mécanique	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	14.8 %	0	0	Colombie-Britannique
7301 : Entrepreneurs et contremaitres, métiers de la mécanique	Ontario	21	4	19.0 %	14.5 %	3	1	Ontario
7301 : Entrepreneurs et contremaitres, métiers de la mécanique	Québec	1	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Québec
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		373	69	18.5 %	29.5 %	110	-41	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	2	0	0.0 %	5.5 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	18	1	5.6 %	16.5 %	3	-2	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	6	0	0.0 %	13.4 %	1	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	1	0	0.0 %	6.6 %	0	0	Guelph
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	4	2	50.0 %	5.8 %	0	2	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Hamilton

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-17

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston		3	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo		6	0	0.0 %	9.5 %	1	-1	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres		5	1	20.0 %	7.3 %	0	1	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		35	1	2.9 %	12.2 %	4	-3	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		18	3	16.7 %	12.2 %	2	1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara		1	0	0.0 %	4.2 %	0	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's		1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay		2	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Thunder Bay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		228	51	22.4 %	37.3 %	85	-34	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		36	10	27.8 %	35.3 %	13	-3	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria		1	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor		2	0	0.0 %	9.9 %	0	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg		2	0	0.0 %	11.1 %	0	0	Winnipeg
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>			377	15	4.0 %	21.0 %	79	-64	
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Alberta		46	3	6.5 %	15.7 %	7	-4	Alberta
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Colombie-Britannique		39	2	5.1 %	33.2 %	13	-11	Colombie-Britannique
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Manitoba		1	0	0.0 %	8.5 %	0	0	Manitoba
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Nouveau Brunswick		2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Terre-Neuve et Labrador		2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Nouvelle-Écosse		16	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Nouvelle-Écosse
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Ontario		229	10	4.4 %	24.2 %	55	-45	Ontario
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Québec		38	0	0.0 %	8.3 %	3	-3	Québec
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Saskatchewan		4	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Saskatchewan



Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - CBRE Limited

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-04-17

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		
		#		#	%			
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	14.3 %	0	0	Colombie-Britannique
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Ontario	2	0	0.0 %	13.1 %	0	0	Ontario
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Québec	1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Québec
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Alberta	24	5	20.8 %	11.1 %	3	2	Alberta
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Colombie-Britannique	10	1	10.0 %	16.8 %	2	-1	Colombie-Britannique
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Manitoba	1	0	0.0 %	7.5 %	0	0	Manitoba
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Nouveau Brunswick	7	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Ontario	285	48	16.8 %	15.6 %	44	4	Ontario
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Québec	39	1	2.6 %	8.1 %	3	-2	Québec
7384 : Autres métiers et professions connexes, n.c.a.	Ontario	1	0	0.0 %	7.9 %	0	0	Ontario
<b>10 : Personnel de bureau</b>		<b>36</b>	<b>8</b>	<b>22.2 %</b>	<b>39.1 %</b>	<b>14</b>	<b>-6</b>	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	4	1	25.0 %	24.3 %	1	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	17.5 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	9.1 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	0	0.0 %	17.4 %	1	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	21	7	33.3 %	48.1 %	10	-3	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	5	0	0.0 %	42.3 %	2	-2	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	8.6 %	0	0	Victoria
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		<b>13</b>	<b>2</b>	<b>15.4 %</b>	<b>33.5 %</b>	<b>4</b>	<b>-2</b>	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	6.4 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	24.8 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5	1	20.0 %	22.2 %	1	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	1	16.7 %	48.9 %	3	-2	Toronto

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - CBRE Limited

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2018-04-17

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	#	%	%		
<b>13 : Autres personnels de vente et de service</b>			14	0	0.0 %	35.4 %	5	-5
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo		1	0	0.0 %	16.9 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres		1	0	0.0 %	14.6 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		5	0	0.0 %	24.3 %	1	-1
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		1	0	0.0 %	25.3 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		6	0	0.0 %	52.7 %	3	-3
<b>Total</b>			<b>2080</b>	<b>332</b>	<b>15.9 %</b>	<b>20.3 %</b>	<b>422</b>	<b>-90</b>

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 au travail - CBRE Limited

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2018-04-17

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Espace recrutement
		Tous les employés	#	Disponibilité		Gap	#	
		#	%	%	#			
01/02 : Directeurs	National	590	15	2.5 %	4.3 %	25	-10	National
03 : Professionnels	National	199	3	1.5 %	3.8 %	8	-5	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	78	1	1.3 %	4.6 %	4	-3	National
05 : Contrôleurs	National	2	0	0.0 %	13.9 %	0	0	National
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National	24	2	8.3 %	7.8 %	2	0	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	373	1	0.3 %	3.4 %	13	-12	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	377	5	1.3 %	3.5 %	13	-8	National
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	374	24	6.4 %	3.8 %	14	10	National
10 : Personnel de bureau	National	36	1	2.8 %	7.0 %	3	-2	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	13	0	0.0 %	5.6 %	1	-1	National
13 : Autres personnels de vente et de service	National	14	0	0.0 %	6.3 %	1	-1	National
<b>Total</b>		<b>2080</b>	<b>52</b>	<b>2.5 %</b>	<b>4.0 %</b>	<b>84</b>	<b>-32</b>	

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

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

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2018-04-17

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

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

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2018-04-17

**Défauts de la FMA - Personnes handicapées**

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
<b>01/02 : Managers</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>03 : Professionnels</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>05 : Superviseurs</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>6. : Superviseurs : Artisanat et métiers</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>7.: Personnel administratif et de bureau principal</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>09 : Artisans et ouvriers qualifiés 10 : Personnel de bureau</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services 13 : Autre personnel de vente et de service</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - CBRE Limited

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

Date : 2018-04-17

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Femmes		Représentation		Disponibilité		Gap
	Tous les employés	#	#	%	Femmes <sup>16</sup>	#	#
01 : Cadres supérieurs	22	2	9.1 %	27.4 %	6	-4	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	568	233	41.0 %	38.9 %	221	12	
03 : Professionnels	199	87	43.7 %	48.0 %	96	-9	
04 : Semi-professionnels et techniciens	78	26	33.3 %	26.3 %	21	5	
05 : Contrôleurs	2	0	0.0 %	50.8 %	1	-1	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	24	0	0.0 %	5.6 %	1	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	373	285	76.4 %	80.2 %	299	-14	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	377	47	12.5 %	44.9 %	169	-122	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	374	3	0.8 %	1.6 %	6	-3	
10 : Personnel de bureau	36	32	88.9 %	66.8 %	24	8	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	13	6	46.2 %	63.7 %	8	-2	
13 : Autres personnels de vente et de service	14	2	14.3 %	53.8 %	8	-6	
<b>Total</b>	<b>2080</b>	<b>723</b>	<b>34.8 %</b>	<b>41.3 %</b>	<b>860</b>	<b>-137</b>	

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 au travail - CBRE  
 Limited

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

Date : 2018-04-17

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones Tous les employés		Peuples autochtones Représentation Disponibilité		Gap	
	#	#	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	22	0	0.0 %	2.9 %	1	-1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	568	4	0.7 %	2.2 %	12	-8
03 : Professionnels	199	1	0.5 %	1.4 %	3	-2
04 : Semi-professionnels et techniciens	78	0	0.0 %	1.8 %	1	-1
05 : Contrôleurs	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	24	0	0.0 %	1.9 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	373	1	0.3 %	1.3 %	5	-4
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	377	1	0.3 %	1.4 %	5	-4
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	374	6	1.6 %	1.2 %	4	2
10 : Personnel de bureau	36	0	0.0 %	1.4 %	1	-1
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	13	0	0.0 %	1.2 %	0	0
13 : Autres personnels de vente et de service	14	0	0.0 %	1.1 %	0	0
<b>Total</b>	<b>2080</b>	<b>13</b>	<b>0.6 %</b>	<b>1.6 %</b>	<b>32</b>	<b>-19</b>

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 au travail - CBRE  
 Limited

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

Date : 2018-04-17

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles Tous les employés		Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité		Gap #
	#	%	#	%	#	%	
01 : Cadres supérieurs	22	4.5 %	1	10.1 %	2		-1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	568	19.5 %	111	15.0 %	85		26
03 : Professionnels	199	28.6 %	57	26.1 %	52		5
04 : Semi-professionnels et techniciens	78	12.8 %	10	18.6 %	15		-5
05 : Contrôleurs	2	0.0 %	0	16.7 %	0		0
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	24	16.7 %	4	13.6 %	3		1
07 : Personnel administratif et de bureau principal	373	18.5 %	69	29.5 %	110		-41
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	377	4.0 %	15	21.0 %	79		-64
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	374	14.7 %	55	14.1 %	53		2
10 : Personnel de bureau	36	22.2 %	8	39.1 %	14		-6
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	13	15.4 %	2	33.5 %	4		-2
13 : Autres personnels de vente et de service	14	0.0 %	0	35.4 %	5		-5
<b>Total</b>	<b>2080</b>	<b>15.9 %</b>	<b>332</b>	<b>20.3 %</b>	<b>422</b>		<b>-90</b>

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 au travail - CBRE  
 Limited

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

Date : 2018-04-17

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01/02 : Directeurs		590	15	2.5 %	4.3 %	25		-10		
03 : Professionnels		199	3	1.5 %	3.8 %	8		-5		
04 : Semi-professionnels et techniciens		78	1	1.3 %	4.6 %	4		-3		
05 : Contrôleurs		2	0	0.0 %	13.9 %	0		0		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		24	2	8.3 %	7.8 %	2		0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal		373	1	0.3 %	3.4 %	13		-12		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		377	5	1.3 %	3.5 %	13		-8		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		374	24	6.4 %	3.8 %	14		10		
10 : Personnel de bureau		36	1	2.8 %	7.0 %	3		-2		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		13	0	0.0 %	5.6 %	1		-1		
13 : Autres personnels de vente et de service		14	0	0.0 %	6.3 %	1		-1		
<b>Total</b>		<b>2080</b>	<b>52</b>	<b>2.5 %</b>	<b>4.0 %</b>	<b>84</b>		<b>-32</b>		

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

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

Date : 2018-04-17

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

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

Date : 2018-04-17

**Défauts de la FMA - Personnes handicapées**

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
<b>01/02 : Managers</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>03 : Professionnels</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>05 : Superviseurs</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>6. : Superviseurs : Artisanat et métiers</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>7.: Personnel administratif et de bureau principal</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>09 : Artisans et ouvriers qualifiés 10 : Personnel de bureau</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services 13 : Autre personnel de vente et de service</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>

# Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 1 : Analyse de l'effectif

CBRE Limited

31-10-2017

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



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

JJ	MM	AAAA
02	11	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
31	10	2017

### Tableau 1 : Femmes

#### Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)

		Femmes		
		Tous les employés	Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	58	8	27.4
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	551	225	38.9
03	Professionnels	178	79	43.4
04	Personnel semi-professionnels et technique	29	16	36.8
05	Surveillants	9	6	54.1
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	270	215	81.7
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	330	43	44.9
09	Travailleurs qualifiés et artisans	13	0	1.8
10	Personnel de bureau	100	75	66.9
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	394	2	58.1
14	Autres travailleurs manuels	2	0	25.7
<b>Total</b>		<b>1,934</b>	<b>669</b>	<b>51.1</b>

### Tableau 5 : Femmes

#### Analyse de l'effectif suivante/courante

		Femmes		
		Tous les employés	Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		22	2	27.4
		568	233	38.9
		199	87	48.0
		78	26	26.3
		2	0	50.8
		24	0	5.6
		373	285	80.2
		377	47	44.9
		374	3	1.6
		36	32	66.8
		13	6	63.7
		0	0	0.0
		14	2	53.8
		0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>2,080</b>	<b>723</b>	<b>41.3</b>

\* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

\* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

# Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 1 : Analyse de l'effectif

CBRE Limited

31-10-2017

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



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

JJ	MM	AAAA
02	11	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
31	10	2017

### Tableau 2 : Autochtones

#### Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones		
		Tous les employés	Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	58	0	2.9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	551	5	2.2
03	Professionnels	178	1	1.2
04	Personnel semi-professionnels et technique	29	0	1.7
05	Surveillants	9	0	1.4
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	270	3	1.7
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	330	1	1.4
09	Travailleurs qualifiés et artisans	13	0	2.0
10	Personnel de bureau	100	1	1.8
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	394	7	4.0
14	Autres travailleurs manuels	2	0	9.0
<b>Total</b>		<b>1,934</b>	<b>18</b>	<b>2.3</b>

### Tableau 6 : Autochtones

#### Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones		
		Tous les employés	Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	22	0	2.9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	568	4	2.2
03	Professionnels	199	1	1.4
04	Personnel semi-professionnels et technique	78	0	1.8
05	Surveillants	2	0	0.8
06	Contremaîtres	24	0	1.9
07	Personnel administratif et de bureau principal	373	1	1.3
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	377	1	1.4
09	Travailleurs qualifiés et artisans	374	6	1.2
10	Personnel de bureau	36	0	1.4
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	13	0	1.2
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	14	0	1.1
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>2,080</b>	<b>13</b>	<b>1.6</b>

\* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

\* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

# Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 1 : Analyse de l'effectif

CBRE Limited

31-10-2017

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



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

JJ	MM	AAAA
02	11	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
31	10	2017

### Tableau 3 : Membres des minorités visibles

#### Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	609	21	4.3
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	178	6	3.8
03 Professionnels	29	0	4.6
04 Personnel semi-professionnels et technique	9	0	13.9
05 Surveillants	0	0	0.0
06 Contremaîtres	270	6	3.4
07 Personnel administratif et de bureau principal	330	8	3.5
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	13	0	3.8
09 Travailleurs qualifiés et artisans	100	2	7.0
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	394	40	6.3
13 Autre personnel de la vente et des services	2	0	5.3
14 Autres travailleurs manuels	1,934	83	4.6
<b>Total</b>	<b>1,934</b>	<b>336</b>	<b>21.8</b>

### Tableau 7 : Membres des minorités visibles

#### Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	590	15	4.3
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	199	3	3.8
03 Professionnels	78	1	4.6
04 Personnel semi-professionnels et technique	2	0	13.9
05 Surveillants	24	2	7.8
06 Contremaîtres	373	1	3.4
07 Personnel administratif et de bureau principal	377	5	3.5
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	374	24	3.8
09 Travailleurs qualifiés et artisans	36	1	7.0
10 Personnel de bureau	13	0	5.6
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	14	0	6.3
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	2,080	52	4.0
<b>Total</b>	<b>2,080</b>	<b>332</b>	<b>20.3</b>

\* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

\* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

# Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 1 : Analyse de l'effectif

CBRE Limited

31-10-2017

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



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

JJ	MM	AAAA
02	11	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
31	10	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	609	0	0.0
03 Professionnels	178	0	0.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	29	0	0.0
05 Surveillants	9	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	270	0	0.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	330	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	13	0	0.0
10 Personnel de bureau	100	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	394	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	2	0	0.0
<b>Total</b>	<b>1,934</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>

### Tableau 8 : Personnes handicapées

#### Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	590	0	0.0
	199	0	0.0
	78	0	0.0
	2	0	0.0
	24	0	0.0
	373	0	0.0
	377	0	0.0
	374	0	0.0
	36	0	0.0
	13	0	0.0
	0	0	0.0
	14	0	0.0
	0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>2,080</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>

\* Source:

Enquête sur la participation et les limitations d'activités de

\* Source:

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
02	11	2015

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
31	10	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			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	100	36	1	0
03 Professionnels	45	19	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	12	6	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	2	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	108	77	1	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	40	9	1	1
09 Travailleurs qualifiés et artisans	63	0	2	0
10 Personnel de bureau	8	8	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	1	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	3	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>383</b>	<b>156</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

	Tableau 5 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues
	#	#	#	#
	0	0	0	0
	18	9	0	0
	4	1	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	2	0	0	0
	7	7	0	0
	12	0	0	0
	3	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#
	2	0	0	0
	71	33	1	1
	37	21	2	0
	7	3	1	1
	0	0	0	0
	4	0	0	0
	73	56	1	0
	26	6	0	0
	68	0	0	0
	3	3	1	1
	3	1	0	0
	0	0	0	0
	2	0	0	0
	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>296</b>	<b>123</b>	<b>6</b>	<b>3</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
02	11	2015

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	10	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 2 : Autochtones				Tableau 6 : Autochtones				Tableau 10 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	100	0	1	0	18	0	0	0	71	0	1	0
03 Professionnels	45	0	0	0	4	0	0	0	37	0	2	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	12	0	0	0	0	0	0	0	7	0	1	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	2	0	0	0	2	0	0	0	4	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	108	1	1	0	7	0	0	0	73	0	1	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	40	0	1	0	12	0	0	0	26	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	63	0	2	0	3	0	0	0	68	1	0	0
10 Personnel de bureau	8	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	0	0	0	0	0	0	3	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	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>383</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>296</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
02	11	2015

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	10	2017

**Données du formulaire 4 - Recrutements**

↓ ↓ ↓ ↓

**Tableau 3 : Personnes handicapées**

**Données du formulaire 5 - Avancements**

↓ ↓ ↓ ↓

**Tableau 7 : Personnes handicapées**

**Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions**

↓ ↓ ↓ ↓

**Tableau 11 : Personnes handicapées**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 3 : Personnes handicapées				Tableau 7 : Personnes handicapées				Tableau 11 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	100	0	1	0	18	0	0	0	71	0	1	0
03 Professionnels	45	0	0	0	4	0	0	0	37	0	2	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	12	0	0	0	0	0	0	0	7	0	1	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	2	0	0	0	2	0	0	0	4	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	108	0	1	0	7	0	0	0	73	0	1	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	40	0	1	0	12	0	0	0	26	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	63	0	2	0	3	0	0	0	68	0	0	0
10 Personnel de bureau	8	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	0	0	0	0	0	0	3	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	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>383</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>296</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
02	11	2015

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
31	10	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			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	100	17	1	1
03 Professionnels	45	15	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	12	2	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	2	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	108	22	1	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	40	2	1	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	63	8	2	0
10 Personnel de bureau	8	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	1	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	3	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>383</b>	<b>67</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

	Tableau 8 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus
	#	#	#	#
	0	0	0	0
	18	1	0	0
	4	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	2	0	0	0
	7	2	0	0
	12	0	0	0
	3	2	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	Tableau 12 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#
	2	1	0	0
	71	11	1	0
	37	9	2	0
	7	1	1	0
	0	0	0	0
	4	2	0	0
	73	14	1	0
	26	0	0	0
	68	11	0	0
	3	1	1	0
	3	0	0	0
	0	0	0	0
	2	0	0	0
	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>296</b>	<b>50</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

**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 <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	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 1: Femmes**

**Objectifs à court terme premiers/précédents**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	02-11-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	02-11-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018								
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
01 Cadres supérieurs	58	-27.6%	-4.9%	-8	5.0%	0.0%	0	-8	8	0.0%	0	6	-219	27.4	27.4%	-8	-225	13.8%	-422.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	551	1.0%	3.8%	62	12.9%	4.3%	71	133	225	4.3%	29	42	0		38.9%	11	-42	40.8%	32.0%	
03 Professionnels	178	3.8%	2.9%	16	20.7%	7.7%	41	57	79	7.7%	18	23	0		43.4%	2	-23	44.4%	31.4%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	29	39.1%	6.4%	6	15.0%	3.8%	3	3	9	16	3.8%	-1	0		36.8%	5	1	55.2%	40.0%	
05 Surveillants	9	-39.4%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	6	0.0%	0	-1	0		54.1%	1	1	66.7%	66.7%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	-8.7%	0	33.3%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau p	270	11.4%	7.7%	62	23.0%	12.3%	99	161	215	12.3%	79	135	13,154	81.7	81.7%	-6	13,019	79.6%	4003.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	330	4.5%	3.3%	33	7.4%	1.4%	14	47	43	1.4%	2	122	2,110	44.9	44.9%	-105	1,988	13.0%	592.6%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	13	206.4%	-1.3%	-1	35.1%	0.0%	0	-1	0	0.0%	0	0	0		1.8%	0	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	100	-28.9%	6.7%	20	5.9%	4.0%	12	32	75	4.0%	9	14	0		66.9%	8	-14	75.0%	55.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%	-7.1%	0	46.2%	7.1%	0	0	0	7.1%	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 serv	394	-67.1%	0.6%	7	1.0%	0.0%	0	7	2	0.0%	0	231	407	58.1	58.1%	-227	176	0.5%	102.0%	
14 Autres travailleurs manuels	2	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	25.7	25.7%	-1	-1	0.0%	0.0%	
<b>Total</b>	<b>1,934</b>	<b>2.5%</b>	<b>3.2%</b>	<b>186</b>	<b>15.0%</b>	<b>4.5%</b>	<b>264</b>	<b>450</b>	<b>669</b>	<b>4.5%</b>	<b>91</b>	<b>505</b>	<b>22,995</b>	<b>51.1</b>	<b>51.1%</b>	<b>-319</b>	<b>22,490</b>	<b>34.6%</b>	<b>1111.9%</b>	

† 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)<sup>1/3</sup> - 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 2: Femmes**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	1	27.4	3	27.4	Ces objectifs en lien avec la CPÉME ont été fixés en 2015, lorsque les femmes étaient sous-représentées.
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0		0		
03 Professionnels	0		0		
04 Personnel semi-professionnels et tech	0		0		
05 Surveillants	0		0		
06 Contremaîtres	0		0		
07 Personnel administratif et de bureau p	71	81.7	0	81.7	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	28	44.9	50	44.9	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0		0		
10 Personnel de bureau	0		0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0		0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0		0		
13 Autre personnel de la vente et des serv	21	58.1	40	58.1	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

14	Autres travailleurs manuels	1	25.7	0	25.7
Total		122	51.1	93	51.1

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

**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 <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	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 JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	02-11-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	02-11-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018								
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
01 Cadres supérieurs	58	-27.6%	-4.9%	-8	5.0%	0.0%	0	-8	0	0.0%	0	1	-23	290.0%	2.9%	-2	-24	0.0%	-46.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	551	1.0%	3.8%	62	12.9%	4.3%	71	133	5	4.3%	1	9	293	220.0%	2.2%	-7	284	0.9%	48.5%	
03 Professionnels	178	3.8%	2.9%	16	20.7%	7.7%	41	57	1	7.7%	0	1	68	120.0%	1.2%	-1	67	0.6%	35.6%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	29	39.1%	6.4%	6	15.0%	3.8%	3	9	0	3.8%	0	1	0	0.0%	1.7%	0	-1	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	9	-39.4%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	1.4%	0	0	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	-8.7%	0	33.3%	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 p	270	11.4%	7.7%	62	23.0%	12.3%	99	161	3	12.3%	1	4	274	170.0%	1.7%	-2	270	1.1%	83.1%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	330	4.5%	3.3%	33	7.4%	1.4%	14	47	1	1.4%	0	4	66	140.0%	1.4%	-4	62	0.3%	18.5%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	13	206.4%	-1.3%	-1	35.1%	0.0%	0	-1	0	0.0%	0	0	0	0.0%	2.0%	0	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	100	-28.9%	6.7%	20	5.9%	4.0%	12	32	1	4.0%	0	1	58	180.0%	1.8%	-1	57	1.0%	49.2%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%	-7.1%	0	46.2%	7.1%	0	0	0	7.1%	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	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des serv	394	-67.1%	0.6%	7	1.0%	0.0%	0	7	7	0.0%	0	9	28	400.0%	4.0%	-9	19	1.8%	8.7%	
14 Autres travailleurs manuels	2	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	9.0%	0	0	0.0%	0.0%	
<b>Total</b>	<b>1,934</b>	<b>2.5%</b>	<b>3.2%</b>	<b>186</b>	<b>15.0%</b>	<b>4.5%</b>	<b>264</b>	<b>450</b>	<b>18</b>	<b>4.5%</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>1,035</b>	<b>230.0%</b>	<b>2.3%</b>	<b>-26</b>	<b>1,002</b>	<b>0.9%</b>	<b>49.6%</b>	

† 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)<sup>1/3</sup> - 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		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	1	2.9	2	2.9	Ces objectifs en lien avec la CPÉME ont été fixés en 2015, lorsque les Autochtones étaient sous-représentés.
02 Cadres intermédiaires et autres admin	2	2.2	4	2.2	
03 Professionnels	1	1.2	2	1.2	
04 Personnel semi-professionnels et tech	0		0		
05 Surveillants	0		0		
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	3	1.7	3	1.7	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	2	1.4	2	1.4	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0		0		
10 Personnel de bureau	1	1.8	1	1.8	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des serv	4	4.0	4	4.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

14	Autres travailleurs manuels	0		0	
Total		14	2.3	18	2.3

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

**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 <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	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 O) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

**Tableau 5: Personnes handicapées**

**Objectifs à court terme premiers/précédents**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	02-11-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	02-11-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018	2015	2018						
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	
01/02 Cadres	609	-13.3%	-4.9%	-89	8.9%	0.0%	0	-89	21	0.0%	0	2	-383	4.3	0.0%	0	-362	3.4%	-69.6%	
03 Professionnels	178	3.8%	3.8%	20	20.7%	4.3%	23	43	6	4.3%	1	3	163	3.8	0.0%	0	168	3.4%	84.8%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	29	39.1%	2.9%	3	15.0%	7.7%	7	10	0	7.7%	0	2	46	4.6	0.0%	0	46	0.0%	143.8%	
05 Surveillants	9	-39.4%	6.4%	2	0.0%	3.8%	1	3	0	3.8%	0	1	42	13.9	0.0%	0	42	0.0%	381.8%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	33.3%	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 p	270	11.4%	-8.7%	-70	23.0%	0.0%	0	-70	6	0.0%	0	1	-238	3.4	0.0%	0	-232	2.2%	-116.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	330	4.5%	7.7%	76	7.4%	12.3%	122	198	8	12.3%	3	9	693	3.5	0.0%	0	698	2.4%	171.9%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	13	206.4%	3.3%	1	35.1%	1.4%	1	2	0	1.4%	0	1	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	100	-28.9%	-1.3%	-4	5.9%	0.0%	0	-4	2	0.0%	0	5	-28	7.0	0.0%	0	-26	2.0%	-27.1%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%	6.7%	0	46.2%	4.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	-7.1%	0	0.0%	7.1%	0	0	0	7.1%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des serv	394	-67.1%	0	0	1.0%	0	0	0	40	0.0%	0	-15	0	0	0.0%	0	40	10.2%	10.2%	
14 Autres travailleurs manuels	2	-100.0%	0.6%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
<b>Total</b>	<b>1,934</b>	<b>2.5%</b>	<b>0</b>	<b>15.0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>83</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>#REF!</b>	<b>0</b>	<b>4.6</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>83</b>	<b>4.3%</b>	<b>4.3%</b>	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : [(nombre actue **0.03214**

**0.0454**

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

**Tableau 6: Personnes handicapées**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	1	4.3	2	4.3	Ces objectifs en lien avec la CPÉME ont été fixés en 2015, lorsque les personnes handicapées étaient sous-représentées.
03 Professionnels	1	3.8	2	3.8	
04 Personnel semi-professionnels et tech	1	4.6	1	4.6	
05 Surveillants	1	13.9	1	13.9	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	1	3.4	2	3.4	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	3	3.5	3	3.5	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	
10 Personnel de bureau	3	7.0	3	7.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0	0	0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0	0	0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>4.6</b>	<b>14</b>	<b>4.6</b>	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

**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 <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	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 JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
	02-11-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	02-11-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018							
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	
01 Cadres supérieurs	58	-27.6%	-4.9%	-8	5.0%	0.0%	0	-8	5	0.0%	0	0	-81	10.1	4.3%	19	-78	8.6%	-152.0%
02 Cadres intermédiaires et autres admin	551	1.0%	3.8%	62	12.9%	4.3%	71	133	95	4.3%	12	9	0	3.8%	-15	60	17.2%	13.5%	
03 Professionnels	178	3.8%	2.9%	16	20.7%	7.7%	41	57	63	7.7%	15	10	0	4.6%	-8	39	35.4%	24.7%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	29	39.1%	6.4%	6	15.0%	3.8%	3	9	1	3.8%	0	6	170	18.9	13.9%	-4	166	3.4%	488.6%
05 Surveillants	9	-39.4%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	4	0.0%	0	0	0	0.0%	0	4	44.4%	44.4%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	-8.7%	0	33.3%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	6	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau p	270	11.4%	7.7%	62	23.0%	12.3%	99	161	45	12.3%	17	53	3,945	24.5	3.5%	-1	3,961	16.7%	1196.7%
08 Personnel spécialisé de la vente et des	330	4.5%	3.3%	33	7.4%	1.4%	14	47	12	1.4%	1	68	1,025	21.8	3.8%	-13	1,022	3.6%	285.4%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	13	206.4%	-1.3%	-1	35.1%	0.0%	0	-1	2	0.0%	0	-1	0	7.0%	1	1	15.4%	16.7%	
10 Personnel de bureau	100	-28.9%	6.7%	20	5.9%	4.0%	12	32	25	4.0%	3	20	1,130	35.3	0.0%	0	1,152	25.0%	960.0%
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%	-7.1%	0	46.2%	7.1%	0	0	0	7.1%	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	6.3%	40	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des serv	394	-67.1%	0.6%	7	1.0%	0.0%	0	7	84	0.0%	0	13	169	24.2	5.3%	-21	232	21.3%	63.1%
14 Autres travailleurs manuels	2	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	27.9	4.6%	83	0	0.0%	0.0%
<b>Total</b>	<b>1,934</b>	<b>2.5%</b>	<b>3.2%</b>	<b>186</b>	<b>15.0%</b>	<b>4.5%</b>	<b>264</b>	<b>450</b>	<b>336</b>	<b>4.5%</b>	<b>46</b>	<b>172</b>	<b>9,810</b>	<b>21.8</b>	<b>21.8%</b>	<b>-86</b>	<b>9,638</b>	<b>17.4%</b>	<b>476.4%</b>

† 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)<sup>1/3</sup> - 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		Objectifs à long		
		%		%	
01 Cadres supérieurs	1	10.1	1	10.1	Ces objectifs en lien avec la CPÉME ont été fixés en 2015, lorsque les membres des minorités visibles étaient sous-représentés.
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0		0		
03 Professionnels	0		0		
04 Personnel semi-professionnels et tech	2	18.9	2	18.9	
05 Surveillants	0		0		
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	20	24.5	10	24.5	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	18	21.8	20	21.8	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0		0		
10 Personnel de bureau	10	35.3	10	35.3	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	14		10		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0		0		
13 Autre personnel de la vente et des serv	5	24.2	5	24.2	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

14	Autres travailleurs manuels	1	27.9	1	27.9
Total		71	21.8	59	21.8

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

**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 <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	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									
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
	31-10-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-10-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020							
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%	%
01 Cadres supérieurs	22	-27.6%	-4.9%	-3	5.0%	0.0%	0	-3	2	0.0%	0	3	-82	27.4	27.4%	-4	-85	9.1%	-421.1%
02 Cadres intermédiaires et autres admin	568	1.0%	3.8%	64	12.9%	4.3%	73	137	233	4.3%	30	43	0	38.9%	12	-43	41.0%	32.1%	
03 Professionnels	199	3.8%	2.9%	18	20.7%	7.7%	46	64	87	7.7%	20	37	3,072	48.0	48.0%	-9	3,035	43.7%	1446.5%
04 Personnel semi-professionnels et tech	78	39.1%	6.4%	15	15.0%	3.8%	9	24	26	3.8%	3	1	0	26.3%	5	-1	33.3%	24.7%	
05 Surveillants	2	-39.4%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	50.8	50.8%	-1	-1	0.0%	0.0%
06 Contremaîtres	24	0.0%	-8.7%	-6	33.3%	0.0%	0	-6	0	0.0%	0	1	-34	5.6	5.6%	-1	-35	0.0%	-188.9%
07 Personnel administratif et de bureau p	373	11.4%	7.7%	86	23.0%	12.3%	137	223	285	12.3%	105	188	17,885	80.2	80.2%	-14	17,697	76.4%	3935.7%
08 Personnel spécialisé de la vente et des	377	4.5%	3.3%	37	7.4%	1.4%	16	53	47	1.4%	2	141	2,380	44.9	44.9%	-122	2,239	12.5%	585.7%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	374	206.4%	-1.3%	-15	35.1%	0.0%	0	-15	3	0.0%	0	3	-24	1.6	1.6%	-3	-27	0.8%	-5.8%
10 Personnel de bureau	36	-28.9%	6.7%	7	5.9%	4.0%	4	11	32	4.0%	4	1	0	66.8%	8	-1	88.9%	65.1%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	13	0.0%	-7.1%	-3	46.2%	7.1%	3	0	6	7.1%	1	1	0	63.7	63.7%	-2	-1	46.2%	50.0%
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des serv	14	-67.1%	0.6%	0	1.0%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	6	0	53.8	53.8%	-6	-6	14.3%	14.3%
14 Autres travailleurs manuels	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>Total</b>	<b>2,080</b>	<b>2.5%</b>	<b>3.2%</b>	<b>201</b>	<b>15.0%</b>	<b>4.5%</b>	<b>284</b>	<b>485</b>	<b>723</b>	<b>4.5%</b>	<b>99</b>	<b>318</b>	<b>20,031</b>	<b>41.3</b>	<b>41.3%</b>	<b>-136</b>	<b>19,713</b>	<b>34.8%</b>	<b>905.5%</b>

† 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)<sup>1/3</sup> - 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	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	27.4	27.4	Ces objectifs en lien avec la CPÉME ont été fixés en 2017, lorsque les femmes étaient sous-représentées.
02 Cadres intermédiaires et autres admin			
03 Professionnels	48.0	48.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech			
05 Surveillants	50.8	50.8	
06 Contremaîtres	5.6	5.6	
07 Personnel administratif et de bureau p	80.2	80.2	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	44.9	44.9	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1.6	1.6	
10 Personnel de bureau			
11 Personnel intermédiaire de la vente et	63.7	63.7	
12 Travailleurs manuels spécialisés			
13 Autre personnel de la vente et des serv	53.8	53.8	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

14	Autres travailleurs manuels				
Total		41.3		41.3	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

**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 <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	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									
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
	31-10-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-10-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020							
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%
01 Cadres supérieurs	22	-27.6%	0.0%	0	5.0%	9.1%	6	6	0	9.1%	0	1	17	2.9	2.9%	-1	16	0.0%	77.3%
02 Cadres intermédiaires et autres admin	568	1.0%	0.0%	0	12.9%	12.5%	213	213	4	12.5%	2	10	469	2.2	2.2%	-8	459	0.7%	82.9%
03 Professionnels	199	3.8%	0.0%	0	20.7%	18.6%	111	111	1	18.6%	1	3	155	1.4	1.4%	-2	152	0.5%	77.9%
04 Personnel semi-professionnels et tech	78	39.1%	0.0%	0	15.0%	9.0%	21	21	0	9.0%	0	1	38	1.8	1.8%	-1	37	0.0%	48.7%
05 Surveillants	2	-39.4%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0		0.8%	0	0	0.0%	0.0%
06 Contremaîtres	24	0.0%	0.0%	0	33.3%	16.7%	12	12	0	16.7%	0	0	0		1.9%	0	0	0.0%	0.0%
07 Personnel administratif et de bureau p	373	11.4%	0.0%	0	23.0%	19.6%	219	219	1	19.6%	1	5	285	1.3	1.3%	-4	280	0.3%	76.4%
08 Personnel spécialisé de la vente et des	377	4.5%	0.0%	0	7.4%	6.9%	78	78	1	6.9%	0	4	109	1.4	1.4%	-4	105	0.3%	29.2%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	374	206.4%	0.0%	0	35.1%	18.2%	204	204	6	18.2%	3	1	0		1.2%	2	-1	1.6%	0.8%
10 Personnel de bureau	36	-28.9%	0.0%	0	5.9%	8.3%	9	9	0	8.3%	0	1	13	1.4	1.4%	-1	12	0.0%	36.1%
11 Personnel intermédiaire de la vente et	13	0.0%	0.0%	0	46.2%	23.1%	9	9	0	23.1%	0	0	0		1.2%	0	0	0.0%	0.0%
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des serv	14	-67.1%	0.0%	0	1.0%	14.3%	6	6	0	14.3%	0	0	0		1.1%	0	0	0.0%	0.0%
14 Autres travailleurs manuels	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
<b>Total</b>	<b>2,080</b>	<b>2.5%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>15.0%</b>	<b>14.2%</b>	<b>888</b>	<b>888</b>	<b>13</b>	<b>14.2%</b>	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>1,421</b>	<b>1.6</b>	<b>1.6%</b>	<b>-20</b>	<b>1,395</b>	<b>0.6%</b>	<b>68.7%</b>

† 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)<sup>1/3</sup> - 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	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	2.9	2.9	Ces objectifs en lien avec la CPÉME ont été fixés en 2017, lorsque les Autochtones étaient sous-représentés.
02 Cadres intermédiaires et autres admin	2.2	2.2	
03 Professionnels	1.4	1.4	
04 Personnel semi-professionnels et tech	1.8	1.8	
05 Surveillants			
06 Contremaîtres			
07 Personnel administratif et de bureau p	1.3	1.3	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	1.4	1.4	
09 Travailleurs qualifiés et artisans			
10 Personnel de bureau	1.4	1.4	
11 Personnel intermédiaire de la vente et			
12 Travailleurs manuels spécialisés			
13 Autre personnel de la vente et des serv			

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

14	Autres travailleurs manuels				
Total			1.6		1.6

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

**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 <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	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 JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	31-10-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-10-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020								
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%			
01/02 Cadres	590	-13.3%	0.0%	0	8.9%	9.1%	161	161	15	9.1%	4	14	692	4.3	0.0%	0	703	2.5%	119.2%	
03 Professionnels	199	3.8%	0.0%	0	20.7%	12.5%	75	75	3	12.5%	1	6	285	3.8	0.0%	0	287	1.5%	144.2%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	78	39.1%	0.0%	0	15.0%	18.6%	44	44	1	18.6%	1	4	202	4.6	0.0%	0	202	1.3%	259.0%	
05 Surveillants	2	-39.4%	0.0%	0	0.0%	9.0%	1	1	0	9.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	24	0.0%	0.0%	0	33.3%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	2	8.3%	8.3%	
07 Personnel administratif et de bureau p	373	11.4%	0.0%	0	23.0%	16.7%	187	187	1	16.7%	1	13	636	3.4	0.0%	0	636	0.3%	170.5%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	377	4.5%	0.0%	0	7.4%	19.6%	221	221	5	19.6%	3	11	774	3.5	0.0%	0	776	1.3%	205.8%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	374	206.4%	0.0%	0	35.1%	6.9%	77	77	24	6.9%	5	-5	0	0.0%	0.0%	0	19	6.4%	5.1%	
10 Personnel de bureau	36	-28.9%	0.0%	0	5.9%	18.2%	20	20	1	18.2%	1	3	140	7.0	0.0%	0	140	2.8%	388.9%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	13	0.0%	0.0%	0	46.2%	8.3%	3	3	0	8.3%	0	1	17	5.6	0.0%	0	17	0.0%	130.8%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	23.1%	0	0	0	23.1%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des serv	14	-67.1%	0.0%	0	1.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	6.3	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
14 Autres travailleurs manuels	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	14.3%	0	0	0	14.3%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>Total</b>	<b>2,080</b>	<b>2.5%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>15.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>52</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>4.0</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>52</b>	<b>2.5%</b>	<b>2.5%</b>	

† 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)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

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

**Tableau 14: Personnes handicapées**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01/02 Cadres	4.3	4.3	Ces objectifs en lien avec la CPÉME ont été fixés en 2017, lorsque les personnes handicapées étaient sous-représentées.
03 Professionnels	3.8	3.8	
04 Personnel semi-professionnels et tech	4.6	4.6	
05 Surveillants			
06 Contremaîtres			
07 Personnel administratif et de bureau p	3.4	3.4	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	3.5	3.5	
09 Travailleurs qualifiés et artisans			
10 Personnel de bureau	7.0	7.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	5.6	5.6	
12 Travailleurs manuels spécialisés			
13 Autre personnel de la vente et des serv	6.3	6.3	
14 Autres travailleurs manuels			
<b>Total</b>	<b>4.0</b>	<b>4.0</b>	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

**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 <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	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**

**Objectifs à court terme suivants/courants**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés									Membres des minorités visibles										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	31-10-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-10-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020								
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	%	%	%	%
01 Cadres supérieurs	22	-27.6%	0.0%	0	5.0%	9.1%	6	6	1	9.1%	0	1	61	10.1	4.3%	14	61	4.5%	281.8%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	568	1.0%	0.0%	0	12.9%	12.5%	213	213	111	12.5%	42	16	0		3.8%	-19	47	19.5%	12.1%	
03 Professionnels	199	3.8%	0.0%	0	20.7%	18.6%	111	111	57	18.6%	32	27	0		4.6%	-8	16	28.6%	12.6%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	78	39.1%	0.0%	0	15.0%	9.0%	21	21	10	9.0%	3	8	391	18.6	13.9%	-11	387	12.8%	510.3%	
05 Surveillants	2	-39.4%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0		7.8%	2	0	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	24	0.0%	0.0%	0	33.3%	16.7%	12	12	4	16.7%	2	1	0		3.4%	0	1	16.7%	8.3%	
07 Personnel administratif et de bureau p	373	11.4%	0.0%	0	23.0%	19.6%	219	219	69	19.6%	41	82	6,461	29.5	3.5%	-8	6,476	18.5%	1739.7%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	377	4.5%	0.0%	0	7.4%	6.9%	78	78	15	6.9%	3	67	1,638	21.0	3.8%	10	1,636	4.0%	437.7%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	374	206.4%	0.0%	0	35.1%	18.2%	204	204	55	18.2%	30	28	0		7.0%	-25	-1	14.7%	6.7%	
10 Personnel de bureau	36	-28.9%	0.0%	0	5.9%	8.3%	9	9	8	8.3%	2	8	352	39.1	5.6%	-2	356	22.2%	994.4%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	13	0.0%	0.0%	0	46.2%	23.1%	9	9	2	23.1%	1	3	302	33.5	0.0%	0	303	15.4%	2330.8%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0		6.3%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des serv	14	-67.1%	0.0%	0	1.0%	14.3%	6	6	0	14.3%	0	5	212	35.4	0.0%	0	212	0.0%	1514.3%	
14 Autres travailleurs manuels	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0		4.0%	52	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>Total</b>	<b>2,080</b>	<b>2.5%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>15.0%</b>	<b>14.2%</b>	<b>888</b>	<b>888</b>	<b>332</b>	<b>14.2%</b>	<b>142</b>	<b>232</b>	<b>18,026</b>	<b>20.3</b>	<b>20.3%</b>	<b>-90</b>	<b>17,794</b>	<b>16.0%</b>	<b>875.8%</b>	

† 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)<sup>1/3</sup> - 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	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	10.1	10.1	Ces objectifs en lien avec la CPÉME ont été fixés en 2017, lorsque les membres des minorités visibles étaient sous-représentés.
02 Cadres intermédiaires et autres admin			
03 Professionnels			
04 Personnel semi-professionnels et tech	18.6	18.6	
05 Surveillants			
06 Contremaîtres			
07 Personnel administratif et de bureau p	29.5	29.5	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	21.0	21.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans			
10 Personnel de bureau	39.1	39.1	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	33.5	33.5	
12 Travailleurs manuels spécialisés			
13 Autre personnel de la vente et des serv	35.4	35.4	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

14	Autres travailleurs manuels				
Total		20.3		20.3	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#		
01 Cadres supérieurs	2015	58	8	13.8	27.4	16	-8	50.3																
	2017	22	2	9.1	27.4	6	-4	33.2	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	551	225	40.8	38.9	214	11	105.0																
	2017	568	233	41.0	38.9	221	12	105.5	101	36	35.6	39	-3	18	9	50.0	7	2		72	34	47.2	29	5
03 Professionnels	2015	178	79	44.4	43.4	77	2	102.3																
	2017	199	87	43.7	48.0	96	-9	91.1	45	19	42.2	22	-3	4	1	25.0	2	-1		39	21	53.8	17	4
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	29	16	55.2	36.8	11	5	149.9																
	2017	78	26	33.3	26.3	21	5	126.7	12	6	50.0	3	3	0	0	0.0	0	0		8	4	50.0	4	0
05 Surveillants	2015	9	6	66.7	54.1	5	1	123.2																
	2017	2	0	0.0	50.8	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		0	0	0.0	0	0
06 Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	24	0	0.0	5.6	1	-1	0.0	2	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0	4	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						
		Femmes		Femmes				Femmes						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif										
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
01 Cadres supérieurs	2017	0	0	0.0	1	0.0	27.4	0.0	3	0.0	27.4	0.0		
	2020	0	0	0.0			27.4	0.0			27.4	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	119	45	37.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	119	45	37.8			0.0	0.0			0.0	0.0		
03 Professionnels	2017	49	20	40.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	49	20	40.8			48.0	85.0			48.0	85.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	12	6	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	12	6	50.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	0	0	0.0			50.8	0.0			50.8	0.0		
06 Contremaîtres	2017	4	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	4	0	0.0			5.6	0.0			5.6	0.0		

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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														
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes		Écart	Résultat FME	Femmes		Actuel	Prévu	Différence	Femmes		Actuel	Prévu	Différence	Femmes		Actuel	Prévu	Différence			
			Représentation	Disponibilité			Actuel	Prévu				Actuel	Prévu				Actuel	Prévu						
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
07 Personnel administratif et de bureau principal	2015	270	215	79.6	81.7	221	-6	97.5																
	2017	373	285	76.4	80.2	299	-14	95.3	109	77	70.6	87	-10	7	7	100.0	6	1	74	56	75.7	59	-3	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	330	43	13.0	44.9	148	-105	29.0																
	2017	377	47	12.5	44.9	169	-122	27.8	41	10	24.4	18	-8	12	0	0.0	2	-2	26	6	23.1	3	3	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2015	13	0	0.0	1.8	0	0	0.0																
	2017	374	3	0.8	1.6	6	-3	50.1	65	0	0.0	1	-1	3	0	0.0	0	0	68	0	0.0	0	0	
10 Personnel de bureau	2015	100	75	75.0	66.9	67	8	112.1																
	2017	36	32	88.9	66.8	24	8	133.1	8	8	100.0	5	3	0	0	0.0	0	0	4	4	100.0	3	1	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	13	6	46.2	63.7	8	-2	72.5	2	1	50.0	1	0	0	0	0.0	0	0	3	1	33.3	0	1	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2015	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

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	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité									
				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes				Femmes					
Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07 Personnel administratif et de bureau principal	2017	116	84	72.4	71	118.3	81.7	88.6	0	0.0	81.7	88.6	
	2020	116	84	72.4			80.2	90.3			80.2	90.3	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	53	10	18.9	28	35.7	44.9	42.0	50	20.0	44.9	42.0	
	2020	53	10	18.9			44.9	42.0			44.9	42.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2017	68	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	68	0	0.0			1.6	0.0			1.6	0.0	
10 Personnel de bureau	2017	8	8	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	8	8	100.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	2	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	2	1	50.0			63.7	78.5			63.7	78.5	
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 4 : Résultats - Femmes**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	394	2	0.5	58.1	229	-227	0.9															
		2017	14	2	14.3	53.8	8	-6	26.6	3	0	0.0	2	-2	0	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2015	2	0	0.0	25.7	1	-1	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
Total		2015	1,934	669	34.6	51.1	988	-319	67.7															
		2017	2,080	723	34.8	41.3	859	-136	84.2	388	157	40.5	160	-3	46	17	37.0	16	1	302	126	41.7	104	22

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						
		Femmes		Femmes				Femmes						
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	3	0	0.0	21	0.0	58.1	0.0	40	0.0	58.1	0.0	
		2020	3	0	0.0			53.8	0.0			53.8	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	1	0.0	25.7	0.0	0	0.0	25.7	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		2017	434	174	40.1	122	142.6	51.1	78.5	93	187.1	51.1	78.5	
		2020	434	174	40.1			41.3	97.1			41.3	97.1	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Autochtones							Autochtones				Autochtones				Autochtones						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2015	58	0	0.0	2.9	2	-2	0.0																
	2017	22	0	0.0	2.9	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	551	5	0.9	2.2	12	-7	41.2																
	2017	568	4	0.7	2.2	12	-8	32.0	101	0	0.0	2	-2	18	0	0.0	0	0	0	72	0	0.0	1	-1
03 Professionnels	2015	178	1	0.6	1.2	2	-1	46.8																
	2017	199	1	0.5	1.4	3	-2	35.9	45	0	0.0	1	-1	4	0	0.0	0	0	0	39	0	0.0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	29	0	0.0	1.7	0	0	0.0																
	2017	78	0	0.0	1.8	1	-1	0.0	12	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	8	0	0.0	0	0
05 Surveillants	2015	9	0	0.0	1.4	0	0	0.0																
	2017	2	0	0.0	0.8	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	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	24	0	0.0	1.9	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	0	4	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						
		Autochtones		Autochtones				Autochtones						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif										
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
01 Cadres supérieurs	2017	0	0	0.0	1	0.0	2.9	0.0	2	0.0	2.9	0.0		
	2020	0	0	0.0			2.9	0.0			2.9	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	119	0	0.0	2	0.0	2.2	0.0	4	0.0	2.2	0.0		
	2020	119	0	0.0			2.2	0.0			2.2	0.0		
03 Professionnels	2017	49	0	0.0	1	0.0	1.2	0.0	2	0.0	1.2	0.0		
	2020	49	0	0.0			1.4	0.0			1.4	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	12	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	12	0	0.0			1.8	0.0			1.8	0.0		
05 Surveillants	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		
06 Contremaîtres	2017	4	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	4	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

<b>Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux</b>
---

<b>Partie 5 : Résultats - Autochtones</b>
---

<b>CBRE Limited</b>
---------------------

<b>31-10-2017</b>
-------------------

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

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			Écart	Résultat FME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones								
			Représentation	Disponibilité	%				Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	270	3	1.1	1.7	5	-2	65.4																
		2017	373	1	0.3	1.3	5	-4	20.6	109	1	0.9	1	0	7	0	0.0	0	0	74	0	0.0	1	-1	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	330	1	0.3	1.4	5	-4	21.6																
		2017	377	1	0.3	1.4	5	-4	18.9	41	0	0.0	1	-1	12	0	0.0	0	0	26	0	0.0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	13	0	0.0	2.0	0	0	0.0																
		2017	374	6	1.6	1.2	4	2	133.7	65	0	0.0	1	-1	3	0	0.0	0	0	68	1	1.5	0	1	
10	Personnel de bureau	2015	100	1	1.0	1.8	2	-1	55.6																
		2017	36	0	0.0	1.4	1	-1	0.0	8	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	13	0	0.0	1.2	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	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	

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						
			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	116	1	0.9	3	33.3	1.7	50.7	3	33.3	1.7	50.7		
		2020	116	1	0.9			1.3	66.3		1.3	66.3			
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	53	0	0.0	2	0.0	1.4	0.0	2	0.0	1.4	0.0		
		2020	53	0	0.0			1.4	0.0		1.4	0.0			
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	68	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	68	0	0.0			0.0	0.0		0.0	0.0			
10	Personnel de bureau	2017	8	0	0.0	1	0.0	1.8	0.0	1	0.0	1.8	0.0		
		2020	8	0	0.0			1.4	0.0		1.4	0.0			
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	2	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 5 : Résultats - Autochtones**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

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

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 FME	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	2015	394	7	1.8	4.0	16	-9	44.4																	
		2017	14	0	0.0	1.1	0	0	0.0	3	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2015	2	0	0.0	9.0	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
Total		2015	1,934	18	0.9	2.3	44	-26	40.5																	
		2017	2,080	13	0.6	1.6	33	-20	39.1	388	1	0.3	6	-5	46	0	0.0	0	0	0	302	1	0.3	3	-2	

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E + D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div 1 \times 100$	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	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		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	3	0	0.0	4	0.0	4.0	0.0	4	0.0	4.0	0.0	
		2020	3	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	434	1	0.2	14	7.1	2.3	10.0	18	5.6	2.3	10.0	
		2020	434	1	0.2			1.6	14.4			1.6	14.4	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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															
		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 FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
01&02	Cadres	2015	609	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	590	0	0.0	0.0	0	0	0.0	101	0	0.0	0	0	0	18	0	0.0	0	0	74	0	0.0	0	0
03	Professionnels	2015	178	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	199	0	0.0	0.0	0	0	0.0	45	0	0.0	0	0	0	4	0	0.0	0	0	39	0	0.0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2015	29	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	78	0	0.0	0.0	0	0	0.0	12	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	8	0	0.0	0	0
05	Surveillants	2015	9	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	2	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
06	Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	24	0	0.0	0.0	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
01&02	Cadres	2017	119	0	0.0	1	0.0	4.3	0.0	2	0.0	4.3	0.0		
		2020	119	0	0.0			4.3	0.0			4.3	0.0		
03	Professionnels	2017	49	0	0.0	1	0.0	3.8	0.0	2	0.0	3.8	0.0		
		2020	49	0	0.0			3.8	0.0			3.8	0.0		
04	Personnel semi-professionnels et technique	2017	12	0	0.0	1	0.0	4.6	0.0	1	0.0	4.6	0.0		
		2020	12	0	0.0			4.6	0.0			4.6	0.0		
05	Surveillants	2017	0	0	0.0	1	0.0	13.9	0.0	1	0.0	13.9	0.0		
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
06	Contremaîtres	2017	4	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	4	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E + D \times 100$	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 FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	270	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	373	0	0.0	0.0	0	0	0.0	109	0	0.0	0	0	0	7	0	0.0	0	0	74	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	330	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	377	0	0.0	0.0	0	0	0.0	41	0	0.0	0	0	12	0	0.0	0	0	26	0	0.0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	13	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	374	0	0.0	0.0	0	0	0.0	65	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	68	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2015	100	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	36	0	0.0	0.0	0	0	0.0	8	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	13	0	0.0	0.0	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	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	

Sources des données:	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E + D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + G \times 100$	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	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	%	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	116	0	0.0	1	0.0	3.4	0.0	2	0.0	3.4	0.0	
		2020	116	0	0.0			3.4	0.0			3.4	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	53	0	0.0	3	0.0	3.5	0.0	3	0.0	3.5	0.0	
		2020	53	0	0.0			3.5	0.0			3.5	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	68	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	68	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2017	8	0	0.0	3	0.0	7.0	0.0	3	0.0	7.0	0.0	
		2020	8	0	0.0			7.0	0.0			7.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	2	0	0.0			5.6	0.0			5.6	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 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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 FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence									
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	394	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	14	0	0.0	0.0	0	0	0.0	3	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2015	2	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
Total		2015	1,934	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	2,080	0	0.0	0.0	0	0	0.0	388	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	302	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	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		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	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	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	3	0	0.0			6.3	0.0			6.3	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	434	0	0.0	11	0.0	4.6	0.0	14	0.0	4.6	0.0	
		2020	434	0	0.0			4.0	0.0			4.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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														
		Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions								
			Représentation		Disponibilité		Écart			Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence			
			#	%	#	%	#	%		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	2015	58	21	36.2	4.3	2	19	842.0																
	2017	22	15	68.2	4.3	1	14	1,585.6	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	2	1	50.0	1	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	551	6	1.1	3.8	21	-15	28.7																
	2017	568	3	0.5	3.8	22	-19	13.9	101	18	17.8	4	14	18	1	5.6	0	1	72	11	15.3	1	10	
03 Professionnels	2015	178	0	0.0	4.6	8	-8	0.0																
	2017	199	1	0.5	4.6	9	-8	10.9	45	15	33.3	2	13	4	0	0.0	0	0	39	9	23.1	0	9	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	29	0	0.0	13.9	4	-4	0.0																
	2017	78	0	0.0	13.9	11	-11	0.0	12	2	16.7	2	0	0	0	0.0	0	0	8	1	12.5	0	1	
05 Surveillants	2015	9	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	2	2	100.0	7.8	0	2	1,282.1	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06 Contremaîtres	2015	0	6	0.0	3.4	0	6	0.0																
	2017	24	1	4.2	3.4	1	0	122.5	2	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	4	2	50.0	0	2	

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	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles									
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
01 Cadres supérieurs	2017	0	0	0.0	1	0.0	10.1	0.0	1	0.0	10.1	0.0	
	2020	0	0	0.0			10.1	0.0			10.1	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	119	19	16.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	119	19	16.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03 Professionnels	2017	49	15	30.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	49	15	30.6			0.0	0.0			0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	12	2	16.7	2	100.0	18.9	88.2	2	100.0	18.9	88.2	
	2020	12	2	16.7			18.6	89.6			18.6	89.6	
05 Surveillants	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	
06 Contremaîtres	2017	4	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	4	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**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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														
		Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions								
			Représentation		Disponibilité		Écart			Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence			
			#	%	#	%	#	%		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	270	8.3	3.0	3.5	9	-1	84.7															
		2017	373	5.3	1.3	3.5	13	-8	38.3	109	22	20.2	4	18	7	2	28.6	0	2	74	14	18.9	2	12
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	330	0.3	0.0	3.8	13	-13	0.0															
		2017	377	24.3	6.4	3.8	14	10	167.5	41	2	4.9	2	0	12	0	0.0	0	0	26	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	13	2.3	15.4	7.0	1	1	219.8															
		2017	374	1.1	0.3	7.0	26	-25	3.8	65	8	12.3	5	3	3	2	66.7	0	2	68	11	16.2	10	1
10	Personnel de bureau	2015	100	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2017	36	0.0	0.0	5.6	2	-2	0.0	8	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	4	1	25.0	0	1
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2017	13	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	2	1	50.0	0	1	0	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	40.0	0.0	6.3	0	40	0.0															
		2017	0	0.0	0.0	6.3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0

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	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	116	24.3	20	120.0	24.5	84.4	10	240.0	24.5	84.4	
		2020	116	24.3	20	29.5	70.1	29.5	70.1	29.5	70.1		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	53	2.3	18	11.1	21.8	17.3	20	10.0	21.8	17.3	
		2020	53	2.3	18	21.0	18.0	21.0	18.0	21.0	18.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	68	10.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	68	10.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2017	8	0.0	10	0.0	35.3	0.0	10	0.0	35.3	0.0	
		2020	8	0.0	10	39.1	0.0	39.1	0.0	39.1	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	2	1.1	14	7.1	0.0	0.0	10	10.0	0.0	0.0	
		2020	2	1.1	14	33.5	149.3	33.5	149.3	33.5	149.3		
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	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**CBRE Limited**

**31-10-2017**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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								
			Membres des minorités visibles							Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence								
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	394	0	0.0	5.3	21	-21	0.0																	
		2017	14	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	3	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0
14	Autres travailleurs manuels	2015	2	83	4150.0	4.6	0	83	90,217.4																	
		2017	0	52	0.0	4.0	0	52	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2015	1,934	336	17.4	21.8	422	-86	79.7																	
		2017	2,080	332	16.0	20.3	422	-90	78.6	388	68	17.5	79	-11	46	5	10.9	8	-3	302	50	16.6	52	-2		

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

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					
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
		Actuel	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	3	0	0.0	5	0.0	24.2	0.0	5	0.0	24.2	0.0
		2020	3	0	0.0			35.4	0.0			35.4	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	1	0.0	27.9	0.0	1	0.0	27.9	0.0
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
Total		2017	434	73	16.8	71	102.8	21.8	77.2	59	123.7	21.8	77.2
		2020	434	73	16.8			20.3	82.9			20.3	82.9

<b>Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux</b>
<b>Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables</b>
<b>CBRE Limited</b>
<b>31-10-2017</b>

## 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
- 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 œuvre.
- Établir des mécanismes de reddition de comptes pour veiller à ce que les objectifs à court terme soient
- 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 dans sa mise
- 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 dans la
- 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.

L'industrie est compétitive, tant pour les professionnels de la vente que pour les entreprises d'externalisation de services immobiliers, ce qui rend difficiles le maintien en poste de talents et le recrutement de spécialistes (plus particulièrement en raison du territoire que nous desservons). La nature de l'externalisation entraîne des transitions entre l'entreprise et les clients et exerce une pression sur tous les types de coûts.

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

Les employés de CBRE travaillant pour l'entreprise d'externalisation Global Workplace Solutions (GWS), soit 60 % de notre effectif, sont embauchés et mis à pied en fonction des contrats que nous obtenons ou que nous perdons. Entre 20 et 30 % de notre effectif change annuellement au fur et à mesure que nous obtenons de nouveaux contrats et que nous perdons des contrats existants. Par exemple, en 2015, CBRE a perdu un important compte client de GWS. Par conséquent, CBRE a dû mettre à pied 264 employés à l'échelle du Canada. Ce compte, qui appuyait la banque RBC, contribuait de façon positive à nos efforts en matière de diversité. Ces changements considérables et relativement inattendus au sein de l'effectif ont tendance à nuire aux efforts que nous déployons pour assurer l'équité en matière d'emploi.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

En 2017, CBRE a obtenu plusieurs petits contrats. Ces contrats n'ont pas créé de nouvelles possibilités d'embauche; nous avons plutôt transféré les employés de l'ancien fournisseur de services à CBRE.

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

Voir le commentaire ci-dessus au sujet du groupe de clients GWS. Cette situation a eu une incidence sur la plupart des CPEME.

- 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 des entrepreneurs fédéraux  
Rapport de l'évaluation de conformité ultérieure**

**Nom de l'employeur :** CBRE Limited

**Emplacement principal :** Toronto, Ontario

**Nombre d'employés :** 2081 employés.

Ontario	1510
Québec	197
Colombie	157
Alberta	156
Nouvelle-Écosse	e 31
Nouveau Brunswick	16
Manitoba	
Saskatchewan	
Terre-Neuve et Labrador	3
<b>Total</b>	<b>2081</b>

**Aperçu de l'organisation :** SCIAN 5313 - Activités liées à l'immobilier

Le premier bureau de CBRE a été établi à Toronto en 1983, et compte maintenant 24 bureaux dans les principales villes du Canada.

Son champ d'activité comprend les services liés aux actifs, les services de courtage, les services aux entreprises, l'évaluation et l'estimation, les services hypothécaires et financiers, ainsi que les services de recherche et de conseil.

**Dates clés - évaluation de la première année**

Initié : 2015/10/27  
 Reçu : NA  
 Fermé : 2016/01/25  
 FMA : 2016/01/02

**Dates clés - Évaluation ultérieure**

Initié : 2018/02/16  
 Reçu : 2018/04/30  
 FMA : 2017/10/31

**VÉRIFICATION DES DONNÉES**

J'ai vérifié que les données fournies dans le cadre du dossier d'évaluation ultérieur sont cohérentes avec celles fournies lors de la soumission précédente :

Oui  Non

Commentaires :

- Les données de la précédente analyse des effectifs figurant dans le tableau des réalisations sont conformes à celles qui figurent dans la base de données.
- Les données de l'analyse de la main-d'œuvre actuelle incluses dans le tableau des réalisations sont conformes à celles des formulaires 1 à 6 de l'EMTE.

### L'ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

- L'organisation s'était fixé des objectifs à la fois en chiffres et en pourcentage. Aux fins de la présente évaluation, le pourcentage d'objectifs atteints sera tiré des objectifs en pourcentage.

#### Femmes

1.	Cadres supérieurs	Objectif non atteint (0%)
7.	Personnel administratif et de bureau principal	Représentation de plus de 50
8.	Personnel qualifié de la vente et des services	Objectif non atteint (42%)
13	Autres personnels de vente et de service	Objectif non atteint (0%)
14.	Autres travailleurs manuels	Objectif non atteint (0%)

#### Évaluation/Observations

- Dans la CPEME 1, il n'y a pas eu d'embauches ni de promotions, mais deux femmes ont été licenciées. Le tableau des réalisations révèle que le nombre total d'employés dans cette CPEME est passé de cinquante-huit en 2015 à vingt-deux en 2017.
- Dans la CPEME 8, il y a eu 53 nouveaux entrants dont 10 étaient des femmes. Avec un taux de LMA de 44,9 %, 23 femmes auraient dû être embauchées.
- Dans la CPEME 13, il y a eu 394 nouveaux entrants, dont 2 femmes. Avec un taux d'activité de 58,1 %, 228 femmes auraient dû être embauchées à ce rythme. Le tableau des réalisations révèle qu'il y a eu une importante réduction globale des effectifs dans cette CPEME, de 394 en 2015 à 14 en 2017 ; mais la représentation des femmes est restée constante à 2.
- Dans la CPEME 14, il y avait un écart de -1 mais il n'y a eu ni nouvelles embauches ni promotions. L'EMT est de 25,7 %, mais il n'y a actuellement aucun salarié dans cette CPEME.

#### Peuples autochtones

1.	Cadres supérieurs	Objectif non atteint (0%)
2.	Cadres moyens et autres dirigeants	Objectif non atteint

		(0%)
3.	Professionnels	Objectif non atteint (0%)
7.	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non atteint (50,7%)
8.	Personnel qualifié de la vente et des services	Objectif non atteint (0%)
10.	Personnel de bureau	Objectif non atteint (0%)
13.	Autres personnels de vente et de service	Objectif non atteint (0%)

### Évaluation/Observations

- Dans la CPEME 1, deux employés ont été licenciés.
- Dans la CPEME 2, il y a eu 119 nouveaux entrants et aucun autochtone. Avec une DMT de 2,2 %, on aurait pu s'attendre à ce que 2 nouveaux entrants autochtones fassent leur apparition.
- Dans la CPEME 3, il y a eu 49 nouveaux entrants et aucun autochtone. Avec une DMT de 1,2 %, cela explique pourquoi il n'y a pas eu de nouvelles embauches d'Autochtones.
- Dans la CPEME 7, il y a eu 116 nouveaux entrants et 1 était autochtone. Avec une DMT de 1,7 %, c'est ce à quoi on aurait pu s'attendre.
- Dans la CPEME 8, il y a eu 53 nouveaux entrants et aucun autochtone. Avec une DMT de 1,4 %, cela explique pourquoi il n'y a pas eu de nouvelles embauches d'Autochtones.
- Dans la CPEME 10, il y avait 8 nouveaux entrants et 0 était autochtone. Avec une DMT de 1,8 %, cela explique pourquoi il n'y a pas eu de nouvelles embauches d'Autochtones.
- Dans la CPEME 13, il y avait 3 nouveaux entrants et 0 était autochtone. Avec une DMT de 4 %, cela explique pourquoi il n'y a pas eu de nouvelles embauches d'Autochtones.

### Personne handicapée

1./2.	Directeurs	Objectif non atteint (0%)
3.	Professionnels	Objectif non atteint (0%)
4.	Semi-professionnels et techniciens	Objectif non atteint (0%)
5.	Contrôleurs	Objectif non atteint (0%)
7.	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non atteint (0%)
8.	Personnel qualifié de la vente et des services	Objectif non atteint (0%)
10.	Personnel de bureau	Objectif non atteint

	(0%)
--	------

#### Évaluation/Observations

- Dans les CPEME 1 et 2, il y a eu 119 nouveaux entrants, et 0 personne handicapée a été embauchée. Avec un taux d'EMT de 4,3 %, on aurait pu s'attendre à ce que 5 nouvelles personnes handicapées soient embauchées.
- Dans la CPEME 3, il y a eu 49 nouveaux entrants, et 0 personne handicapée a été embauchée. Avec un taux d'EMT de 3,8 %, on se serait attendu à ce qu'une personne handicapée soit embauchée.
- Dans la CPEME 4, il y a eu 12 nouveaux entrants, et 0 personne handicapée a été embauchée. Avec un taux d'EMT de 4,6 %, on aurait pu s'attendre à ce que 0 soit embauché.
- Dans la CPEME 5 : il y avait 0 nouvel entrant dans ce groupe. Il n'y a que 2 employés dans cette CPEME, contre 9 en 2015.
- Dans la CPEME 7 : il y a eu 116 nouveaux entrants, dont 0 personne handicapée. Avec un taux d'EMT de 3,4 %, on aurait pu s'attendre à ce que 3 nouvelles personnes handicapées soient embauchées.
- Dans la CPEME 8, il y a eu 53 nouveaux entrants, et 0 personne handicapée a été embauchée. Avec un taux d'EMT de 3,5 %, on se serait attendu à ce qu'une personne handicapée soit embauchée.
- Dans la CPEME 10, il y a eu 8 nouveaux entrants, et 0 personne handicapée a été embauchée. Avec un taux d'EMT de 7 %, c'est ce à quoi on aurait pu s'attendre.

#### **Membres des minorités visibles**

1.	Cadres supérieurs	Objectif non atteint (0%).
4.	Semi-professionnels et techniciens	Objectif atteint à 88,2 %.
7.	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif atteint 84,4 %.
8.	Personnel qualifié de la vente et des services	Objectif non atteint (17,3 %).
10.	Personnel de bureau	Objectif non atteint (0%).
13	Autres personnels de vente et de service	Objectif non atteint (0%).
14.	Autres travailleurs manuels	Objectif non atteint (0%).

#### Évaluation/Observations

- Dans la CPEME 1, il n'y a pas eu de nouveaux entrants. Cette CPEME a diminué au cours des 3 dernières années, passant de 58 employés en 2015 à 22 en 2017.
- Dans la CPEME 8, il y a eu 53 nouveaux entrants, dont deux membres de minorités visibles. Avec un taux de DMT de 21,8 %, on aurait pu s'attendre à ce que 11 membres de minorités visibles soient embauchés.

- Dans la CPEME 10, il y a eu 8 nouveaux entrants, dont 0 membre d'une minorité visible. Avec un taux de DMT de 35,3 %, on aurait pu s'attendre à ce que 2 nouveaux membres de minorités visibles soient embauchés.
- Dans la CPEME 13, il y a eu 3 nouveaux entrants, dont 0 membre d'une minorité visible. Avec un taux de DMT de 24,2 %, on aurait pu s'y attendre.
- Dans la CPEME 14, il n'y a pas d'employés dans cette CPEME en 2017.

## L'ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas nécessaire étant donné que tous les objectifs ont été atteints à 80 % ou plus.
- Sur 26 objectifs, 2 ont été considérés comme atteints.
- Il est important de noter que dans ce cas, CBRE Limited a été évalué le 1er février 2016, puis le 31 octobre 2017. Cette période est inférieure à 24 mois et peut expliquer pourquoi la plupart de leurs objectifs n'ont pas été atteints.
- Il y a 9 cas où des membres de groupes désignés ont été engagés en dessous de leur disponibilité :
  - Les femmes :
    - CPEME 8 Personnel qualifié de la vente et des services : Il y a eu 27 nouveaux arrivants, dont 4 femmes ont été embauchées et promues. Avec un taux d'activité de 44,9 %, on aurait pu en attendre 12.
    - Dans la CPEME 13, il y a eu 394 nouveaux entrants, dont 2 femmes. Avec un taux d'activité de 58,1 %, 228 femmes auraient dû être embauchées à ce rythme.
  - Les peuples autochtones :
    - Dans la CPEME 2, il y a eu 119 nouveaux entrants et aucun autochtone. Avec une DMT de 2,2 %, on aurait pu s'attendre à ce que 2 nouveaux entrants autochtones fassent leur apparition.
  - Personnes handicapées
    - Dans les CPEME 1 et 2, il y a eu 119 nouveaux entrants, et 0 personne handicapée a été embauchée. Avec un taux d'EMT de 4,3 %, on aurait pu s'attendre à ce que 5 nouvelles personnes handicapées soient embauchées.
    - Dans la CPEME 3, il y a eu 49 nouveaux entrants, et 0 personne handicapée a été embauchée. Avec un taux d'EMT de 3,8 %, on se serait attendu à ce qu'une personne handicapée soit embauchée.
    - Dans la CPEME 7 : il y a eu 116 nouveaux entrants, dont 0 personne handicapée. Avec un taux d'EMT de 3,4 %, on aurait pu s'attendre à ce que 3 nouvelles personnes handicapées soient embauchées.

- Dans la CPEME 8, il y a eu 53 nouveaux entrants, et 0 personne handicapée a été embauchée. Avec un taux d'EMT de 3,5 %, on se serait attendu à ce qu'une personne handicapée soit embauchée.

Les minorités visibles :

- Dans la CPEME 8, il y a eu 53 nouveaux entrants, dont deux membres de minorités visibles. Avec un taux de DMT de 21,8 %, on aurait pu s'attendre à ce que 11 membres de minorités visibles soient embauchés.
  - Dans la CPEME 10, il y a eu 8 nouveaux entrants, dont 0 membre d'une minorité visible. Avec un taux de DMT de 35,3 %, on aurait pu s'attendre à ce que 2 nouveaux membres de minorités visibles soient embauchés.
- Il n'y a pas de cas où les membres des groupes désignés ont été engagés au-delà de leur disponibilité.
  - Bien que les données indiquent que des progrès raisonnables n'ont pas été réalisés dans tous les domaines, l'entreprise a expliqué que cela était dû aux raisons suivantes :
    - Il s'agit d'un secteur concurrentiel tant pour les professionnels de la vente que pour l'externalisation des services immobiliers, ce qui rend difficile la rétention des talents et le recrutement de compétences spécialisées (en particulier sur le plan géographique). La nature des activités d'externalisation entraîne des transitions vers et depuis les clients ainsi qu'une pression sur tous les types de coûts.
    - Les employés de CBRE dans l'entreprise d'externalisation GWS ("Global Workplace Solutions") (qui représente plus de 60 % de leur effectif) sont embauchés et licenciés sur la base de contrats qu'ils gagnent ou perdent. 20 à 30 % de leurs effectifs changent chaque année, car ils acquièrent de nouveaux contrats et perdent des contrats existants.
    - "Par exemple, en 2015, CBRE a perdu un important compte client de GWS et, par conséquent, a réduit ses effectifs de 264 employés répartis dans tout le Canada. Ce compte, qui soutenait la RBC Bank, avait contribué de manière positive à leurs efforts en matière de diversité. Ces changements énormes et relativement inattendus dans la main-d'œuvre ont tendance à écraser nos meilleurs efforts en matière d'équité de l'emploi. "
    - En 2017, CBRE a remporté plusieurs petits contrats. Plutôt que d'offrir des possibilités d'embauche, ils ont fait passer les employés de l'ancien fournisseur de services à CBRE.

## L'ÉVALUATION DES OBJECTIFS À COURT TERME

Tous les objectifs ont été fixés sous la forme d'un nombre et d'un pourcentage.

De même, dans tous les cas, des objectifs ont été fixés en matière de disponibilité.

### Femmes

- Dans la CPEME 1 "Cadres supérieurs", il y a un écart de -4. Un objectif égal à une LMA de 27,4% a été fixé.
- Dans les CPEME 3 Professionnels, il y a un écart de -9. Un objectif égal à une LMA de 48% a été fixé.
- Dans les CPEME 5, il y a un écart de -1. Un objectif égal à une LMA de 50,8 % a été fixé.
- Dans les CPEME 6 Superviseurs : Artisanat, il y a un écart de -1. Un objectif égal à la LMA de 5,6 % a été fixé.
- Dans la CPEME 7 "Personnel administratif et de bureau principal", il y a un écart de -14. Un objectif égal à la LMA de 80,2 % a été fixé.
- Dans la CPEME 8 - Personnel qualifié de la vente et des services, il y a un écart de -122. Un objectif égal à la LMA de 44,9 % a été fixé.
- Dans la CPEME 9 - Artisans et commerçants qualifiés, il y a un écart de -3. Un objectif égal à la LMA de 1,6 % a été fixé.
- Dans la CPEME 11, Personnel intermédiaire des ventes et des services, il y a un écart de -2. Un objectif égal à la LMA de 63,7 % a été fixé.
- Dans les CPEME 13 "Autres personnels de vente et de service", l'écart est de -6. Un objectif égal à une LMA de 53,8 % a été fixé.

### Peuples autochtones

- Dans la CPEME 1 "Cadres supérieurs", il y a un écart de -1. Un objectif égal à une LMA de 2,9 % a été fixé.
- Dans la CPEME 2, il y a un écart de -8. Un objectif de 2,2 % a été fixé pour l'EMT.
- Dans les CPEME 3 Professionnels, il y a un écart de -2. Un objectif égal à la LMA de 1,4 % a été fixé.
- Dans la CPEME 4 - Semi-professionnels et techniciens, il y a un écart de -1. Un objectif égal à une LMA de 1,8 % a été fixé.
- Dans la CPEME 7 - Personnel administratif et de bureau supérieur, il existe un écart de -4. Un objectif égal à une LMA de 1,3 % a été fixé.
- Dans la CPEME 8 - Personnel qualifié de la vente et des services, il y a un écart de -4. Un objectif égal à une LMA de 1,4 % a été fixé.

- Dans la CPEME 10 Personnel de bureau, il y a un écart de -1. Un objectif égal à une LMA de 1,4% a été fixé.

#### Personnes handicapées

- Dans les CPEME 1 et 2 "Cadres", il y a un écart de -10. Un objectif égal à la LMA de 4,3 % a été fixé.
- Dans les CPEME 3 Professionnels, il y a un écart de -5. Un objectif égal à la LMA de 3,8 % a été fixé.
- Dans la CPEME 4 - Semi-professionnels et techniciens, il y a un écart de -3. Un objectif égal à une LMA de 4,6 % a été fixé.
- Dans la CPEME 7 "Personnel administratif et de bureau principal", il y a un écart de -12. Un objectif égal à la LMA de 3,4 % a été fixé.
- Dans la CPEME 8 - Personnel qualifié de la vente et des services, il y a un écart de -8. Un objectif égal à une LMA de 3,5 % a été fixé.
- Dans la CPEME 10 Personnel de bureau, il y a un écart de -2. Un objectif égal à la LMA de 7,0 % a été fixé.
- Dans la CPEME 11, Personnel intermédiaire de la vente et des services, l'écart est de -1. Un objectif égal à une LMA de 5,6 % a été fixé.
- Dans les CPEME 13 "Autres personnels de vente et de service", l'écart est de -1. Un objectif égal à une LMA de 6,3 % a été fixé.

#### Minorités visibles

- Dans la CPEME 1 "Cadres supérieurs", il y a un écart de -10. Un objectif égal à la LMA de 10,1 % a été fixé.
- Dans les CPEME 4 - Semi-professionnels et techniciens, il y a un écart de -5. Un objectif égal à la LMA de 18,6 % a été fixé.
- Dans la CPEME 7 - Personnel administratif et de bureau supérieur, l'écart est de -41. Un objectif égal à la LMA de 29,5 % a été fixé.
- Dans la CPEME 8 - Personnel qualifié des ventes et des services, il y a un écart de -64. Un objectif égal à la LMA de 21 % a été fixé.
- Dans la CPEME 10 Personnel de bureau, il y a un écart de -6. Un objectif égal à la LMA de 39,1% a été fixé.
- Dans la CPEME 11, Personnel intermédiaire de la vente et des services, il y a un écart de -1. Un objectif égal à une LMA de 33,5% a été fixé.
- Dans les CPEME 13 "Autres personnels de vente et de service", il y a un écart de -5. Un objectif égal à la LMA de 35,4 % a été fixé.

## RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit trouvé :

en conformité  en cas de non-conformité

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

- Comme un certain nombre de lacunes subsistent, nous encourageons cette organisation à mener une étude des systèmes d'emploi (ESR) de ses politiques et pratiques de recrutement et d'embauche. Un guide pour réaliser un ESR est disponible sur le lien suivant : <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Step2-2EN.pdf>.
- La réalisation d'un ESE devrait aider CBRE Limited à atteindre ses nouveaux objectifs en identifiant et en éliminant les obstacles qui peuvent être présents et qui les empêchent d'atteindre l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail.

**Nom de l'analyste :** Neeta Dhillon

**Date :** 11 mai 2018

**Objet : Accord numéro 061356 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux**

*This information is also available in English, upon request*

Monsieur Cook,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 31/03/2018 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que CBRE 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 votre entreprise, nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Comme un certain nombre d'écarts existent toujours, nous encourageons cette entreprise à effectuer un examen des systèmes d'emploi (ESE) couvrant ses politiques et pratiques de recrutement et d'embauche. Un guide pour remplir un ESE se trouve à l'adresse : <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Etape2-2FR.pdf>.
- L'achèvement d'un ESE devrait aider CBRE Limited à atteindre ses nouveaux objectifs en cernant et en éliminant les obstacles qui peuvent être présents et qui l'empêchent d'atteindre l'équité en matière d'emploi en milieu de travail.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 31/03/2021. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

Lorsque votre entreprise 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, CBRE Limited 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.

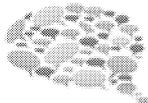
Les agents du Programme du travail sont disponibles pour répondre à vos questions et vous guider. Vous pouvez aussi consulter notre site Web pour accéder à différents outils et une série de modules de formation. Nous vous invitons, plus particulièrement, à continuer d'utiliser le Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT). 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](mailto: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.

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](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca)



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



CBR

Équité en matière d'emploi  
Analyse de l'effectif, objectifs et  
échéanciers

25 avril 2018



Table des matières

**Résumé** ..... 3

**Résumé des constatations** ..... 3

**Recommandations** ..... 3

**Aperçu de la méthode** ..... 4

**Constatations détaillées** ..... 5

Comparaison de la représentation des groupes désignés chez CBRE avec la disponibilité externe dans la population active ..... 6

Incidence des embauches, promotions et licenciements en 2016-2017 sur l'atteinte des objectifs (analyse des données sur la mobilité) ..... 9

**Annexes** ..... 13

Annexe A. Méthode détaillée ..... 13

Annexe B. Titres des emplois de CBRE dans les CPEME ..... 15

## Résumé

L'analyse de l'effectif (AE) fondée sur les statistiques de l'enquête sur l'effectif de CBRE du 31 octobre 2017 fait partie du processus de planification de l'équité en matière d'emploi (EE) de CBRE. L'AE met en évidence les secteurs où les membres des groupes désignés sont numériquement sous-représentés<sup>1</sup> (« écarts ») – un critère clé du Programme de contrats fédéraux (PCF).

La présence d'écarts indique les secteurs d'emploi où les systèmes d'emploi de CBRE peuvent être non optimaux pour attirer ou maintenir en poste les meilleurs employés ou utiliser pleinement les compétences de tous les employés.

Comme cela est exigé, des objectifs numériques et des échéanciers ont été établis en fonction de l'effectif de CBRE au 1<sup>er</sup> novembre 2015.

Les rapports annuels d'AE permettent à CBRE de surveiller le succès des efforts qu'il a déployés en matière d'EE afin de régler les problèmes potentiels de sous-représentation et de planifier des mesures supplémentaires, au besoin, pour veiller à ce que l'entreprise utilise de façon optimale toute la gamme des effectifs disponibles.

## Résumé des constatations

Le Tableau des réalisations du PCF montre les résultats nets des embauches, des promotions et des licenciements pour les groupes désignés. Il indique que CBRE a réalisé des progrès raisonnables<sup>2</sup> à l'égard de 5 des 26 objectifs fixés en 2015 :

- Femmes et Autochtones dans la CPEME Personnel administratif et de bureau principal
- Membres des minorités visibles dans trois CPEME (CPEME Cadres supérieurs, Personnel semi-professionnel et technique et Personnel administratif et de bureau principal).

Étant donné qu'une partie importante (au moins de 20 à 30 %) des employés salariés ou horaires de CBRE change de poste en raison de l'acquisition et de la perte de contrats par l'entreprise, les efforts d'EE de CBRE ne peuvent pas être mesurés adéquatement à l'aide d'une analyse de l'effectif.

## Recommandations

1. Poursuivre les efforts de recrutement, d'embauche, de promotion et de maintien en poste des employés des groupes désignés.
2. Élaborer des mesures internes pour déterminer le succès des initiatives individuelles afin d'optimiser l'utilisation des ressources de CBRE.

---

<sup>1</sup> En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les groupes désignés sont les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et les femmes. Les données du Recensement du Canada indiquent que chacun de ces groupes est désavantagé sur le plan de l'emploi au Canada.

<sup>2</sup> Le PCF définit les progrès raisonnables comme l'atteinte de 80 % ou plus de l'objectif fixé.

## Aperçu de la méthode

### Qu'est-ce qu'une analyse de l'effectif?

L'AE est une comparaison numérique de la représentation de chaque groupe désigné dans l'effectif de CBRE par rapport aux statistiques sur le milieu de travail canadien. L'annexe A contient des renseignements détaillés sur la méthodologie prescrite par le PCF, ainsi que certaines définitions pertinentes.

Les données de l'enquête sur l'EE au 31 octobre 2017 ont été soumises au système d'analyse informatisé du PCF (SGIEMT) et les résultats sont résumés dans le présent rapport.

### Fonction de l'analyse de l'effectif

L'analyse de l'effectif vise à fournir à CBRE un outil numérique qui lui permet d'évaluer l'efficacité de nos interventions et de nos mesures en matière d'EE et, au besoin, d'ajuster l'affectation des ressources pour optimiser les résultats en matière d'EE.

Cependant, compte tenu du roulement annuel élevé et imprévisible d'une grande partie de l'effectif de CBRE (20 % à 30 % par année), cette analyse ne fournit pas une mesure valable des efforts d'EE de CBRE.

Les détails de la méthode sont présentés à l'annexe A.

## Constatations détaillées<sup>3</sup>

### Aperçu

CBRE comptait 2 383 employés actifs pendant la période du 1<sup>er</sup> novembre 2016 au 31 octobre 2017. Parmi ceux-ci 2 349 ont répondu à un sondage qui donne à CBRE un taux de réponse de 98,6 %.

CBRE compte des employés dans 12 des 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi<sup>4</sup>. L'annexe B contient des exemples de titres de poste de CBRE dans chaque CPEME.

Depuis que les objectifs d'EE ont été établis en 2015, CBRE a révisé les codes de la CNP pour un certain nombre d'emplois afin de refléter la nouvelle codification de la CNP de 2011 et de mieux refléter les fonctions de certains emplois.

---

<sup>3</sup> Sauf indication contraire, toutes les constatations sont en date du 31 octobre 2017.

<sup>4</sup> CBRE compte des employés dans les CPEME suivantes : Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres administrateurs, Personnel semi-professionnel et technique, Surveillants, Contremaîtres, Personnel administratif et de bureau principal, Personnel spécialisé de la vente et des services, Travailleurs qualifiés et artisans, Personnel de bureau, Personnel intermédiaire de la vente et des services et Autre personnel de la vente et des services.

## Comparaison de la représentation des groupes désignés chez CBRE avec la disponibilité externe dans la population active

La présente section résume les écarts numériques de CBRE au 31 octobre 2017, c'est-à-dire les secteurs où les groupes désignés sont sous-représentés chez CBRE comparativement à la disponibilité de membres qualifiés de ces groupes dans le bassin de la population active dans lequel CBRE recrute ces employés.

Les tableaux sommaires complets du SGIEMT sont disponibles dans un document distinct.

### Femmes

Les femmes représentent 34,8 % de l'effectif de CBRE, ce qui est inférieur à la DMT (41,3 %).

Les femmes sont sous-représentées dans 9 des 12 groupes d'emplois de CBRE. Comme les femmes sont sous-représentées dans la plupart des CPEME, l'écart « total » est également indiqué, conformément aux pratiques exemplaires en matière d'EE.

Les tableaux détaillés du SGIEMT fournissent de l'information sur les possibilités d'amélioration particulières.

Les tableaux détaillés du SGIEMT montrent qu'il est possible d'embaucher plus de femmes :

- Dans la CPEME Professionnels par l'embauche dans la catégorie Analystes et consultants/consultantes en informatique (CNP 2171) et Agents/agentes de développement économique, chercheurs et experts-conseils/expertes-conseils en marketing (CNP 4163).
- Par l'embauche pour doter des postes dans la CPEME Personnel administratif et de bureau principal à Toronto et, dans une certaine mesure, à Ottawa.
- Dans la CPEME Personnel spécialisé de la vente et des services, par l'embauche d'assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire (CNP 6232) en Alberta, en Colombie-Britannique, en Ontario et, dans une certaine mesure, au Québec.
- Dans la CPEME Travailleurs qualifiés et artisans, des mécaniciens/mécaniciennes de réfrigération et d'air climatisé (CNP 7313) en Ontario.
- Lors de l'embauche pour doter des postes dans la CPEME Autre personnel de la vente et des services à Montréal.

CPEME n°	CPEME	ÉCART	% UTILISATION <sup>5</sup>
01	Cadres supérieurs	- 4	33
03	Professionnels	- 9	91
05	Surveillants	- 1	0
06	Contremaîtres	- 1	0
07	Personnel administratif et de bureau principal	- 14	95
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	- 122	28
09	Travailleurs qualifiés et artisans	- 3	50
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	- 2	75
13	Autre personnel de la vente et des services	- 6	25
	Total <sup>6</sup>	- 137	84

<sup>5</sup> Le pourcentage d'utilisation est le pourcentage de l'effectif externe disponible auquel CBRE accède actuellement dans chaque catégorie.

<sup>6</sup> Étant donné que l'écart total tient compte des secteurs où il y a sous-représentation et surreprésentation, le total ne correspond pas à la somme de chaque écart.

### Autochtones

Les Autochtones représentent 0,6 % de l'effectif de CBRE, ce qui est inférieur à la disponibilité externe de 1,6 %.

Les Autochtones sont sous-représentés dans sept des onze CPEME de CBRE.

Comme les Autochtones sont sous-représentés dans la plupart des CPEME, l'écart « total » est également indiqué, conformément aux pratiques exemplaires en matière d'EE.

CPEME n°	CPEME	ÉCART	% UTILISATION
01	Cadres supérieurs	-1	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-8	33
03	Professionnels	-2	33
04	Personnel semi-professionnel et technique	-1	0
07	Personnel administratif et de bureau principal	-4	20
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-4	20
10	Personnel de bureau	-1	0
	Total	-19	41

### Personnes handicapées

Les personnes handicapées représentent 2,5 % de l'effectif de CBRE, ce qui est inférieur à la disponibilité externe de 4,0 %.

Les personnes handicapées sont sous-représentées dans 8 des 12 groupes d'emploi de CBRE.

CPEME n°	CPEME	ÉCART	% UTILISATION
01/02	Gestionnaires <sup>7</sup>	-10	60
03	Professionnels	-5	38
04	Personnel semi-professionnel et technique	-3	25
07	Personnel administratif et de bureau principal	-12	8
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-8	38
10	Personnel de bureau	-2	33
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	0
13	Autre personnel de la vente et des services	-1	0
	Total	-32	62

### Membres des minorités visibles

Les membres des minorités visibles représentent 15,9 % de l'effectif de CBRE, ce qui est inférieur à la disponibilité externe (20,3 %).

<sup>7</sup> En raison du petit nombre de personnes handicapées parmi les cadres supérieurs au Canada, tous les gestionnaires sont regroupés en une seule CPEME pour ce groupe désigné.

Les membres des minorités visibles sont sous-représentés dans 7 CPEME.

Les tableaux détaillés du SGIEMT montrent que les possibilités de changement suivantes pour les minorités visibles sont particulièrement disponibles :

- Dans la CPEME Personnel semi-professionnel et technique comme les technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique (CNP 2232) à Toronto
- Par l'embauche visant à doter des postes dans la CPEME Personnel administratif et de bureau principal à Toronto et, dans une certaine mesure, à Vancouver, Montréal et Calgary
- Dans la CPEME Personnel spécialisé de la vente et des services, des agents/agentes et vendeurs/vendeuses en immobilier (CNP 6232) en Ontario et en Colombie-Britannique
- Par l'embauche visant à doter des postes dans la CPEME Personnel de bureau à Toronto et à Vancouver
- Par l'embauche visant à doter des postes dans la CPEME Personnel intermédiaire de la vente et des services à Toronto.

CPEME n°	CPEME	ÉCART	% UTILISATION
01	Cadres supérieurs	-1	50
04	Personnel semi-professionnel et technique	-5	33
07	Personnel administratif et de bureau principal	-41	63
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-64	19
10	Personnel de bureau	-6	57
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-2	50
13	Autre personnel de la vente et des services	-5	0

## Incidence des embauches, promotions et licenciements en 2016-2017 sur l'atteinte des objectifs (analyse des données sur la mobilité)

Les embauches, les promotions et les licenciements sont présentés en détail dans les formulaires 4, 5 et 6 du SGIEMT et dans le Tableau des réalisations du PCF.

### Réalisation du PCF

Le Tableau des réalisations du PCF montre les résultats nets des embauches, des promotions et des licenciements pour les groupes désignés. Il indique que CBRE a réalisé des progrès raisonnables<sup>8</sup> à l'égard de cinq objectifs :

- Femmes et Autochtones dans la CPEME Personnel administratif et de bureau principal
- Membres des minorités visibles dans trois CPEME (Cadres supérieurs, Personnel semi-professionnel et technique et Personnel administratif et de bureau principal).

L'analyse qui suit indique dans quelle mesure ce progrès global est attribuable aux embauches/promotions ou au maintien en poste des groupes désignés.

### Incidence des embauches et des promotions sur l'atteinte des objectifs

En novembre 2017, CBRE a terminé la deuxième année d'un cycle d'objectifs de trois ans (de novembre 2016 au 31 octobre 2018).

Le tableau suivant montre la représentation des groupes désignés parmi les personnes embauchées et promues au cours de la dernière année par rapport aux objectifs d'embauche et de promotion en matière d'EE<sup>9</sup> établis par CBRE en 2015.

Le tableau montre que CBRE a réalisé des progrès raisonnables<sup>10</sup> dans l'atteinte de 3 de ses 26 objectifs d'embauche et de promotion pour l'année de rapport sur l'EE en cours (du 1<sup>er</sup> novembre 2016 au 31 octobre 2017) :

- 1 objectif pour les femmes (CPEME Personnel administratif et de bureau principal).
- 2 objectifs pour les minorités visibles (CPEME Personnel semi-professionnel et technique et Personnel administratif et de bureau principal).

De plus, CBRE a réalisé des progrès raisonnables quant au nombre total de femmes et de membres des minorités visibles embauchés ou promus.

Sommaire des embauches et des promotions (du 1 <sup>er</sup> nov. 2016 au 31 octobre 2017)			
	Proportion des embauches et des promotions	Objectifs d'EE (Embauches/promotions par année)	% de l'objectif Atteint
<b>Femmes</b>			
Cadres supérieurs	0,0	27,4	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	73,0	81,7	81,6
Personnel spécialisé de la vente et des services	17,3	44,9	38,5
Autre personnel de la vente et des services	0,0	58,1	0,0
Autres travailleurs manuels	S. O.	S. O.	S. O.
Total	40,3	51,1	78,9

<sup>8</sup> Le PCF définit les progrès raisonnables comme l'atteinte de 80 % ou plus de l'objectif fixé.

<sup>9</sup> Seules les CPEME assorties d'objectifs sont indiquées, soit celles où il y avait des écarts en novembre 2015.

<sup>10</sup> Au moins 80 % de l'objectif fixé.

<b>Autochtones</b>			
Cadres supérieurs	0,0	2,9	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0,0	2,2	0,0
Professionnels	0,0	1,2	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	0,9	1,7	52,9
Personnel spécialisé de la vente et des services	0,0	1,4	0,0
Personnel de bureau	0,0	1,8	0,0
Autre personnel de la vente et des services	0,0	4,0	0,0
Total	0,2	2,3	8,7
<b>Personnes handicapées</b>			
Gestionnaires	0,0	4,3	0,0
Professionnels	0,0	3,8	0,0
Personnel semi-professionnel et technique	0,0	4,6	0,0
Surveillants	0,0	13,9	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	0,0	3,4	0,0
Personnel spécialisé de la vente et des services	0,0	3,5	0,0
Personnel de bureau	0,0	7,0	0,0
Total	0,0	4,0	0,0
<b>Minorités visibles</b>			
Cadres supérieurs	0,0	10,1	0,0
Personnel semi-professionnel et technique	16,7	18,9	88,4
Personnel administratif et de bureau principal	20,9	24,5	85,3
Personnel spécialisé de la vente et des services	3,8	21,8	17,4
Personnel de bureau	0	35,3	0,0
Autre personnel de la vente et des services	0	24,2	0,0
Autres travailleurs manuels	S. O.	S. O.	S. O.
Total	16,8	21,8	77,0

### Incidence des licenciements sur l'atteinte des objectifs

Il est important de s'assurer que les licenciements des groupes désignés ne nuisent pas aux initiatives d'embauche de CBRE.

Les licenciements ont été analysés dans la base de données du SGIEMT pour tous les emplois. Les tableaux suivants montrent les emplois pour lesquels il y a eu des écarts en novembre 2015.

Le nombre de licenciements visant des membres des groupes désignés était principalement égal ou inférieur à la représentation de ces groupes dans la population active, ce qui est positif. Ainsi, à quelques exceptions près, une fois embauché, CBRE semble réussir dans une large mesure à maintenir en poste les employés des groupes désignés.

Les exceptions sont les suivantes :

- Les femmes dans la CPEME Personnel spécialisé de la vente et des services, où elles représentent 12,5 % de l'effectif et 23,1 % des licenciements, et les femmes par rapport au nombre total de licenciements.
- Les minorités visibles dans la CPEME Personnel de bureau, où elles représentent 24,0 % des employés et 33,0 % des licenciements<sup>11</sup>.

<b>Sommaire des licenciements (du 1<sup>er</sup> novembre 2016 au 31 octobre 2017)</b>		
	<b>% de licenciements</b>	<b>% d'employés</b>
<b>Femmes</b>		
Cadres supérieurs	0,0	9,1
Personnel administratif et de bureau principal	76,7	76,4
Personnel spécialisé de la vente et des services	23,1	12,5
Autre personnel de la vente et des services	0,0	14,3
Autres travailleurs manuels	S. O.	S. O.
<b>Total</b>	<b>41,6</b>	<b>34,8</b>
<b>Autochtones</b>		
Cadres supérieurs	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0,0	0,7
Professionnels	0,0	0,5
Personnel administratif et de bureau principal	0,0	0,3
Personnel spécialisé de la vente et des services	0,0	0,3
Personnel de bureau	0,0	1,4
Autre personnel de la vente et des services	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>0,3</b>	<b>0,6</b>
<b>Personnes handicapées</b>		
Gestionnaires	0,0	2,5
Professionnels	0,0	1,5
Personnel semi-professionnel et technique	0,0	1,3
Surveillant	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	0,0	0,3

<sup>11</sup> Bien que les membres des minorités visibles semblent surreprésentés parmi les cadres supérieurs licenciés, ils représentent un licenciement sur deux.

Personnel spécialisé de la vente et des services	0,0	1,3
Personnel de bureau	0,0	2,8
Total	0,0	2,5
<b>Minorités visibles</b>		
Cadres supérieurs	50,0	4,5
Personnel semi-professionnel et technique	14,3	12,8
Personnel administratif et de bureau principal	19,2	18,5
Personnel spécialisé de la vente et des services	0,0	4,0
Personnel de bureau	33,3	22,2
Autre personnel de la vente et des services	0,0	0
Autres travailleurs manuels	S. O.	S. O.
Total	16,9	15,9

## Annexes

### Annexe A. Méthode détaillée

#### Qu'est-ce qu'une analyse de l'effectif?

La DMT est une comparaison numérique de la représentation de chaque groupe désigné au sein de l'effectif de CBRE avec les statistiques pour les milieux de travail canadiens comparables.

L'analyse tente autant que possible de « comparer des pommes avec des pommes », de sorte que l'analyse :

- compare l'effectif de CBRE à la main-d'œuvre qualifiée actuelle du Canada (qui travaille et cherche du travail);
- compare la main-d'œuvre dans les régions géographiques où CBRE recrute pour un type d'emploi particulier (à l'échelle du pays, de la province ou de la région locale; en pondérant adéquatement la disponibilité locale dans les divers emplacements).
- compare les emplois dans les catégories d'emploi générales ou les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME). Par exemple, le personnel professionnel de CBRE est comparé aux professionnels disponibles ayant des qualifications pour les mêmes types d'emplois.
- dans certains cas, compare les emplois des catégories professionnelles nationales (CNP) ainsi que les CPEME plus générales.
- dans tous les cas, CBRE a utilisé les défauts suggérés par le PCF.

Le sondage d'auto-identification des employés est continuellement tenu à jour :

- Tous les employés de CBRE ont accès en tout temps au sondage d'auto-identification des employés au moyen de notre système intranet en ligne « MesRH ».
- Toutes les nouvelles recrues sont invitées à une séance d'orientation des employés qui a lieu toutes les deux semaines. Une partie de la séance d'orientation demande aux employés de remplir les renseignements personnels et le questionnaire d'auto-identification en ligne. On le leur rappelle en publiant des copies des diapositives affichées sur notre intranet et dans les bulletins de RH réguliers.

### Hypothèses

#### 1. Géographie

Pour chaque CPEME, la région géographique suivante a été utilisée à des fins de comparaison :

- Comparaisons nationales pour les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres administrateurs et Professionnels,

- Comparaison provinciale pour les catégories Personnel semi-professionnel et technique, Surveillants, Travailleurs qualifiés et artisans, Personnel spécialisé de la vente et des services
- Régions métropolitaines de recensement (RMR, région de recrutement locale) pour toutes les autres CPEME.

## 2. Définitions

**Employés :** Nombre d'employés permanents à temps plein et à temps partiel.

**Taux de retour :** % du nombre total d'employés qui ont retourné un sondage sur l'EE

**Taux de réponse :** Pourcentage des employés qui ont répondu à au moins une question du sondage sur l'EE et l'ont retourné.

**Écart :** Sous-représentation d'un groupe désigné dans une CPEME particulière au sein de l'effectif de l'employeur comparativement à la disponibilité de ce groupe dans l'effectif externe comparable.

**% d'utilisation :**

Représentation d'un groupe désigné au sein de l'effectif d'une CPEME de l'employeur x 100 % Représentation d'un groupe désigné dans cette CPEME au sein de l'effectif externe

Cette mesure indique dans quelle mesure l'employeur utilise la main-d'œuvre externe disponible. P. ex., une utilisation de 20 % indique que l'employeur utilise seulement 20 % de la main-d'œuvre externe comparable pour ce groupe désigné et la CPEME. Un taux d'utilisation de 90 % suggère que l'employeur utilise presque toute la main-d'œuvre disponible.

## 3. Données sur la disponibilité externe

Les données sur la disponibilité externe fournies dans le SGIEMT sont fondées sur ce qui suit :

- Pour les femmes, les minorités visibles et les Autochtones, données non publiées de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 préparée par le Groupe de politique, rapports et élaboration des données, Normes du travail et équité en milieu de travail, Direction des opérations, Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences.
- Pour les personnes handicapées, l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 préparée par le Groupe de politique, rapports et élaboration des données, Normes du travail et équité en milieu de travail, Direction des opérations, Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences.

## Annexe B. Titres des emplois de CBRE dans les CPEME

CPEME	Exemples de titres de poste
Cadres supérieurs	Président, chef de direction, VPG, VP, administrateur
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Gestionnaires
Professionnels	Ingénieur, analyste opérationnel, analyste financier, comptable, coordonnateur, contrôleur, généraliste des RH, spécialiste
Personnel semi-professionnel et technique	Évaluateur, concepteur et opérateur, rédacteur, parajuriste, inspecteur, technicien; concepteur graphique
Surveillants	Contremaîtres, sauf contremaîtres de corps de métier
Contremaîtres	
Personnel administratif et de bureau principal	Coordonnateur, administrateur, recruteur, adjoint administratif, adjoint de direction, spécialiste, chef d'équipe, administrateur de contrat
Personnel spécialisé de la vente et des services	Directeur des ventes, adjoint aux ventes, cadres supérieurs de VS
Travailleurs qualifiés et artisans	Électricien
Personnel de bureau	Commis, réceptionnaire, réceptionniste
Personnel intermédiaire de la vente et des services	Gestionnaire de la sécurité
Autre personnel de la vente et des services	Représentant des services à la clientèle, agent de sécurité, exploitant d'immeuble, personnel d'entretien