


Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

À l'usage du Ministère

N° de l'accord:

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

- Nouvel Accord (Toutes les sections doivent être complétées)
- Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation CISCO Systems Canada C	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
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent)
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 88 Queens Quay West	Ville Toronto	Province ON	Code postal M5J 0B8
	Numéro de téléphone 416-306-7419	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Jo Iacobucci	Titre HR Manager		
Numéro de téléphone 613-254-0099	Adresse de courriel jiacobuc@cisco.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction 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) David Heather	Titre HR Leader		
Numéro de téléphone 416-306-7419	Adresse de courriel daheathe@cisco.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature		Date (AAAA/MM/JJ) 2015-09-24	

Avis de confidentialité :
Les renseignements que vous fournissez sur ce formulaire sont recueillis en vertu de l'article 42 de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> afin de déterminer votre admissibilité au Programme de contrats fédéraux (PCF).
Vous devez remplir le présent formulaire. Si vous refusez de fournir des renseignements personnels, le nom de votre organisation figurera sur la Liste des soumissionnaires à admissibilité limitée du PCF, et l'organisation ne pourra plus soumissionner sur des contrats de biens ou de services du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. Ce refus peut également entraîner la résiliation du contrat.
Les renseignements que vous fournissez peuvent être utilisés ou divulgués aux fins d'analyse des politiques, de recherche et/ou d'évaluation. Toutefois, ces utilisations et/ou divulgations supplémentaires de vos renseignements personnels ne serviront jamais rendre une décision administrative à votre sujet.
Vos renseignements personnels sont administrés conformément à la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> et à d'autres lois applicables. Vous avez droit à la protection de vos renseignements personnels et d'y avoir accès. La liste des renseignements personnels se retrouve dans la banque de renseignements personnels EDSC PPU 721. La marche à suivre pour obtenir ces renseignements est décrite dans la publication du gouvernement intitulée <i>Info Source</i> , accessible sur le site Web suivant : http://www.infosource.gc.ca . Vous pouvez également consulter <i>Info Source</i> en ligne à un Centre Service Canada.

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

De: Fortin, Sylvie [NC]
Envoyé: 9 octobre 2015 14 :31
À: 'Jo Iacobucci (jiacobuc)'
Objet: Re: Programme de contrats fédéraux – courriel pour AIEE pour Cisco Systems Canada Co.- Dossier numéro 061102

Parfait ! Merci encore.

De: Jo Iacobucci (jiacobuc) [mailto:jiacobuc@cisco.com]
Envoyé: 9 octobre 2015 14 :30
À: Fortin, Sylvie [NC]
Objet: Re: Programme de contrats fédéraux – courriel pour AIEE pour Cisco Systems Canada Co.- Dossier numéro 061102

C'est l'adresse sur Queens Quay. Le bureau a récemment déménagé

Merci
Jo

Envoyé De mon iPhone

Le 9 oct 2015 à 13h04, ÈÈ "sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca"sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca a écrit :

Bonjour monsieur Iacobucci,

J'ai remarqué que l'adresse du siège social que nous avons n'est pas la même que celle que vous avez fournie sur l'AIEE Pouvez-vous confirmer laquelle est le siège social s'il vous plaît ?

88 Queens Quay W, Toronto, ON M5J 0B8 ou

181 Bay St., suite 3400
BCE Place
Toronto, ON M5J 2T3

Merci. Sylvie

Chef, Équipe des opérations des programmes/Chief, Program Opérations Team
Équité en milieu de travail / Workplace Equity
Programmes fédéraux / Federal Program / Programme du travail / Labour Program
Sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca
Téléphone/Phone 819-654-4324

De: Jo Iacobucci (jiacobuc) [mailto:jiacobuc@cisco.com]
Envoyé: 8 octobre 2015 17 :00

s.24(1)

À: Fortin, Sylvie [NC]

Objet: Re: Programme de contrats fédéraux – courriel pour AIEE pour Cisco Systems Canada Co.- Dossier numéro 061102

Merci pour votre courriel

J'ai confirmé auprès des Finances que le numéro NE ci-dessous est correct pour Cisco Canada Inc. L'effectif actuel (à la date d'aujourd'hui !) est de 16989. Nous recrutons constamment et ce chiffre peut donc changer en fonction du jour où l'entreprise exécute le rapport de données que j'ai demandé.

Si vous avez besoin d'informations complémentaires, veuillez me le faire savoir.

Je vous remercie,

Jo



De: Fortin, Sylvie [NC]

Envoyé: 8 octobre 2015 14 :25

À: 'Jiacobucci@cisco.com'

Cc: 'daheathe@cisco.com'

Objet: Re: Programme de contrats fédéraux – courriel pour AIEE pour Cisco Systems Canada Co.- Dossier numéro 061102

Bonjour Mme Iacobucci,

Comme discuté, nous avons examiné l'AIEE et deux informations sont manquantes, le numéro d'entreprise (NE) de Cisco et le nombre total d'employés au Canada (permanents à plein temps et/ou à temps partiel).

Pouvez-vous valider si le NE que nous avons trouvé pour Cisco Systems Canada Inc. est [REDACTED] et nous indiquer le nombre total de vos employés ?

Une fois que nous aurons reçu l'information, un avis d'obligation dans le cadre du Programme de contrats fédéraux sera envoyé à votre organisation.

Je vous serais très reconnaissant si vous pouviez nous envoyer une confirmation d'ici le 14 octobre 2015.

Merci de votre coopération

Sylvie Fortin
Chef, Équipe des opérations des programmes/Chief, Program Operations Team
Équité en milieu de travail / Workplace Equity
Programmes fédéraux / Federal Program / Programme du travail / Labour Program
Sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca

De: David Heather (daheathe) [mailto:daheathe@cisco.com]

Envoyé: 2 octobre 2015 15 :16

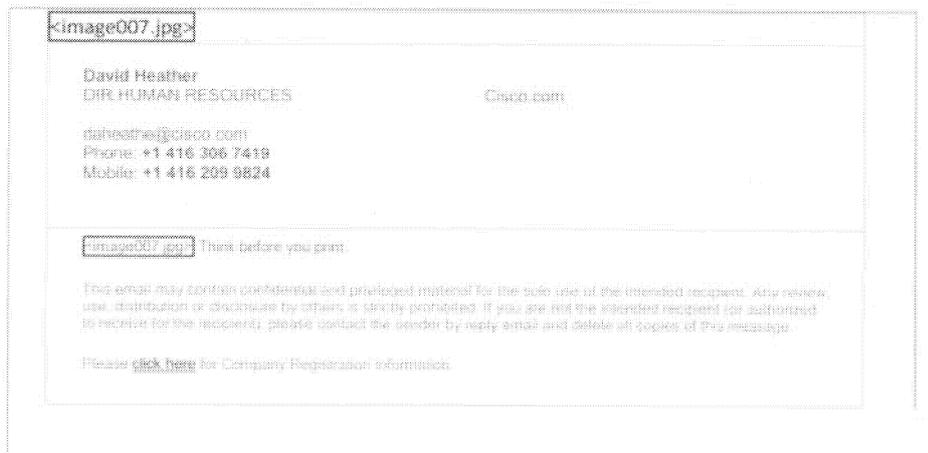
À: EE-EME

Objet: Re: Programme de contrats fédéraux – courriel pour AIEE pour Cisco Systems Canada Co.- Dossier numéro 061102

Bonjour,

Veillez trouver ci-joint le formulaire correspondant à la demande.

Salutations,
David



De: France.simard@labour-travail.gc.ca <France.simard@labour-travail.gc.ca>

Envoyé: vendredi, le 18 septembre 2015 à 13h26

À: daheathe <daheathe@cisco.com>

Objet: FW: Programme de contrats fédéraux – courriel pour AIEE pour Cisco Systems Canada Co.- Dossier numéro 061102

Bonjour Monsieur Heather,

Shared Services Canada nous a informés que Cisco Systems Canada Co. a obtenu un contrat du gouvernement du Canada d'une valeur de 1 million de dollars ou plus (y compris toutes les taxes applicables).

Le Programme de contrats fédéraux (PCF) s'applique aux entrepreneurs qui :

- sont réglementés par les provinces ;
- qui ont un effectif combiné au Canada d'au moins 100 employés permanents à temps plein et/ou à temps partiel ;
- reçoivent un contrat initial du gouvernement du Canada d'une valeur de 1 million de dollars ou plus (taxes comprises).

Si votre organisation répond à ces trois critères, elle est désormais soumise au PCF. Veuillez donc remplir l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (AIEE).

L'Accord est accessible en cliquant [ici](#).

En signant l'Accord, l'organisation certifie son engagement envers l'équité en matière d'emploi et s'engage à :

- recueillir des informations sur les effectifs
- compléter une analyse de la main-d'œuvre
- Fixer des objectifs numériques à court et à long terme
- Faire des progrès et des efforts raisonnables

Cette obligation est permanente ; elle n'est pas seulement soumise à la durée du contrat et inclut les contrats futurs.

Pour plus d'informations sur le PCF, voir

<http://www.labour.gc.ca/eng/standards/equity/eg/emp/fcp/index.shtml>

Cependant, si Cisco System Canada Co. est sous réglementation fédérale ou si elle compte moins de 100 employés, le FCP ne s'appliquerait pas. Si tel est le cas, veuillez le confirmer par écrit et nous mettrons votre dossier à jour en conséquence.

Veuillez envoyer l'AIEE signée ou votre confirmation au plus tard le 25 septembre 2015 à l'adresse électronique ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

à la réception de l'AIEE, nous vous enverrons un avis d'obligation pour Cisco System Canada Co, un numéro AIEE et des directives pour mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi.

Nous vous remercions de votre coopération et n'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions en utilisant l'adresse électronique ci-dessus

Équipe des opérations des programmes / Program Operations Team

Équité en milieu de travail / Workplace Equity

Programmes fédéraux/Federal Program/ Programme du travail/ Labour Program



DEMANDE D'EXTENSION – ÉVALUATION DE CONFORMITÉ

Programme de contrats fédéraux

Les entrepreneurs ont la possibilité de demander une extension lorsque des circonstances imprévues interfèrent avec la date d'échéance initiale prévue pour soumettre la documentation afin de compléter une évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

PROCÉDURE D'EXTENSION

1. L'entrepreneur peut demander un délai lorsque des circonstances imprévisibles l'empêchent de respecter l'échéance.
2. La demande d'extension doit être signée par un cadre supérieur de l'entreprise, c'est-à-dire le Président Directeur Général, le propriétaire ou un gestionnaire autorisé.

Une fois le formulaire complété, vous pouvez le soumettre par courriel à : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Je, soussigné, au nom de Cisco Systems Canada Co.

(NOM DE L'ENTREPRISE et LE NUMÉRO DE L'ACCORD POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉQUITÉ
EN MATIÈRE D'EMPLOI)

Atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.

J'atteste que Jo Iacobucci ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme des contrats fédéraux. Je demande que cette échéance soit reportée au 28 février 2018 en raison de :

Raison médicales, lesquelles ont fait l'objet d'une discussion avec M. Ward Normandin

En tant que gestionnaire principal de la société, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande une demande de prolongation.

Date : 14 novembre 2017

Nom : Jo Iacobucci

Signature :



Titre : HR Manager

N° de téléphone : 613-254-0099

Adresse de courriel : jicobuc@cisco.com

Adresse : 88 Queens Quay W., Toronto, Ontario M5J 0B8



Cisco Systems Canada Co. (certificat n° 061102)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps plein / National

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2016-03-30 à 2017-11-24			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	1		1							1		1
Cadres moyens et autres dirigeants	51	27	24	1	1		2	1	1	15	9	6
Professionnels	162	132	30	2	1	1	10	6	4	106	88	18
Personnel administratif et de bureau principal	14	3	11				1		1	7	2	5
Personnel qualifié de la vente et des services	9	6	3							2	1	1
Nombre total d'employés embauchés	237	168	69	3	2	1	13	7	6	131	100	31



Cisco Systems Canada Co. (certificat n° 061102)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS
PROMUS

Temps plein / National

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus sont inclus dans les groupes professionnels dans lesquels ils ont été promus en dernier lieu). <small>Periods of reference 2006-07 to 2014-15</small>											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	68	48	20	1	1		1		1	22	14	8
Professionnels	159	135	24	2	2		1	1		83	64	19
Semi-professionnels et techniciens	1		1									
Personnel administratif et de bureau principal	6	3	3							2	1	1
Personnel qualifié de la vente et des services	9	7	2				1	1		1		1
Nombre total d'employés promus	243	193	50	3	3		3	2	1	108	79	29
Nombre total de promotions	243	193	50	3	3		3	2	1	108	79	29



Cisco Systems Canada Co. (certificat n° 061102)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS
LICENCIÉS

Temps plein / National

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2016-03-30 à 2017-11-24			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	1		1									
Cadres moyens et autres dirigeants	112	97	15	1	1		2	2		25	21	4
Professionnels	206	184	22	1	1		6	4	2	94	86	8
Personnel administratif et de bureau principal	7	4	3							1	1	
Personnel qualifié de la vente et des services	15	7	8				2	1	1	1	1	
Nombre total de salariés licenciés	341	292	49	2	2		10	7	3	121	109	12



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cisco
Systems Canada Co.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-20

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
01 : Cadres supérieurs	National	4	25.0 %	1	25.0 %	1	27.4 %	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	454	28.2 %	128	28.2 %	177	38.9 %	-49	National
03 : Professionnels		1061	12.3 %	131	12.3 %	233	22.0 %	-102	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	21	47.6 %	10	47.6 %	12	55.1 %	-2	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	5	0.0 %	0	0.0 %	3	66.4 %	-3	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	5	0.0 %	0	0.0 %	1	11.3 %	-1	National
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	1	0.0 %	0	0.0 %	0	17.0 %	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	76	14.5 %	11	14.5 %	10	12.6 %	1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	293	8.5 %	25	8.5 %	83	28.3 %	-58	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	629	12.2 %	77	12.2 %	109	17.4 %	-32	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	2	50.0 %	1	50.0 %	1	42.5 %	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	23	21.7 %	5	21.7 %	12	50.7 %	-7	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	6	33.3 %	2	33.3 %	3	54.9 %	-1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		6	33.3 %	2	33.3 %	2	34.8 %	0	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	3	0.0 %	0	0.0 %	1	25.1 %	-1	Colombie-Britannique
5241 : Graphistes et illustrateurs	Colombie-Britannique	1	100.0 %	1	100.0 %	0	43.7 %	1	Colombie-Britannique
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	2	50.0 %	1	50.0 %	1	44.9 %	0	Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal		59	62.7 %	37	62.7 %	47	79.8 %	-10	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	100.0 %	3	100.0 %	2	80.5 %	1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0.0 %	0	0.0 %	1	84.6 %	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	50.0 %	1	50.0 %	2	81.4 %	-1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	2	50.0 %	1	50.0 %	2	82.5 %	-1	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	66.7 %	2	66.7 %	2	80.8 %	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	7	57.1 %	4	57.1 %	5	77.2 %	-1	Ottawa - Gatineau



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cisco
Systems Canada Co.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-20

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	Toronto	29	18	62.1 %	80.1 %	23	-5	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	11	7	63.6 %	79.0 %	9	-2	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	1	100.0 %	81.1 %	1	0	Winnipeg	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		77	23	29.9 %	27.6 %	21	2		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	9	4	44.4 %	20.5 %	2	2	Alberta	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	5	0	0.0 %	26.3 %	1	-1	Colombie-Britannique	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	24.9 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	52	19	36.5 %	28.7 %	15	4	Ontario	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	10	0	0.0 %	29.1 %	3	-3	Québec	
Total		1661	322	19.4 %	29.0 %	481	-159		

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

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cisco
Systems Canada Co.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-20

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones					Espace recrutement
			#	Représentation	Disponibilité	Gap	#	
			#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	National	4	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	454	3	0.7 %	2.2 %	10	-7	National
03 : Professionnels		1061	15	1.4 %	0.8 %	8	7	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	21	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	5	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	5	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	76	0	0.0 %	0.9 %	1	-1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	293	4	1.4 %	1.1 %	3	1	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	629	11	1.7 %	0.6 %	4	7	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	23	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	6	0	0.0 %	1.9 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		6	0	0.0 %	1.9 %	0	0	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	3	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Colombie-Britannique
5241 : Graphistes et illustrateurs	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Colombie-Britannique
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal		59	0	0.0 %	1.6 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	7	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cisco
Systems Canada Co.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-20

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 #		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	29	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	11	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	8.5 %	0	0	Winnipeg
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		77	2	2.6 %	1.2 %	1	1	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	9	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	5	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Nouvelle-Écosse
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	52	2	3.8 %	1.0 %	1	1	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	10	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Québec
Total		1661	20	1.2 %	1.2 %	20	0	

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

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cisco
Systems Canada Co.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-20

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 #	#	%	Disponibilité %	#		
01 : Cadres supérieurs	National	4	1	25.0 %	10.1 %	0	1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	454	99	21.8 %	15.0 %	68	31	National
03 : Professionnels		1061	520	49.0 %	36.8 %	390	130	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	21	7	33.3 %	27.5 %	6	1	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	5	3	60.0 %	16.9 %	1	2	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	5	2	40.0 %	34.9 %	2	0	National
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	1	1	100.0 %	31.5 %	0	1	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	76	35	46.1 %	38.2 %	29	6	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	293	97	33.1 %	31.4 %	92	5	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	629	363	57.7 %	40.5 %	255	108	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	2	0	0.0 %	12.5 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	23	10	43.5 %	21.9 %	5	5	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	6	2	33.3 %	10.7 %	1	1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		6	0	0.0 %	28.9 %	2	-2	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	3	0	0.0 %	32.5 %	1	-1	Colombie-Britannique
5241 : Graphistes et illustrateurs	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	28.0 %	0	0	Colombie-Britannique
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	2	0	0.0 %	24.0 %	0	0	Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal		59	20	33.9 %	28.7 %	17	3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	0	0.0 %	16.5 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	13.4 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	1	50.0 %	5.8 %	0	1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	2	0	0.0 %	7.3 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	0	0.0 %	12.2 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	7	2	28.6 %	12.2 %	1	1	Ottawa - Gatineau



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cisco
Systems Canada Co.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-20

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	Toronto	29	13	44.8 %	37.3 %	11	2	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	11	4	36.4 %	35.3 %	4	0	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	11.1 %	0	0	Winnipeg	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		77	14	18.2 %	18.1 %	14	0		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	9	2	22.2 %	11.3 %	1	1	Alberta	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	5	0	0.0 %	24.7 %	1	-1	Colombie-Britannique	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	52	10	19.2 %	20.8 %	11	-1	Ontario	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	10	2	20.0 %	8.5 %	1	1	Québec	
Total		1661	654	39.4 %	29.6 %	491	163		

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

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cisco
Systems Canada Co.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-20

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation des personnes handicapées				Disponibilité #	Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	%			
01/02 : Directeurs	National	458	15	3.3 %	4.3 %	20	-5	National	
03 : Professionnels	National	1061	28	2.6 %	3.8 %	40	-12	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	6	0	0.0 %	4.6 %	0	0	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	59	2	3.4 %	3.4 %	2	0	National	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	77	4	5.2 %	3.5 %	3	1	National	
Total		1661	49	2.9 %	3.9 %	65	-16		

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

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cisco
Systems Canada Co.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-20

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cisco
Systems Canada Co.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-20

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Managers	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau	EEOG	National
principal 08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EEOG	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
30	03	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
24	11	2017

Tableau 1 : Femmes

Analyse de l'effectif première/précédente

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

	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	4	1	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	502	108	38.9
03 Professionnels	1,045	113	22.5
04 Personnel semi-professionnels et technique	6	2	34.8
05 Surveillants	0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	44	26	80.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	77	26	27.5
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	0	0	0.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	1,678	276	29.2

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	4	1	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	455	128	38.9
03 Professionnels	1,061	131	22.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	6	2	34.8
05 Surveillants	0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	59	37	79.8
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	77	23	27.6
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	0	0	0.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	1,662	322	0.0

*** 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

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
30	03	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
24	11	2017

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

Tableau 2 : Autochtones

Analyse de l'effectif première/précédente

	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	4	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	502	3	2.2
03 Professionnels	1,045	12	0.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	6	0	1.9
05 Surveillants	0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	44	0	1.4
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	77	2	1.2
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	0	0	0.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	1,678	17	1.3

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	4	0	2.0
	455	3	2.2
	1,061	15	0.8
	6	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	59	0	1.6
	77	2	1.2
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
Total	1,662	20	0.0

*** 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

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
30	03	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
24	11	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	4	0	10.1
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	502	104	15.0
03 Professionnels	1,045	462	36.4
04 Personnel semi-professionnels et technique	6	0	28.9
05 Surveillants	0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	44	12	27.5
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	77	11	18.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	0	0	0.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	1,678	589	28.8

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

Tous les employés	Membres des minorités visibles	
	Représentation	Disponibilité*
	#	#
4	1	10.1
455	99	15.0
1,061	520	36.8
6	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
59	20	28.7
77	14	18.1
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
1,662	654	0.0

*** 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 2 : Analyse des données sur la mobilité

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
30	03	2016

Date de fin de l'analyse des données		
JJ	MM	AAAA
24	11	2017

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	51	24	0	0	68	20	0	0	112	15	0	0
03 Professionnels	162	30	0	0	159	24	0	0	206	22	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	14	11	0	0	6	3	0	0	7	3	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	9	3	0	0	9	2	0	0	15	8	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	237	69	0	0	243	50	0	0	341	49	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	03	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
24	11	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			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	51	1	0	0
03 Professionnels	162	2	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	14	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	9	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	237	3	0	0

Tableau 6 : Autochtones			
Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus
#	#	#	#
0	0	0	0
68	1	0	0
159	2	0	0
1	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
6	0	0	0
9	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
243	3	0	0

Tableau 10 : Autochtones			
Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
#	#	#	#
1	0	0	0
112	1	0	0
206	1	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
7	0	0	0
15	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
341	2	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	03	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
24	11	2017

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 3 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	51	2	0	0
03 Professionnels	162	10	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	14	1	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	9	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	237	13	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 7 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	68	1	0	0
03 Professionnels	159	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	6	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	9	1	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	243	3	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 11 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	112	2	0	0
03 Professionnels	206	6	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	15	2	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	341	10	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
30	03	2016

Date de fin de l'analyse des données		
JJ	MM	AAAA
24	11	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	1	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	51	15	0	0
03 Professionnels	162	106	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	14	7	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	9	2	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	237	131	0	0

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
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	68	22	0	0
03 Professionnels	159	83	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	6	2	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	9	1	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	243	108	0	0

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
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	112	25	0	0
03 Professionnels	206	94	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	1	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	15	1	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	341	121	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Cisco Systems Canada Co.
21-02-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés										Femmes										
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans			
		Actual	Prévu	Actual	Prévu	Actual		Prévu	Actual	Prévu	Actual		Prévu	2016						2019		
		30-03-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-03-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	30-03-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	4	0.0%			0	25.0%			0	0	0	0	0		27.4%	0	0	25.0%	25.0%		
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	502	-3.2%			0	23.4%			0	0	108	0.0%	0	87	10	38.9%	-87	-77	21.5%	23.5%	
03	Professionnels	1,045	0.5%			0	19.6%			0	0	113	0.0%	0	122	14	22.5%	-122	-108	10.8%	12.2%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	6	0.0%			0	0.0%			0	0	2	0.0%	0	0	0	34.8%	0	0	33.3%	33.3%	
05	Surveillants	0	0.0%			0	0.0%			0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
06	Contremaîtres	0	0.0%			0	0.0%			0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau	44	10.3%			0	13.6%			0	0	26	0.0%	0	9	0	80.0%	-9	-9	59.1%	59.1%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	77	0.0%			0	19.5%			0	0	26	0.0%	0	-5	0	27.5%	5	5	33.8%	33.8%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%			0	0.0%			0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	0	0.0%			0	0.0%			0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%			0	0.0%			0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%			0	0.0%			0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%			0	0.0%			0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%			0	0.0%			0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		1,678	-0.3%			0	20.4%			0	0	276	0.0%	0	214	0	29.2%	-214	-214	16.4%	16.4%	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	10	0.0	77	0.0	
03	Professionnels	14	0.0	108	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total		24		185		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Cisco Systems Canada Co.
21-02-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 3: Autochtones																				
		Tous les employés										Objectifs à court terme premiers/précédents										
		Autochtones																				
		Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		AAAA - AAAA									
30-03-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-03-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019											
N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%					
01	Cadres supérieurs	4	0.0%		0	25.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		2.9%	0	0	0.0%	0.0%		
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	502	-3.2%		0	23.4%		0	0	3	0.0%	0	8	2		2.2%	-8	-6	0.6%	1.0%		
03	Professionnels	1,045	0.5%		0	19.6%		0	0	12	0.0%	0	-4	0		0.8%	4	4	1.1%	1.1%		
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	6	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		1.9%	0	0	0.0%	0.0%		
05	Surveillants	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	Personnel administratif et de bureau	44	10.3%		0	13.6%		0	0	0	0.0%	0	1	1		1.4%	-1	0	0.0%	2.3%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	77	0.0%		0	19.5%		0	0	2	0.0%	0	-1	0		1.2%	1	1	2.6%	2.6%		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Personnel de bureau	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total		1,678	-0.3%		0	20.4%		0	0	17	0.0%	0	5	0		1.3%	-5	-5	1.0%	1.0%		

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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 4: Autochtones				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	2	0.0	6	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	1	0.0	1	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total		3		7		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées												
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Prévu			À - De							
	30-03-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-03-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	30-03-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01/02 Cadres	506	-1.6%		0	24.2%		0	0	14	0.0%	0	8	1		3.8%	-8	-4	2.8%	3.0%		
03 Professionnels	1,045	0.5%		0	19.6%		0	0	21	0.0%	0	19	2		4.6%	-19	-25	2.0%	2.2%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	6	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	0.0%	0.0%		
05 Surveillants	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		3.4%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau	44	10.3%		0	13.6%		0	0	0	0.0%	0	1	1		3.5%	-1	-1	0.0%	2.3%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	77	0.0%		0	19.5%		0	0	4	0.0%	0	-1	0		0.0%	1	4	5.2%	5.2%		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	1,678	-0.3%		0	20.4%		0	0	39	0.0%	0	#REF!	0		#REF!	-26	#REF!	2.3%	2.3%		

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01/02 Cadres	1	0.0	7	0.0	
03 Professionnels	2	0.0	17	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	1	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	4		24		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés								Membre des minorités visibles										
		Numéro		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA	Prévu		À - De								
		30-03-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-03-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019							
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	4	0.0%			0	25.0%		0	0	0.0%	0	0	0	10.1%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	502	-3.2%			0	23.4%		0	104	0.0%	0	-29	0	15.0%	29	29	20.7%	20.7%	
03	Professionnels	1,045	0.5%			0	19.6%		0	462	0.0%	0	-82	0	36.4%	82	82	44.2%	44.2%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	6	0.0%			0	0.0%		0	0	0.0%	0	2	2	28.9%	-2	0	0.0%	33.3%	
05	Surveillants	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
06	Contremaîtres	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau	44	10.3%			0	13.6%		0	12	0.0%	0	0	0	27.5%	0	0	27.3%	27.3%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	77	0.0%			0	19.5%		0	11	0.0%	0	3	1	18.0%	-3	-2	14.3%	15.6%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#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	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%			0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		1,678	-0.3%			0	20.4%		0	589	0.0%	0	-106	0	28.8%	106	106	35.1%	35.1%	

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

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

Tableau 8: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	2	0.0	2	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	1	0.0	2	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total		3		4		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés										Femmes									
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		Actual	Prévu	Actual	Prévu	D'ici 3 ans		Actual	Prévu	Actual	Prévu		Actual	Prévu						Actual	Prévu
		24-11-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	24-11-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	24-11-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020					
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	N°	%	N°	N°	%	%		
01	Cadres supérieurs	4	0.0%	2.0%	0	25.0%	2.0%	0	0	0	1	2.0%	0	0	0	27.4%	27.4%	0	0	25.0%	25.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	455	-3.2%	2.0%	27	23.4%	2.0%	27	54	128	2.0%	8	67	21	38.9%	38.9%	-49	-46	28.1%	29.3%	
03	Professionnels	1,061	0.5%	2.0%	64	19.6%	2.0%	64	128	131	2.0%	8	125	28	22.0%	22.0%	-102	-97	12.3%	13.4%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	6	0.0%	2.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2	2.0%	0	0	34.8%	34.8%	0	0	33.3%	33.3%	
05	Surveillants	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!	
06	Contremaîtres	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!	
07	Personnel administratif et de bureau	59	10.3%	2.0%	4	13.6%	2.0%	4	8	37	2.0%	2	15	4	50.0%	79.8%	-10	-11	62.7%	61.9%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	77	0.0%	2.0%	5	19.5%	2.0%	5	10	23	2.0%	1	1	3	27.6%	27.6%	2	2	29.9%	30.5%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	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!	
10	Personnel de bureau	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!	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	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 services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	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!	
Total		1,662	-0.3%		0	20.4%		0	0	0	322	0.0%	0	-322	0	0.0%	322	322	19.4%	19.4%	

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

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes		Commentaires
		Objectifs à court terme	Objectifs à long terme	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	27.4	27.4%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	38.9	38.9%	La catégorie professionnelle Cadres intermédiaires et autres administratifs affiche un taux très faible de roulement, et la majeure partie de l'embauche visant à doter les postes vacants dans ce secteur.
03	Professionnels	22.0	22.0%	Environ 60 % de nos employés occupent un poste lié à l'ingénierie. La plupart sont des ingénieurs en logiciels qui travaillent à l'établissement de Kanata, en Ontario. Les statistiques révèlent qu'à l'échelle du Canada, les femmes ingénieures sont en nombre réduit, ce qui restreint le bassin de talents. Au cours des 10 dernières années, au Canada, le nombre de femmes qui se sont inscrites à des programmes de génie informatique et logiciel était à la baisse : les inscriptions en génie logiciel ont passé de 17,2 % en 2002 à 12 % en 2015, et les inscriptions en génie du matériel informatique ont passé de 13,4 % en 2002 à 12 % en 2015 (statistiques fournies par le Réseau des femmes ingénieures de l'Ontario). À l'échelle communautaire, Cisco prend part à de nombreuses initiatives visant à encourager les jeunes filles à s'inscrire à des programmes de STGM et à inciter les étudiantes en génie à travailler pour Cisco. L'entreprise prend aussi part à des programmes qui aident les femmes à se perfectionner une fois qu'elles sont embauchées : 1) Girls Power Tech : des étudiantes au secondaire s'informent des possibilités que le secteur de la technologie pourra leur apporter grâce à une expérience pratique des récentes technologies et la collaboration avec des volontaires et des mentors de Cisco. 2) Portes ouvertes : des étudiantes en génie des universités locales sont invitées à participer à des journées portes ouvertes, où elles peuvent en apprendre sur les dernières technologies. 3) Femmes en science et en génie (FSG) : le programme présente des occasions de perfectionnement professionnel et des initiatives locales visant à souligner le rôle des femmes en génie. 4) JUMP (programme de perfectionnement pour les femmes) : il a été conçu pour aider les dirigeants de Cisco à chercher plus activement des talents féminins dans toute l'entreprise et ainsi élargir la liste de talents divers à long terme. Le programme vise les employées de la 9 ^e à la 11 ^e année, de toutes les fonctions et de tous les postes, qui ont besoin de soutien pour prendre des risques, penser de façon stratégique et devenir plus confiantes. Il est constitué de trois modules et d'activités de mentorat. 5) Women of Impact : le programme est destiné aux femmes professionnelles et à leur croissance, tant sur le plan personnel que dans leur carrière. 6) Réseau Empowered Women de Cisco : il fournit un forum où les femmes en TI peuvent réseauter les unes avec les autres ainsi que se motiver et s'encourager mutuellement par l'entremise d'événements stimulants et rassembleurs tenus dans le cadre de Cisco Live et s'étalant sur toute l'année.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

04	Personnel semi-professionnels et techn		34.8		34.8%	
05	Surveillants		0.0		0.0%	
06	Contremaîtres		0.0		0.0%	
07	Personnel administratif et de bureau pr		50.0		50.0%	Aucune embauche n'est prévue dans cette catégorie professionnelle, et la réembauche sera très limitée après l'attrition.
08	Personnel spécialisé de la vente et des		27.6		27.6%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0%	
10	Personnel de bureau		0.0		0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et d		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%	
Total			0.0		0.0%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Cisco Systems Canada Co.
21-02-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones
Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés										Autochtones									
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		Actual	Prévu	Actual	Prévu	Actual		Prévu	Actual	Prévu	Actual		Prévu	2017						2020	
		24-11-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	24-11-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020								
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%			
01	Cadres supérieurs	4	0.0%	2.0%	0	25.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	2.0%	2.0%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	455	-3.2%	2.0%	27	23.4%	2.0%	27	54	3	2.0%	0	8	1	2.2%	2.2%	-7	-7	0.7%	0.8%	
03	Professionnels	1,061	0.5%	2.0%	64	19.6%	2.0%	64	128	15	2.0%	1	-5	1	0.8%	0.8%	7	6	1.4%	1.3%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	6	0.0%	2.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
05	Surveillants	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau	59	10.3%	2.0%	4	13.6%	2.0%	4	8	0	2.0%	0	1	0	1.6%	1.6%	-1	-1	0.0%	0.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	77	0.0%	2.0%	5	19.5%	2.0%	5	10	2	2.0%	0	-1	0	1.2%	1.2%	1	1	2.6%	2.4%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	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!	
10	Personnel de bureau	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!	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	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 services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	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!	
Total		1,662	-0.3%		0	20.4%		0	0	20	0.0%	0	-20	0	0.0%	0.0%	20	20	1.2%	1.2%	

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

Tableau 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
			%		%	
01	Cadres supérieurs		2.0		2.0%	Les objectifs en matière de représentation autochtone sont extrêmement difficiles à atteindre dans le secteur de Cisco, compte tenu du nombre peu élevé d'ingénieurs et de professionnels de la vente scolarisés, qualifiés et expérimentés et des obstacles structurels tels que l'emplacement des bureaux de Cisco dans les grands centres urbains. Le flux de candidats provenant des listes des établissements d'enseignement reste décevant, et la relève de la main-d'œuvre n'est pas prévue à court terme. Au moyen de la technologie de Cisco, nous avons mis sur pied le programme Connexions Nord, qui assure la prestation durable de services d'éducation et de santé à distance aux communautés mal desservies de tout le Canada. Le programme d'éducation est offert aux écoles du Nunavut, des Territoires du Nord-Ouest et du nord de l'Ontario. Seulement dans la ville d'Iqaluit, les étudiants manquent en moyenne 41 jours d'école par année, et 75 % des enfants inuits ne finissent pas l'école secondaire. Le programme Connexions Nord est une étape cruciale de la rectification de la situation. Depuis son adoption, le programme a suscité beaucoup d'enthousiasme parmi les étudiants, et les niveaux de participation et d'assiduité sont à la hausse. Nous espérons que cet enthousiasme permettra d'inciter davantage d'élèves à rester à l'école et d'accroître l'offre de main-d'œuvre qualifiée.
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs		2.2		2.2%	
03	Professionnels		0.8		0.8%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens		0.0		0.0%	
05	Surveillants		0.0		0.0%	
06	Contremaîtres		0.0		0.0%	
07	Personnel administratif et de bureau		1.6		1.6%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services		1.2		1.2%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0%	
10	Personnel de bureau		0.0		0.0%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

11	Personnel intermédiaire de la vente et d		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%
Total			0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés										Personnes handicapées									
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		Actual	Prévu	Actual	Prévu	JJ-MM-AAAA		24-11-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement		D'ici 3 ans	À - De							
		24-11-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	24-11-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020								
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%			
01/02	Cadres	459	-1.6%	2.0%	28	24.2%	2.0%	28	56	15	2.0%	1	7	2	4.3%	4.3%	-5	-5	3.3%	3.3%	
03	Professionnels	1,061	0.5%	2.0%	64	19.6%	2.0%	64	128	28	2.0%	2	17	5	3.8%	3.8%	-12	-12	2.6%	2.8%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	6	0.0%	2.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
05	Surveillants	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau	59	10.3%	2.0%	4	13.6%	2.0%	4	8	2	2.0%	0	0	0	3.4%	3.4%	0	0	3.4%	3.2%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	77	0.0%	2.0%	5	19.5%	2.0%	5	10	4	2.0%	0	-1	0	3.5%	3.5%	1	1	5.2%	4.9%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	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!	
10	Personnel de bureau	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!	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	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 services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	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!	
Total		1,662	-0.3%	2.0%	0	20.4%	2.0%	0	0	49	0.0%	0	-49	0	0.0%	0.0%	49	49	2.9%	2.9%	

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Personnes handicapées		Commentaires
		Objectifs à court terme	Objectifs à long	
		%	%	
01/02	Cadres	4.3	4.3%	Nous croyons que le nombre d'employés embauchés par Cisco est représentatif de la disponibilité au sein de la population active du Canada. Toutefois, nous recevons souvent des commentaires au sujet de la même question de la part des employés qui se voient demander de remplir le questionnaire : les employés de toutes les catégories professionnelles sont réticents à s'identifier comme « handicapés » compte tenu de la stigmatisation entourant ce terme et, plus important encore, de la crainte que cette information soit divulguée à leur chaîne de gestion. Bien que nous garantissons que cette information est confidentielle, une vérification aléatoire auprès d'employés que l'on sait handicapés a confirmé que ceux-ci continuent de ne pas vouloir déclarer leur handicap. Nous continuerons de faire des efforts concertés pour changer cette perception.
03	Professionnels	3.8	3.8%	Voir ci-dessus les commentaires pour les groupes 01 et 02.
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0.0	0.0%	
05	Surveillants	0.0	0.0%	
06	Contremaîtres	0.0	0.0%	
07	Personnel administratif et de bureau	3.4	3.4%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	3.5	3.5%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0%	
10	Personnel de bureau	0.0	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0%	
13	Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0%	
14	Autres travailleurs manuels	0.0	0.0%	
Total		0.0	0.0%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 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											
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Numéro	Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Objectifs d'ici 3 ans									
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Objectifs d'ici 3 ans		2017	2020						
		24-11-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	24-11-2017	Annuellement	D'ici 3 ans									
N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%			
01	Cadres supérieurs	4	0.0%	2.0%	0	25.0%	2.0%	0	0	1	2.0%	0	-1	0	10.1%	10.1%	1	1	25.0%	25.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	455	-3.2%	2.0%	27	23.4%	2.0%	27	54	99	2.0%	6	-21	8	15.0%	15.0%	31	29	21.8%	21.0%
03	Professionnels	1,061	0.5%	2.0%	64	19.6%	2.0%	64	128	520	2.0%	31	-75	47	36.8%	36.8%	130	122	49.0%	47.6%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	6	0.0%	2.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
05	Surveillants	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	59	10.3%	2.0%	4	13.6%	2.0%	4	8	20	2.0%	1	-1	2	28.7%	28.7%	3	3	33.9%	33.3%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	77	0.0%	2.0%	5	19.5%	2.0%	5	10	14	2.0%	1	2	2	18.1%	18.1%	0	0	18.2%	18.3%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	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!
10	Personnel de bureau	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!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	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 services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	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!
Total		1,662	-0.3%		0	20.4%		0	0	654	0.0%	0	-654	0	0.0%	0.0%	654	654	39.4%	39.4%

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
			%		%	
01	Cadres supérieurs		10.1		10.1%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs		15.0		15.0%	
03	Professionnels		36.8		36.8%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens		0.0		0.0%	
05	Surveillants		0.0		0.0%	
06	Contremaîtres		0.0		0.0%	
07	Personnel administratif et de bureau		28.7		28.7%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services		18.1		18.1%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0%	
10	Personnel de bureau		0.0		0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0		0.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0%	
13	Autre personnel de la vente et des services		0.0		0.0%	
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0%	
Total			0.0		0.0%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
		Tous les employés		Femmes								Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes			
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
01 Cadres supérieurs	2016	4	1	25.0	27.4	1	0	91.2																	
	2017	4	1	25.0	27.4	1	0	91.2	1	1	100.0	0		1	0	0	0.0	0	0	0	1	1	100.0	0	1
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	502	108	21.5	38.9	195	-87	55.3																	
	2017	455	128	28.1	38.9	177	-49	72.3	51	24	47.1	20	4	68	20	29.4	15	5	112	15	13.4	24	-9		
03 Professionnels	2016	1,045	113	10.8	22.5	235	-122	48.1																	
	2017	1,061	131	12.3	22.0	233	-102	56.1	162	30	18.5	36	-6	159	24	15.1	17	7	206	22	10.7	22	0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	6	2	33.3	34.8	2	0	95.8																	
	2017	6	2	33.3	34.8	2	0	95.8	0	0	0.0	0	0	1	1	100.0	0	1	0	0	0	0.0	0	0	
05 Surveillants	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés		Femmes				Femmes				
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
01 Cadres supérieurs	2017	1	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2020	1	1	100.0			27.4	365.0			0.3	36496.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	119	44	37.0	10	440.0	0.0	0.0	77	57.1	0.0	0.0
	2020	119	44	37.0			38.9	95.1			0.4	9505.1
03 Professionnels	2017	321	54	16.8	14	385.7	0.0	0.0	108	50.0	0.0	0.0
	2020	321	54	16.8			22.0	76.5			0.2	7646.6
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	1	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2020	1	1	100.0			34.8	287.4			0.3	28735.6
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	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

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

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														
		Tous les employés	Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes								Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence								
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07 Personnel administratif et de bureau principal	2016	44	26	59.1	80.0	35	-9	73.9																		
	2017	59	37	62.7	79.8	47	-10	78.6	14	11	78.6	11	0	6	3	50.0	4	-1	7	3	42.9	4	-1			
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	77	26	33.8	27.5	21	5	122.8																		
	2017	77	23	29.9	27.6	21	2	108.2	9	3	33.3	2	1	9	2	22.2	3	-1	15	8	53.3	5	3			
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0		
10 Personnel de bureau	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2017	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		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes					
			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	20	14	70.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	20	14	70.0			50.0	140.0		0.5	14000.0			
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	18	5	27.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	18	5	27.8			27.6	100.6		0.3	10064.4			
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0		0.0	0.0			
10 Personnel de bureau	2017	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			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0		0.0	0.0			
12 Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0		0.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

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	$E + D \times 100$	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					
		Femmes										Femmes				Femmes				Femmes					
		Tous les employés	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Tous les employés	Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	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	
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	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	
Total		2016	1,678	276	16.4	29.2	490	-214	56.3																
		2017	1,662	322	19.4	0.0	0	322		0.0	237	69	29.1	0	69	243	50	20.6	40	10	341	49	14.4	56	-7

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	$F + 1 \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F + M \times 100$
----------------------	--	--	--	--------------------	----------------------	--------------------	----------------------	--------------------	----------------------	--------------------	----------------------	--------------------

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						
		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			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		2017	480	119	24.8	24	495.8	0.0	0.0	185	64.3	0.0	0.0	
		2020	480	119	24.8			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

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	$E + D \times 100$	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						
		Autochtones										Autochtones				Autochtones				Autochtones						
		Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat FME		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	2016	4	0.0	0.0	2.9	0	0	0	0.0																	
	2017	4	0.0	0.0	2.0	0	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	502	3	0.6	2.2	11	-8	27.2																		
	2017	455	3	0.7	2.2	10	-7	30.0	51	1	2.0	1	0	68	1	1.5	0	1	112	1	0.9	1	0			
03 Professionnels	2016	1,045	12	1.1	0.8	8	4	143.5																		
	2017	1,061	15	1.4	0.8	8	7	176.7	162	2	1.2	1	1	159	2	1.3	2	0	206	1	0.5	2	-1			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	6	0	0.0	1.9	0	0	0.0																		
	2017	6	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
05 Surveillants	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	

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	$F + I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F + M \times 100$
----------------------	--	--	--	--------------------	----------------------	--------------------	----------------------	--------------------	----------------------	--------------------	----------------------	--------------------

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					
		#	%	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
01 Cadres supérieurs	2017	1	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	2020	1	0.0			2.0	0.0			0	0.0		0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	119	2	1.7	2	100.0	0.0	0.0	6	33.3	0.0	0.0		
	2020	119	2	1.7			2.2	76.4			0.0	7639.4		
03 Professionnels	2017	321	4	1.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	321	4	1.2			0.8	155.8			0.0	15576.3		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
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	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

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

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	$E + D \times 100$	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								Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	44	0	0.0	1.4	1	-1	0.0																	
		2017	59	0	0.0	1.6	1	-1	0.0	14	0	0.0	0	0	0	6	0	0.0	0	0	0	7	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	77	2	2.6	1.2	1	1	216.5																	
		2017	77	2	2.6	1.2	1	1	216.5	9	0	0.0	0	0	0	9	0	0.0	0	0	0	15	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	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	$F + I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F + M \times 100$
----------------------	--	--	--	--------------------	----------------------	--------------------	----------------------	--------------------	----------------------	--------------------	----------------------	--------------------

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		Autochtones				
		#	%	Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	20	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		2020	20	0	0.0			1.6	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	18	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	18	0	0.0			1.2	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2017	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	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

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						
		Autochtones										Autochtones				Autochtones				Autochtones						
		Tous les employés		Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME		Tous les employés		Actuel	Prévu	Différence		Tous les employés		Actuel	Prévu	Différence		Tous les employés		Actuel	Prévu	Différence	
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	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	
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	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	
Total		2016	1,678	17	1.0	1.3	22	-5	77.9																	
		2017	1,662	20	1.2	0.0	0	20	0.0	237	3	1.3	0	3	243	3	1.2	2	1	341	2	0.6	3	-1		

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 ÷ 1 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						
		Tous les employés		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif								
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		2017	480	6	1.3	3	200.0	0.0	0.0	7	85.7	0.0	0.0	
		2020	480	6	1.3			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité												
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions				
		Tous les employés		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	Actuel	Prévu	Différence					
01&02 Cadres	2016	506	14	2.8	4.3	22	-8	64.3																
	2017	459	15	3.3	4.3	20	-5	76.0	52	2	3.8	2	0	68	1	1.5	2	-1	113	2	1.8	3	-1	
03 Professionnels	2016	1,045	21	2.0	3.8	40	-19	52.9																
	2017	1,061	28	2.6	3.8	40	-12	69.4	162	10	6.2	6	4	159	1	0.6	3	-2	206	6	2.9	4	2	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	6	0	0.0	4.6	0	0	0.0																
	2017	6	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05 Surveillants	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div 1 \times 100$	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										
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif								
01&02 Cadres	2017	120	3	2.5	1	300.0	0.0	0.0	7	42.9	0.0	0.0		
	2020	120	3	2.5			4.3	58.1			0.0	5814.0		
03 Professionnels	2017	321	11	3.4	2	550.0	0.0	0.0	17	64.7	0.0	0.0		
	2020	321	11	3.4			3.8	90.2			0.0	9017.9		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
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	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

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

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	$E + D \times 100$	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	$Q \div P \times 100$	$P \times F \div 100$	$Q - S$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
		Tous les employés		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	Actuel	Prévu	Différence						
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	44	0	0.0	3.4	1	-1	0.0																
		2017	59	2	3.4	3.4	2	0	99.7	14	1	7.1	0	1	6	0	0.0	0	0	7	0	0.0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	77	4	5.2	3.5	3	1	148.4																
		2017	77	4	5.2	3.5	3	1	148.4	9	0	0.0	0	0	9	1	11.1	0	1	15	2	13.3	1	1	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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	$E + G \times 100$	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	20	1	5.0	1	100.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	20	1	5.0			3.4	147.1			0.0	14705.9			
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	18	1	5.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	18	1	5.6			3.5	158.7			0.0	15873.0			
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
10	Personnel de bureau	2017	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			
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

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											
		Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées											
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Résultat FME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	
#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0																			
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0																			
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	
Total		2016	1,678	39	2.3	3.9	65	-26	59.6																				
		2017	1,662	49	2.9	0.0	0	49	0.0		237	13	5.5	0		13	243	3	1.2	6	-3	341	10	2.9	8	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 ÷ 1 x 100	Partie 3 : Objectifs	E + K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
----------------------	--	--	--	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Tous les employés	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	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		2017	480	16	3.3	4	400.0	0.0	0.0	24	66.7	0.0	0.0	
		2020	480	16	3.3			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Membres des minorités visibles								Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
01 Cadres supérieurs	2016	4	0.0	0	10.1	0	0	0.0																		
	2017	4	25.0	1	10.1	0	1	247.5	1	1	100.0	0			1	0	0	0	0.0	0	1	0	0.0	0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	502	20.7	104	15.0	75	29	138.1																		
	2017	455	21.8	99	15.0	68	31	145.1	51	15	29.4	8	7	68	22	32.4	14	8	112	25	22.3	23	2			
03 Professionnels	2016	1,045	44.2	462	36.4	380	82	121.5																		
	2017	1,061	49.0	520	36.8	390	130	133.2	162	106	65.4	60	46	159	83	52.2	70	13	206	94	45.6	91	3			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	6	0.0	0	28.9	2	-2	0.0																		
	2017	6	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0			
05 Surveillants	2016	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0																		
	2017	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0			
06 Contremaîtres	2016	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0																		
	2017	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0			

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										
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif								
01 Cadres supérieurs	2017	1	100.0	1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0		
	2020	1	100.0	1	0	0.0	10.1	990.1	0.1	99009.9				
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	119	31.1	37	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0		
	2020	119	31.1	37	15.0	207.3	0.2	20728.3						
03 Professionnels	2017	321	58.9	189	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0		
	2020	321	58.9	189	36.8	160.0	0.4	15999.6						
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	1	0.0	0	2	0.0	0	0.0	2	0.0	0	0.0		
	2020	1	0.0	0	0	0.0	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		
	2020	0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0		
06 Contremaîtres	2017	0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0		
	2020	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

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

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	$E + D \times 100$	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		Membres des minorités visibles								Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles			
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	44	12	27.3	27.5	12	0	99.2																
		2017	59	20	33.9	28.7	17	3	118.1	14	7	50.0	4	3	6	2	33.3	2	0	7	1	14.3	2	-1	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	77	11	14.3	18.0	14	-3	79.4																
		2017	77	14	18.2	18.1	14	0	100.5	9	2	22.2	2	0	9	1	11.1	1	0	15	1	6.7	2	-1	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	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
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

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		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				
		#	%	Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	20	9	45.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	20	9	45.0			28.7	156.8			0.3	15679.4	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	18	3	16.7	1	300.0	0.0	0.0	2	150.0	0.0	0.0	
		2020	18	3	16.7			18.1	92.1			0.2	9208.1	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2017	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	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Cisco Systems Canada Co.

21-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Anné e	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Membres des minorités visibles										Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité			Écart		Résultat EMF	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu
#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	%	#	#	
13 Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0	0.0																		
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0	0.0																		
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
Total	2016	1,678	589	35.1	28.8	483			106	121.9																		
	2017	1,662	654	39.4	0.0	0	654	0	0	0.0	237	131	55.3	0	131	243	108	44.4	85	23	341	121	35.5	120	1			

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Anné e	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					
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif		
#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
13 Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total	2017	480	239	49.8	3	7966.7	0.0	0.0	4	5975.0	0.0	0.0	
	2020	480	239	49.8			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Cisco Systems Canada Co.
21-02-2018

Efforts

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

Mesures nécessaires :

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

Autres mesures :

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

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

Contexte opérationnel

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

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

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

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

- Autre.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

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

Nom de l'employeur : Cisco Systems Canada Co.

Emplacement principal : Toronto (Ontario)

Nombre d'employés : 1 662

Ontario – 1 167

Québec – 116

Nouvelle-Écosse – 16

Manitoba – 13

Colombie-Britannique – 164

Saskatchewan – 7

Alberta – 178

Terre-Neuve-et-Labrador – 1

Aperçu de l'organisation :

3 342 : Fabrication de matériel de communication

Cisco Systems Canada est une entreprise de technologie numérique et Internet.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 1^{er} février 2016

Réception : 15 février 2016

Révision : 15 avril 2016

Clôture : 16 mai 2016

Analyse de l'effectif : 30 mars 2016

Dates importantes – Évaluation subséquente

Début : 28 décembre 2017

Réception : 27 février 2018

Analyse de l'effectif : 20 février 2018

VÉRIFICATION DES DONNÉES

J'ai vérifié que les données fournies dans la trousse d'évaluation subséquente sont conformes à celles fournies lors de la présentation précédente :

Oui Non

J'ai vérifié que les données fournies dans le Rapport sur les réalisations correspondent à celles qui se trouvent dans les formulaires 1 à 6 :

Oui Non

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

Femmes

CPEME	Titre	Pourcentage de l'objectif atteint	Commentaires de l'évaluation
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	440,0	L'écart était de -87 et un objectif de 10 avait été fixé. Il y a eu 44 embauches, et l'écart est maintenant de -49.
03	Professionnels	385,7	L'écart était de -122 et un objectif de 14 avait été fixé. Il y a eu 54 embauches, et l'écart est maintenant de -102.
07	Contremaîtres	S. O.	L'écart était de -9 et aucun objectif n'avait été fixé. L'écart est maintenant de -10.

Évaluation/observations

- L'organisation a choisi de fixer des objectifs numériques plutôt que des pourcentages au moment de sa première évaluation.
- Les deux objectifs fixés par l'organisation ont été atteints à plus de 80 %.

Autochtones

CPEME	Titre	Pourcentage de l'objectif atteint	Commentaires de l'évaluation
01	Cadres supérieurs	100,0	L'écart était de -8 et un objectif de 2 avait été fixé. Il y a eu 2 embauches, et l'écart est maintenant de -7.
07	Contremaîtres	0,0	L'écart était de -1 et un objectif de 1 avait été fixé. Il n'y a eu aucune embauche, et l'écart demeure à -1.

Évaluation/observations

- L'un des deux objectifs fixés par l'organisation a été atteint à plus de 80 %.

Personnes handicapées

CPEM E	Titre	Pourcentage de l'objectif atteint	Commentaires de l'évaluation
01/02	Cadres supérieurs/cadres intermédiaires et autres administrateurs	300,0	L'écart était de -8 et un objectif de 1 avait été fixé. Il y a eu 3 embauches, et l'écart est maintenant de -5.
03	Professionnels	550,0	L'écart était de -19 et un objectif de 2 avait été fixé. Il y a eu 11 embauches, et l'écart est maintenant de -12.
07	Contremaîtres	100,0	L'écart était de -1 et un objectif de 1 avait été fixé. Il y a eu 1 embauche et l'écart est maintenant de 0.

Évaluation/observations

- Les trois objectifs fixés par l'organisation ont été atteints à plus de 80 %.

Membres des minorités visibles

CPEME	Titre	Pourcentage de l'objectif atteint	Commentaires de l'évaluation
04	Personnel semi-professionnel et technique	0,0	L'écart était de -2 et un objectif de 2 avait été fixé. Il n'y a eu aucune embauche, mais l'écart est maintenant de 0.
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	300,0	L'écart était de -3 et un objectif de 1 avait été fixé. Il y a eu 3 embauches et l'écart est maintenant de 0.

Évaluation/observations

- Un des deux objectifs fixés a été atteint à 80 % ou plus.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Il n'est pas nécessaire d'évaluer les efforts raisonnables étant donné que tous les objectifs ont été atteints à 80 % ou plus.
- 78 % des objectifs fixés ont été atteints par cette organisation.
 - Cisco Systems Canada Co. a démontré que des efforts raisonnables ont été déployés pour atteindre l'équité en matière d'emploi en milieu de travail. Tous les objectifs fixés ont été atteints à 80 % ou plus.
 - L'organisation a également confirmé dans l'onglet « Efforts » de son Rapport sur les réalisations qu'elle a mis en œuvre toutes les mesures requises ainsi que 10 autres mesures pour aider à atteindre l'équité en matière d'emploi en milieu de travail.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	Nbre	%	%	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-49	38,90	38,90	28,1	38,9
03	Professionnels	-102	22,0	22,0	12,3	22,0
07	Personnel administratif et de bureau principal	-10	50,0	50,0	62,7	79,8

Observations : Les objectifs ont été établis de façon appropriée au niveau de la DMT dans chaque CPEME où il y a un écart.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N°	Description		Nbre	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-7	2,2	2,2	0,7	2,2
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	1,6	1,6	0,0	1,6

Observations : Les objectifs ont été établis de façon appropriée au niveau de la DMT dans chaque CPEME où il y a un écart.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N°	Description		Nbre	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
01/ 02	Gestionnaires	-5	4,3	4,3	3,3	4,3
03	Professionnels	-12	3,8	3,8	2,6	3,8

Observations : Les objectifs ont été établis de façon appropriée au niveau de la DMT dans chaque CPEME où il y a un écart.

Membres des minorités visibles

Observations : Il n'y a actuellement aucun écart dans la présente CPEME, mais l'organisation a choisi d'établir des objectifs au niveau de la DMT afin de maintenir sa représentation actuelle.

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit déclaré :

conforme non conforme

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

- Cisco Systems Canada Co. a démontré dans sa deuxième évaluation de la conformité que des progrès et des efforts raisonnables ont été déployés pour atteindre l'équité en matière d'emploi en milieu de travail.
- Compte tenu des progrès réalisés en vue d'atteindre l'équité en matière d'emploi depuis la dernière évaluation, il est recommandé que Cisco Systems Canada Co. continue de mettre en œuvre des pratiques d'embauche qui encouragent le recrutement dans les quatre groupes désignés afin d'éviter de créer de nouveaux écarts dans la représentation.

Nom de l'analyste : Alicia Dobney

Date : 19 septembre 2018

De: Dobney, Alicia A on behalf of EE-EME
Envoyé: October 4, 2018 2:50 PM
À: 'alexjohn@cisco.com'; 'jiacobuc@cisco.com'
Objet: Accord numéro 061102 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request

Monsieur Johnson,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 28 décembre 2017 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Cisco Systems Canada Co. 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 Cisco Systems Canada Co., nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Cisco Systems Canada Co. a démontré dans sa deuxième évaluation de conformité que des progrès et des efforts raisonnables ont été faits dans le but de réaliser l'équité en matière d'emploi dans le lieu de travail.
- Compte tenu des progrès faits pour réaliser l'équité en matière d'emploi depuis la dernière évaluation, il est recommandé que Cisco Systems Canada Co. continue de mettre en œuvre des pratiques d'embauche qui encouragent le recrutement dans les quatre groupes désignés afin d'éviter de créer de nouveaux écarts dans la représentation.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 28 décembre 2020. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

Lorsque Cisco Systems Canada Co. recevra un avis concernant la prochaine évaluation, vous devrez fournir les renseignements suivants avant la date d'échéance :

- les formulaires 1 à 6 portant 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, Cisco Systems Canada Co. 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.

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



Joignez-vous au **Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail** (FEDIIMT) 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!