


 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 Cape Breton University	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
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 6113	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 322 <input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) PO Box 5300 1250 Grand Lake Road	Ville Sydney	Province NS	Code postal
	Numéro de téléphone 902-563-5300	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Lois Devoe		Titre Directeur des ressources humaines	
Numéro de téléphone 902-563-1223	Adresse de courriel lois_devoe@cbu.ca	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) Gordon MacInnis		Titre Vice-président, finances et opérations	
Numéro de téléphone 902-663-1128	Adresse de courriel gordon_macinnis@cbu.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Si [REDACTED]		Date (AAAA/MM/JJ) 2016-09-20	

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



Programme de contrats fédéraux

Les entrepreneurs qui ont obtenu un contrat de biens ou de services, une offre à commandes ou un arrangement en matière d'approvisionnement initial d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) doivent mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi et s'il existe des écarts de représentation, de déployer tous les efforts raisonnables dans le contexte de leur environnement organisationnel spécifique et de leurs besoins structurels pour combler ces écarts. Cette obligation est permanente et non pas soumise qu'à la durée d'un contrat spécifique.

Les entrepreneurs doivent effectuer, élaborer et maintenir :

- a. un sondage de leur effectif sur la représentation des quatre groupes désignés à l'aide d'un questionnaire d'auto-identification;
- b. une analyse de l'effectif qui compare la représentation avec la disponibilité du marché du travail par catégories professionnelles; et
- c. des objectifs numériques à court et à long terme visant à combler les écarts là où la sous-représentation a été cernée

Les entrepreneurs doivent transmettre au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada :

- a. Un an après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) :
 - le questionnaire d'auto-identification utilisé pour effectuer la collecte des données sur l'effectif;
 - une première analyse de l'effectif; et
 - des objectifs numériques annuels à court terme pour une période de trois ans et des objectifs numériques à long terme visant à combler les écarts là où la sous-représentation a été cernée.
- b. Quatre ans après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant toutes les taxes) et par la suite à tous les trois ans :
 - une analyse de l'effectif à jour;
 - des objectifs numériques annuels à court terme à jour pour une période de trois ans et des objectifs numériques à long terme à jour visant à combler les écarts où la sous-représentation a été cernée; et
 - le tableau des réalisations rempli.

EDSC-Travail évaluera les entrepreneurs de manière axée sur le risque, un an et quatre ans après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) et par la suite à tous les trois ans. Les évaluations sont fondées sur l'atteinte des résultats de représentation et mesurées par rapport aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF).

Les entrepreneurs jugés non-conformes deviendront inéligibles à l'obtention de contrats de biens ou de services, d'offres à commandes ou d'arrangements en matière d'approvisionnement du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. De plus, les entrepreneurs seront ajoutés à une liste publique d'entrepreneurs non-conformes. Un constat de non-conformité peut entraîner la résiliation du contrat.

Pour de plus amples renseignements sur les détails des exigences ainsi que sur le cadre et les normes utilisés pour l'évaluation des résultats, veuillez consulter le site web :
<http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml>.

Questions et réponses

Filiale vs. Succursale/Division

Q1 L'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (Accord) s'applique-t-il à l'ensemble de l'organisation ou seulement à la partie qui exécute le contrat?

R1 L'Accord signé s'applique à tout l'effectif canadien de l'organisation qui y est nommée, y compris tous ses éléments (divisions, succursales, etc.) à l'exception des filiales.

Division : Une division fait partie de la société primaire, n'est pas distincte et la société primaire a une responsabilité juridique de respecter les obligations et les créances de la division.

Succursale : Une succursale ou direction est un bureau qui fait partie de l'organisation mais qui est localisé hors de son siège social.

Filiale : Une filiale est une société qui est la propriété ou est contrôlée par une autre entité (société mère), mais qui en est juridiquement distincte.

Q2 Si une organisation qui n'est pas visée par le PCF est acquise par (ou fusionnée avec) une organisation qui est assujettie au programme, est-ce qu'elle devient également assujettie au PCF?

R2 L'organisation devient assujettie au PCF si elle devient une division de l'organisation qui l'acquiert. Cependant, si l'organisation demeure une filiale et fonctionne encore comme une entité juridique distincte de la société acquérante, elle ne devient pas assujettie au PCF.

Aux fins du PCF, les filiales nécessitent chacune un Accord séparé (avec numéro d'Accord) car elles sont des entités juridiques distinctes. Les divisions font partie d'une organisation et sont incluses dans le cadre de l'organisation dans son ensemble.

Q3 Quand un nouvel Accord doit-il être rempli et signé?

R3 Un nouvel Accord doit être rempli lorsque la dénomination sociale de l'organisation a subi un changement.

Statut d'emploi

Q1 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé permanent à plein temps?

R1 Un employé permanent à plein temps est une personne embauchée pour une période indéterminée et qui travaille régulièrement le nombre d'heures normales fixées par l'employeur pour les employés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie. Le nombre d'heures normales ne peut être inférieur au nombre habituel d'heures travaillées par les employés à plein temps dans cette même catégorie professionnelle.

Q2 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé permanent à temps partiel?

R2 Un employé permanent à temps partiel est une personne embauchée pour une période indéterminée et qui travaille régulièrement une partie seulement du nombre d'heures normales fixées par l'employeur pour les employés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie.

En général, ce qui constitue l'horaire de travail normal pour un groupe d'employés est considéré comme du travail à plein temps, et tout ce qui est en deçà est considéré comme du travail à temps partiel. À titre d'exemple, dans le cas où la norme ou la pratique habituelle est de travailler huit heures par jour, et ce, trois jours par semaine, les employés qui travaillent selon cet horaire seraient considérés comme des employés à plein temps et les employés qui ne travaillent pas selon cet horaire seraient considérés comme des employés à temps partiel.

Q3 En vertu du PCF, comment doit-on compter les étudiants?

R3 Les étudiants embauchés durant les congés scolaires, et qui retournent à l'école ne doivent pas être comptés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Toutefois, les étudiants d'un programme coopératif (Coop) qui travaillent pendant l'été ne sont pas considérés comme étant en « congé scolaire », puisque cette expérience de travail constitue une partie de leur éducation. De plus, il faut compter les étudiants qui travaillent à temps partiel de manière permanente, pourvu qu'ils travaillent 12 semaines ou plus pendant l'année.

Q4 En vertu du PCF, comment doit-on compter les autres employés?

R4 L'expression **autres employés** renvoie aux personnes en congé sans solde (souvent des mises à pied temporaires ou des congés de longue durée) qui, autrement, répondent à la définition d'employés permanents à plein temps ou d'employés permanents à temps partiel et qui conservent le droit de retourner au travail.



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

Période de référence 2017-01-27 à 2018-05-01

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

	Province				Régions métropolitaines de recensement			
	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	Permanent Temps plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	Nombre total d'employés
Nouvelle-Écosse	328		0	331	Halifax	9	0	9
		3		331	N.S. moins CMA	319	3	322
Nombre total d'employés au Canada					Total des employés au Canada			331



Université du Cap Breton (certificat # 10000509)
PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Période de référence 2017-01-27 à 2018-05-01						Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Tous les employés			Peuples autochtones			Total	Homme	Femmes	Total	Hommes	Femmes
		Total Col. 2	Homme s Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Homme s Col. 6	Femmes Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13
Cadres supérieurs	4	1	1										
Haut de gamme : 100 000 \$ et plus	3	1	1										
Bas de gamme : 100 000 \$ et plus	2	1	1										
	1	1		1									
Total		4	3	1									
Cadres moyens et autres dirigeants	4	7	5	2	1	1							
Haut de gamme : 100 000 \$ et plus	3	5	2	3									
Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	2	18	12	6	3	2	1						
	1	9	2	7				2		2			
Total		39	21	18	4	3	1	2		2			
Professionnels	4	4	2	2									
Haut de gamme : 100 000 \$ et plus	3	35	25	10				2	1	1	4	4	
Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	2	106	42	64	2	1	1	10	5	5	7	5	2
	1	63	19	44	1			1		1	2	1	1
Total		208	88	120	3	1	2	13	6	7	13	10	3
Semi-professionnels et techniciens	4	1		1									
Haut de gamme : 95 000 \$ - 99 999	3	2	1	1									
Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	2	4	3	1									
	1	8	5	3							1	1	
Total		15	9	6							1	1	



Université du Cap Breton (certificat # 10000509)
PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Période de référence 2017-01-27 à 2018-05-01						Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Tous les employés			Peuples autochtones			Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7						
Personnel administratif et de bureau principal Haut de gamme : 80 000 \$ - 84 999 \$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	4	1	1										
	3	1		1									
	2	14		14	1		1				1		1
	1	20	1	19	1		1	1		1	1		1
	Total		36	2	34	2		2	1		1	2	
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Haut de gamme : 60 000 \$ - 64 999 \$ Bas de gamme : 50 000 \$ - 54 999	4	1	1										
	3												
	2												
	1	5	5										
	Total		6	6									
Personnel de bureau Haut de gamme : 50 000 \$ - 54 999 \$ Bas de gamme : 30 000 \$ - 34 999	4	3	1	2	1	1							
	3	6		6									
	2	3		3									
	1	4	1	3				1	1				
	Total		16	2	14	1	1		1	1			
Autres travailleurs manuels Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$ Bas de gamme : 40 000 \$ - 44 999	4												
	3												
	2												
	1	4	4										
	Total		4	4									



Université du Cap Breton (certificat # 10000509)
PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Période de référence 2017-01-27 à 2018-05-01						Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Tous les employés			Peuples autochtones			Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7						
Nombre total d'employés		328	135	193	10	5	5	17	7	10	16	11	5



Université du Cap Breton (certificat # 10000509)
PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Période de référence 2017-01-27 à 2018-05-01						Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Tous les employés			Peuples autochtones			Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7						
Semi-professionnels et techniciens Haut de gamme : 10 000 \$ - 14 999 \$ Bas de gamme : 10 000 \$ - 14 999	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total		1	1									
Personnel de bureau Haut de gamme : 20 000 \$ - 24 999 \$ Bas de gamme : 20 000 \$ - 24 999	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total		1		1								
Personnel intermédiaire des ventes et des services Haut de gamme : 20 000 \$ - 24 999 \$ Bas de gamme : 20 000 \$ - 24 999	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total		1		1								
Nombre total d'employés		3	1	2									



Université du Cap Breton (certificat # 10000509)
PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX :
RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps plein / National

Échelle des salaires	Tous les employés			Période de référence 2017-01-27 à 2018-05-01			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
\$ 30,000 - \$34,999	1	1					1	1				
\$ 35,000 - \$37,499	8		8	1		1	1		1			
\$ 37,500 - \$39,999	5	1	4									
\$ 40,000 - \$44,999	21	6	15				1		1	2	1	1
\$ 45,000 - \$49,999	22	6	16	1	1							
\$ 50,000 - \$59,999	45	12	33	2		2	1		1	1		1
\$ 60,000 - \$69,999	27	11	16				1		1	1	1	
\$ 70,000 - \$84,999	38	16	22	2	1	1	1	1		2	1	1
\$ 85,000 - \$99,999	71	28	43	3	2	1	6	4	2	4	2	2
100 000 \$ et plus	90	54	36	1	1		5	1	4	6	6	
Nombre total d'employés	328	135	193	10	5	5	17	7	10	16	11	5



Université du Cap Breton (certificat # 10000509)
PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX :
RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps partiel / National

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
\$ 12,500 - \$14,999	1	1										
\$ 22,500 - \$24,999	2		2									
Nombre total d'employés	3	1	2									



Université du Cap Breton (certificat # 1000509)
PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / National

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2017-01-27 à 2018-05-01			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	2	2		1	1							
Professionnels	15	7	8	1		1						
Personnel administratif et de bureau principal	8	1	7	1		1	1		1			
Personnel de bureau	1	1					1	1				
Nombre total d'employés embauchés	27	12	15	3	1	2	2	1	1			



Université du Cap Breton (certificat # 1000509)
PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps partiel / National

Groupe professionnel	Tous les employés			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
Personnel de bureau	1		1									
Nombre total d'employés embauchés	1		1									



Université du Cap Breton (certificat # 10000509)
PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
PROMUS

Temps plein / National

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus en dernier lieu). <small>Period of reference 2017-01-27 to 2018-05-01</small> Uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu.											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	2	2										
Professionnels	1		1									
Nombre total d'employés promus	3	2	1									
Nombre total de promotions	3	2	1									



Université du Cap Breton (certificat # 1000509)
PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
LICENCIÉS

Temps plein / National

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2017-01-01 à 2018-05-01			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	6	2	4									
Professionnels	5	3	2									
Semi-professionnels et techniciens	1	1										
Personnel administratif et de bureau principal	4	1	3				1		1			
Personnel de bureau	2		2									
Nombre total de salariés licenciés	19	8	11				1		1			



Université du Cap Breton (certificat # 1000509)
PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
LICENCIÉS

Temps partiel / National

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2017-01-27 à 2018-05-01			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
Personnel de bureau	1		1									
Nombre total de salariés licenciés	1		1									



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cape Breton University
Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé
2018-05-01
Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés	Personnes handicapées				
			#	Représentation	Disponibilité	Écart	Lieu de recrutement
01/02 Cadres	National	41	2	4.9%	4.3%	2	0 Canada
03 Professionnels	National	209	13	6.2%	3.8%	8	5 Canada
04 Personnel semi-professionnel et technique	National	16	0	0.0%	4.6%	1	Canada
07 Personnel administratif et de bureau principal	National	36	1	2.8%	3.4%	1	0 Canada
09 Travailleurs qualifiés et artisans	National	6	0	0.0%	3.8%	0	0 Canada
10 Personnel de bureau	National	17	1	5.9%	7.0%	1	0 Canada
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	National	1	0	0.0%	5.6%	0	0 Canada
14 Autres travailleurs manuels	National	4	0	0.0%	5.3%	0	0 Canada
Total		330	17	5.1%	4.0%	13	4

* Les totaux ne sont pas nécessairement égaux à la somme des éléments, parce que les chiffres sont arrondis.

Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Minorités visibles		Lieu de recrutement
		#	%	#	%	%	%	#*	Écart #*	
1 Cadres supérieurs	National	3	0.0%	0	0.0%	10.1%	0	0	0	Canada
2 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	National	38	0.0%	0	0.0%	15.0%	6	-6	0	Canada
3 Professionnels		209	6.2%	13	6.2%	19.1%	40	-27	0	
1111 Vérificateurs/vérificatrices et comptables	National	2	0.0%	0	0.0%	27.5%	1	-1	0	Canada
0121 Directeurs/directrices des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	National	2	0.0%	0	0.0%	14.1%	0	0	0	Canada
1123 Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	National	9	0.0%	0	0.0%	16.9%	2	-2	0	Canada
2121 Biologistes et personnel scientifique assimilé	National	1	0.0%	0	0.0%	17.2%	0	0	0	Canada
2141 Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication	National	1	0.0%	0	0.0%	31.5%	0	0	0	Canada
2143 Ingénieurs miniers/ingénieures minières	National	1	0.0%	0	0.0%	16.1%	0	0	0	Canada
2172 Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données	National	1	0.0%	0	0.0%	32.3%	0	0	0	Canada
2174 Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	National	4	0.0%	0	0.0%	31.5%	1	-1	0	Canada
2175 Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web	National	1	0.0%	0	0.0%	22.8%	0	0	0	Canada
4011 Professeurs/professeures et chargés/chargées de cours au niveau universitaire	National	163	7.4%	12	7.4%	19.1%	31	-19	0	Canada
4012 Assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire	National	5	0.0%	0	0.0%	31.6%	2	-2	0	Canada
4033 Conseillers/conseillères en information scolaire	National	6	0.0%	0	0.0%	14.7%	1	-1	0	Canada
4152 Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	National	1	0.0%	0	0.0%	14.2%	0	0	0	Canada
4161 Chercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes, en sciences naturelles et ap	National	1	0.0%	0	0.0%	13.6%	0	0	0	Canada
4164 Chercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques sociales	National	1	0.0%	0	0.0%	18.5%	0	0	0	Canada
4166 Chercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques de l'enseigne	National	3	0.0%	0	0.0%	12.4%	0	0	0	Canada
4167 Chercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programme en sports, en loisirs et en cor	National	2	0.0%	0	0.0%	10.6%	0	0	0	Canada
5111 Bibliothécaires	National	4	25.0%	1	25.0%	11.9%	0	1	0	Canada
5112 Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices	National	1	0.0%	0	0.0%	5.4%	0	0	0	Canada
4 Personnel semi-professionnel et technique		16	6.3%	1	6.3%	1.8%	0	1	0	
2232 Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique	Nouvelle-Écosse	1	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	Nouvelle-Écosse
2281 Techniciens/techniciennes de réseau informatique	Nouvelle-Écosse	3	0.0%	0	0.0%	4.7%	0	0	0	Nouvelle-Écosse
2282 Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	Nouvelle-Écosse	1	100.0%	1	100.0%	11.3%	0	1	0	Nouvelle-Écosse
5211 Techniciens/techniciennes dans les bibliothèques et les services d'archives publiques	Nouvelle-Écosse	3	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	Nouvelle-Écosse
5212 Personnel technique des musées et des galeries d'art	Nouvelle-Écosse	1	0.0%	0	0.0%	3.5%	0	0	0	Nouvelle-Écosse
5223 Techniciens/techniciennes en graphisme	Nouvelle-Écosse	2	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	Nouvelle-Écosse
5225 Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	Nouvelle-Écosse	3	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	Nouvelle-Écosse
5252 Entraîneurs/entraîneuses	Nouvelle-Écosse	2	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	Nouvelle-Écosse
7 Personnel administratif et de bureau principal		36	5.6%	2	5.6%	1.4%	1	1	0	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	1	0.0%	0	0.0%	5.8%	0	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	N. É. Moins RMR	35	5.7%	2	5.7%	1.2%	0	2	0	N. É. Moins RMR
9 Travailleurs qualifiés et artisans		6	0.0%	0	0.0%	0.7%	0	0	0	
7241 Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	Nouvelle-Écosse	1	0.0%	0	0.0%	1.3%	0	0	0	Nouvelle-Écosse
7251 Plombiers/plombières	Nouvelle-Écosse	1	0.0%	0	0.0%	1.6%	0	0	0	Nouvelle-Écosse
7271 Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	Nouvelle-Écosse	2	0.0%	0	0.0%	1.6%	0	0	0	Nouvelle-Écosse

7311 Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0%	0.0%	0	0 Nouvelle-Écosse
7313 Mécaniciens/mécaniciennes en chauffage, réfrigération et climatisation	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0%	0.0%	0	0 Nouvelle-Écosse
10 Personnel de bureau		17	0	0.0%	1.9%	0	0
Catégorie professionnelle de l'ÉME	N. É. Moins RMR	17	0	0.0%	1.9%	0	0 Nouvelle-Écosse less RMR
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		1	0	0.0%	2.4%	0	0
Catégorie professionnelle de l'ÉME	N. É. Moins RMR	1	0	0.0%	2.4%	0	0 Nouvelle-Écosse less RMR
14 Autres travailleurs manuels		4	0	0.0%	8.0%	0	0
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	4	0	0.0%	8.0%	0	0 Halifax
Grand Total		330	16	4.8%	14.4%	47	-31

Grand Total

* Les totaux ne sont pas nécessairement égaux à la somme des éléments, parce que les chiffres sont arrondis.

Source : Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cape Breton University
 Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé
 2018-05-07
 Autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Autochtones				
			Représentation # %	Disponibilité %	Écart #*	Lieu de recrutement	
1 Cadres supérieurs	National	3	0 0.0%	2.9%	0	0 National	
2 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	National	38	3 7.9%	2.2%	1	2 National	
3 Professionnels		209	3 1.4%	1.6%	3	0	
1111 Vérificateurs/vérificatrices et comptables	National	2	0 0.0%	1.3%	0	0 National	
0121 Directeurs/directrices des assurances, de l'immobilier et du courtage financier	National	2	0 0.0%	2.7%	0	0 National	
1123 Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	National	9	1 11.1%	2.1%	0	1 National	
2121 Biologistes et personnel scientifique assimilé	National	1	0 0.0%	1.7%	0	0 National	
2141 Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication	National	1	0 0.0%	0.8%	0	0 National	
2143 Ingénieurs miniers/ingénieures minières	National	1	0 0.0%	1.6%	0	0 National	
2172 Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données	National	1	0 0.0%	1.3%	0	0 National	
2174 Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	National	4	0 0.0%	1.0%	0	0 National	
2175 Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web	National	1	0 0.0%	1.5%	0	0 National	
4011 Professeurs/professeures et chargés/chargées de cours au niveau universitaire	National	163	2 1.2%	1.3%	2	0 National	
4012 Assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire	National	5	0 0.0%	1.6%	0	0 National	
4033 Conseillers/conseillères en information scolaire	National	6	0 0.0%	6.0%	0	0 National	
4152 Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	National	1	0 0.0%	6.3%	0	0 National	
4161 Chercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes, en sciences naturelles et appliquées	National	1	0 0.0%	2.7%	0	0 National	
4164 Chercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques sociales	National	1	0 0.0%	6.2%	0	0 National	
4166 Chercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques de l'enseignement	National	3	0 0.0%	4.3%	0	0 National	
4167 Chercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programme en sports, en loisirs et en conditionnement physique	National	2	0 0.0%	4.8%	0	0 National	
5111 Bibliothécaires	National	4	0 0.0%	2.0%	0	0 National	
5112 Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices	National	1	0 0.0%	2.5%	0	0 National	
4 Personnel semi-professionnel et technique		16	0 0.0%	1.9%	0	0	
2232 Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique	Nouvelle Écosse	1	0 0.0%	0.0%	0	0 Nouvelle-Écosse	
2281 Techniciens/techniciennes de réseau informatique	Nouvelle Écosse	3	0 0.0%	3.6%	0	0 Nouvelle-Écosse	
2282 Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	Nouvelle Écosse	1	0 0.0%	3.2%	0	0 Nouvelle-Écosse	
5211 Techniciens/techniciennes dans les bibliothèques et les services d'archives publiques	Nouvelle Écosse	3	0 0.0%	3.3%	0	0 Nouvelle-Écosse	
5212 Personnel technique des musées et des galeries d'art	Nouvelle Écosse	1	0 0.0%	6.1%	0	0 Nouvelle-Écosse	
5223 Techniciens/techniciennes en graphisme	Nouvelle Écosse	2	0 0.0%	0.0%	0	0 Nouvelle-Écosse	
5225 Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	Nouvelle Écosse	3	0 0.0%	0.0%	0	0 Nouvelle-Écosse	
5252 Entraîneurs/entraîneuses	Nouvelle Écosse	2	0 0.0%	0.0%	0	0 Nouvelle-Écosse	
7 Personnel administratif et de bureau principal		36	2 5.6%	3.3%	1	1	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	1	0 0.0%	2.2%	0	0 Halifax	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	N. É. Moins RMR	35	2 5.7%	3.3%	1	1 N. É. Moins RMR	
9 Travailleurs qualifiés et artisans		6	0 0.0%	3.7%	0	0	
7241 Électriciens/électrifiennes (sauf électriciens industriels/électrifiennes industrielles et de réseaux électriques)	Nouvelle Écosse	1	0 0.0%	5.1%	0	0 Nouvelle-Écosse	
7251 Plombiers/plombières	Nouvelle Écosse	1	0 0.0%	2.3%	0	0 Nouvelle-Écosse	

7271 Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	Nouvelle Écosse	2	0	0.0%	3.8%	0	0	Nouvelle-Écosse
7311 Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	Nouvelle Écosse	1	0	0.0%	2.9%	0	0	Nouvelle-Écosse
7313 Mécaniciens/mécaniciennes en chauffage, réfrigération et climatisation	Nouvelle Écosse	1	0	0.0%	4.0%	0	0	Nouvelle-Écosse
10 Personnel de bureau		17	1	5.9%	3.5%	1	0	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	N. É. Moins RMR	1	0	0.0%	4.0%	0	0	N. É. Moins RMR
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		1	0	0.0%	4.0%	0	0	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	N. É. Moins RMR	1	0	0.0%	4.0%	0	0	N. É. Moins RMR
14 Autres travailleurs manuels		4	0	0.0%	2.5%	0	0	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	4	0	0.0%	2.5%	0	0	Halifax
Grand Total		330	9	2.7%	2.0%	6	3	

* Les totaux ne sont pas nécessairement égaux à la somme des éléments, parce que les chiffres sont arrondis.

Source : Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cape Breton University
 Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé
 2018-05-07
 Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne #	Tous les employés #	Représentation		Disponibilité		Femmes	
			#	%	%	#	Écart #	Lieu de recrutement
1 Cadres supérieurs	National	3	1	33.3%	27.4%	1	0	National
2 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	National	38	17	44.7%	38.9%	15	2	National
3 Professionnels		209	121	57.9%	46.8%	98	23	National
1111 Vérificateurs/vérificatrices et comptables	National	2	1	50.0%	55.10%	1	0	National
1121 Professionnels/professionnelles en ressources humaines	National	2	2	100.0%	71.1%	1	1	National
1123 Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	National	9	8	88.9%	66.4%	6	2	National
2121 Biologistes et personnel scientifique assimilé	National	1	0	0.0%	50.90%	1		National
2141 Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication	National	1	1	100.0%	17.00%	0	1	National
2143 Ingénieurs minières/ingénieures minières	National	1	1	100.0%	12.10%	0	1	National
2172 Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données	National	1	1	100.0%	35.2%	0	1	National
2174 Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	National	4	1	25.0%	17.9%	1	0	National
2175 Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web	National	1	1	100.0%	32.9%	0	1	National
4011 Professeurs/professeures et chargés/chargées de cours au niveau universitaire	National	163	86	52.8%	43.3%	71	15	National
4012 Assistants/assistantes d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire	National	5	5	100.0%	52.6%	3	2	National
4033 Conseillers/conseillères en information scolaire	National	6	4	66.7%	76.3%	5		National
4152 Travailleurs sociaux/travailleuses sociales	National	1	1	100.0%	83.3%	1	0	National
4161 Chercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes, en sciences naturelles et appliquées	National	1	1	100.0%	41.0%	0	1	National
4164 Chercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques sociales	National	1	1	100.0%	67.3%	1	0	National
4166 Chercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes en politiques de l'enseignement	National	3	3	100.0%	71.2%	2	1	National
4167 Chercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programme en sports, en loisirs et en conditionnement physique	National	2	0	0.0%	70.2%	1		National
5111 Bibliothécaires	National	4	4	100.0%	83.1%	3	1	National
5112 Restaurateurs/restauratrices et conservateurs/conservatrices	National	1	0	0.0%	59.7%	1		National
4 Personnel semi-professionnel et technique		16	6	37.5%	35.9%	6	0	
2232 Technologues et techniciens/techniciennes en génie mécanique	Nouvelle Écosse	1	0	0.0%	0.0%	0	0	Nouvelle-Écosse
2281 Techniciens/techniciennes de réseau informatique	Nouvelle Écosse	3	0	0.0%	18.4%	1		Nouvelle-Écosse
2282 Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	Nouvelle Écosse	1	0	0.0%	32.1%	0	0	Nouvelle-Écosse
5211 Techniciens/techniciennes dans les bibliothèques et les services d'archives publiques	Nouvelle Écosse	3	3	100.0%	86.0%	3	0	Nouvelle-Écosse
5212 Personnel technique des musées et des galeries d'art	Nouvelle Écosse	1	1	100.0%	50.0%	1	1	Nouvelle-Écosse
5223 Techniciens/techniciennes en graphisme	Nouvelle Écosse	2	1	50.0%	27.8%	1	0	Nouvelle-Écosse
5225 Techniciens/techniciennes en enregistrement audio et vidéo	Nouvelle Écosse	3	1	33.3%	0.0%	0	1	Nouvelle-Écosse
5252 Entraîneurs/entraîneuses	Nouvelle Écosse	2	0	0.0%	61.8%	1		Nouvelle-Écosse
7 Personnel administratif et de bureau principal		36	34	94.4%	86.8%	31	3	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	1	1	100.0%	81.4%	1	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	N. É. moins RMR	35	33	94.3%	87.0%	30	3	Nouvelle-Écosse moins RMR
9 Travailleurs qualifiés et artisans		6	0	0.0%	1.8%	0	0	
7241 Électriciens/électriciennes (sauf électriciens industriels/électriciennes industrielles et de réseaux électriques)	Nouvelle Écosse	1	0	0.0%	1.6%	0	0	Nouvelle-Écosse
7251 Plombiers/plombières	Nouvelle Écosse	1	0	0.0%	2.0%	0	0	Nouvelle-Écosse
7271 Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	Nouvelle Écosse	2	0	0.0%	1.6%	0	0	Nouvelle-Écosse
7311 Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	Nouvelle Écosse	1	0	0.0%	4.3%	0	0	Nouvelle-Écosse
7313 Mécaniciens/mécaniciennes en chauffage, réfrigération et climatisation	Nouvelle Écosse	1	0	0.0%	0.0%	0	0	Nouvelle-Écosse
10 Personnel de bureau		17	15	88.2%	71.4%	12	3	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	N. É. moins RMR	17	15	88.2%	71.4%	12	3	N. É. moins RMR

11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		1	1	100.0%	72.7%	1	0
Catégorie professionnelle de l'ÉME	N. É. moins RMR	1	1	100.0%	72.7%	1	0 Nouvelle-Écosse less RMR
14 Autres travailleurs manuels		4	0	0.0%	14.2%	1	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	4	0	0.0%	14.2%	1	Halifax
Total		330	195	59.1%	49.7%	165	30

* Les totaux ne sont pas nécessairement égaux à la somme des éléments, parce que les chiffres sont arrondis.
Source : Enquête nationale auprès des ménages de 2011



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cape Breton University
Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé
2018-05-01

Données par défaut pour l'analyse de l'effectif - Femmes, Autochtones et minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Effectuer une analyse par

Lieu de recrutement

- 01 Cadres supérieurs
- 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs
- 03 Professionnels
- 04 Personnel semi-professionnel et technique
- 07 Personnel administratif et de bureau principal
- 09 Travailleurs qualifiés et artisans
- 10 Personnel de bureau
- 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services
- 14 Autres travailleurs manuels

- CPÉME
- CPÉME
- CNP
- CNP
- CPÉME
- CNP
- CPÉME
- CPÉME
- CPÉME

- National
- National
- National
- Provincial
- RMR
- Provincial
- RMR
- RMR
- RMR



Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cape Breton University
Systeme d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé
2018-05-01

Données par défaut pour l'analyse de l'effectif - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01/02 Cadres supérieurs	CPÉME	National
03 Professionnels	CPÉME	National
04 Personnel semi-professionnel et technique	CPÉME	National
07 Personnel administratif et de bureau principal	CPÉME	National
09 Travailleurs qualifiés et artisans	CPÉME	National
10 Personnel de bureau	CPÉME	National
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPÉME	National
14 Autres travailleurs manuels	CPÉME	National



Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cape Breton University
Systeme d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
2018-05-01

Données par défaut pour l'analyse de l'effectif - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01/02 Cadres supérieurs	CPÉME	National
03 Professionnels	CPÉME	National
04 Personnel semi-professionnel et technique	CPÉME	National
07 Personnel administratif et de bureau principal	CPÉME	National
09 Travailleurs qualifiés et artisans	CPÉME	National
10 Personnel de bureau	CPÉME	National
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPÉME	National
14 Autres travailleurs manuels	CPÉME	National

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cape Breton University
 Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
 2018-05-01

Données par défaut pour l'analyse de l'effectif - Femmes, Autochtones et minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi		Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01	Cadres supérieurs	CPÉME	National
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	CPÉME	National
03	Professionnels	CNP	National
04	Personnel semi-professionnel et technique	CNP	Provincial
07	Personnel administratif et de bureau principal	CPÉME	RMR
09	Travailleurs qualifiés et artisans	CNP	Provincial
10	Personnel de bureau	CPÉME	RMR
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPÉME	RMR
14	Autres travailleurs manuels	CPÉME	RMR

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cape Breton University
 Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
 2018-05-01
 Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	Personnes handicapées				Écart #
		Représentation		Disponibilité		
		#	%	%	#	
01/02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	41	2	4.9%	4.3%	2	0
3 Professionnels	209	13	6.2%	3.8%	8	5
4 Personnel semi-professionnel et technique	16	0	0.0%	4.6%	1	-1
7 Personnel administratif et de bureau principal	36	1	2.8%	3.4%	1	0
9 Travailleurs qualifiés et artisans	6	0	0.0%	3.8%	0	0
10 Personnel de bureau	17	1	5.9%	7.0%	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	0.0%	5.6%	0	0
14 Autres travailleurs manuels	4	0	0.0%	5.3%	0	0
Grand Total	330	17	5.1%	4.0%	13	4

* Les totaux ne sont pas nécessairement égaux à la somme des éléments, parce que les chiffres sont arrondis.



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cape Breton University
Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
2018-05-01
Minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Minorités visibles					
	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
	#	#	%	%	#	#
1 Cadres supérieurs	3	0	0.0%	10.1%	0	0
2 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	38	0	0.0%	15.0%	6	-6
3 Professionnels	209	13	6.2%	19.1%	40	-27
4 Personnel semi-professionnel et technique	16	1	6.3%	1.8%	0	1
7 Personnel administratif et de bureau principal	36	2	5.6%	1.4%	1	1
9 Travailleurs qualifiés et artisans	6	0	0.0%	0.7%	0	0
10 Personnel de bureau	17	0	0.0%	1.9%	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	0.0%	2.4%	0	0
14 Autres travailleurs manuels	4	0	0.0%	8.0%	0	0
Grand Total	330	16	4.8%	14.4%	47	-31

* Les totaux ne sont pas nécessairement égaux à la somme des éléments, parce que les chiffres sont arrondis.

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cape Breton University
 Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
 2018-05-01
 Autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Autochtones				Écart
		Représentation		Disponibilité		
		#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	3	0	0.0%	2.9%	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	38	3	7.9%	2.2%	1	2
03 Professionnels	209	3	1.4%	1.6%	3	0
04 Personnel semi-professionnel et technique	16	0	0.0%	1.9%	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	36	2	5.6%	3.3%	1	1
09 Travailleurs qualifiés et artisans	6	0	0.0%	3.7%	0	0
10 Personnel de bureau	17	1	5.9%	3.5%	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	0.0%	4.0%	0	0
14 Autres travailleurs manuels	4	0	0.0%	2.5%	0	0
Grand Total	330	9	2.7%	2.0%	6	3

* Les totaux ne sont pas nécessairement égaux à la somme des éléments, parce que les chiffres sont arrondis.



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Cape Breton University
Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
2018-05-01
Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Femmes					
	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
	#	#	%	%	#	#
01 Cadres supérieurs	3	1	33.3%	27.4%	1	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	38	17	44.7%	38.9%	15	2
03 Professionnels	209	121	57.9%	46.8%	98	23
04 Personnel semi-professionnel et technique	16	6	37.5%	35.9%	6	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	36	34	94.4%	86.8%	31	3
09 Travailleurs qualifiés et artisans	6	0	0.0%	1.8%	0	0
10 Personnel de bureau	17	15	88.2%	71.4%	12	3
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	1	100.0%	72.7%	1	0
14 Autres travailleurs manuels	4	0	0.0%	14.2%	1	-1
Grand Total	330	195	59.1%	49.7%	165	30

* Les totaux ne sont pas nécessairement égaux à la somme des éléments, parce que les chiffres sont arrondis.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Cape Breton University

2018-05-01

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



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

JJ	MM	AAAA
27	01	2017

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



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

JJ	MM	AAAA
01	05	2018

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	40	21	38.9
03 Professionnels	193	107	45.7
04 Personnel semi-professionnels et technique	17	6	36.7
05 Surveillants	0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	31	29	86.8
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	6	0	1.8
10 Personnel de bureau	18	17	71.4
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	1	72.7
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	4	0	14.2
Total	314	182	48.5

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

Tous les employés	Femmes	
	Représentation	Disponibilité*
	#	%
3	1	27.4
38	17	38.9
209	121	46.8
16	6	35.9
0	0	0.0
0	0	0.0
36	34	86.8
0	0	0.0
6	0	1.8
17	15	71.4
1	1	72.7
0	0	0.0
0	0	0.0
4	0	14.2
330	195	49.7

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

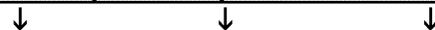
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Cape Breton University

2018-05-01

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



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

JJ	MM	AAAA
2017	01	27

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



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

JJ	MM	AAAA
2018	05	01

Tableau 2 : Autochtones

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	#
01 Cadres supérieurs	4	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	40	2	2.2
03 Professionnels	193	2	1.6
04 Personnel semi-professionnels et technique	17	0	2.1
05 Surveillants	0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	31	1	3.3
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	6	0	3.7
10 Personnel de bureau	18	1	3.5
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	4.0
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	4	0	2.5
Total	314	6	2.1

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	#
01 Cadres supérieurs	3	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	38	3	2.2
03 Professionnels	209	3	1.6
04 Personnel semi-professionnels et technique	16	0	1.9
05 Surveillants	0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	36	2	3.3
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	6	0	3.7
10 Personnel de bureau	17	1	3.5
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	4.0
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	4	0	2.5
Total	330	9	2.0

* 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

Cape Breton University

2018-05-01

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



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

JJ	MM	AAAA
2017	01	27

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



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

JJ	MM	AAAA
2018	05	01

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	40	0	15.0
03 Professionnels	193	12	19.2
04 Personnel semi-professionnels et technique	17	1	1.9
05 Surveillants	0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	31	2	1.4
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	6	0	0.7
10 Personnel de bureau	18	0	1.9
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	2.4
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.00
14 Autres travailleurs manuels	4	0	8.0
Total	314	15	14.3

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
		#	#
01 Cadres supérieurs	3	0	10.1
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	38	0	15.0
03 Professionnels	209	13	19.1
04 Personnel semi-professionnels et technique	16	1	1.8
05 Surveillants	0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	36	2	1.4
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	6	0	0.7
10 Personnel de bureau	17	0	1.9
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	2.4
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	4	0	8.0
Total	330	16	14.4

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Cape Breton University

2018-05-01

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



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

JJ	MM	AAAA
2017	01	27

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



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

JJ	MM	AAAA
2018	05	01

Tableau 4 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
			#	#
01/02	Cadres	44	2	4.3
03	Professionnels	193	10	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	17	0	4.6
05	Surveillants	0	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	31	1	3.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	6	0	3.8
10	Personnel de bureau	18	1	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	5.6
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	4	0	5.3
Total		314	14	4.1

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
			#	#
		41	2	4.3
		209	13	3.8
		16	0	4.6
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		36	1	3.4
		0	0	0.0
		6	0	3.8
		17	1	7.0
		1	0	5.6
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		4	0	5.3
	Total	330	17	4.0

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Cape Breton University

2018-05-01

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
2017	01	27

Date de fin de l'analyse des données		
JJ	MM	AAAA
2018	05	01

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

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

Tableau 1 : Femmes

	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	0	0	0
03 Professionnels	15	8	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	8	7	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	1	0	1	1
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	27	15	1	1

Tableau 5 : Femmes

	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	0	0	0
03 Professionnels	1	1	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	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	3	1	0	0

Tableau 9 : Femmes

	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6	4	0	0
03 Professionnels	5	2	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	4	3	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	2	1	1
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	19	11	1	1

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Cape Breton University

2018-05-01

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
2017	01	27

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
2018	05	01

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	2	1	0	0
03 Professionnels	15	1	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	8	1	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	1	0	1	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	27	3	1	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 6 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	0	0	0
03 Professionnels	1	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	3	0	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 10 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	6	0	0	0
03 Professionnels	5	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	4	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	0	1	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	19	0	1	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Cape Breton University
2018-05-01

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 de l'analyse de l'effectif	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 1: Femmes																				
		Tous les employés										Objectifs à court terme premiers/précédents								Femmes		
		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)		À - De									
		2017-01-27	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	2017-01-27	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020									
N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%						
01	Cadres supérieurs	4	-9.1%		0	28.6%		0	0	1	0.0%	0	0	0		27.4%	0	0	25.0%	25.0%		
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	40	-1.7%		0	15.4%		0	0	21	0.0%	0	-5	0		38.9%	5	5	52.5%	52.5%		
03	Professionnels	193	2.7%		0	2.5%		0	0	107	0.0%	0	-19	0		45.7%	19	19	55.4%	55.4%		
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	17	-2.0%		0	6.1%		0	0	6	0.0%	0	0	0		36.7%	0	0	35.3%	35.3%		
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	31	5.1%		0	11.9%		0	0	29	0.0%	0	-2	0		86.8%	2	2	93.5%	93.5%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	6	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		1.8%	0	0	0.0%	0.0%		
10	Personnel de bureau	18	-1.9%		0	17.1%		0	0	17	0.0%	0	-4	0		71.4%	4	4	94.4%	94.4%		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0		72.7%	0	0	100.0%	100.0%		
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	4	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0		14.2%	-1	-1	0.0%	0.0%		
Total		314	1.7%		0	6.2%		0	0	182	0.0%	0	-30	0		48.5%	30	30	58.0%	58.0%		

† 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)¹³ - 1) x 100.

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 2: Femmes				Commentaires
		Femmes				
		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	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	1	0.0	
Total		0	0.0	1	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Cape Breton University
2018-05-01

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 de l'analyse de l'effectif	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Tableau 3: Autochtones
Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés										Autochtones									
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'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	D'ici 3 ans		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	2017-01-27		2017-01-27	Annuellement						D'ici 3 ans
		N°	%	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	%	N°	N°	%	%
		01	Cadres supérieurs	4	-9.1%		0	28.6%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	40	-1.7%		0	15.4%		0	0	2	0.0%	0	-1	0	2.2%	1	1	5.0%	5.0%		
03	Professionnels	193	2.7%		0	2.5%		0	0	2	0.0%	0	1	0	1.6%	-1	-1	1.0%	1.0%		
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	17	-2.0%		0	6.1%		0	0	2	0.0%	0	0	0	2.1%	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	31	5.1%		0	11.9%		0	0	1	0.0%	0	0	0	3.3%	0	0	3.2%	3.2%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	6	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.7%	0	0	0.0%	0.0%		
10	Personnel de bureau	18	-1.9%		0	17.1%		0	0	1	0.0%	0	0	0	3.5%	0	0	5.6%	5.6%		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0.0%	0.0%		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#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	4	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	2.5%	0	0	0.0%	0.0%		
Total		314	1.7%		0	6.2%		0	0	6	0.0%	0	1	0	2.1%	-1	-1	1.9%	1.9%		

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

Tableau 4: Autochtones

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Cape Breton University
2018-05-01

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 de l'analyse de l'effectif [‡]	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA									
	2017-01-27	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	2017-01-27	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01/02 Cadres	44	-5.4%		0	22.0%		0	0	2	0.0%	0	0	0	0	4.3%	0	0	4.5%	4.5%	
03 Professionnels	193	2.7%		0	2.5%		0	0	10	0.0%	0	-3	0	3.8%	3	3	5.2%	5.2%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	17	-2.0%		0	6.1%		0	0	0	0.0%	0	1	0	4.6%	-1	-1	0.0%	0.0%		
05 Surveillants	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau	31	5.1%		0	11.9%		0	0	1	0.0%	0	0	0	3.4%	0	0	3.2%	3.2%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	6	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.8%	0	0	0.0%	0.0%		
10 Personnel de bureau	18	-1.9%		0	17.1%		0	0	1	0.0%	0	0	0	7.0%	0	0	5.6%	5.6%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	5.6%	0	0	0.0%	0.0%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#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	4	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	5.3%	0	0	0.0%	0.0%		
Total	314	1.7%		0	6.2%		0	0	14	0.0%	0	-1	0	4.1%	1	1	4.5%	4.5%		

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Cape Breton University
2018-05-01

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 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		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans		À - De									
		2017-01-27	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	2017-01-27	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020											
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%						
01	Cadres supérieurs	4	-9.1%		0	28.6%		0	0	0	0.0%	0	0	0	10.1%	0	0	0.0%	0.0%					
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	40	-1.7%		0	15.4%		0	0	0	0.0%	0	6	0	15.0%	-6	-6	0.0%	0.0%					
03	Professionnels	193	2.7%		0	2.5%		0	0	12	0.0%	0	25	0	19.2%	-25	-25	6.2%	6.2%					
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	17	-2.0%		0	6.1%		0	0	1	0.0%	0	-1	0	1.9%	1	1	5.9%	5.9%					
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	31	5.1%		0	11.9%		0	0	2	0.0%	0	-2	0	1.4%	2	2	6.5%	6.5%					
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!					
09	Travailleurs qualifiés et artisans	6	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.7%	0	0	0.0%	0.0%					
10	Personnel de bureau	18	-1.9%		0	17.1%		0	0	0	0.0%	0	0	0	1.9%	0	0	0.0%	0.0%					
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	2.4%	0	0	0.0%	0.0%					
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#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	4	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	8.0%	0	0	0.0%	0.0%					
Total		314	1.7%		0	6.2%		0	0	15	0.0%	0	30	0	14.3%	-30	-30	4.8%	4.8%					

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

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

Tableau 8: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
			%		%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	2	0.0	6	0.0	
03	Professionnels	3	0.0	25	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		5	0.0	31	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Cape Breton University
2018-05-01

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)

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 9: Femmes																										
		Tous les employés									Objectifs à court terme suivants/courants									Femmes								
		Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans							
			JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Actuel	Prévu	Actuel		Prévu	À - De												
		2018-05-01	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	2018-05-01	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%							
N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	%	N°	N°	%	%										
01	Cadres supérieurs	3	-9.1%		0	28.6%		0	0	1	0.0%	0	0	0		27.4%	0	0	33.3%	33.3%								
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	38	-1.7%		0	15.4%		0	0	17	0.0%	0	-2	0		38.9%	2	2	44.7%	44.7%								
03	Professionnels	209	2.7%		0	2.5%		0	0	121	0.0%	0	-23	0		46.8%	23	23	57.9%	57.9%								
04	Personnel semi-professionnels et techniques	16	-2.0%		0	6.1%		0	0	6	0.0%	0	0	0		35.9%	0	0	37.5%	37.5%								
05	Surveillants	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!								
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!								
07	Personnel administratif et de bureau	36	5.1%		0	11.9%		0	0	34	0.0%	0	-3	0		86.8%	3	3	94.4%	94.4%								
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!								
09	Travailleurs qualifiés et artisans	6	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		1.8%	0	0	0.0%	0.0%								
10	Personnel de bureau	17	-1.9%		0	17.1%		0	0	15	0.0%	0	-3	0		71.4%	3	3	88.2%	88.2%								
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0		72.7%	0	0	100.0%	100.0%								
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	4	0.0%		0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	1	0	14.2%	14.2%	-1	-1	0.0%	0.0%								
Total		330	1.7%		0	6.2%		0	0	195	0.0%	0	-31	0		49.7%	31	31	59.1%	59.1%								

† 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)¹³ - 1) x 100.

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 10: Femmes			
		Femmes		Commentaires	
		Objectifs à court terme	Objectifs à long		
	%	%			
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0		
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0.0	0.0		
03	Professionnels	0.0	0.0		
04	Personnel semi-professionnels et techniques	0.0	0.0		
05	Surveillants	0.0	0.0		
06	Contremaîtres	0.0	0.0		
07	Personnel administratif et de bureau	0.0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0		
10	Personnel de bureau	0.0	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0		
13	Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0		
14	Autres travailleurs manuels	14.2	14.2	Il s'agit d'un groupe très stable qui affiche un faible taux de roulement. Il est difficile de faire changer les chiffres lorsqu'il n'y a pas de postes vacants.	
Total		0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Cape Breton University
2018-05-01

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 11: Autochtones
Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés											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			Annuellement	D'ici 3 ans		À - De							
	2018-05-01	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	2018-05-01	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01 Cadres supérieurs	3	-9.1%	0	28.6%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%		
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	38	-1.7%	0	15.4%	0	0	0	3	0.0%	0	-2	0	2.2%	2	2	7.9%	7.9%			
03 Professionnels	209	2.7%	0	2.5%	0	0	0	3	0.0%	0	0	0	1.6%	0	0	1.4%	1.4%			
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	16	-2.0%	0	6.1%	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	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
06 Contremaîtres	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
07 Personnel administratif et de bureau	36	5.1%	0	11.9%	0	0	0	2	0.0%	0	-1	0	3.3%	1	1	5.6%	5.6%			
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
09 Travailleurs qualifiés et artisans	6	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	3.7%	0	0	0.0%	0.0%			
10 Personnel de bureau	17	-1.9%	0	17.1%	0	0	0	1	0.0%	0	0	0	3.5%	0	0	5.9%	5.9%			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	4.0%	0	0	0.0%	0.0%			
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
14 Autres travailleurs manuels	4	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	2.5%	0	0	0.0%	0.0%			
Total	330	1.7%	0	6.2%	0	0	0	9	0.0%	0	-2	0	2.0%	2	2	2.7%	2.7%			

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

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

Tableau 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones		Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	0.0	0.0	
03 Professionnels	0.0	0.0	
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	0.0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	0.0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0.0	0.0	
Total	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Cape Breton University
2018-05-01

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'analyse de l'effectif‡	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Tableau 13: Personnes handicapées
Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Personnes handicapées									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu			D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	Actuel		Prévu	D'ici 3 ans					
	2018-05-01	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	2018-05-01	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	2018	2021						
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%
01/02 Cadres	41	-5.4%		0	22.0%		0	0	2	0.0%	0	0	0	0	4.3%	0	0	4.9%	4.9%	
03 Professionnels	209	2.7%		0	2.5%		0	0	13	0.0%	0	-5	0	3.8%	5	5	6.2%	6.2%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	16	-2.0%		0	6.1%		0	0	0	0.0%	0	1	0	4.6%	-1	-1	0.0%	0.0%		
05 Surveillants	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau	36	5.1%		0	11.9%		0	0	1	0.0%	0	0	0	3.4%	0	0	2.8%	2.8%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	6	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.8%	0	0	0.0%	0.0%		
10 Personnel de bureau	17	-1.9%		0	17.1%		0	0	1	0.0%	0	0	0	7.0%	0	0	5.9%	5.9%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	5.6%	0	0	0.0%	0.0%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#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	4	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	5.3%	0	0	0.0%	0.0%		
Total	330	1.7%		0	6.2%		0	0	17	0.0%	0	-4	0	4.0%	4	4	5.2%	5.2%		

† 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 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées		Objectifs à court terme	Objectifs à long	Commentaires
	%	%			
01/02 Cadres	0.0	0.0			
03 Professionnels	0.0	0.0			
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	4.6	4.6			Nous lancerons une formation plus étoffée sur la diversité, puisque nous pouvons faire passer l'agent des droits de la personne d'un horaire à temps partiel à un horaire à temps plein à partir du 1er juin 2018.
05 Surveillants	0.0	0.0			
06 Contremaîtres	0.0	0.0			
07 Personnel administratif et de bureau	0.0	0.0			
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0			
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0			
10 Personnel de bureau	0.0	0.0			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0			
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0			
13 Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0			
14 Autres travailleurs manuels	0.0	0.0			
Total	0.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Cape Breton University

2018-05-01

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	
		Actual	Prévu	Actual	Prévu	Actual	Prévu		Actual	Prévu	Actual	Prévu		2018	2021						
		2018-05-01	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	2018-05-01	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021								
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%			
01	Cadres supérieurs	3	-9.1%		0	28.6%		0	0	0.0%	0	0	0	0	10.1%	0	0	0.0%	0.0%		
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	38	-1.7%		0	15.4%		0	0	0.0%	0	6	0	15.0%	15.0%	-6	-6	0.0%	0.0%		
03	Professionnels	209	2.7%		0	2.5%		0	0	0.0%	0	27	0	19.1%	19.1%	-27	-27	6.2%	6.2%		
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	16	-2.0%		0	6.1%		0	0	0.0%	0	-1	0		1.8%	1	1	6.3%	6.3%		
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	36	5.1%		0	11.9%		0	0	0.0%	0	-1	0		1.4%	1	1	5.6%	5.6%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	6	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.7%	0	0	0.0%	0.0%		
10	Personnel de bureau	17	-1.9%		0	17.1%		0	0	0.0%	0	0	0		1.9%	0	0	0.0%	0.0%		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		2.4%	0	0	0.0%	0.0%		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#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	4	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		8.0%	0	0	0.0%	0.0%		
Total		330	1.7%		0	6.2%		0	0	0.0%	0	32	0		14.4%	-32	-32	4.8%	4.8%		

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
			%		%	
01	Cadres supérieurs		0.0		0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs		15.0		15.0	La Cape Breton University lancera une formation plus étoffée sur la diversité à l'intention des comités d'embauche, puisqu'elle peut faire passer l'agent des droits de la personne d'un horaire à temps partiel à un horaire à temps plein à partir du 1er juin 2018.
03	Professionnels		19.1		19.1	La Cape Breton University lancera une formation plus étoffée sur la diversité à l'intention des comités d'embauche, puisqu'elle peut faire passer l'agent des droits de la personne d'un horaire à temps partiel à un horaire à temps plein à partir du 1er juin 2018.
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		0.0		0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10	Personnel de bureau		0.0		0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0		0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services		0.0		0.0	
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	
Total			0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Cape Breton University

2018-05-01

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		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	2017	4	1	25.0	27.4	1	0	91.2																	
	2018	3	1	33.3	27.4	1	0	121.7	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	40	21	52.5	38.9	16	5	135.0																	
	2018	38	17	44.7	38.9	15	2	115.0	2	0	0.0	1	-1	2	0	0.0	1	-1	6	4	66.7	3	1		
03 Professionnels	2017	193	107	55.4	45.7	88	19	121.3																	
	2018	209	121	57.9	46.8	98	23	123.7	15	8	53.3	7	1	1	1	100.0	1	0	5	2	40.0	3	-1		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	17	6	35.3	36.7	6	0	96.2																	
	2018	16	6	37.5	35.9	6	0	104.5	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0		
05 Surveillants	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	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	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes										
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif								
01 Cadres supérieurs	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	4	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	4	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
03 Professionnels	2018	16	9	56.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	16	9	56.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
05 Surveillants	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Cape Breton University

2018-05-01

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						
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	31	29	93.5	86.8	27	2	107.8																
		2018	36	34	94.4	86.8	31	3	108.8	8	7	87.5	7	0	0	0	0	0	0	4	3	75.0	4	-1	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	6	0	0.0	1.8	0	0	0.0																
		2018	6	0	0.0	1.8	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	2017	18	17	94.4	71.4	13	4	132.3																
		2018	17	15	88.2	71.4	12	3	123.6	2	1	50.0	1	0	0	0	0	0	0	3	3	100.0	3	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	1	1	100.0	72.7	1	0	137.6																
		2018	1	1	100.0	72.7	1	0	137.6	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	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	Objectif e de l'objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	8	7	87.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2021	8	7	87.5			0.0	0.0			0.0	0.0			
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
10	Personnel de bureau	2018	2	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2021	2	1	50.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Cape Breton University

2018-05-01

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		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							
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0																	
		2018	0	0.0	0.0	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	2017	4	0.0	14.2	1	-1	0.0																		
		2018	4	0.0	14.2	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
Total		2017	314	58.0	48.5	152	30	119.5																		
		2018	330	59.1	49.7	164	31	118.9	28	16	57.1	14	2	3	1	33.3	2	-1	20	12	60.0	12	0	0		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Femmes				Femmes					
		#	%	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	2018	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Il n'y avait pas de postes vacants au sein de ce groupe. Par conséquent, il a été impossible de combler l'écart.
		2021	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0.0	0	0.0	14.2	0.0			14.2	0.0	
Total		2018	31	54.8	0	0.0	0.0	0.0	1	1700.0	0.0	0.0	
		2021	31	54.8			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Cape Breton University

2018-05-01

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Autochtones						Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones						
		#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#					
01 Cadres supérieurs	2017	4	0	0.0	2.9	0	0	0.0																		
	2018	3	0	0.0	2.9	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	40	2	5.0	2.2	1	1	227.3																		
	2018	38	3	7.9	2.2	1	2	358.9	2	1	50.0	0	1	2	0	0.0	0	0	0	6	0	0.0	0	0	0	
03 Professionnels	2017	193	2	1.0	1.6	3	-1	64.8																		
	2018	209	3	1.4	1.6	3	0	89.7	15	1	6.7	0	1	1	0	0.0	0	0	0	5	0	0.0	0	0	0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	17	0	0.0	2.1	0	0	0.0																		
	2018	16	0	0.0	1.9	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	
05 Surveillants	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2018	0	0	0.0	0.0	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	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones			
		#	#	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
01 Cadres supérieurs	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	4	1	25.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	4	1	25.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03 Professionnels	2018	16	1	6.3	1	100.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0	L'objectif à court terme a été atteint. La Cape Breton University entame un exercice de planification stratégique, et on cherchera à donner un caractère divers et autochtone à cet exercice.
	2021	16	1	6.3			0.0	0.0			0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05 Surveillants	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Cape Breton University

2018-05-01

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
		Tous les employés		Autochtones								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	2017	31	1	3.2	3.3	1	0	97.8																
		2018	36	2	5.6	3.3	1	1	168.4	8	1	12.5	0	1	0	0	0	0	0	4	0	0.0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	6	0	0.0	3.7	0	0	0.0																
		2018	6	0	0.0	3.7	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	2017	18	1	5.6	3.5	1	0	158.7																
		2018	17	1	5.9	3.5	1	0	168.1	2	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0.0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	1	0	0.0	4.0	0	0	0.0																
		2018	1	0	0.0	4.0	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	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Autochtones										
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif								
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	8	1	12.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	8	1	12.5									
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0									
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0									
10	Personnel de bureau	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Un membre des Premières Nations a quitté notre effectif, et malgré un recrutement actif dans les communautés locales, nous n'avons pas été en mesure de pourvoir le poste.
		2021	2	0	0.0									
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0									
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0									

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Cape Breton University

2018-05-01

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif										Recrutements						Avancements						Cessations de fonctions					
		Tous les employés		Autochtones								Tous les employés		Autochtones				Tous les employés		Autochtones				Tous les employés		Autochtones			
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence										
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0																			
		2018	0	0.0	0.0	0.0	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	2017	4	0.0	0.0	2.5	0	0	0.0																				
		2018	4	0.0	0.0	2.5	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		2017	314	6	1.9	2.1	7	-1	91.0																				
		2018	330	9	2.7	2.0	7	2	136.4	28	3	10.7	1	2	3	0	0.0	0	0	20	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		Autochtones		Autochtones				Autochtones				
		#	%	Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
Total		2018	31	3	9.7	1	300.0	0.0	0.0	1	300.0	0.0	0.0	
		2021	31	3	9.7			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Cape Breton University

2018-05-01

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

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			
		#	#	%	%	#	#	%	%	Écart	Résultat FME	#	#	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#		
01&02 Cadres	2017	44	2	4.5	4.3	2	0	105.7																	
	2018	41	2	4.9	4.3	2	0	113.4	3	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0	0	7	0	0.0	0	0
03 Professionnels	2017	193	10	5.2	3.8	7	3	136.4																	
	2018	209	13	6.2	3.8	8	5	163.7	15	0	0.0	1	-1	1	0	0.0	0	0	0	5	0	0.0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	17	0	0.0	4.6	1	-1	0.0																	
	2018	16	0	0.0	4.6	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0
05 Surveillants	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	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	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	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	Objectifs												Commentaires		
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		#	#	%	%	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
01&02 Cadres	2018	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
	2021	5	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0				
03 Professionnels	2018	16	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
	2021	16	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0				
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0				
	2021	0	0	0.0			4.6	0.0			4.6	0.0				
05 Surveillants	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0				
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
	2021	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

Cape Breton University

2018-05-01

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
		Tous les employés		Personnes handicapées								Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées			
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	31	1	3.2	3.4	1	0	94.9																
		2018	36	1	2.8	3.4	1	0	81.7	8	1	12.5	0	1	0	0	0	0	0	4	1	25.0	0	1	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	6	0	0.0	3.8	0	0	0.0																
		2018	6	0	0.0	3.8	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	2017	18	1	5.6	7.0	1	0	79.4																
		2018	17	1	5.9	7.0	1	0	84.0	2	1	50.0	0	1	0	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	1	0	0.0	5.6	0	0	0.0																
		2018	1	0	0.0	5.6	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	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	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		Personnes handicapées											
		#	%	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	2018	8	1	12.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	8	1	12.5			0.0	0.0			0.0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
10	Personnel de bureau	2018	2	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	1	50.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	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

Cape Breton University

2018-05-01

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
		Tous les employés		Personnes handicapées								Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées			
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0																
		2018	0	0.0	0.0	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	2017	4	0.0	5.3	0	0	0.0																	
		2018	4	0.0	5.3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
Total		2017	314	4.5	4.1	13	1	108.7																	
		2018	330	5.2	4.0	13	4	128.8	28	2	7.1	1	1	3	0	0.0	0	0	20	1	5.0	1	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	$F + 1 \times 100$	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					
		Personnes handicapées		Personnes handicapées					Personnes handicapées					
		Actuel	%	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	0.0
Total		2018	31	6.5	0	0.0	0.0	0.0	1	200.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		2021	31	6.5			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

Cape Breton University

2018-05-01

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2017	4	0	0.0	10.1	0	0	0.0																
	2018	3	0	0.0	10.1	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	40	0	0.0	15.0	6	-6	0.0																
	2018	38	0	0.0	15.0	6	-6	0.0	2	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0	0	6	0	0.0	0
03 Professionnels	2017	193	12	6.2	19.2	37	-25	32.4																
	2018	209	13	6.2	19.1	40	-27	32.6	15	0	0.0	3	-3	1	0	0.0	0	0	0	5	0	0.0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	17	1	5.9	1.9	0	1	309.6																
	2018	16	1	6.3	1.8	0	1	347.2	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0
05 Surveillants	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	0	0	0.0	0.0	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	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
01 Cadres supérieurs	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	4	0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	6	0.0	0.0	0.0	L'agent des droits de la personne a commencé à former les comités d'embauche en matière de diversité.
	2021	4	0	0.0			15.0	0.0			15.0	0.0	
03 Professionnels	2018	16	0	0.0	3	0.0	0.0	0.0	25	0.0	0.0	0.0	L'agent des droits de la personne a commencé à former les comités d'embauche en matière de diversité.
	2021	16	0	0.0			19.1	0.0			19.1	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	L'agent des droits de la personne a commencé à former les comités d'embauche en matière de diversité.
	2021	0	0	0.0				0.0				0.0	
05 Surveillants	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0				0.0				0.0	
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0				0.0				0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Cape Breton University

2018-05-01

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif									Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif									Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles								Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence								
#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	31	2	6.5	1.4	0	2	460.8																
		2018	36	2	5.6	1.4	1	1	396.8	8	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	4	0	0.0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	6	0	0.0	0.7	0	0	0.0																
		2018	6	0	0.0	0.7	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	2017	18	0	0.0	1.9	0	0	0.0																
		2018	17	0	0.0	1.9	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	3	0	0.0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	1	0	0.0	2.4	0	0	0.0																
		2018	1	0	0.0	2.4	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	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	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	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	2018	8	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	8	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
10	Personnel de bureau	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	L'agent des droits de la personne a commencé à former les comités d'embauche en matière de diversité.	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	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

Cape Breton University

2018-05-01

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Membres des minorités visibles								Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0																	
		2018	0	0.0	0.0	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	2017	4	0.0	8.0	0	0	0.0																		
		2018	4	0.0	8.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	
Total		2017	314	4.8	14.3	45	-30	33.4																		
		2018	330	4.8	14.4	48	-32	33.7	28	0	0.0	4	-4	3	0	0.0	0	0	0	20	0	0.0	1	-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)	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	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0.0									
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0.0									
Total		2018	31	0.0	5	0.0	0.0	0.0	31	0.0	0.0	0.0	
		2021	31	0.0									

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Cape Breton University
2018-05-01

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) :

L'agent des droits de la personne travaillant à temps partiel a déjà commencé à former les comités d'embauche en matière de diversité. Conformément au plan stratégique, lorsque l'agent passera d'un poste à temps partiel à un poste à temps plein le 1er juin 2018, il est prévu d'élargir les secteurs de la formation.

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.

En raison des budgets provinciaux, le financement de la Cape Breton University a subi des réductions. Avec l'embauche d'un nouveau président et le lancement d'une nouvelle initiative stratégique, nous espérons que la stabilité du budget permettra d'afficher certains postes qui étaient occupés jusqu'à présent. Par exemple, nous avons reçu l'autorisation de faire passer le poste d'agent des droits de la personne d'un horaire à temps partiel à un horaire à temps plein à compter du 1er juin 2018, ce qui permettra d'offrir plus de possibilités de formation.

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

Un nouveau président a commencé à travailler le 31 mars 2018. Il mettra en oeuvre de nouvelles initiatives, y compris un plan stratégique visant à faire participer activement les Autochtones aux activités de l'université.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

La Cape Breton University se remet actuellement d'une période de restrictions budgétaires qui a entraîné une réduction des postes dans le cadre d'un plan de promotion de retraite anticipée.

- 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.

La Cape Breton University fait face à deux défis : le déclin de la population dans la région du Cap-Breton et l'exode de nombreux jeunes vers de plus grands centres. On remarque aussi une deuxième tendance quelque peu contradictoire : les personnes handicapées décident de ne pas déclarer leur handicap. C'est positif, puisque cela signifie qu'elles n'ont pas l'impression que leur handicap les empêche de participer à la vie universitaire; toutefois, cela signifie aussi que nos statistiques ne représentent pas nécessairement la diversité de la composition de notre effectif.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

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

Nom de l'employeur : Cape Breton University

Emplacement principal : Sydney (Nouvelle-Écosse)

Nombre d'employés : 335

Aperçu de l'organisation :

SCIAN 6113 – Universités

La Cape Breton University est le seul établissement d'enseignement postsecondaire de l'île du Cap-Breton qui décerne des grades. Située près de Sydney, la Cape Breton University offre des grades de premier cycle en arts libéraux, en affaires, en sciences et en technologie. Elle propose également de la recherche appliquée aux étudiants et de l'aide technique aux entreprises, à l'industrie et aux organismes communautaires.

Dates importantes – Évaluation de la première année

Début : 11-07-2016
Réception : 27-01-2017
Clôture : 03-02-2017
Analyse de l'effectif : 27-01-2017

Dates importantes – Évaluation subséquente

Début : 20-06-2018
Réception : 18-05-2018
Analyse de l'effectif : 01-05-2018

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

Commentaires : Aucun

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

Commentaires :

- Les formulaires 1 à 6 reçus portaient la date de début de la période de déclaration du 01-01-2017, tandis que l'analyse de l'effectif de la première évaluation de la conformité était datée du 27-01-2017. De nouveaux formulaires ont été demandés et le Rapport des réalisations a été corrigé en conséquence et envoyé à l'entrepreneur pour approbation. Les données incluses dans le Rapport sur les réalisations correspondent maintenant à celles qui se trouvent dans les formulaires 1 à 6 du SGIEMT.

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

- L'organisation a établi des objectifs en chiffres et non en pourcentages.

Femmes

14	Autres travailleurs manuels	Aucun objectif fixé
----	-----------------------------	---------------------

Évaluation/observations

- CPEME 14 : Un écart de -1 a été révélé, mais aucun objectif à court terme n'a été fixé; il en avait été ainsi convenu lors de l'évaluation de la conformité précédente.

Autochtones

03	Professionnels	Objectif atteint à 100 %
----	----------------	--------------------------

Évaluation/observations

- Aucun

Personnes handicapées

04	Personnel semi-professionnel et technique	Aucun objectif fixé
----	---	---------------------

Évaluation/observations

- CPEME 04 : Un écart de -1 a été révélé, mais aucun objectif à court terme n'a été fixé; il en avait été ainsi convenu lors de l'évaluation de la conformité précédente.

Membres des minorités visibles

02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint (0 % atteint)
03	Professionnels	Objectif non atteint (0 % atteint)

Évaluation/observations

- CPEME 02 : Il y a eu quatre nouveaux venus et aucun n'était membre d'une minorité visible. Il faut s'y attendre étant donné la disponibilité de 15,0 %.

- CPEME 03 : Il y a eu quatre nouveaux venus et aucun n'était membre d'une minorité visible. À un taux de DMT de 19,2 %, on se serait attendu à au moins trois personnes.

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.
- Cinq écarts ont été relevés au cours de l'évaluation précédente et trois objectifs à court terme ont été établis.
- Sur les trois objectifs établis, un a été atteint et un autre n'a pas été atteint en raison d'un faible taux d'embauche et de promotions.
- Il y a eu suffisamment de possibilités d'embauche et de promotion dans un cas pour s'attendre à des progrès raisonnables.
- L'organisation disposait de 16 mois entre les deux évaluations de la conformité. Si elle avait disposé d'une période complète de trois ans, des progrès supplémentaires auraient probablement été réalisés. Une évaluation des efforts raisonnables n'est donc pas requise.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

- Tous les objectifs à court et à long terme ont été fixés sous forme de pourcentage, comme le recommande le Programme du travail.

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (+3 ans)		
N°	Description	N°	%	%	%	%
14	Autres travailleurs manuels	-1	14,2	14,2	0,0	14,2

Observations : Aucune

Autochtones

Observations : Il n'y a pas d'écarts en ce qui concerne les peuples autochtones.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (+3 ans)		
N°	Description	N°	%	%	%	%
04	Personnel semi-professionnel et technique	-1	4,6	4,6	0,0	4,6

Observations : Aucune

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (+3 ans)		
N°	Description	N°	%	%	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-6	15,0	15,0	0,0	15,0
03	Professionnels	-27	19,1	19,1	6,2	19,1

Observations : Aucune

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 ses circonstances particulières, je recommande que la lettre de clôture comprenne les éléments suivants :

- Nous recommandons que la Cape Breton University mette en œuvre des pratiques d'embauche qui encouragent le recrutement de membres des minorités visibles afin de réduire les écarts élevés de représentation, en particulier chez les professionnels. L'organisation devrait s'efforcer de mettre en œuvre des politiques et des pratiques

visant à atténuer les obstacles auxquels se heurtent les membres des groupes désignés lorsqu'un écart est cerné.

Nom de l'analyste : Maurice N. Yakibonge

Date : 16-11-2018

De : Yakibonge, Ntambwe N [NC] Au nom de l'EE-EME

Envoyé : 3 décembre 2018 15h11

À l'adresse suivante : "gordon_macinnis@cbu.ca" <gordon_macinnis@cbu.ca>

Cc : "patti_merrigan@cbu.ca" <patti_merrigan@cbu.ca> ; "Katie_Rideout@cbu.ca"

<Katie_Rideout@cbu.ca>

Objet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 10000509 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Objet : Accord numéro 10000509 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request

Monsieur MacInnis,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 20 juin 2018 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que la Cape Breton University se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

Après avoir examiné les renseignements présentés par votre organisation, nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Nous recommandons que la Cape Breton University mette en œuvre des pratiques d'embauche qui encouragent le recrutement de membres des minorités visibles afin de réduire les écarts élevés de représentation, en particulier chez les professionnels. L'organisation devrait s'efforcer de mettre en œuvre des politiques et des pratiques visant à atténuer les obstacles auxquels se heurtent les membres des groupes désignés lorsqu'un écart est cerné.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 20 juin 2021. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

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

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

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si votre entreprise a réalisé des progrès raisonnables depuis l'évaluation précédente. Si ce n'est pas le cas, la Cape Breton University 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

1

Canada

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** (FEDIMT) en ligne, un espace collaboratif pour employeurs. Envoyez-nous un courriel pour vous joindre!
Join the online **Workplace Equity, Diversity and Inclusion Forum** (WEDIF), a collaborative space for employers. Send us an email to join!

Cette information est également disponible en français sur demande.