



s.19(1)

s.24(1)

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

Nouvel Accord

Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Data Group Ltd	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) Data Group Ltd	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 1 645
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 323119	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian021-fra.htm

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

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 9195 Torbram Rd.	Ville Brampton	Province ON	Code postal L6S 6H2
	Numéro de téléphone 905-791-3151	Numéro de télécopieur 905-494-4207	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Elaine Deramo	Titre Vice-président, Ressources humaines
Numéro de téléphone 905-494-4060	Adresse du courriel ederamo@datagroup.ca

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

SIGNATAIRE	
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.	
Nom (en lettres moulées) Michael Suksi	Titre Président et directeur général
Numéro de téléphone 905-494-4006	Adresse du courriel msuksi@datagroup.ca
Signature [REDACTED]	Date 2013-08-01

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



DEMANDE DE PROLONGATION — ÉVALUATION DE LA CONFORMITÉ

Programme de contrats fédéraux

Les entrepreneurs peuvent demander une prolongation si des circonstances imprévues les empêchent de respecter la date initiale de présentation des documents servant à effectuer une évaluation de la conformité au titre du Programme de contrats fédéraux.

PROCÉDURE DE PROLONGATION

1. Les entrepreneurs peuvent demander une prolongation si des situations imprévues les empêchent de respecter leur date limite de présentation.
2. La demande de prolongation doit être signée par un cadre supérieur de l'entreprise (PDG, propriétaire ou gestionnaire autorisé).

Une fois rempli et signé, le formulaire peut être envoyé à l'adresse courriel suivante : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Je soussignée, au nom de DATA Communication Management (anciennement The DATA Group Ltd.)
V060776

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

Conviens de l'énoncé suivant :

1. J'ai le pouvoir de signer au nom de cette société. Ma signature a la valeur légale de lier cette société par les déclarations faites dans le présent document et aux éventuelles conséquences d'être trouvée non-conforme au Programme de contrats fédéraux.

J'affirme que Data Communications Management n'est pas en mesure de soumettre la documentation liée à l'évaluation de conformité dans les délais exigés par le Programme de contrats fédéraux. Par conséquent, je demande une prolongation jusqu'au
22 décembre 2017

pour les raisons suivantes :

_____ Nous traversons une période d'importants changements. Nous préparons notre organisation pour un succès futur. Notre stratégie consiste à abandonner certaines activités pour nous concentrer sur l'offre d'activités qui se vendent bien actuellement et dans le futur. En plus de plusieurs activités de rajustement qui ont directement touché notre main-d'œuvre, nous investissons de bien des façons dans notre entreprise. Tous ces investissements requièrent la mobilisation d'une partie de notre équipe de ressources humaines. Cette dernière fonctionne avec un effectif de 25 % en raison des activités de rationalisation. Peu nombreux, nous faisons tout notre possible pour prioriser bon nombre de demandes importantes. Voici le but de ces initiatives organisationnelles : changer de fournisseurs pour notre régime d'avantages sociaux des employés à compter du 1^{er} novembre 2017; lancer un nouveau système de gestion des personnes dont la date de mise en service est le 17 décembre 2017; mettre en œuvre un système de planification des ressources de l'organisation (PRO); entreprendre actuellement une restructuration complète des ventes; et examiner le potentiel d'acquisition. Tous ces changements améliorent notre entreprise pour l'avenir. La mobilisation des ressources humaines pour exécuter cette liste de changements, nous vous demandons respectueusement une prolongation pour effectuer notre évaluation de conformité pour que nous puissions nous consacrer pleinement à l'examen.

À titre de cadre supérieure de la société, je confirme par le présent document que tous les énoncés sont vrais, à ma connaissance, et je demande une prolongation.

Date : 27 octobre 2017 _____

Nom : Judy Holcomb-Williams _____ Signature : _____

Titre : Vice-présidente, Expérience des personnes _____ Numéro de téléphone : 905-494-4060 _____

Adresse courriel : jholcomb-williams@datacm.com_____

Adresse : _9195, chemin Torbram, Brampton (Ontario)

De: Judy Holcomb-Williams <JHolcomb-Williams@datacm.com>

Envoyé: October 26, 2017 5:07 PM

À: EE-EME <ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca>; Normandin, Ward W [NC] <ward.normandin@labour-travail.gc.ca>

Cc: kjeffers@employmentmatters.ca

Objet: Application Request for Extension - Compliance Assessment DATA Communication Management V060776

Attention : Ward Normandin

Veillez trouver ci-jointe la demande de la direction de DATA Communications, qui sollicite une prolongation pour le dépôt de notre rapport de conformité au PCF. Nous avons engagé un consultant externe, Keith Jeffers de Employment Matters Consulting, pour nous aider à respecter notre engagement à la date de prolongation demandée.

Nous vous remercions d'avance de votre considération pour cette demande.

Nous vous en remercions,
Judy



Judy Holcomb-Williams

Vice President, People Experience

DATA Communications Management
P 905-494-4060 / M 289-233-2576
9195 Torbram Rd. Brampton, ON. L6S6H2
datacm.com

This email and attachments (if any) is intended for the use of the addressee and may contain confidential and privileged information. If you are not the intended recipient, any collection, use, disclosure or copying of any part of this e-mail is unauthorized. If you received this communication in error, please notify the sender immediately and delete this e-mail from your records.



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

Période de référence 2016-04-01 à 2017-11-16

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

Province	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	Régions métropolitaines de recensement			Nombre total d'employés	
					Permanent Temps plein	Permanent Temps partiel	Temporaire		
			0	663				179	
Ontario	663	0	0	270	Calgary	177	2	0	27
Québec	270	0	0	1	Edmonton	27	0	0	61
Nouveau Brunswick	1	0	0	3	Montréal	61	0	0	3
Manitoba	3	0	0	3	Regina	3	0	0	634
Colombie-Britannique	3	0	0	4	Toronto	34	0	0	3
Saskatchewan	4	0	0	209	Vancouver	3	0	0	3
Alberta	207	2		1153	Winnipeg	3	0	0	12
Nombre total d'employés au Canada					Quebec	12	0	0	1
					Sherbrooke	1	0	0	14
					Ottawa	14	0	0	12
					Gatineau				
					Kitchener -				
					Cambridge	12	0	0	2
					Waterloo				
					Londres	2	0	0	1
					Saskatoon	1	0	0	3
					Alta. moins les CMA	3	0	0	1
					N.B. moins CMA	1	0	0	1
					Ont. moins les RMR	1	0	0	



The Data Group Limited (certificat n° V060776)

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

Période de référence 2016-04-01 à 2017-11-16

	Régions métropolitaines de recensement			Nombre total d'employés
	Permanent à temps plein	Temps partiel permane nt	Temporair e	
Que. moins CMA	196	0	0	196
Nombre total d'employés au Canada		▶		1153



The Data Group Limited (certificat # V060776)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Période de référence 2016-04-01 à 2017-11-16						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						
Cadres supérieurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	7	6	1	1	1							
	Total		7	6	1	1	1						
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	41	26	15	1	1				3	2	1	
	Total		41	26	15	1	1				3	2	1
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	121	38	83	1		1			23	7	16	
	Total		121	38	83	1		1			23	7	16
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	49	24	25	2		2	1		1	11	6	5
	Total		49	24	25	2		2	1		1	11	6



The Data Group Limited (certificat n° V060776)
**PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES
 PROFESSIONNELS**

Temps plein / National

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Période de référence 2016-04-01 à 2017-11-16						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						
Contrôleurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	27	10	17				1		1	6	2	4
	Total		27	10	17			1		1	6	2	4
Les superviseurs : Artisanat et métiers Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	48	40	8				1	1		4	2	2
	Total		48	40	8			1	1		4	2	2
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	26	6	20	1		1	2	2		4	1	3
	Total		26	6	20	1	1	2	2		4	1	3
Personnel qualifié de la vente et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	92	50	42	1	1		7	6	1	7	3	4
	Total		92	50	42	1	1	7	6	1	7	3	4



The Data Group Limited (certificat n° V060776)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Période de référence 2016-04-01 à 2017-11-16						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						
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	181	173	8	2	2		7	7		17	11	6
	Total		181	173	8	2	2	7	7		17	11	6
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	145	53	92	1		1	1	1		33	8	25
	Total		145	53	92	1		1	1		33	8	25
Personnel intermédiaire des ventes et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	65	14	51				2		2	15	3	12
	Total		65	14	51			2		2	15	3	12
Travailleurs manuels semi-qualifiés Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	304	168	136	6	4	2	4	3	1	65	26	39
	Total		304	168	136	6	4	2	4	3	1	65	26



The Data Group Limited (certificat n° V060776)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Période de référence 2016-04-01 à 2017-11-16						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						
Autres travailleurs manuels	4												
Top Range : Moins de 5 000 \$	3												
Bottom Range : Moins de 5 000	2												
	1	45	33	12	2	2		4	3	1	14	11	3
	Total	45	33	12	2	2		4	3	1	14	11	3
Nombre total d'employés		1151	641	510	18	11	7	30	23	7	202	82	120



The Data Group Limited (certificat n° V060776)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Période de référence 2016-04-01 à 2017-11-16						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
Col. 1		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7						
Personnel de bureau	4												
Top Range : Moins de 5 000 \$	3												
Bottom Range : Moins de 5 000	2												
	1	2	2					1	1				
	Total	2	2					1	1				
Nombre total d'employés		2	2					1	1				



The Data Group Limited (certificat # V060776)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps plein / National

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2016-04-01 à 2017-11-16			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	2	2										
Cadres moyens et autres dirigeants	16	8	8							2		2
Professionnels	28	12	16							10	6	4
Semi-professionnels et techniciens	7	4	3							3	2	1
Contrôleurs	3	2	1									
Les superviseurs : Artisanat et métiers	3	3										
Personnel administratif et de bureau principal	9	1	8							3		3
Personnel qualifié de la vente et des services	19	10	9									
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	29	26	3	1	1		1	1		3	2	1
Personnel de bureau	33	13	20							7	2	5
Personnel intermédiaire des ventes et des services	31	8	23				1	1		10	3	7
Travailleurs manuels semi-qualifiés	53	30	23	2	2		1	1		7	2	5
Autres travailleurs manuels	25	21	4				1	1		5	3	2
Nombre total d'employés embauchés	258	140	118	3	3		4	4		50	20	30



The Data Group Limited (certificat n° V060776)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
PROMUS

Temps plein / National

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus en dernier lieu). Période de référence 2006-04-01 à 2014-03-31. Promus 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 supérieurs	1	1										
Cadres moyens et autres dirigeants	8	3	5						1	1		
Professionnels	21	5	16						3	2	1	
Semi-professionnels et techniciens	2	1	1									
Contrôleurs	12	3	9				1		1			1
Les superviseurs : Artisanat et métiers	10	7	3						1			1
Personnel administratif et de bureau principal	2	1	1						1			1
Personnel qualifié de la vente et des services	6		6						1			1
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	5	5		1	1				2	2		
Personnel de bureau	4		4						1			1
Personnel intermédiaire des ventes et des services	6	1	5				1		1	4		4
Travailleurs manuels semi-qualifiés	11	7	4						2	1	1	
Autres travailleurs manuels	1	1							1	1		
Nombre total d'employés promus	89	35	54	1	1		2		2	18	7	11
Nombre total de promotions	93	35	58	1	1		2		2	18	7	11



The Data Group Limited (certificat # V060776)
**PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
 LICENCIÉS**

Temps plein / National

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2016-04-01 à 2017-11-16			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	3	3										
Cadres moyens et autres dirigeants	20	13	7							4	3	1
Professionnels	35	17	18	1		1	3		3	14	10	4
Semi-professionnels et techniciens	11	5	6							3	3	
Contrôleurs	16	11	5									
Les superviseurs : Artisanat et métiers	15	12	3									
Personnel administratif et de bureau principal	18	4	14							3	1	2
Personnel qualifié de la vente et des services	31	16	15							2	1	1
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	50	47	3	1	1					10	9	1
Personnel de bureau	65	22	43				3	3		12	6	6
Personnel intermédiaire des ventes et des services	33	8	25	1	1		1	1		11	3	8
Travailleurs manuels semi-qualifiés	102	54	48	6	3	3	2	1	1	28	13	15
Autres travailleurs manuels	30	26	4							11	8	3
Nombre total de salariés licenciés	429	238	191	9	5	4	9	5	4	98	57	41



The Data Group Limited (certificat n° V060776)
**PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
 LICENCIÉS**

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 de salariés licenciés	1		1									



The Data Group Limited (certificat # V060776)
**PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
 LICENCIÉS**

Temporaire / National

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2016-04-01 à 2017-11-16			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
Professionnels	1		1									
Semi-professionnels et techniciens	2		2									
Les superviseurs : Artisanat et métiers	1	1										
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	4	4										
Personnel de bureau	6		6									
Personnel intermédiaire des ventes et des services	2		2	1		1						
Travailleurs manuels semi-qualifiés	6	2	4	1		1				1		1
Autres travailleurs manuels	5	1	4									
Nombre total de salariés licenciés	27	8	19	2		2				1		1



Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Gestion des communications
de données

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

Date : 2017-10-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ^{fé}	#	#	
01 : Cadres supérieurs	7	1	14.3 %	27.4 %	2	-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	41	15	36.6 %	38.9 %	16	-1	
03 : Professionnels	121	83	68.6 %	38.6 %	47	36	
04 : Semi-professionnels et techniciens	49	25	51.0 %	33.2 %	16	9	
05 : Contrôleurs	27	17	63.0 %	53.9 %	15	2	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	48	8	16.7 %	37.0 %	18	-10	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	26	20	76.9 %	81.0 %	21	-1	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	92	42	45.7 %	26.6 %	24	18	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	181	8	4.4 %	10.9 %	20	-12	
10 : Personnel de bureau	147	92	62.6 %	66.6 %	98	-6	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	65	51	78.5 %	64.4 %	42	9	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	304	136	44.7 %	19.1 %	58	78	
14 : Autres travailleurs manuels	45	12	26.7 %	27.8 %	13	-1	
Total	1153	510	44.2 %	33.7 %	390	120	

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



Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Gestion des communications de données

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

Date : 2017-10-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones		Gap	
	#	#	%	Représentation	Disponibilité	#
01 : Cadres supérieurs	7	1	14.3 %	2.9 %	0	1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	41	1	2.4 %	2.2 %	1	0
03 : Professionnels	121	1	0.8 %	1.5 %	2	-1
04 : Semi-professionnels et techniciens	49	2	4.1 %	1.5 %	1	1
05 : Contrôleurs	27	0	0.0 %	1.5 %	0	0
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	48	0	0.0 %	0.9 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	26	1	3.8 %	1.2 %	0	1
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	92	1	1.1 %	1.7 %	2	-1
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	181	2	1.1 %	2.0 %	4	-2
10 : Personnel de bureau	147	1	0.7 %	1.6 %	2	-1
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	65	0	0.0 %	1.5 %	1	-1
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	304	6	2.0 %	1.9 %	6	0
14 : Autres travailleurs manuels	45	2	4.4 %	1.8 %	1	1
Total	1153	18	1.6 %	1.7 %	20	-2

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



Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Gestion des communications de données

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

Date : 2017-10-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	des minorités visibles		#	%		
			#	%				
01 : Cadres supérieurs	7	0	0.0 %	10.1 %	1		-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	41	3	7.3 %	15.0 %	6		-3	
03 : Professionnels	121	23	19.0 %	24.3 %	29		-6	
04 : Semi-professionnels et techniciens	49	11	22.4 %	22.8 %	11		0	
05 : Contrôleurs	27	6	22.2 %	37.0 %	10		-4	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	48	4	8.3 %	14.5 %	7		-3	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	26	4	15.4 %	29.7 %	8		-4	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	92	7	7.6 %	15.8 %	15		-8	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	181	17	9.4 %	13.9 %	25		-8	
10 : Personnel de bureau	147	33	22.4 %	34.7 %	51		-18	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	65	15	23.1 %	37.9 %	25		-10	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	304	65	21.4 %	34.9 %	106		-41	
14 : Autres travailleurs manuels	45	14	31.1 %	41.1 %	18		-4	
Total	1153	202	17.5 %	27.1 %	312		-110	

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



Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Gestion des communications
de données

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

Date : 2017-10-31

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	#	#	%	%	#	#				
01/02 : Directeurs	48	0	0.0 %	4.3 %	2		-2			
03 : Professionnels	121	0	0.0 %	3.8 %	5		-5			
04 : Semi-professionnels et techniciens	49	1	2.0 %	4.6 %	2		-1			
05 : Contrôleurs	27	1	3.7 %	13.9 %	4		-3			
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	48	1	2.1 %	7.8 %	4		-3			
07 : Personnel administratif et de bureau principal	26	2	7.7 %	3.4 %	1	1				
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	92	7	7.6 %	3.5 %	3	4				
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	181	7	3.9 %	3.8 %	7	0				
10 : Personnel de bureau	147	2	1.4 %	7.0 %	10		-8			
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	65	2	3.1 %	5.6 %	4		-2			
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	304	4	1.3 %	4.8 %	15		-11			
14 : Autres travailleurs manuels	45	4	8.9 %	5.3 %	2	2				
Total	1153	31	2.7 %	5.1 %	59	28				

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



Analyse de la main-d'oeuvre - Rapport de synthese

Date : 2017-10-31

Raisons du choix d'un champ d'analyse, d'une zone de recrutement ou d'un lieu de

recrutement differents : Postes specialises, principalement dans le domaine de

l'imprimerie et du graphisme.

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



Systeme de gestion de l'information sur l'equite au travail - Gestion des communications
de donnees

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

Date : 2017-10-31

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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

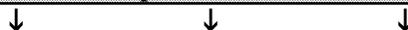
Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Data Communications Management

2017-10-31

Données de l'analyse de l'effectif précédente



Date de l'analyse de l'effectif précédente

AAAA	MM	JJ
2016	04	14

Données de l'analyse de l'effectif courante



Date de l'analyse de l'effectif courante

AAAA	MM	JJ
2017	10	31

Tableau 1 : Femmes

Analyse de l'effectif précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	7	1	13.2
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	48	15	37.6
03 Professionnels	123	76	39.5
04 Personnel semi-professionnels et technique	53	28	31.3
05 Surveillants	47	25	52.3
06 Contremaîtres	54	11	33.4
07 Personnel administratif et de bureau principal	38	31	81.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	94	40	27.3
09 Travailleurs qualifiés et artisans	224	7	6.8
10 Personnel de bureau	189	123	66.7
11 Personnel intermédiaire de la vente et des	75	63	64.5
12 Travailleurs manuels spécialisés	354	165	18.7
14 Autres travailleurs manuels	62	21	25.5
Total	1,368	606	33.3

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif actuelle

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	7	1	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	41	15	38.9
03 Professionnels	121	83	38.6
04 Personnel semi-professionnels et technique	49	25	33.2
05 Surveillants	27	17	53.9
06 Contremaîtres	48	8	37.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	26	20	81.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	92	42	26.6
09 Travailleurs qualifiés et artisans	181	8	10.9
10 Personnel de bureau	147	92	66.6
11 Personnel intermédiaire de la vente et des	65	51	64.4
12 Travailleurs manuels spécialisés	304	136	19.1
14 Autres travailleurs manuels	45	12	27.8
Total	1,153	510	33.7

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Data Communications Management

2017-10-31

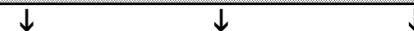
Données de l'analyse de l'effectif précédente



Date de l'analyse de l'effectif précédente

AAAA	MM	JJ
2016	04	14

Données de l'analyse de l'effectif courante



Date de l'analyse de l'effectif courante

AAAA	MM	JJ
2017	10	31

Table 2: Aboriginal Peoples

Analyse de l'effectif précédente

Employment Equity Occupational Group (EEOG)		Tous les employés	Femmes	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	7	1	1.3
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	48	1	1.8
03	Professionnels	123	1	1.5
04	Personnel semi-professionnels et technique	53	2	1.3
05	Surveillants	47	0	2.1
06	Contremaîtres	54	0	0.5
07	Personnel administratif et de bureau principal	38	1	1.3
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	94	1	1.5
09	Travailleurs qualifiés et artisans	224	2	2.4
10	Personnel de bureau	189	1	2.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des	75	3	1.9
12	Travailleurs manuels spécialisés	354	12	2.4
14	Autres travailleurs manuels	62	4	2.9
Total		1,368	29	0.0

Table 6: Aboriginal Peoples

Analyse de l'effectif actuelle

		Tous les employés	Femmes	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		7	1	2.9
		41	1	2.2
		121	1	1.5
		49	2	1.5
		27	0	1.5
		48	0	0.9
		26	1	1.2
		92	1	1.7
		181	2	2.0
		147	1	1.6
		65	0	1.5
		304	6	1.9
		45	2	1.8
	Total	1,153	18	0.0

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Data Communications Management

2017-10-31

Données de l'analyse de l'effectif précédente



Date de l'analyse de l'effectif précédente

AAAA	MM	JJ
2016	04	14

Données de l'analyse de l'effectif courante



Date de l'analyse de l'effectif courante

AAAA	MM	JJ
2017	10	31

Table 3: Members of Visible Minorities

Employment Equity Occupational Group (EEOG)		Analyse de l'effectif précédente		
		Tous les employés	Femmes	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	7	0	7.9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	48	5	16.7
03	Professionnels	123	30	24.2
04	Personnel semi-professionnels et technique	53	9	23.8
05	Surveillants	47	5	26.9
06	Contremaîtres	54	4	17.4
07	Personnel administratif et de bureau principal	38	5	28.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	94	7	16.4
09	Travailleurs qualifiés et artisans	224	25	19.8
10	Personnel de bureau	189	37	31.8
11	Personnel intermédiaire de la vente et des	75	17	38.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	354	90	34.0
14	Autres travailleurs manuels	62	21	33.7
Total		1,368	255	27.3

Table 7: Members of Visible Minorities

		Analyse de l'effectif actuelle		
		Tous les employés	Femmes	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		7	0	10.1
		41	3	15.0
		121	23	24.3
		49	11	22.8
		27	6	37.0
		48	4	14.5
		26	4	29.7
		92	7	15.8
		181	17	13.9
		147	33	34.7
		65	15	37.9
		304	65	34.9
		45	14	41.1
		1,153	202	27.1

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

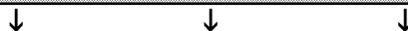
Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Data Communications Management

2017-10-31

Données de l'analyse de l'effectif précédente



Date de l'analyse de l'effectif précédente

AAAA	MM	JJ
2016	04	14

Données de l'analyse de l'effectif courante



Date de l'analyse de l'effectif courante

AAAA	MM	JJ
2017	10	31

Table 4: Persons with Disabilities

Analyse de l'effectif précédente

Employment Equity Occupational Group (EEOG)		Tous les employés	Femmes	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01/02	Cadres supérieurs	55	0	4.3
03	Professionnels	123	5	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	53	0	4.6
05	Surveillants	47	1	13.9
06	Contremaîtres	54	0	7.8
07	Personnel administratif et de bureau principal	38	2	3.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	94	7	3.5
09	Travailleurs qualifiés et artisans	224	6	3.8
10	Personnel de bureau	189	5	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	75	2	5.6
12	Travailleurs manuels spécialisés	354	5	4.8
14	Autres travailleurs manuels	62	4	5.3
Total		1,368	37	5.2

Table 8: Persons with Disabilities

Analyse de l'effectif actuelle

		Tous les employés	Femmes	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		48	0	4.3
		121	0	3.8
		49	1	4.6
		27	1	13.9
		48	1	7.8
		26	2	3.4
		92	7	3.5
		181	7	3.8
		147	2	7.0
		65	2	5.6
		304	4	4.8
		45	4	5.3
		1,153	31	5.1

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Data Communications Management

2017-10-31

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
AAA	MM	JJ
2016	04	01

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

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)	Table 1: Women			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	2	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	16	8	0	0
03 Professionnels	28	16	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	7	3	0	0
05 Surveillants	3	1	0	0
06 Contremaîtres	3	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	9	8	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	19	9	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	29	3	0	0
10 Personnel de bureau	33	20	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des	31	23	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	53	23	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	25	4	0	0
Total	258	118	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Table 5: Women			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8	5	0	0
03 Professionnels	21	16	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2	1	0	0
05 Surveillants	12	9	0	0
06 Contremaîtres	10	3	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	2	1	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	6	6	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	5	0	0	0
10 Personnel de bureau	4	4	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des	6	5	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	11	4	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	1	0	0	0
Total	89	54	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Table 9: Women			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	3	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	20	7	0	0
03 Professionnels	35	18	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	11	6	0	0
05 Surveillants	16	5	0	0
06 Contremaîtres	15	3	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	18	14	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	31	15	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	50	3	0	0
10 Personnel de bureau	66	43	0	1
11 Personnel intermédiaire de la vente et des	33	25	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	102	48	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	30	4	0	0
Total	430	191	0	1

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Data Communications Management

2017-10-31

Date de début de l'analyse des		
AAA	MM	JJ
2016	04	01

Date de fin de l'analyse des données		
AAA	MM	JJ
2017	10	31

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)	Table 2: Aboriginal Peoples			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	2	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	16	0	0	0
03 Professionnels	28	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	7	0	0	0
05 Surveillants	3	0	0	0
06 Contremaîtres	3	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	9	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	19	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	29	1	0	0
10 Personnel de bureau	33	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des	31	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	53	2	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	25	0	0	0
Total	258	3	0	0

	Table 6: Aboriginal Peoples			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues
	#	#	#	#
	1	0	0	0
	8	0	0	0
	21	0	0	0
	2	0	0	0
	12	0	0	0
	10	0	0	0
	2	0	0	0
	6	0	0	0
	5	1	0	0
	4	0	0	0
	6	0	0	0
	11	0	0	0
	0	0	0	0
	1	0	0	0
Total	89	1	0	0

	Table 10: Aboriginal Peoples			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#
	3	0	0	0
	20	0	0	0
	35	1	0	0
	11	0	0	0
	16	0	0	0
	15	0	0	0
	18	0	0	0
	31	0	0	0
	50	1	0	0
	66	0	0	0
	33	1	0	0
	102	6	0	0
	0	0	0	0
	30	0	0	0
Total	430	9	0	0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Data Communications Management

2017-10-31

Date de début de l'analyse des		
AAA	MM	JJ
2016	04	01

Date de fin de l'analyse des données		
AAA	MM	JJ
2017	10	31

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)	Table 3: Persons with Disabilities				Table 7: Persons with Disabilities				Table 11: Persons with Disabilities			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	2	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	16	0	0	0	8	0	0	0	20	0	0	0
03 Professionnels	28	0	0	0	21	0	0	0	35	3	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	7	0	0	0	2	0	0	0	11	0	0	0
05 Surveillants	3	0	0	0	12	1	0	0	16	0	0	0
06 Contremaîtres	3	0	0	0	10	0	0	0	15	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	9	0	0	0	2	0	0	0	18	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	19	0	0	0	6	0	0	0	31	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	29	1	0	0	5	0	0	0	50	0	0	0
10 Personnel de bureau	33	0	0	0	4	0	0	0	66	3	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des	31	1	0	0	6	1	0	0	33	1	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	53	1	0	0	11	0	0	0	102	2	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	25	1	0	0	1	0	0	0	30	0	0	0
Total	258	4	0	0	89	2	0	0	430	9	0	0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Data Communications Management

2017-10-31

Date de début de l'analyse des		
AAA	MM	JJ
2016	04	01

Date de fin de l'analyse des données		
AAA	MM	JJ
2017	10	31

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)	Table 4: Members of Visible Minorities				Table 8: Members of Visible Minorities				Table 12: Members of Visible Minorities			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	2	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	16	2	0	0	8	1	0	0	20	4	0	0
03 Professionnels	28	10	0	0	21	3	0	0	35	14	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	7	3	0	0	2	0	0	0	11	3	0	0
05 Surveillants	3	0	0	0	12	1	0	0	16	0	0	0
06 Contremaîtres	3	0	0	0	10	1	0	0	15	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	9	3	0	0	2	1	0	0	18	3	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	19	0	0	0	6	1	0	0	31	2	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	29	3	0	0	5	2	0	0	50	10	0	0
10 Personnel de bureau	33	7	0	0	4	1	0	0	66	12	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des	31	10	0	0	6	4	0	0	33	11	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	53	7	0	0	11	2	0	0	102	28	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	25	5	0	0	1	1	0	0	30	11	0	0
Total	258	50	0	0	89	18	0	0	430	98	0	0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Data Communications Management
2017-10-31

Données des objectifs précédents



Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2016	2019	2016	2019

Données des objectifs courants



Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2017	2019	2017	2019

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Table 1: Femmes			
		Femmes			
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		#	%	#	%
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3	38.0	18	37.6
06	Contremaîtres	4	50.0	18	33.4
09	Travailleurs qualifiés et artisans	3	8.0	15	6.8
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0	0.0	0	0.0

Table 5: Femmes			
Femmes			
Objectifs court terme		Objectifs long terme	
#	%	#	%
1	27.4	2	27.4
3	38.9	16	38.9
3	37.0	18	37.0
4	10.9	20	10.9
0	0.0	0	0.0
8	27.8	13	27.8
0	0.0	0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Data Communications Management
2017-10-31

Données des objectifs précédents



Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2016	2019	2016	2019

Données des objectifs courants



Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2017	2019	2017	2019

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Table 2: Autochtones			
		Autochtones			
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		#	%	#	%
03	Professionnels	1	2.0	2	1.5
05	Surveillants	1	4.0	1	2.1
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	3	8.0	5	2.4
10	Personnel de bureau	2	3.0	4	2.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des	0	0.0	0	0.0
Total		0	0.0	0	0.0

Table 6: Autochtones			
Autochtones			
Objectifs court terme		Objectifs long terme	
#	%	#	%
1	4.0	2	1.5
0	0.0	0	0.0
1	4.0	2	1.7
1	2.0	4	2.0
1	10.0	2	1.6
1	4.0	1	1.5
0	0.0	0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Data Communications Management
2017-10-31

Données des objectifs précédents



Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2016	2019	2016	2019

Données des objectifs courants



Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2017	2019	2017	2019

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Table 3: Personnes handicapées			
		Personnes handicapées			
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		#	%	#	%
01/02	Cadres	1	10.0	2	4.3
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2	10.0	2	4.6
05	Surveillants	2	14.0	7	13.9
06	Contremaîtres	2	19.0	4	7.8
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2	5.0	9	3.8
10	Personnel de bureau	5	8.0	13	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des	2	7.0	4	5.6
12	Travailleurs manuels spécialisés	8	8.0	17	4.8
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	0	0.0

Table 7: Personnes handicapées			
Personnes handicapées			
Objectifs court terme		Objectifs long terme	
#	%	#	%
1	11.1	2	4.3
1	3.8	5	3.8
1	10.0	2	4.6
1	13.9	4	13.9
1	7.8	4	7.8
1	7.0	10	7.0
1	5.6	4	5.6
2	4.8	15	4.8
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Data Communications Management
2017-10-31

Données des objectifs précédents



Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2016	2019	2016	2019

Données des objectifs courants



Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2017	2019	2017	2019

Table 4: Membres des minorités visibles
--

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles			
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		#	%	#	%
01	Cadres supérieurs	0	8.0	1	7.9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	22.0	8	16.7
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	5	30.0	13	23.8
05	Surveillants	5	33.0	13	26.9
06	Contremaîtres	2	19.0	9	17.4
07	Personnel administratif et de bureau principal	4	32.0	11	28.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	6	20.0	15	16.4
09	Travailleurs qualifiés et artisans	11	31.0	44	19.8
10	Personnel de bureau	20	35.0	60	31.8
11	Personnel intermédiaire de la vente et des	10	42.0	29	38.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	41	39.0	120	34.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0	0.0	0	0.0

Table 8: Membres des minorités visibles
--

Membres des minorités visibles			
Objectifs court terme		Objectifs long terme	
#	%	#	%
1	50.0	1	10.1
2	28.5	6	15.0
6	24.3	29	24.3
0	0.0	0	0.0
1	37.0	10	37.0
1	14.5	7	14.5
3	29.7	8	29.7
4	15.8	15	15.8
5	13.9	25	13.9
3	34.7	51	34.7
9	37.9	25	37.9
12	34.9	106	34.9
12	41.1	18	41.1
0	0.0	0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Data Communications Management

2017-10-31

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div ((D \text{Année}1 + D \text{Année}2))$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
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			Taux de roulement		
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	%		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	48	15	31.3	37.6	18	-3	83.1																
		2017	41	15	36.6	38.9	16	-1	94.0	16	8	50.0	6	2	8	5	62.5	3	3	20	7	35.0	6	1	44.9

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
		Recrutements et		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes		Femmes				Femmes				
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	24	13	54.2	3	433.3	38.0	142.5	18	72.2	37.6	144.1	
		2019	24	13	54.2	3	433.3	38.9	139.2	16	81.3	38.9	139.2	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Data Communications Management

2017-10-31

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	Z	
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div (D \text{Année}1 + D \text{Année}2)$	
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements					Cessations de fonctions				Taux de roulement			
			Femmes							Femmes				Femmes					Femmes							
			Représentation	Disponibilité		Écart	Résultat CPÉME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%		
06	Contremaîtres	2016	54	11	20.4	33.4	18	-7	61.0																	
		2017	48	8	16.7	37.0	18	-10	45.0	3	0	0.0	1	-1	10	3	30.0	2	1	15	3	20.0	3	0	29.4	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Objectifs									
		Recrutements et		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes				Femmes					
Tous les employés	Actuel		Objectif	Pourcentage de l'objectif									
#	#	%	#	%	%	%	#	%	%	%	#	%	
06	Contremaîtres	2017	13	3	23.1	4	75.0	50.0	46.2	18	16.7	33.4	69.1
		2019	13	3	23.1	3	100.0	37.0	62.4	18	16.7	37.0	62.4

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Data Communications Management

2017-10-31

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	Z		
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	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2))			
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés		Femmes						Tous les employés		Femmes			Tous les employés			Femmes				Tous les employés		Femmes		Taux de roulement	
		Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat CPÉME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Taux de roulement
		#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	#
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	224	7	3.1	6.8	15	-8	46.0																		
		2017	181	8	4.4	10.9	20	-12	40.5	29	3	10.3	3	0	5	0	0.0	0	0	50	3	6.0	2	1	24.7		

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
		Recrutements et		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Femmes		Femmes				Femmes						
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	%			
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	34	3	8.8	3	100.0	8.0	110.3	15	20.0	6.8	129.8	
		2019	34	3	8.8	4	75.0	10.9	80.9	20	15.0	10.9	80.9	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Data Communications Management

2017-10-31

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Data Communications Management

2017-10-31

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	Z	
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)		
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Anné e	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					Taux de roulement			
		Tous les employés		Femmes			Écart	Résultat CPÉME	Tous les employés		Femmes		Différence	Tous les employés		Femmes		Différence	Tous les employés		Femmes					
		Représentation	Disponibilité			Actuel			Prévu	Actuel	Prévu	Actuel		Prévu	Actuel	Prévu	Actuel		Prévu	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	
#	#	%	%	#	#	#	%	#	%	#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
Total	2016	1,368	606	44.3	33.3	456	150	133.0																		
	2017	1,153	510	44.2	33.7	389	121	131.3	258	118	45.7	87	31	89	54	60.7	39	15	430	192	44.7	190	2	34.1		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Anné e	Objectifs										Commentaires	
		Nouveaux Entrants		Objectifs									
		Recrutements et		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes			
Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif				
#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
Total	2017	347	172	49.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2019	347	172	49.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Data Communications Management

2017-10-31

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	Z		
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	U ÷ (DAnnée1 + DAnnée2)		
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓		
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					Taux de roulement				
			Autochtones							Autochtones				Autochtones				Autochtones									
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat CPÉME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence									
#	#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
03	Professionnels	2016	123	1	0.8	1.5	2	-1	54.2																		
		2017	121	1	0.8	1.5	2	-1	55.1	28	0	0.0	0	0	21	0	0.0	0	0	35	1	2.9	0	1	28.7		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Objectifs									
		Recrutements et		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Autochtones		Autochtones				Autochtones					
Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
03	Professionnels	2017	49	0	0.0	1	0.0	2.0	0.0	2	0.0	1.5	0.0
		2019	49	0	0.0	1	0.0	4.0	0.0	2	0.0	1.5	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Data Communications Management

2017-10-31

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div ((D \text{Année}1 + D \text{Année}2))$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

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						Taux de roulement		
		Tous les employés		Autochtones			Écart	Résultat CPÉME	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones					
		Représentation	Disponibilité	%	Actuel	Prévu			Actuel	Prévu	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu	Actuel	Prévu				
#	#	%	%	#	#	#	%	#	%	#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	%		
05 Surveillants	2016	47	0	0.0	2.1	1	-1	0.0																		
	2017	27	0	0.0	1.5	0	0	0.0	3	0	0.0	0	0	0	12	0	0.0	0	0	16	0	0.0	0	0	43.2	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires		
		Nouveaux Entrants		Objectifs à court terme										Objectifs à long terme	
		Recrutements et		Autochtones			Autochtones			Autochtones				Autochtones	
		Tous les employés		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		Objectif	Pourcentage de l'objectif
#	#	#	%	#	%	%	%	#	%	#	%	#	%		
05 Surveillants	2017	15	0	0.0	1	0.0	4.0	0.0	1	0.0	2.1	0.0			
	2019	15	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Data Communications Management

2017-10-31

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div (D \text{Année}1 + D \text{Année}2)$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

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				Taux de roulement				
		Tous les employés		Autochtones				Écart	Résultat CPÉME	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés			Autochtones			
		Représentation	Disponibilité	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu			Actuel	Prévu	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu					
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2016	224	2	0.9	2.4	5	-3	37.2																		
	2017	181	2	1.1	2.0	4	-2	55.2	29	1	3.4	1	0	5	1	20.0	0	1	50	1	2.0	0	1	24.7		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires		
		Nouveaux Entrants		Objectifs à court terme										Objectifs à long terme	
		Recrutements et		Autochtones				Autochtones						Autochtones	
		Tous les employés		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif		Objectif	Pourcentage de l'objectif						
#	%	#	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%			
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2017	34	2	5.9	3	66.7	8.0	73.5	5	40.0	2.4	245.1			
	2019	34	2	5.9	1	200.0	2.0	294.1	4	50.0	2.0	294.1			

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Data Communications Management

2017-10-31

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div (D \text{Année}1 + D \text{Année}2)$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

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						Taux de roulement			
		Tous les employés		Autochtones			Écart	Résultat CPÉME	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones		Différence				
		Représentation	Disponibilité	Écart	Actuel	Prévu			Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
10	Personnel de bureau	2016	189	1	0.5	2.0	4	-3	26.5																		
		2017	147	1	0.7	1.6	2	-1	42.5	33	0	0.0	1	-1	4	0	0.0	0	0	66	0	0.0	0	0	0	39.3	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires		
		Nouveaux Entrants		Objectifs à court terme										Objectifs à long terme	
		Recrutements et		Autochtones			Autochtones			Autochtones				Autochtones	
		Tous les employés		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		Objectif	Pourcentage de l'objectif
#	#	#	%	#	%	%	#	%	#	%	#	%			
10	Personnel de bureau	2017	37	0	0.0	2	0.0	3.0	0.0	4	0.0	2.0	0.0		
		2019	37	0	0.0	1	0.0	10.0	0.0	2	0.0	1.6	0.0		

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Data Communications Management

2017-10-31

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div (D \text{Année}1 + D \text{Année}2)$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

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						Taux de roulement		
		Tous les employés		Autochtones				Écart	Résultat CPÉME	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones				
		Représentation	Disponibilité	Disponibilité	Écart	Actuel	Prévu			Actuel	Prévu	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence			
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
Total	2016	1,368	29	2.1	0.0	0	29	0.0																		
	2017	1,153	18	1.6	0.0	0	18	0.0	258	3	1.2	0	3	89	1	1.1	2	-1	430	9	2.1	9	0	34.1		

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	Objectifs											Commentaires		
		Nouveaux Entrants		Objectifs à court terme										Objectifs à long terme	
		Recrutements et		Autochtones				Autochtones				Autochtones			
		Tous les employés		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif									
#	%	#	%	%	%	#	%	#	%	#	%				
Total	2017	347	4	1.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2019	347	4	1.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Data Communications Management

2017-10-31

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	Z
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	Partie 2 : Analyse des données sur	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur	Partie 2 : Analyse des données sur	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur	Partie 2 : Analyse des données sur	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((D Année1 + D Année2)	
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
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				Taux de roulement			
		Tous les employés		Personnes handicapées				Résultat EME				Tous les employés		Personnes handicapées			Tous les employés		Personnes handicapées						
				Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel			Prévu	Différence	
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		#	%	%
01 & 02	Cadres	2016	55	0	0.0	4.3	2	-2	0.0																
		2017	48	0	0.0	4.3	2	-2	0.0	18	0	0.0	1	-1	9	0	0.0	0	0	23	0	0.0	0	0	44.7

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur	Partie 2 : Analyse des données sur	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
		Recrutements et		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		
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
01 & 02	Cadres	2017	27	0	0.0	1	0.0	10.0	0.0	2	0.0	4.3	0.0	
		2019	27	0	0.0	1	0.0	11.1	0.0	2	0.0	4.3	0.0	

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	Z
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	Partie 2 : Analyse des données sur	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur	Partie 2 : Analyse des données sur	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur	Partie 2 : Analyse des données sur	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DYear1 + DYear2) ÷ 2) x 100	

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	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			Taux de roulement		
			Représentation	Disponibilité		Écart		Résultat RME	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence				
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%				
04 Personnel semi-professionnels et	2016	53	0	0.0	4.6	2	-2	0.0																
	2017	49	1	2.0	4.6	2	-1	44.4	7	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	11	0	0.0	0	0	21.6
05 Surveillants	2016	47	1	2.1	13.9	7	-6	15.3																
	2017	27	1	3.7	13.9	4	-3	26.6	3	0	0.0	0	0	12	1	8.3	0	1	16	0	0.0	0	0	43.2
06 Contremaîtres	2016	54	0	0.0	7.8	4	-4	0.0																
	2017	48	1	2.1	7.8	4	-3	26.7	3	0	0.0	0	0	10	0	0.0	0	0	15	0	0.0	0	0	29.4

Sources des données:	Partie 2 : Analyse des données sur	Partie 2 : Analyse des données sur	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 (CPÈME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Recrutements et		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Personnes handicapées	Personnes handicapées				Personnes handicapées					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
04 Personnel semi-professionnels et	2017	9	0	0.0	2	0.0	10.0	0.0	2	0.0	4.6	0.0	
	2019	9	0	0.0	1	0.0	10.0	0.0	2	0.0	4.6	0.0	
05 Surveillants	2017	15	1	6.7	2	50.0	14.0	47.6	7	14.3	13.9	48.0	
	2019	15	1	6.7	1	100.0	13.9	48.0	4	25.0	13.9	48.0	
06 Contremaîtres	2017	13	0	0.0	2	0.0	19.0	0.0	4	0.0	7.8	0.0	
	2019	13	0	0.0	1	0.0	7.8	0.0	4	0.0	7.8	0.0	

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	Z
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	Partie 2 : Analyse des données sur	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur	Partie 2 : Analyse des données sur	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur	Partie 2 : Analyse des données sur	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U + ((DAnnée1 + DAnnée2))		

Catégories professionnelles de l'équité en matière	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
		Tous les	Personnes handicapées							Tous les	Personnes handicapées			Tous les	Personnes handicapées			Tous les	Personnes handicapées			Taux de	

d'emploi (CPÉME)		employés		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		employés		Actuel		Prévu		Différence		employés		Actuel		Prévu		Différence		roulement			
		#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	#	#	%		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	224	6	2.7	3.8	9	-3	70.5																						
		2017	181	7	3.9	3.8	7	0	101.8	29	1	3.4	1	0	5	0	0.0	0	0	0	50	0	0.0	1	-1	24.7					

Sources des données:	Partie 2 : Analyse des données sur	Partie 2 : Analyse des données sur	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + G \times 100$	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
		Recrutements et		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Personnes handicapées			Personnes handicapées				Personnes handicapées				
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	34	1	2.9	2	50.0	5.0	58.8	9	11.1	3.8	77.4	
		2019	34	1	2.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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	Z
Sources des données:	Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E + D \times 100$	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$D \times G \div 100$	$E - H$	$E \div H \times 100$	Partie 2 : Analyse des données sur	Partie 2 : Analyse des données sur	$L \div K \times 100$	$K \times G \div 100$	$L - N$	Partie 2 : Analyse des données sur	Partie 2 : Analyse des données sur	$Q \div P \times 100$	$P \times F \div 100$	$Q - S$	Partie 2 : Analyse des données sur	Partie 2 : Analyse des données sur	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div (D \text{Année} 1 + D \text{Année} 2)$		

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				Taux de roulement							
		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							
#	#	#	%	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	%	#	#	#	%			
10	Personnel de bureau	2016	189	5	2.6	7.0	13	-8	37.8																			
		2017	147	2	1.4	7.0	10	-8	19.4	33	0	0.0	2	-2	4	0	0.0	0	0	66	3	4.5	2	1	39.3			
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	75	2	2.7	5.6	4	-2	47.6																			
		2017	65	2	3.1	5.6	4	-2	54.9	31	1	3.2	2	-1	6	1	16.7	0	1	33	1	3.0	1	0	47.1			
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	354	5	1.4	4.8	17	-12	29.4																			
		2017	304	4	1.3	4.8	15	-11	27.4	53	1	1.9	3	-2	11	0	0.0	0	0	102	2	2.0	1	1	31.0			

Sources des données:	Partie 2 : Analyse des données sur	Partie 2 : Analyse des données sur	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + G \times 100$	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
		Recrutements et				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés	Personnes handicapées			Personnes handicapées				Personnes handicapées				
			Actuel		Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
			#	%	#	%	%	%	#	%	%	#	%	
10	Personnel de bureau	2017	37	0	0.0	5	0.0	8.0	0.0	13	0.0	7.0	0.0	
		2019	37	0	0.0	1	0.0	7.0	0.0	10	0.0	7.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	37	2	5.4	2	100.0	7.0	77.2	4	50.0	5.6	96.5	
		2019	37	2	5.4	1	200.0	5.6	96.5	4	50.0	5.6	96.5	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	64	1	1.6	8	12.5	8.0	19.5	17	5.9	4.8	32.6	
		2019	64	1	1.6	2	50.0	4.8	32.6	15	6.7	4.8	32.6	

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	Z
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	Partie 2 : Analyse des données sur	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur	Partie 2 : Analyse des données sur	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur	Partie 2 : Analyse des données sur	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2))	

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				Taux de roulement				
		Tous les employés	Personnes handicapées			Écart	Résultat EME	Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées								
			Représentation	Disponibilité	%				Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	
Total	2016	1,368	37	2.7	5.2	71	-34	52.0																	
	2017	1,153	31	2.7	5.1	59	-28	52.7	258	4	1.6	13	-9	89	2	2.2	2	0	430	9	2.1	12	-3	34.1	

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur	Partie 2 : Analyse des données sur	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
		Recrutements et				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés	Personnes handicapées			Personnes handicapées				Personnes handicapées				
			Actuel		Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
			#	%	#	%	%	%	#	%	%	#	%	
Total	2017	347	6	1.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

L'Année	2019	347	6	1.7	6	100.0	24.3	7.1	29	20.7	24.3	7.1

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Data Communications Management

2017-10-31

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div ((D \text{Année}1 + D \text{Année}2))$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

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				Taux de roulement			
		#	#	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	#	#	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	%
01	Cadres supérieurs	2016	7	0	0.0	7.9	1	-1	0.0																		
		2017	7	0	0.0	10.1	1	-1	0.0	2	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	42.9		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	48	5	10.4	16.7	8	-3	62.4																		
		2017	41	3	7.3	15.0	6	-3	48.8	16	2	12.5	2	0	8	1	12.5	1	0	20	4	20.0	2	2	44.9		

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
		Recrutements et		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	2017	3	0	0.0	0	0.0	8.0	0.0	1	0.0	7.9	0.0	
		2019	3	0	0.0	1	0.0	50.0	0.0	1	0.0	10.1	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	24	3	12.5	2	150.0	22.0	56.8	8	37.5	16.7	74.9	
		2019	24	3	12.5	2	150.0	28.5	43.9	6	50.0	15.0	83.3	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Data Communications Management

2017-10-31

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div ((D \text{ Année} 1 + D \text{ Année} 2))$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions				Taux de roulement				
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence								
																				%	%	%		%	%	%	%
#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#		
04	Personnel semi-professionnels et technique	2016	53	9	17.0	23.8	13	-4	71.3																		
		2017	49	11	22.4	22.8	11	0	98.5	7	3	42.9	2	1	2	0	0.0	0	0	11	3	27.3	2	1	21.6		
05	Surveillants	2016	47	5	10.6	26.9	13	-8	39.5																		
		2017	27	6	22.2	37.0	10	-4	60.1	3	0	0.0	1	-1	12	1	8.3	1	0	16	0	0.0	2	-2	43.2		
06	Contremaîtres	2016	54	4	7.4	17.4	9	-5	42.6																		
		2017	48	4	8.3	14.5	7	-3	57.5	3	0	0.0	0	0	10	1	10.0	1	0	15	0	0.0	1	-1	29.4		

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
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif								
													%	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
04	Personnel semi-professionnels et technique	2017	9	3	33.3	5	60.0	30.0	111.1	13	23.1	23.8	140.1	
		2019	9	3	33.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
05	Surveillants	2017	15	1	6.7	5	20.0	33.0	20.2	13	7.7	26.9	24.8	
		2019	15	1	6.7	1	100.0	37.0	18.0	10	10.0	37.0	18.0	
06	Contremaîtres	2017	13	1	7.7	2	50.0	19.0	40.5	9	11.1	17.4	44.2	
		2019	13	1	7.7	1	100.0	14.5	53.1	7	14.3	14.5	53.1	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Data Communications Management

2017-10-31

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	Z
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	U ÷ ((D Année1 + D Année2))
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions				Taux de roulement				
			Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence								
#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
07	Personnel de bureau	2016	38	5	13.2	28.4	11	-6	46.3																		
		2017	26	4	15.4	29.7	8	-4	51.8	9	3	33.3	3	0	2	1	50.0	0	1	18	3	16.7	2	1	56.3		
08	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	94	7	7.4	16.4	15	-8	45.4																		
		2017	92	7	7.6	15.8	15	-8	48.2	19	0	0.0	3	-3	6	1	16.7	0	1	31	2	6.5	2	0	33.3		
09	Travailleurs manuels spécialisés	2016	224	25	11.2	19.8	44	-19	56.4																		
		2017	181	17	9.4	13.9	25	-8	67.6	29	3	10.3	4	-1	5	2	40.0	1	1	50	10	20.0	6	4	24.7		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs												Commentaires
		Nouveaux Entrants		Objectifs à court terme						Objectifs à long terme				
		Recrutements et Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
07	Personnel de bureau	2017	11	4	36.4	4	100.0	32.0	113.6	11	36.4	28.4	128.0	
		2019	11	4	36.4	3	133.3	29.7	122.4	8	50.0	29.7	122.4	
08	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	25	1	4.0	6	16.7	20.0	20.0	15	6.7	16.4	24.4	
		2019	25	1	4.0	4	25.0	15.8	25.3	15	6.7	15.8	25.3	
09	Travailleurs manuels spécialisés	2017	34	5	14.7	11	45.5	31.0	47.4	44	11.4	19.8	74.3	
		2019	34	5	14.7	5	100.0	13.9	105.8	25	20.0	13.9	105.8	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Data Communications Management

2017-10-31

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div ((D \text{ Année1} + D \text{ Année2})$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

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				Taux de roulement				
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Résultat CPÉME	Tous les employés	Actuel	Prévu		Différence	Tous les employés	Actuel	Prévu		Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence
#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	%		
10	Personnel de bureau	2016	189	37	19.6	31.8	60	-23	61.6																	
		2017	147	33	22.4	34.7	51	-18	64.7	33	7	21.2	11	-4	4	1	25.0	1	0	66	12	18.2	13	-1	39.3	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	75	17	22.7	38.0	29	-12	59.6																	
		2017	65	15	23.1	37.9	25	-10	60.9	31	10	32.3	12	-2	6	4	66.7	1	3	33	11	33.3	7	4	47.1	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	354	90	25.4	34.0	120	-30	74.8																	
		2017	304	65	21.4	34.9	106	-41	61.3	53	7	13.2	18	-11	11	2	18.2	3	-1	102	28	27.5	26	2	31.0	

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
		Recrutements et		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
10	Personnel de bureau	2017	37	8	21.6	20	40.0	35.0	61.8	60	13.3	31.8	68.0	
		2019	37	8	21.6	3	266.7	34.7	62.3	51	15.7	34.7	62.3	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	37	14	37.8	10	140.0	42.0	90.1	29	48.3	38.0	99.6	
		2019	37	14	37.8	9	155.6	37.9	99.8	25	56.0	37.9	99.8	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	64	9	14.1	41	22.0	39.0	36.1	120	7.5	34.0	41.4	
		2019	64	9	14.1	12	75.0	34.9	40.3	106	8.5	34.9	40.3	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Data Communications Management

2017-10-31

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	Z
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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div (D \text{Année1} + D \text{Année2})$	
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements				Tous les employés	Avancements				Tous les employés	Cessations de fonctions				Taux de roulement
			Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles				
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel	Prévu		Différence				
#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
Total	2016	1,368	255	18.6	27.3	373	-118	68.3																	
	2017	1,153	202	17.5	27.1	312	-110	64.6	258	50	19.4	70	-20	89	18	20.2	17	1	430	98	22.8	80	18	34.1	

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	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Objectifs									
		Recrutements et		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
Total	2017	347	68	19.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2019	347	68	19.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

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

Nom de l'employeur : Data Communications Management (anciennement « The Data Group Ltd. »)

Emplacement principal : Brampton (Ontario)

Nombre d'employés : 1 153

Ontario	663
Québec	270
Alberta	209
Saskatchewan	4
Manitoba	3
Colombie-Britannique	3
Nouveau-Brunswick	1

Aperçu de l'organisation : SCIAN 3231 – Impression et activités connexes de soutien

Data Communications Management (anciennement appelé « The Data Group Ltd. ») aide les organisations à rationaliser et à automatiser les processus de gestion des documents et des communications. Ses principales capacités comprennent le marketing direct, les services d'impression, le suivi des étiquettes et des stocks, les billets d'événements et les cartes-cadeaux, la logistique et l'exécution, la gestion du contenu et du flux de travail, la gestion et l'analyse des données, et les communications réglementaires. Il dessert des clients dans divers marchés, notamment les services financiers, les soins de santé, les loteries et les jeux, le commerce de détail, les organismes sans but lucratif et l'énergie. Il est situé stratégiquement partout au Canada pour soutenir les clients à l'échelle nationale et servir le marché américain par l'entremise de ses installations à Chicago, en Illinois.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début :	01-02-2016
Réception :	14-04-2016
Clôture :	21-04-2016
Analyse de l'effectif :	14-04-2016

Dates importantes – Évaluation subséquente

Début : 03-10-2017
 Réception : 19-12-2017
 Analyse de l'effectif : 31-10-2017

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 :

- Les données de l'analyse précédente de l'effectif incluses dans le Tableau des réalisations sont conformes à celles qui se trouvent dans la base de données.
- Les données de l'analyse de l'effectif actuel incluses dans le Tableau des réalisations sont conformes à celles qui se trouvent dans les formulaires 1 à 6 du SGIEMT.
- Les données de l'analyse de l'effectif initiale du Tableau des réalisations ont été modifiées pour inclure seulement les CPEME qui présentaient des écarts, et non les 14 CPEME pour chaque groupe désigné. L'organisation a maintenant fourni le Tableau des réalisations dans son intégralité. Ce nouveau tableau est daté du 18 juin 2018 (bien que toutes les données correspondent à celles du tableau original daté du 31 octobre 2017).
-

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

L'organisation s'était fixé des objectifs tant en chiffres absolus qu'en pourcentages. Aux fins de la présente évaluation, dans la mesure du possible, le pourcentage de l'objectif atteint sera tiré des objectifs exprimés sous forme de pourcentage.

Femmes

2.	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif atteint à 142,5 %.
6.	Contremaîtres	Objectif non atteint (46,2 %).
9.	Travailleurs qualifiés et artisans	L'objectif a été atteint à 110,3 %.
10.	Personnel de bureau	Représentation supérieure à 50 %.

Évaluation/observations

- Dans la CPEME 6 Contremaîtres : Il y a eu 13 nouveaux venus, dont 3 femmes. Compte tenu d'une disponibilité de 33,4 %, on se serait attendu à l'embauche de 4 femmes.

Autochtones

3.	Professionnels	Objectif non atteint (0 %).
5.	Surveillants	Objectif non atteint (0 %).
9.	Travailleurs qualifiés et artisans	Objectif non atteint (73,5 %).
10.	Personnel de bureau	Objectif non atteint (0 %).

Évaluation/observations

- Dans la CPEME 3 Professionnels, il y a eu 49 nouveaux venus, mais aucun n'était autochtone. Compte tenu d'une disponibilité de 1,5 %, la situation était à prévoir.
- Dans la CPEME 5, il y a eu 15 nouveaux venus, dont aucun Autochtone. Compte tenu d'une disponibilité de 2,1 %, la situation était à prévoir.
- Dans la CPEME 9, il y a eu 34 nouveaux venus, dont 2 Autochtones. Compte tenu d'une disponibilité de 2,4 %, la situation était à prévoir.
- Dans la CPEME 10 Personnel de bureau, il y a eu 37 nouveaux venus, dont aucun Autochtone. Compte tenu d'une disponibilité de 2,0 %, la situation était à prévoir.

Personnes handicapées

1./2.	Gestionnaires	Objectif non atteint (0 %).
4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (0 %).
5.	Surveillants	Objectif non atteint (47,6 %).
6.	Contremaîtres	Objectif non atteint (0 %).
9.	Travailleurs qualifiés et artisans	Objectif non atteint (58,8 %).
10.	Personnel de bureau	Objectif non atteint (0 %).
11.	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non atteint (77,2 %).
12.	Travailleurs manuels spécialisés	Objectif non atteint (19,5 %).

Évaluation/observations

- Dans les CPEME 1/2, Cadres, il y a eu 27 nouveaux venus, mais aucun n'était une personne handicapée. Compte tenu d'une disponibilité de 4,3 %, la situation était à prévoir.
- Dans la CPEME 4 Personnel semi-professionnel et technique, il y a eu 9 nouveaux venus, mais aucune personne handicapée. Compte tenu d'une disponibilité de 4,6 %, la situation était à prévoir.
- Dans la CPEME 5 Surveillants, il y a eu 15 nouveaux venus, dont une personne handicapée. Compte tenu d'une disponibilité de 13,9 %, on se serait attendu à l'embauche de 2 membres d'une minorité visible.
- Dans la CPEME 6 Contremaîtres, il y a eu 13 nouveaux venus dans le secteur de l'artisanat et aucun n'était une personne handicapée. Compte tenu d'une disponibilité de 7,8 %, on se serait attendu à l'embauche d'une personne handicapée.
- Dans la CPEME 9 Travailleurs qualifiés et artisans, il y a eu 34 nouveaux venus, dont une personne handicapée. Compte tenu d'une disponibilité de 3,8 %, la situation était à prévoir.
- Dans la CPEME 10 Personnel de bureau, il y a eu 37 nouveaux venus, dont aucun n'était une personne handicapée. Compte tenu d'une disponibilité de 7 %, on se serait attendu à l'embauche de deux personnes handicapées.
- Dans la CPEME 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services, il y a eu 37 nouveaux venus, dont deux personnes handicapées. Compte tenu d'une disponibilité de 5,68 %, la situation était à prévoir.
- Dans la CPEME 12 Travailleurs manuels spécialisés, il y a eu 64 nouveaux venus, dont une personne handicapée. Compte tenu d'une disponibilité de 4,8 %, on se serait attendu à l'embauche de 3 personnes handicapées.

Membres des minorités visibles

1.	Cadres supérieurs	Objectif non atteint (0 %).
2.	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint (56,8 %).
4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif atteint à 111,1 %.
5.	Surveillants	Objectif non atteint (20,2 %).
6.	Contremaîtres	Objectif non atteint (40,5 %).
7.	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif atteint à 113,6 %.
8.	Personnel spécialisé de la vente et des services	Objectif non atteint (20 %).
9.	Travailleurs qualifiés et artisans	Objectif non atteint (47,4 %).
10.	Personnel de bureau	Objectif non atteint (61,8 %).
11.	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif atteint à 90,1 %.
12.	Travailleurs manuels spécialisés	Objectif non atteint (28 %).

Évaluation/observations

- Dans la CPEME 1 Cadres supérieurs, il y a eu 3 nouveaux venus, mais aucun membre des minorités visibles. Compte tenu d'une disponibilité de 7,9 %, la situation était à prévoir.
- Dans la CPEME 2 Cadres intermédiaires et autres administrateurs, il y a eu 24 nouveaux venus dont 3 étaient membres d'une minorité visible. Compte tenu d'une disponibilité de 16,7 %, on se serait attendu à l'embauche de 4 membres d'une minorité visible.
- Dans la CPEME 5 Surveillants, il y a eu 15 nouveaux venus, dont un membre d'une minorité visible. Compte tenu d'une disponibilité de 26,9 %, on se serait attendu à l'embauche de 4 membres d'une minorité visible.
- Dans la CPEME 6 Contremaîtres, il y a eu 13 nouveaux venus dont l'un était membre d'une minorité visible. Compte tenu d'une disponibilité de 17,4 %, on se serait attendu à l'embauche de 2 membres d'une minorité visible.
- Dans la CPEME 8 Personnel spécialisé de la vente et des services, il y a eu 25 nouveaux venus, dont l'un était d'une minorité visible. Compte tenu d'une disponibilité de 16,4 %, on se serait attendu à l'embauche de 4 membres d'une minorité visible.
- Dans la CPEME 9 Travailleurs qualifiés et artisans, il y a eu 34 nouveaux venus dont 5 membres d'une minorité visible. Compte tenu d'une disponibilité de 19,8 %, on se serait attendu à l'embauche de 6 membres d'une minorité visible.

- Dans la CPEME 10 Personnel de bureau, il y a eu 37 nouveaux venus, dont 8 membres d'une minorité visible. Compte tenu d'une disponibilité de 31,8 %, on se serait attendu à l'embauche de 11 membres d'une minorité visible.
- Dans la CPEME 12 Travailleurs manuels spécialisés, il y a eu 64 nouveaux venus, dont 7 membres d'une minorité visible. Compte tenu d'une disponibilité de 34 %, on se serait attendu à l'embauche de 21 membres d'une minorité visible.

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.
- Les données de 2017 montrent que l'organisation a établi 27 objectifs et en a atteint 5.
- La première évaluation de l'organisation s'est achevée en avril 2016, et la deuxième évaluation devait avoir lieu en novembre 2017, soit seulement 19 mois plus tard.
- Depuis l'examen de 2016, l'organisation a connu des changements importants. Elle a réduit son effectif et continuera de le faire à mesure qu'elle délaissera les opérations d'impression à faible intensité technologique pour se tourner vers la technologie numérique. En 2018, elle a commencé à mettre en œuvre un nouveau système qui simplifiera ses processus opérationnels et accroîtra les gains d'efficience.
- En outre, des progrès ont été réalisés dans les CPEME suivantes :
 - Femmes
 - Dans la CPEME 2, 8 des 16 nouveaux venus étaient des femmes (50 %), ce qui est supérieur à leur disponibilité de 38,9 %.
 - Autochtones
 - Dans la CPEME 9, 1 des 29 nouveaux venus était autochtone (3,4 %), ce qui est supérieur à la disponibilité de 2,4 % de ce groupe.
 - Dans la CPEME 12, 2 des 53 nouveaux venus étaient des Autochtones (3,8 %), ce qui est supérieur à leur disponibilité de 2,4 %.
 - Minorités visibles
 - Dans la CPEME 3, 13 des 49 nouveaux venus étaient membres d'une minorité visible (26,5 %), ce qui est supérieur à la disponibilité de ce groupe de 24,2 %.
 - Dans la CPEME 4, 3 des 9 nouveaux venus étaient membres d'une minorité visible (33,3 %), ce qui est supérieur à leur disponibilité de 23,8 %.
 - Dans la CPEME 7, 4 des 11 nouveaux venus étaient membres d'une minorité visible (36,4 %), ce qui est supérieur à la disponibilité de 28,4 % de ce groupe.

D'après les données examinées, il semble que peu d'efforts aient été déployés pour réduire les écarts en raison de la réorganisation et de la rationalisation de l'entreprise. Il reste encore de nombreux écarts à combler et il faudra poursuivre les efforts dans bon nombre des CPEME.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS À COURT TERME

- Pour tous les écarts nouveaux et à combler, un objectif à court terme a été fixé, à savoir une représentation au moins égale à la disponibilité.
- Aucun objectif n'avait été fixé pour les CPEME 7 et 10 en ce qui concerne les femmes, car la représentation est déjà supérieure à 50 %.

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit déclaré :

conforme non conforme

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

- Étant donné que, dans le cadre de sa deuxième demande d'évaluation de la conformité, Data Communications Management n'a pas été en mesure d'atteindre 22 des 27 objectifs fixés lors de sa première évaluation de la conformité, l'organisation pourrait envisager de procéder à un examen des systèmes d'emploi afin de cerner tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien en poste de ces groupes désignés.

Un guide pour remplir un ESE se trouve à l'adresse :

<https://equity.esdc.gc.ca/docs/Etape2-2FR.pdf>. La réalisation d'un ESE devrait aider Data Communications Management à atteindre ses nouveaux objectifs en cernant et en éliminant les obstacles qui peuvent être présents et qui l'empêchent d'atteindre l'équité en matière d'emploi en milieu de travail.

Nom de l'analyste : Neeta Dhillon

Date : 16 juillet 2018

Objet : Accord numéro V060776 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request

Monsieur Cochrane,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 29/10/2017 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Data Communications Management se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

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

- Étant donné que, dans le cadre de sa deuxième demande d'évaluation de la conformité, Data Communications Management n'a pas été en mesure d'atteindre 22 des 27 objectifs fixés lors de sa première évaluation de la conformité, l'organisation pourrait envisager de procéder à un examen des systèmes d'emploi afin de cerner tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien en poste de ces groupes désignés.
- Un guide pour remplir un ESE se trouve à l'adresse : <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Etape2-2FR.pdf>. L'exécution d'un ESE devrait aider Data Communications Management à atteindre ses nouveaux objectifs en cernant et en éliminant les obstacles qui peuvent l'empêcher d'atteindre l'équité en matière d'emploi en milieu de travail.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 29/10/2020. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

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

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

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si votre entreprise a réalisé des progrès raisonnables depuis l'évaluation précédente. Si ce n'est pas le cas, Data Communications Management 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;

1

Canada

- établissement de mécanismes de responsabilisation approuvés par la haute direction afin de veiller à l'atteinte des objectifs.

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

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

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

Équipe de l'équité en emploi

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



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

DEUXIÈME ÉVALUATION DE CONFORMITÉ

PRÉSENTATION AU PROGRAMME DU TRAVAIL– EDSC | 18
DÉCEMBRE 2017



DATA

COMMUNICATIONS

MANAGEMENT

Table des matières

1.0	Introduction	2
2.0	Analyse de l'effectif actuel.....	2
3.0	Formulaires 1 à 6.....	2
4.0	Objectifs révisés.....	5
5.0	Tableau des réalisations rempli	7
6.0	Efforts raisonnables	8

1.0 Introduction

DATA Communications Management (DCM) est un entrepreneur fédéral admissible de longue date en vertu du Programme de contrats fédéraux (PCF). Après la conclusion de son évaluation initiale en avril 2016, l'entreprise a été avisée par EDSC-Programme du travail que sa deuxième évaluation devait maintenant être produite en novembre 2017. Cette évaluation permettra d'évaluer la mesure dans laquelle DCM a réalisé des progrès raisonnables dans ses efforts pour atteindre la pleine représentation des quatre groupes désignés – les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles – dans son effectif.

DATA Communications Management présente maintenant les renseignements suivants à l'appui de sa deuxième évaluation de la conformité :

- Une analyse de l'effectif actuel, y compris le rapport sommaire et le rapport détaillé;
- Les formulaires 1 à 6 portant sur les données sur l'effectif à l'échelle nationale;
- Les objectifs révisés pour tout écart de représentation restant (un fichier Excel rempli de l'Outil d'établissement des objectifs à court terme);
- Un Tableau des réalisations rempli en format Excel qui comprend les nouveaux objectifs à court et à long terme.

2.0 Analyse de l'effectif actuel

EDSC exige que l'entrepreneur se conforme aux facteurs d'évaluation suivants :

Estimations de la disponibilité

Calcul des estimations de la disponibilité à l'aide des données pertinentes sur le marché du travail fournies par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC).

Comparaison aux niveaux professionnel et géographique

Sélection des niveaux professionnel et géographique les plus appropriés à des fins de comparaison pour établir des estimations de la disponibilité externe

Quantification de la sous-représentation

Détermination du degré de sous-représentation pour chaque groupe désigné dans chaque groupe professionnel en comparant la représentation interne aux repères de disponibilité appropriés établis par le Programme du travail à Emploi et Développement social Canada

DATA Communications Management a respecté tous les facteurs d'évaluation.

2.1 Preuve documentaire –

Les pièces suivantes sont jointes :

- Résumé de l'analyse de l'effectif et tableaux détaillés

DCM a veillé à ce que le dossier de l'employé, y compris le dossier de promotion, soit à jour, complet et exact en date du 31 octobre 2017. L'entreprise a continuellement sondé tous les nouveaux employés et fait un suivi auprès des non-répondants pour s'assurer d'un taux de réponse d'au moins 80 %.

3.0 Formulaires 1 à 6

3.1 Preuve documentaire

- Nous joignons les formulaires 1, 2, 4, 5 et 6. Le formulaire 3 n'est pas disponible parce que le PCF n'exige plus que les entrepreneurs fournissent des renseignements sur les salaires. Ils sont fondés sur l'analyse de l'effectif à jour en date du 31 octobre 2017.

3.2 Commentaires

Les formulaires 4, 5 et 6 énumèrent pour chaque groupe désigné le nombre d'embauches, de promotions et de licenciements dans chaque CPEME pendant la période du 01-04-2016 au 31-10-2017. Ces données sont des mesures des progrès réalisés en matière d'équité parce qu'elles permettent de comparer ce qui suit :

- Part des embauches d'un groupe désigné par rapport à sa disponibilité sur le marché du travail externe. L'un des principes fondamentaux de l'analyse de l'équité en matière d'emploi et de la diversité est que, toutes choses étant égales par ailleurs, un employeur devrait embaucher des membres des groupes désignés au moins au niveau de leur disponibilité externe.
- Part des promotions d'un groupe désigné avec sa représentation interne;
- Part des licenciements dans un groupe désigné avec la représentation interne du groupe.

Notre analyse est axée sur les expériences des groupes désignés seulement dans les CPEME où des objectifs ont été établis. Le Tableau des réalisations fournit plus de détails.

3.3 Part des embauches

La part des embauches des groupes désignés est une mesure de l'efficacité des stratégies de ressourcement d'une organisation et de sa capacité d'attirer, de sélectionner et d'embaucher la diversité de talents dont elle a besoin pour être concurrentielle. Dans l'ensemble, les groupes désignés qui représentent environ 67,7 % de l'effectif de DCM représentent environ 67 % des embauches.

Femmes

- Dans l'évaluation de la conformité de la première année en 2016, des objectifs à court terme de trois ans (2019) ont été fixés en ce qui concerne les femmes dans trois CPEME. Les données de 2017 montrent des progrès en matière d'équité en ce qui concerne les femmes dans la CPEME : 02 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs, où le nombre d'embauches de femmes a été supérieur à leur disponibilité. 50 % des employés embauchés étaient des femmes alors que leur disponibilité est de 38,6 %.

Autochtones

- Des progrès en matière d'équité ont été réalisés en ce qui concerne les Autochtones dans l'une des quatre CPEME pour lesquelles des objectifs à court terme avaient été établis. Dans la CPEME 09, Travailleurs qualifiés et artisans, le nombre d'embauches d'Autochtones a été supérieur à leur disponibilité. 3,4 % des employés embauchés étaient des Autochtones alors que leur disponibilité est de 2,4 %.

Personnes handicapées

- Des objectifs ont été établis pour les personnes handicapées dans huit CPEME. Le nombre de personnes handicapées embauchées était supérieur à la disponibilité dans deux CPEME : 09 Travailleurs qualifiés et artisans et 11 – Personnel intermédiaire de la vente et des services.

Minorités visibles

- Des objectifs ont été établis pour les minorités visibles dans 11 CPEME. Le nombre de membres des minorités visibles embauchés était supérieur à la disponibilité dans trois CPEME : 03 Professionnels, 04 Personnel semi-professionnel et technique et 07 Personnel administratif et de bureau principal.

3.4 Part des promotions

Les promotions sont une mesure des politiques et des pratiques de formation et de perfectionnement d'une organisation et de la mesure dans laquelle les groupes désignés ont accès à des possibilités de formation, de perfectionnement et de mentorat. Dans l'ensemble, il y a eu 93 promotions au cours de la période visée. De ce nombre, les femmes, qui représentent 44,2 % de la population active, en ont reçu 62,3 %, soit 20,1 % de plus que leur représentation au sein de la population active : Les Autochtones, qui représentent 1,6 % de la population active, en ont reçu 1,0 %; les personnes handicapées, qui représentent 2,7 % de la population active, en ont reçu 2,1 % et les membres des minorités visibles, qui représentent 17,5 % de la population active, en ont reçu 19,4.

Femmes

- Des promotions ont été accordées à des femmes dans deux des trois CPEME pour lesquelles des objectifs à court terme avaient été fixés.
- Leur part des promotions dans la CPEME 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs était de 62,3 % et dans la CPEME 06 Contremaîtres elle était de 30 %.

Autochtones

- Les Autochtones ont reçu une des cinq promotions dans la CPEME 09 Travailleurs qualifiés et artisans.

Personnes handicapées

- Les personnes handicapées ont reçu deux des huit promotions dans les CPEME pour lesquelles des objectifs avaient été fixés.
- Elles ont reçu 1 promotion sur 12 dans la CPEME 05 Surveillants et 1 promotion de 6 dans la CPEME 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services.

Minorités visibles

- Les minorités visibles ont reçu 9 des 11 promotions dans les CPEME pour lesquelles des objectifs avaient été fixés.

3.3 Parts des licenciements

Les licenciements sont une mesure du maintien en poste et de l'engagement des employés. Dans l'ensemble, les groupes désignés ont été visés par 71,5 % de tous les licenciements. La plupart des licenciements ont eu lieu dans des CPEME regroupant de très nombreux travailleurs, soit celles des travailleurs manuels spécialisés, du personnel de bureau et des travailleurs qualifiés.

Femmes

- 44,5 % de tous les licenciements ont touché des femmes, lesquelles représentent 44,3 % de la population active.
- Dans les CPEME pour lesquelles des objectifs ont été fixés, le taux de rétention des femmes était plus élevé dans les CPEME 09 Travailleurs qualifiés et artisans et plus faible dans la CPEME 02 Cadres intermédiaires.

Autochtones

- 2,0 % des licenciements (n=9) ont touché des Autochtones, lesquels représentent 2,1 % de l'effectif
- Les licenciements ont eu lieu dans la CPEME 03 (1) et dans la CPEME 09 (1)

Personnes handicapées

- 2,0 % des licenciements (n=9) ont touché des employés handicapés, lesquels représentent 2,7 % de l'effectif.
- Les licenciements ont eu lieu dans trois des CPEME pour lesquelles des objectifs avaient été établis.

Minorités visibles

- 22,8 % des licenciements ont touché des membres des minorités visibles, lesquels représentent 18,6 % de l'effectif.
- Des licenciements ont touché des membres des minorités visibles dans huit des CPEME pour lesquelles des objectifs avaient été établis.

Les détails se trouvent dans les formulaires ci-joints.

4.0 Objectifs révisés

4.1 Preuve documentaire

- Nous joignons les documents Objectifs à court terme et Résumé des objectifs.

Dans son évaluation de la conformité de la première année, DATA Communications a établi des objectifs numériques à court terme de trois ans pour la période de 2016 à 2019 et des objectifs à long terme. Depuis, l'entreprise a connu des changements importants. Nous avons réduit notre effectif et nous continuerons de le faire alors que nous délaissions nos anciennes opérations d'impression à faible intensité technologique pour nous tourner vers la technologie numérique et que nous entreprenons de nouvelles activités à la suite d'acquisitions. En 2018, nous mettrons en œuvre un système de planification des ressources de l'entreprise (PRE) qui simplifiera nos processus opérationnels et accroîtra les gains d'efficacité. Nous nous attendons à ce que ces nouvelles technologies et stratégies d'affaires restructurent et redéfinissent considérablement notre entreprise. Ce changement est déjà en cours et amène l'entreprise à revoir les objectifs établis en 2016. Dans le Tableau des réalisations, nous indiquons les objectifs que nous avons déjà atteints et mesurons les progrès vers la réalisation des autres objectifs.

Nous avons révisé les objectifs numériques à court terme sur trois ans à l'aide de la feuille de travail des objectifs numériques obligatoires d'EDSC. À deux exceptions près, des objectifs à court terme ont été établis pour les groupes désignés dans les CPEME où Data Communications prévoit des possibilités d'embauche. Les exceptions découlent de notre application de la règle des 50 % à la sous-représentation des femmes dans les CPEME 07 et 10. Emploi et Développement social Canada (EDSC), l'organisme de réglementation, précise ce qui suit : [traduction] « *S'il y a un écart pour les femmes dans une CPEME où les femmes sont représentées à 50 % ou plus, l'entrepreneur*

n'est pas tenu d'établir un objectif, peu importe la disponibilité. Cette exception fait en sorte que le programme d'équité en matière d'emploi n'encourage pas les employeurs à catégoriser davantage certaines professions comme des "professions féminines" ».

Il s'agit des CPEME et des groupes désignés pour lesquels nous avons établi des objectifs.

- CPEME : 01 – Cadres supérieurs
 - Un objectif a été établi pour les minorités visibles seulement, même si les femmes étaient également sous-représentées dans cette CPEME.
- CPEME : 02 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs
 - Femmes, minorités visibles et personnes handicapées
- CPEME : 03 – Professionnels
 - Autochtones, minorités visibles et personnes handicapées
- CPEME : 04 – Personnel semi-professionnel et technique
 - Personnes handicapées
- CPEME : 05 – Surveillants
 - Minorités visibles et personnes handicapées¹
- CPEME : 06 – Contremaîtres
 - Femmes, minorités visibles et personnes handicapées
- CPEME : 07 – Personnel administratif et de bureau principal
 - Minorités visibles
- CPEME : 08 – Personnel spécialisé de la vente et des services
 - Autochtones et minorités visibles
- CPEME : 09 – Travailleurs qualifiés et artisans
 - Femmes, Autochtones et minorités visibles
- CPEME : 10 – Personnel de bureau
 - Autochtones, minorités visibles et personnes handicapées
- CPEME 11 – Personnel intermédiaire de la vente et des services
 - Autochtones, minorités visibles et personnes handicapées
- CPEME 12 – Travailleurs manuels spécialisés
 - Minorités visibles et personnes handicapées
- CPEME 14 : Autres travailleurs manuels
 - Femmes et minorités visibles

4.2 Commentaire

Les mesures de la prévalence, de l'utilisation et de la taille sont utilisées pour évaluer l'importance de la sous-représentation des groupes désignés. À l'aide de ces filtres, notre analyse des données sur l'effectif montre que, comparativement aux autres groupes désignés, les minorités visibles sont les plus désavantagées au sein de l'effectif de DATA Communications. L'entreprise entreprendra une initiative de diversité et d'inclusion en 2018 qui permettra vraisemblablement d'examiner et de régler l'un de ces problèmes.

La suffisance des objectifs est l'un des facteurs d'évaluation que nous avons pris en compte pour établir les objectifs. Le facteur d'évaluation de la suffisance des objectifs exige que les objectifs établis soient suffisants pour assurer des progrès raisonnables vers la réduction de chaque écart de représentation. Pour atteindre ce résultat, EDSC exige que les entrepreneurs embauchent les membres des groupes désignés en proportion égale ou supérieure à leur disponibilité. Les entrepreneurs doivent veiller à réduire l'écart.

- Pour assurer la suffisance et des progrès raisonnables dans la CPEME 02 pour les minorités visibles, nous avons établi des objectifs d'embauche supérieurs à la disponibilité. Nous avons tenu compte du nombre de possibilités d'embauche prévues, ainsi que de la prévalence et de la gravité de la sous-représentation. L'objectif est fixé à 50 %.
- Nous avons également utilisé l'importance de la sous-représentation pour établir les priorités et attribuer les objectifs dans les CPEME 01/02 et 04 pour les personnes handicapées, où les objectifs révisés sont de 11,1 % et de 10,0 % respectivement.

4.3 Résumé des objectifs

Le modèle établit des objectifs numériques à court terme sur trois ans et à long terme sur cinq à sept ans pour chaque groupe désigné dans les CPEME où il est sous-représenté. Tous les objectifs sont exprimés sous forme de pourcentage.

L'objectif de l'équité en matière d'emploi est la pleine représentation des groupes désignés dans l'effectif. En règle générale, les objectifs à long terme doivent être atteints dans un délai de cinq à sept ans. Nous sommes conscients qu'au fil du temps, l'échéancier pour l'atteinte de ces objectifs pourrait changer en raison des effets a) des objectifs à court terme; b) des initiatives d'équité en matière d'emploi mises en œuvre par Data Communications Management et c) des changements dans l'environnement opérationnel. Data Communications Management surveillera son rendement en tenant à jour une fiche de pointage sur l'équité en matière d'emploi et rendra compte régulièrement de ses progrès vers la pleine représentation des groupes désignés.

5.0 Tableau des réalisations rempli

5.1 Preuve documentaire

Voir le Tableau des réalisations ci-joint

5.2 Commentaires

Les entrepreneurs doivent démontrer qu'ils ont réalisé ou réalisent des progrès raisonnables dans l'atteinte de leurs objectifs numériques à court terme. Le Tableau des réalisations mesure les progrès réalisés par DATA Communications. Il indique les objectifs que l'entreprise a déjà atteints et quantifie les progrès réalisés pour atteindre les autres. Nous reconnaissons qu'il s'agit essentiellement d'un rapport d'étape parce que la période d'établissement des objectifs est de 2016 à 2019.

Femmes

- Les objectifs visant les femmes ont été atteints dans la CPEME 02 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs
- Des progrès sont en cours dans la CPEME 06 – Contremaîtres

Autochtones

- Certains progrès ont été réalisés dans la CPEME 09 Travailleurs qualifiés et artisans

Personnes handicapées

- Des progrès sont en cours dans les CPEME 05 Surveillants, 09 Travailleurs qualifiés et artisans et 11 Personnel intermédiaire des ventes et des services

Minorités visibles

- Des progrès sont en cours dans ces CPEME : 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs, 04 Personnel semi-professionnel et technique, 06 Contremaîtres et 09 Travailleurs qualifiés et artisans.
- L'objectif a été atteint dans la CPEME 07 Personnel administratif et de bureau principal

6.0 Efforts raisonnables

DATA Communications continue de faire des efforts raisonnables pour s'assurer d'atteindre ses résultats en matière d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion. Il continue de faire ce qui suit :

- Veiller à ce que les nouveaux employés aient la possibilité de s'auto-identifier et ajuster les résultats du sondage en conséquence.
- Fournir un questionnaire d'auto-identification aux employés qui souhaitent modifier les renseignements déjà soumis et à ceux qui en ont fait la demande, et ajuster les résultats du sondage en conséquence.
- Ajuster les résultats du sondage pour tenir compte des embauches, des promotions et des licenciements.
- Mettre à jour l'analyse de l'effectif pour tenir compte des nouvelles embauches, des promotions et des licenciements, des changements apportés par les employés à leurs questionnaires d'auto-identification et des révisions apportées aux estimations de disponibilité.
- Veiller à ce que les nouveaux écarts relevés soient corrigés en conséquence.
- Tenir des registres appropriés dans tous les secteurs requis.

En plus de maintenir son infrastructure d'équité en matière d'emploi, il mettra en œuvre un programme de perfectionnement professionnel pour la main-d'œuvre qualifiée dans le cadre duquel il s'associera à des collègues et universités de partout au Canada qui offrent des programmes liés à l'industrie de l'imprimé et de l'impression numérique.

En plus du Réseau des femmes déjà établi, DCM élaborera et mettra en œuvre en 2018 une initiative sur la diversité et l'inclusion. Cette initiative permettra de cerner les obstacles à l'inclusion auxquels font face les groupes désignés. Il établira ensuite des mécanismes de responsabilisation pour assurer la mise en œuvre de mesures et de stratégies visant à assurer une pleine représentation, à assurer un milieu de travail exempt d'obstacles et à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion dans son effectif.

DATA Communications Management continuera de surveiller l'incidence de ses changements organisationnels sur les groupes désignés dans son effectif et d'envisager des stratégies pour donner à son effectif des occasions d'acquérir les compétences nécessaires pour répondre aux nouvelles exigences de la technologie en évolution.

Soumis : 19 décembre 2017

DATA Communications Management
