



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 Ernst & Young LLP	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) EY	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED] Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 4958
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 541211	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.) Ernst & Young Tower, 222 Bay Street	Ville Toronto	Province Ontario	Code postal M5K 1J7
	Numéro de téléphone 416-864-1234	Numéro de télécopieur 416-864-1174	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Fiona Macfarlane	Titre Responsable de l'inclusion
Numéro de téléphone 604-891-8282	Adresse du courriel fiona.j.macfarlane@ca.ey.com

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

SIGNATAIRE	
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.	
Nom (en lettres moulées) Charles-Antoine St-Jean	Titre Partenaire
Numéro de téléphone 613-598-[REDACTED]	Adresse du courriel charles-antoine.st-jean.ey.com
Signature [REDACTED]	Date 2015-01-14

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-sme@hrsdcc.gc.ca



Programme de contrats fédéraux (PCF)

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

Les entrepreneurs doivent effectuer, élaborer et maintenir :

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

Les entrepreneurs doivent transmettre à EDSC-Travail :

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

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

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

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

Questions et réponses

Filiale vs. Succursale/Division

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

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

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

Succursale : Une succursale ou direction est un bureau éloigné qui n'est pas le siège social de l'organisation.

Filiale : Une filiale est une société qui dépend étroitement d'une autre (société mère), mais qui en est juridiquement distincte.

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

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

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

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

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

Statut d'emploi

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

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

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

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

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

Q3 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé temporaire?

R3 Un employé temporaire est une personne embauchée sur une base temporaire et qui travaille un nombre d'heures donné pendant une période déterminée (date de début et date de fin) pour des périodes totalisant 12 semaines ou plus au cours d'une année civile. Toutefois, une personne qui fréquente à plein temps un établissement d'enseignement secondaire ou postsecondaire et qui travaille durant les congés scolaires n'est pas considérée comme un employé temporaire. Que les heures soient régulières ou irrégulières n'est pas un facteur à considérer dans la détermination de statut d'emploi temporaire.

Le nombre total de semaines travaillées par les employés temporaires est calculé selon le nombre cumulatif de semaines travaillées, et non selon le nombre cumulatif de jours. À titre d'exemple, un employé peut être appelé à travailler deux jours une semaine, trois jours la semaine suivante et un jour par semaine pour dix autres semaines au cours de l'année civile. Cet employé est considéré comme temporaire aux fins de l'équité en matière d'emploi.

La plus grande différence entre les employés temporaires et les employés permanents se situe au niveau de la sécurité d'emploi, où la permanence signifie habituellement l'emploi pour une durée indéterminée. La durée d'emploi ou les avantages reçus n'indiquent pas le statut d'emploi. Un employé peut être embauché à long terme, mais, si la durée d'emploi peut être définie, l'employé n'est pas permanent.

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

R4 Les étudiants embauchés durant les congés scolaires, même si cette période dépasse 12 semaines, et qui retournent à l'école ne doivent pas être comptés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Toutefois, les étudiants du programme coopératif (Coop) qui travaillent pendant l'été ne sont pas considérés comme étant en « congé scolaire », puisque cette expérience de travail constitue une partie de leur éducation. Les étudiants du programme Coop qui travaillent 12 semaines ou plus au cours de leur placement étudiant doivent être considérés comme employés temporaires. De plus, il faut compter les étudiants permanents à temps partiels pourvu qu'ils travaillent 12 semaines ou plus pendant l'année.

Q5 En vertu du PCF, comment doit-on compter les employés occasionnels ou autres employés?

R5 Un **employé occasionnel** est un employé possédant des dates de début et de fin d'emploi précises qui travaille moins de 12 semaines dans une année civile.

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



DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI POUR SOUMETTRE L'INFORMATION SUR L'ÉVALUATION DE CONFORMITÉ

Programme de contrats fédéraux

Conformément à l'appendice D – *La politique sur les marchés* du Conseil du Trésor quant au Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi, les entrepreneurs qui font affaire avec le gouvernement du Canada dont l'effectif atteint 100 salariés ou plus et qui sont octroyés des contrats de biens et services d'un million ou plus sont tenus de satisfaire aux exigences d'équité en matière d'emploi, soumettre l'information quant à leur effectif et être soumis à l'évaluation de conformité. Les entrepreneurs ont la possibilité de demander une prolongation de délai lorsque des circonstances imprévues interfèrent avec la date d'échéance initiale prévue pour soumettre la documentation. La demande de prolongation doit être complétée tel qu'indiqué ci-dessous et signée par un cadre supérieur de l'entreprise, c'est-à-dire le directeur général, le vice-président ou un gestionnaire autorisé. Une fois le formulaire complété, vous pouvez le soumettre par courriel : ee-eme@hrsc-rhdcc.gc.ca.

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **Ernest & Young LLP** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) **060188**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) 16/02/2018 en raison de :

(Veuillez décrire) La date limite pour soumettre la deuxième évaluation de conformité a coïncidé avec une période particulièrement occupée pour notre entreprise. C'est pourquoi nous demandons que la date de soumission révisée soit fixée en dehors de cette période, de sorte que nous puissions y consacrer suffisamment de temps et de ressources et ainsi être en mesure de soumettre, avec succès, tous les renseignements demandés.

4. En tant que cadre supérieur de l'entreprise, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande de prolongation.

Nom : **Michael Bennett**

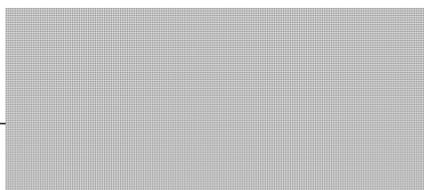
Titre : **Coordonateur principal de l'inclusion**

Courriel : **michael.bennett@ca.ey.com**

N° de téléphone : **416-943-4547**

Adresse d'affaires : **100, rue Adelaide Ouest, Toronto (Ontario) M4H**

Signature : _____





Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Date : **15-12-2017**

De : Yakibonge, Maurice [NC]

Envoyé : 18 décembre 2017 8:10

À l'adresse suivante : "Michael.Bennett@ca.ey.com" < Michael.Bennett@ca.ey.com >

Cc : 'jeannine.pereira@ca.ey.com' <jeannine.pereira@ca.ey.com> ; [Normandin, Ward W \[NC\]](mailto:Normandin,Ward W [NC])
<ward.normandin@labour-travail.gc.ca>

Sujet : Prolongation de la période de soumission des informations relatives à l'évaluation de la conformité au programme des contrats fédéraux

Bonjour,

Vous avez demandé une prolongation pour soumettre les informations de votre organisation pour l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux au-delà de la date limite initiale fixée par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada.

Comme demandé, nous vous accordons par la présente une prolongation **jusqu'au 16 février 2018**.

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

Maurice Yakibonge

Gestionnaire intérimaire, Opérations du programme, Équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et Développement social Canada /
Gouvernement du Canada maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tél :
[819-654-6099](tel:819-654-6099)



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

De : Michael Bennett <Michael.Bennett@ca.ey.com>

Envoyé : 18 décembre 2017 14:51

Pour : Normandin, Ward W [NC] <ward.normandin@labour-travail.gc.ca>

Cc : EE-EME <ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca>

Sujet : OBJET : Extension à la présentation des informations relatives à l'évaluation de la conformité au programme des contractants fédéraux

Salut Ward,

Veuillez trouver ci-joint une version signée de la demande de prolongation. Faites-moi savoir s'il y a des problèmes. Merci !

Salutati

ons,

Michael



Michael Bennett, CHRP | Coordinateur principal de l'inclusion | Équipe de talents du Canada

Je suis favorable à l'inclusion

Ernst & Young LLP

EY Tower, 100 Adelaide Street West, PO Box 1 Toronto, ON M5H 0B3

Office : 416-943-4547 | Michael.Bennett@ca.ey.com

EY/Comm : 1662367

Site web : <http://www.ey.com>

Visitez le site ey.com/differencesmatter pour découvrir comment des équipes diversifiées et inclusives améliorent le monde du travail.

De : ward.normandin@labour-travail.gc.ca [mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca]

Envoyé : lundi 18 décembre 2017 8:26

Pour : Michael Bennett <Michael.Bennett@ca.ey.com>

Sujet : OBJET : Extension à la présentation des informations relatives à l'évaluation de la conformité au programme des contractants fédéraux

Salut

Michael,

Bonjour. J'espère que vous avez passé un bon week-end !

Mon responsable a approuvé votre demande. Toutefois, il m'a demandé de veiller à ce que, lorsque vous présenterez la version signée, vous fournissiez des explications plus détaillées sur la raison de la demande de prolongation.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter.

Bien à vous,

Ward

Ward Normandin

Agent de programmes, Programme du travail

Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada

ward.normandin@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4334

Chargé de programme, Programme du travail

Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada

ward.normandin@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4334



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

De : Yakibonge, Maurice [NC]

Envoyé : 2017-12-18 8:10

À l'adresse : "Michael.Bennett@ca.ey.com

Cc : "jeannine.pereira@ca.ey.com" ; Normandin, Ward W [NC]

Sujet : Prolongation de la période de soumission des informations relatives à l'évaluation de la conformité au programme des contrats fédéraux

Bonjour,

Vous avez demandé une prolongation pour soumettre les informations de votre organisation pour l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux au-delà de la date limite initiale fixée par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada.

Comme demandé, nous vous accordons par la présente une prolongation **jusqu'au 16 février 2018**.

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

Maurice Yakibonge

Gestionnaire intérimaire, Opérations du programme, Équité en milieu de travail, Programme du travail

Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada

maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tél : 819-654-6099



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

CONFIDENTIAL and/or PRIVILEGED. If received in error please notify the sender and permanently delete.
CONFIDENTIEL et/ou PRIVILÉGIÉ. Si ce courriel est reçu par erreur, veuillez nous en aviser et en effacer toute trace. EY, 100 Adelaide Street West, PO Box 1 Toronto, ON M5H 0B3. www.ey.com/ca To unsubscribe from commercial electronic messages / Pour vous désabonner des messages électroniques commerciaux : Unsubscribe@ca.ey.com

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

Période de référence 2016-02-26 à 2018-01-04

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

Province	Province			Nombre total d'employés	Régions métropolitaines de recensement				Nombre total d'employés
	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire		Permanent plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	Temps partiel	
Ontario	2545	37	0	2582	Calgary	431	10	0	441
Québec	791	29	0	820	Edmonton	128	2	0	130
Nouvelle-Écosse	99	0	0	99	Halifax	99	0	0	99
Nouveau Brunswick	87	3	0	90	Montréal	713	26	0	739
Manitoba	85	1	0	86	Toronto	2184	29	0	2213
Colombie-Britannique	380	7	0	387	Vancouver	380	7	0	387
Saskatchewan	113	3	0	116	Winnipeg	85	1	0	86
Alberta	559	12	0	571	John's	41	1	0	42
Terre-Neuve et Labrador	41	1	0	42	Moncton	31	3	0	34
					Saint John	39	0	0	39
Nombre total d'employés au Canada				4793	Québec	78	3	0	81
					Ottawa - Gatineau	160	2	0	162
					Kitchener -				
					Cambridge - Waterloo	116	4	0	120
					Londres	85	2	0	87
					Saskatoon	113	3	0	116
					N.B. moins CMA	17	0	0	17

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

Période de référence 2016-02-26 à 2018-01-04

Nombre total d'employés au Canada	▶	4793
--	----------	-------------

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-02-26 à 2018-01-04

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres supérieurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	606	426	180				2	1	1	79	56	23
	Total	606	426	180				2	1	1	79	56	23
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	732	434	298	6	4	2	8	6	2	251	160	91
	Total	732	434	298	6	4	2	8	6	2	251	160	91
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2844	1321	1523	18	3	15	15	7	8	1017	468	549
	Total	2844	1321	1523	18	3	15	15	7	8	1017	468	549
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	60	42	18	1		1				18	13	5
	Total	60	42	18	1		1				18	13	5

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-02-26 à 2018-01-04

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Contrôleurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	11	2	9							1		1
	Total	11	2	9							1		1
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	265	12	253	8		8				65	4	61
	Total	265	12	253	8		8				65	4	61
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	178	62	116	6	1	5	4	1	3	68	30	38
	Total	178	62	116	6	1	5	4	1	3	68	30	38
Personnel intermédiaire des ventes et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	4		4									
	Total	4		4									

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES

PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-02-26 à 2018-01-04

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Nombre total d'employés		4700	2299	2401	39	8	31	29	15	14	1499	731	768

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-02-26 à 2018-01-04

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres supérieurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	8	3	5				1	1		2		2
	Total	8	3	5				1	1		2		2
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	12	1	11							2		2
	Total	12	1	11							2		2
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	59	2	57	1		1				7		7
	Total	59	2	57	1		1				7		7
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	3		3							1		1
	Total	3		3							1		1

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES

PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-02-26 à 2018-01-04

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	7		7							3		3
	Total	7		7							3		3
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	4		4							1		1
	Total	4		4							1		1
Nombre total d'employés		93	6	87	1		1	1	1		16		16

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ

DU SALAIRE

Temps plein / National

Période de référence 2016-02-26 à 2018-01-04

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 15 000	4700	2299	2401	39	8	31	29	15	14	1499	731	768
Nombre total d'employés	4700	2299	2401	39	8	31	29	15	14	1499	731	768

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ

DU SALAIRE

Temps partiel / National

Période de référence 2016-02-26 à 2018-01-04

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 5 000	93	6	87	1		1	1	1		16		16
Nombre total d'employés	93	6	87	1		1	1	1		16		16

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps plein / National

Période de référence 2016-02-26 à 2018-01-04

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	77	54	23							19	14	5
Cadres moyens et autres dirigeants	194	129	65	2	1	1	4	4		71	49	22
Professionnels	1215	596	619	11	3	8	7	4	3	471	236	235
Semi-professionnels et techniciens	14	7	7							2	1	1
Contrôleurs	4		4									
Personnel administratif et de bureau principal	101	8	93	3		3	1		1	29	3	26
Personnel de bureau	64	31	33	5	1	4	2	1	1	32	17	15
Personnel intermédiaire des ventes et des services	1		1									
Nombre total d'employés embauchés	1670	825	845	21	5	16	14	9	5	624	320	304

Ernst & Young LLP (certificat n° 060188)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS ENGAGÉS
Temps partiel / National
Période de référence 2016-02-26 à 2018-01-04

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	2		2							2		2
Professionnels	3	1	2							1		1
Personnel administratif et de bureau principal	1		1							1		1
Personnel de bureau	1	1										
Nombre total d'employés embauchés	7	2	5							4		4

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS
PROMUS**

Temps plein / National

Période de référence 2016-02-26 à 2018-01-04

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	84	40	44				1		1	15	9	6
Cadres moyens et autres dirigeants	247	152	95	2	1	1	3	2	1	91	60	31
Professionnels	1180	576	604	6		6	4	2	2	423	202	221
Semi-professionnels et techniciens	4	4								2	2	
Contrôleurs	4		4							1		1
Personnel administratif et de bureau principal	189	7	182	5		5				44	1	43
Personnel de bureau	28	10	18							8	3	5
Nombre total d'employés promus	1736	789	947	13	1	12	8	4	4	584	277	307
Nombre total de promotions	1813	821	992	13	1	12	8	4	4	611	290	321

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS
PROMUS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-02-26 à 2018-01-04

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	3		3							1		1
Cadres moyens et autres dirigeants	4		4							1		1
Professionnels	6	1	5									
Personnel administratif et de bureau principal	4		4							2		2
Nombre total d'employés promus	17	1	16							4		4
Nombre total de promotions	18	2	16							4		4

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS
PROMUS

Temporaire / National

Période de référence 2016-02-26 à 2018-01-04

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	1		1									
Personnel administratif et de bureau principal	2		2						1			1
Personnel de bureau	1		1						1			1
Nombre total d'employés promus	4		4						2			2
Nombre total de promotions	4		4						2			2

Ernst & Young LLP (certificat n° 060188)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS
Temps plein / National
Période de référence 2016-02-26 à 2018-01-04

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	25	17	8							3	2	1
Cadres moyens et autres dirigeants	203	143	60	1	1		2		2	82	55	27
Professionnels	990	472	518	6	2	4	3	3		385	183	202
Semi-professionnels et techniciens	9	5	4							1		1
Contrôleurs	6		6									
Personnel administratif et de bureau principal	74	5	69	1		1	1		1	20	2	18
Personnel de bureau	50	21	29	1	1		2		2	20	10	10
Nombre total de salariés licenciés	1357	663	694	9	4	5	8	3	5	511	252	259

Ernst & Young LLP (certificat n° 060188)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS
Temps partiel / National
Période de référence 2016-02-26 à 2018-01-04

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	6	1	5							4	1	3
Professionnels	11	1	10							2		2
Personnel administratif et de bureau principal	3		3							2		2
Personnel de bureau	1	1										
Nombre total de salariés licenciés	21	3	18							8	1	7

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-04

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
01 : Cadres supérieurs	National	614	185	30.1 %	27.4 %	168	17	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	744	309	41.5 %	38.9 %	289	20	National
03 : Professionnels		2903	1580	54.4 %	53.6 %	1556	24	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	2250	1217	54.1 %	55.1 %	1240	-23	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	82	73	89.0 %	71.1 %	58	15	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	442	202	45.7 %	42.0 %	186	16	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	29	25	86.2 %	66.4 %	19	6	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	1	0	0.0 %	12.6 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	12	3	25.0 %	28.3 %	3	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	1	100.0 %	35.2 %	0	1	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	4	1	25.0 %	17.9 %	1	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	3	2	66.7 %	53.8 %	2	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	4	3	75.0 %	42.5 %	2	1	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	33	22	66.7 %	50.7 %	17	5	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	42	31	73.8 %	69.9 %	29	2	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		63	21	33.3 %	33.6 %	21	0	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	5	2	40.0 %	26.7 %	1	1	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	4	3	75.0 %	25.1 %	1	2	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Manitoba	1	0	0.0 %	27.1 %	0	0	Manitoba
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	32.1 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	26	6	23.1 %	24.2 %	6	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	10	1	10.0 %	19.6 %	2	-1	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Saskatchewan	1	0	0.0 %	27.1 %	0	0	Saskatchewan
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	84.2 %	2	-2	Colombie-Britannique

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Ernst & Young LLP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-04

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%é	#		
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	6	3	50.0 %	82.0 %	5	-2	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Colombie-Britannique	2	2	100.0 %	43.7 %	1	1	Colombie-Britannique
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	4	3	75.0 %	44.9 %	2	1	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec	1	1	100.0 %	47.2 %	0	1	Québec
05 : Contrôleurs		11	9	81.8 %	52.8 %	6	3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	2	1	50.0 %	55.0 %	1	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	3	100.0 %	50.8 %	2	1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	1	100.0 %	53.4 %	1	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	5	4	80.0 %	53.0 %	3	1	Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal		272	260	95.6 %	80.6 %	219	41	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	17	17	100.0 %	80.5 %	14	3	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	9	9	100.0 %	84.6 %	8	1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	6	6	100.0 %	81.4 %	5	1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	5	5	100.0 %	83.0 %	4	1	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	6	6	100.0 %	82.5 %	5	1	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	4	4	100.0 %	80.9 %	3	1	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	52	52	100.0 %	80.8 %	42	10	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	1	100.0 %	86.1 %	1	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	11	10	90.9 %	77.2 %	8	2	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	6	6	100.0 %	80.9 %	5	1	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	2	1	50.0 %	83.6 %	2	-1	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	12	12	100.0 %	84.0 %	10	2	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	2	2	100.0 %	82.5 %	2	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	107	98	91.6 %	80.1 %	86	12	Toronto

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-04

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	28	27	96.4 %	79.0 %	22	5	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	4	4	100.0 %	81.1 %	3	1	Winnipeg	
10 : Personnel de bureau		182	120	65.9 %	66.3 %	121	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	14	9	64.3 %	70.2 %	10	-1	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	2	66.7 %	70.3 %	2	0	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	67.7 %	1	-1	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	3	3	100.0 %	67.9 %	2	1	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	4	4	100.0 %	71.4 %	3	1	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	62.4 %	1	-1	Moncton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	18	15	83.3 %	62.5 %	11	4	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	6	3	50.0 %	65.8 %	4	-1	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	2	2	100.0 %	61.6 %	1	1	Québec	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	1	100.0 %	70.5 %	1	0	Saint John	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	8	4	50.0 %	70.2 %	6	-2	Saskatoon	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	5	3	60.0 %	72.6 %	4	-1	John's	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	102	63	61.8 %	65.2 %	67	-4	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	9	7	77.8 %	70.0 %	6	1	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	5	4	80.0 %	67.9 %	3	1	Winnipeg	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		4	4	100.0 %	62.4 %	2	2		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	3	100.0 %	61.8 %	2	1	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	1	100.0 %	64.2 %	1	0	Vancouver	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-04

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #%	Femmes Disponibili % ¹	Lac u #	Espace recrutement
Total		4793	2488 51.9 %	49.7 %	2382	106

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Ernst & Young LLP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-04

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
01 : Cadres supérieurs	National	614	0	0.0 %	2.9 %	18	-18	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	744	6	0.8 %	2.2 %	16	-10	National
03 : Professionnels		2903	19	0.7 %	1.4 %	41	-22	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	2250	15	0.7 %	1.3 %	29	-14	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	82	0	0.0 %	2.7 %	2	-2	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	442	3	0.7 %	1.6 %	7	-4	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	29	0	0.0 %	2.1 %	1	-1	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	12	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	4	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	3	0	0.0 %	2.4 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	4	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	33	1	3.0 %	2.0 %	1	0	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	42	0	0.0 %	2.9 %	1	-1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		63	1	1.6 %	2.1 %	1	0	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	5	0	0.0 %	3.8 %	0	0	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	4	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Manitoba	1	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Manitoba
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	26	1	3.8 %	1.6 %	0	1	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	10	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Saskatchewan	1	0	0.0 %	7.9 %	0	0	Saskatchewan
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	5.3 %	0	0	Colombie-Britannique

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-04

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés	#	Représentation		Disponibilité			
				#	%	%	%		
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario		6	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Colombie-Britannique		2	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Colombie-Britannique
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario		4	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec		1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Québec
05 : Contrôleurs			11	0	0.0 %	2.2 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		2	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		3	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon		1	0	0.0 %	10.8 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		5	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal			272	8	2.9 %	1.6 %	4	4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		17	1	5.9 %	2.6 %	0	1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton		9	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax		6	1	16.7 %	2.2 %	0	1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo		5	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres		6	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton		4	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		52	1	1.9 %	0.7 %	0	1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA		1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		11	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec		6	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John		2	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon		12	1	8.3 %	6.4 %	1	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's		2	0	0.0 %	2.5 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		107	2	1.9 %	0.8 %	1	1	Toronto

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-04

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés	#	Représentation	Disponibilité	#			
				#	%	%			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		28	1	3.6 %	2.1 %	1	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg		4	1	25.0 %	8.5 %	0	1	Winnipeg
10 : Personnel de bureau			182	6	3.3 %	1.8 %	3	3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		14	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton		3	0	0.0 %	5.1 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax		1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo		3	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres		4	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton		1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		18	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		6	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec		2	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John		1	0	0.0 %	3.3 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon		8	2	25.0 %	8.4 %	1	1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's		5	1	20.0 %	1.4 %	0	1	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		102	3	2.9 %	0.7 %	1	2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		9	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg		5	0	0.0 %	9.8 %	0	0	Winnipeg
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services			4	0	0.0 %	1.2 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		3	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Vancouver

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-04

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Lac u #	Espace recrutement
			Représentation		Disponibilité			
			#	%	%	#		
Total		4793	40	0.9 %	1.8 %	83	43	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-04

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
01 : Cadres supérieurs	National	614	81	13.2 %	10.1 %	62	19	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	744	253	34.0 %	15.0 %	112	141	National	
03 : Professionnels		2903	1024	35.3 %	26.0 %	755	269		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	2250	787	35.0 %	27.5 %	619	168	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	82	25	30.5 %	14.1 %	12	13	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	442	185	41.9 %	21.6 %	95	90	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	29	6	20.7 %	16.9 %	5	1	National	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	1	1	100.0 %	38.2 %	0	1	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	12	2	16.7 %	31.4 %	4	-2	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	1	100.0 %	32.3 %	0	1	National	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	4	3	75.0 %	31.5 %	1	2	National	
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	3	0	0.0 %	13.4 %	0	0	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	4	3	75.0 %	12.5 %	1	2	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	33	10	30.3 %	21.9 %	7	3	National	
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	42	1	2.4 %	22.2 %	9	-8	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		63	19	30.2 %	28.2 %	18	1		
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	5	4	80.0 %	28.2 %	1	3	Alberta	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	4	2	50.0 %	32.5 %	1	1	Colombie-Britannique	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Manitoba	1	0	0.0 %	17.3 %	0	0	Manitoba	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	11.3 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	26	8	30.8 %	35.9 %	9	-1	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	10	1	10.0 %	18.2 %	2	-1	Québec	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Saskatchewan	1	0	0.0 %	7.9 %	0	0	Saskatchewan	
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	28.3 %	1	-1	Colombie-Britannique	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-04

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	des minorités visibles #	Disponibilité %	%	#	%		
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	6	3	50.0 %	22.3 %	1	2	Ontario	
5241 : Graphistes et illustrateurs	Colombie-Britannique	2	1	50.0 %	28.0 %	1	0	Colombie-Britannique	
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	4	0	0.0 %	24.0 %	1	-1	Ontario	
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec	1	0	0.0 %	11.2 %	0	0	Québec	
05 : Contrôleurs		11	1	9.1 %	31.0 %	3	-2		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	2	0	0.0 %	27.4 %	1	-1	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	1	33.3 %	16.7 %	1	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	7.2 %	0	0	Saskatoon	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	5	0	0.0 %	45.8 %	2	-2	Toronto	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		272	68	25.0 %	23.6 %	64	4		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	17	4	23.5 %	16.5 %	3	1	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	9	2	22.2 %	13.4 %	1	1	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	6	0	0.0 %	5.8 %	0	0	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	5	1	20.0 %	9.5 %	0	1	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	6	1	16.7 %	7.3 %	0	1	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	4	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Moncton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	52	5	9.6 %	12.2 %	6	-1	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	N.B. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	11	1	9.1 %	12.2 %	1	0	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	6	1	16.7 %	1.5 %	0	1	Québec	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	2	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Saint John	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	12	1	8.3 %	5.5 %	1	0	Saskatoon	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	2	0	0.0 %	0.7 %	0	0	John's	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	107	40	37.4 %	37.3 %	40	0	Toronto	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-04

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	#	%	Disponibilité %		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	28	12	42.9 %	35.3 %	10	2	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	4	0	0.0 %	11.1 %	0	0	Winnipeg
10 : Personnel de bureau		182	69	37.9 %	34.7 %	63	6	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	14	4	28.6 %	24.3 %	3	1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	1	33.3 %	17.5 %	1	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	1	100.0 %	7.3 %	0	1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	3	0	0.0 %	11.5 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	4	0	0.0 %	9.1 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	18	3	16.7 %	17.4 %	3	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	6	3	50.0 %	14.7 %	1	2	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	2	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	8	4	50.0 %	7.1 %	1	3	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	5	0	0.0 %	0.8 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	102	47	46.1 %	48.1 %	49	2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	9	4	44.4 %	42.3 %	4	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	5	2	40.0 %	17.0 %	1	1	Winnipeg
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		4	0	0.0 %	28.5 %	1	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	0	0.0 %	22.2 %	1	1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	47.5 %	0	0	Vancouver

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-04

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Lac u	Espace recrutement
		Tous les employés	des minorités visibles	Disponibilité		#		
		#	#	%	%			
Total		4793	1515	31.6 %	22.5 %	1078	437	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-04

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Espace recrutement
		Tous les employés	Disponibilité	%		Gap		
		#	#	%	%	#		
01/02 : Directeurs	National	1358	11	0.8 %	4.3 %	58	-47	National
03 : Professionnels	National	2903	15	0.5 %	3.8 %	110	-95	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	63	0	0.0 %	4.6 %	3	-3	National
05 : Contrôleurs	National	11	0	0.0 %	13.9 %	2	-2	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	272	0	0.0 %	3.4 %	9	-9	National
10 : Personnel de bureau	National	182	4	2.2 %	7.0 %	13	-9	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	4	0	0.0 %	5.6 %	0	0	National
Total		4793	30	0.6 %	4.1 %	195	-165	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-04

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-01-04

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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

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

Date : 2018-01-04

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ¹⁶	#	#	
01 : Cadres supérieurs	614	185	30.1 %	27.4 %	168	17	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	744	309	41.5 %	38.9 %	289	20	
03 : Professionnels	2903	1580	54.4 %	53.6 %	1556	24	
04 : Semi-professionnels et techniciens	63	21	33.3 %	33.6 %	21	0	
05 : Contrôleurs	11	9	81.8 %	52.8 %	6	3	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	272	260	95.6 %	80.6 %	219	41	
10 : Personnel de bureau	182	120	65.9 %	66.3 %	121	-1	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	4	4	100.0 %	62.4 %	2	2	
Total	4793	2488	51.9 %	49.7 %	2382	106	

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

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

Date : 2018-01-04

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones		Peuples autochtones			
	Tous les employés	#	Représentation		Disponibilité	
			#	%	%	#
		#	%	%	#	Gap
01 : Cadres supérieurs	614	0	0.0 %	2.9 %	18	-18
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	744	6	0.8 %	2.2 %	16	-10
03 : Professionnels	2903	19	0.7 %	1.4 %	41	-22
04 : Semi-professionnels et techniciens	63	1	1.6 %	2.1 %	1	0
05 : Contrôleurs	11	0	0.0 %	2.2 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	272	8	2.9 %	1.6 %	4	4
10 : Personnel de bureau	182	6	3.3 %	1.8 %	3	3
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	4	0	0.0 %	1.2 %	0	0
Total	4793	40	0.9 %	1.8 %	83	-43

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

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

Date : 2018-01-04

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation				
	Tous les employés	#	des minorités visibles		Disponibilité		Gap
		#	#	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs		614	81	13.2 %	10.1 %	62	19
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		744	253	34.0 %	15.0 %	112	141
03 : Professionnels		2903	1024	35.3 %	26.0 %	755	269
04 : Semi-professionnels et techniciens		63	19	30.2 %	28.2 %	18	1
05 : Contrôleurs		11	1	9.1 %	31.0 %	3	-2
07 : Personnel administratif et de bureau principal		272	68	25.0 %	23.6 %	64	4
10 : Personnel de bureau		182	69	37.9 %	34.7 %	63	6
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		4	0	0.0 %	28.5 %	1	-1
Total		4793	1515	31.6 %	22.5 %	1078	437

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

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

Date : 2018-01-04

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#		
01/02 : Directeurs	1358	11	0.8 %	4.3 %	58	-47		
03 : Professionnels	2903	15	0.5 %	3.8 %	110	-95		
04 : Semi-professionnels et techniciens	63	0	0.0 %	4.6 %	3	-3		
05 : Contrôleurs	11	0	0.0 %	13.9 %	2	-2		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	272	0	0.0 %	3.4 %	9	-9		
10 : Personnel de bureau	182	4	2.2 %	7.0 %	13	-9		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	4	0	0.0 %	5.6 %	0	0		
Total	4793	30	0.6 %	4.1 %	195	-165		

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

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

Date : 2018-01-04

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

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

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

Date : 2018-01-04

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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

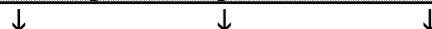
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Ernst & Young LLP

2018-02-08

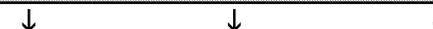
Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



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

JJ	MM	AAAA
04	01	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
04	01	2018

Tableau 1 : Femmes

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	516	137	27.40
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	649	259	38.90
03 Professionnels	2,673	1,455	54.00
04 Personnel semi-professionnels et technique	62	22	34.20
05 Surveillants	13	11	53.00
06 Contremaîtres	0	0	0.00
07 Personnel administratif et de bureau principal	239	228	80.60
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.00
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.00
10 Personnel de bureau	191	134	66.20
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	4	62.40
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.00
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.00
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.00
Total	4,347	2,250	50.3

* Source:

Recensement 2016

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	614	185	27.40
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	744	309	38.90
03 Professionnels	2,903	1,580	53.60
04 Personnel semi-professionnels et technique	63	21	33.60
05 Surveillants	11	9	52.80
06 Contremaîtres	0	0	0.00
07 Personnel administratif et de bureau principal	272	260	80.60
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.00
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.00
10 Personnel de bureau	182	120	66.30
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	4	62.40
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.00
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.00
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.00
Total	4,793	2,488	49.7

* Source:

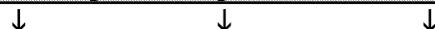
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Ernst & Young LLP

2018-02-08

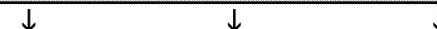
Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



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

JJ	MM	AAAA
04	01	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
04	01	2018

Tableau 2 : Autochtones

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	516	0	2.90
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	649	4	2.20
03	Professionnels	2,673	12	1.40
04	Personnel semi-professionnels et technique	62	1	2.00
05	Surveillants	13	0	2.60
06	Contremaîtres	0	0	0.00
07	Personnel administratif et de bureau principal	239	5	1.60
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.00
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.00
10	Personnel de bureau	191	1	1.80
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	0	1.20
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.00
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.00
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.00
Total		4,347	23	1.7

* Source:

Recensement 2016

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		614	0	2.9
		744	6	2.2
		2,903	19	1.4
		63	1	2.1
		11	0	2.2
		0	0	0.0
		272	8	1.6
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		182	6	1.8
		4	0	1.2
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
Total		4,793	40	1.8

* Source:

0

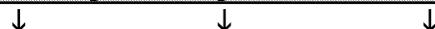
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Ernst & Young LLP

2018-02-08

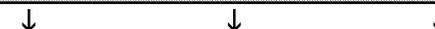
Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



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

JJ	MM	AAAA
04	01	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
04	01	2018

Tableau 3 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif première/précédente

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

	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01	516	58	10.10
02	649	224	15.00
03	2,673	906	26.20
04	62	19	28.20
05	13	0	31.10
06	0	0	0.00
07	239	54	23.00
08	0	0	0.00
09	0	0	0.00
10	191	69	34.20
11	4	0	28.50
12	0	0	0.00
13	0	0	0.00
14	0	0	0.00
Total	4,347	1,330	22.8

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Membres des minorités visibles	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	614	81	10.1
	744	253	15.0
	2,903	1,024	26.0
	63	19	28.2
	11	1	31.0
	0	0	0.0
	272	68	23.6
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	182	69	34.7
	4	0	28.5
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
Total	4,793	1,515	22.5

* Source:

Recensement 2016

* Source:

0

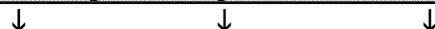
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Ernst & Young LLP

2018-02-08

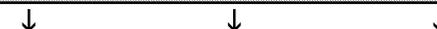
Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



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

JJ	MM	AAAA
04	01	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
04	01	2018

Tableau 4 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif première/précédente

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

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01/02 Cadres	1,165	8	4.30
03 Professionnels	2,673	12	3.80
04 Personnel semi-professionnels et technique	62	0	4.60
05 Surveillants	13	0	13.90
06 Contremaîtres	0	0	0.00
07 Personnel administratif et de bureau principal	239	0	3.40
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.00
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.00
10 Personnel de bureau	191	3	7.00
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	0	5.60
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.00
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.00
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.00
Total	4,347	23	4.1

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	1,358	11	4.3
	2,903	15	3.8
	63	0	4.6
	11	0	13.9
	0	0	0.0
	272	0	3.4
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	182	4	7.0
	4	0	5.6
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
Total	4,793	30	4.1

* Source:

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

* Source:

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Ernst & Young LLP

08-02-2018

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

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
04	01	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	77	23	0	0	84	44	3	3	25	8	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	194	65	2	2	247	95	4	4	203	60	6	5
03 Professionnels	1,215	619	3	2	1,180	604	6	5	990	518	11	10
04 Personnel semi-professionnels et technique	14	7	0	0	4	0	0	0	9	4	0	0
05 Surveillants	4	4	0	0	4	4	0	0	6	6	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	101	93	1	1	189	182	4	4	74	69	3	3
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	64	33	1	0	28	18	0	0	50	29	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1,670	845	7	5	1,736	947	17	16	1,357	694	21	18

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Ernst & Young LLP

08-02-2018

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

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
04	01	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements			
↓	↓	↓	↓

Données du formulaire 5 - Avancements			
↓	↓	↓	↓

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

Tableau 2 : Autochtones

Tableau 6 : Autochtones

Tableau 10 : Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	77	0	0	0	84	0	3	0	25	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	194	2	2	0	247	2	4	0	203	1	6	0
03 Professionnels	1,215	11	3	0	1,180	6	6	0	990	6	11	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	14	0	0	0	4	0	0	0	9	0	0	0
05 Surveillants	4	0	0	0	4	0	0	0	6	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	101	3	1	0	189	5	4	0	74	1	3	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	64	5	1	0	28	0	0	0	50	1	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1,670	21	7	0	1,736	13	17	0	1,357	9	21	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Ernst & Young LLP

08-02-2018

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

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
04	01	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 3 : Personnes handicapées

Tableau 7 : Personnes handicapées

Tableau 11 : Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	77	0	0	0	84	1	3	0	25	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	194	4	2	0	247	3	4	0	203	2	6	0
03 Professionnels	1,215	7	3	0	1,180	4	6	0	990	3	11	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	14	0	0	0	4	0	0	0	9	0	0	0
05 Surveillants	4	0	0	0	4	0	0	0	6	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	101	1	1	0	189	0	4	0	74	1	3	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	64	2	1	0	28	0	0	0	50	2	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1,670	14	7	0	1,736	8	17	0	1,357	8	21	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Ernst & Young LLP

08-02-2018

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

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
04	01	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 4 : Membres des minorités

Tableau 8 : Membres des minorités

Tableau 12 : Membres des minorités

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	77	19	0	0	84	15	3	1	25	3	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	194	71	2	2	247	91	4	1	203	82	6	0
03 Professionnels	1,215	471	3	1	1,180	423	6	0	990	385	11	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	14	2	0	0	4	2	0	0	9	1	0	0
05 Surveillants	4	0	0	0	4	1	0	0	6	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	101	29	1	1	189	44	4	2	74	20	3	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	64	32	1	0	28	8	0	0	50	20	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1,670	624	7	4	1,736	584	17	4	1,357	511	21	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Ernst & Young LLP

08-02-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	04-01-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	04-01-2016	Annuellement	D'ici 3 ans		2016	2019							
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01	Cadres supérieurs	516	6.0%	1.5%	23	4.4%	7.3%	113	137	7.3%	30	41	36	26.7%	27.4%	-4	-5	26.6%	26.5%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	649	4.7%		0	30.0%		0	259	0.0%	0	-7	0	38.9%	7	7	39.9%	39.9%		
03	Professionnels	2,673	2.8%		0	35.9%		0	1,455	0.0%	0	-12	0	54.0%	12	12	54.4%	54.4%		
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	62	0.5%		0	14.4%		0	22	0.0%	0	-1	0	34.2%	1	1	35.5%	35.5%		
05	Surveillants	13	-5.4%		0	50.0%		0	11	0.0%	0	-4	0	53.0%	4	4	84.6%	84.6%		
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	Personnel administratif et de bureau	239	4.4%		0	30.1%		0	228	0.0%	0	-35	0	80.6%	35	35	95.4%	95.4%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Personnel de bureau	191	-1.6%		0	27.3%		0	134	0.0%	0	-8	0	66.2%	8	8	70.2%	70.2%		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	0.0%		0	0.0%		0	4	0.0%	0	-2	0	62.4%	2	2	100.0%	100.0%		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total		4,347	3.3%		0	30.2%		0	2,250	0.0%	0	-63	0	50.3%	63	63	51.8%	51.8%		

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

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

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	26.7	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0.0	0.0	
03 Professionnels	0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0.0	0.0	
05 Surveillants	0.0	0.0	
06 Contremaîtres	0.0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	0.0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	0.0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Ernst & Young LLP

08-02-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Ernst & Young LLP

08-02-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	04-01-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	04-01-2016	Annuellement	D'ici 3 ans		2016	2019							
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%			
01	Cadres supérieurs	516	6.0%	1.5%	23	4.4%	7.3%	113	136	0	7.3%	0	16	4	2.9%	2.9%	-15	-12	0.0%	0.7%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	649	4.7%	1.5%	29	30.0%	7.2%	140	169	4	7.2%	1	12	4	2.2%	2.2%	-10	-8	0.6%	1.0%
03	Professionnels	2,673	2.8%	1.5%	120	35.9%	18.2%	1,459	1,579	12	18.2%	7	34	22	1.4%	1.4%	-25	-12	0.4%	1.0%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	62	0.5%		0	14.4%		0	0	1	0.0%	0	0	0		2.0%	0	0	1.6%	1.6%
05	Surveillants	13	-5.4%		0	50.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		2.6%	0	0	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	239	4.4%		0	30.1%		0	0	5	0.0%	0	-1	0		1.6%	1	1	2.1%	2.1%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	191	-1.6%	1.5%	9	27.3%	17.5%	100	109	1	17.5%	1	4	2	1.8%	1.8%	-2	-2	0.5%	1.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		1.2%	0	0	0.0%	0.0%
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		4,347	3.3%		0	30.2%		0	0	23	0.0%	0	51	0		1.7%	-51	-51	0.5%	0.5%

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

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

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
	%	%	%	%		
01	Cadres supérieurs		0.7		2.9	
02	Cadres intermédiaires et autres admin		1.0		2.2	
03	Professionnels		1.0		1.4	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens		0.0		0.0	
05	Surveillants		0.0		0.0	
06	Contremaîtres		0.0		0.0	
07	Personnel administratif et de bureau		0.0		0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10	Personnel de bureau		1.0		1.8	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0		0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services		0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Ernst & Young LLP

08-02-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Ernst & Young LLP

08-02-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés									Personnes handicapées										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Actuel	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA						
	04-01-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	%	%	N°	N°	2016	2019	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01/02 Cadres	1,165	5.3%	1.5%	52	17.2%	7.2%	252	304	8	7.2%	2	46	13	4.3%	4.3%	-42	-33	0.7%	1.6%	
03 Professionnels	2,673	2.8%	1.5%	120	35.9%	18.2%	1,459	1,579	12	18.2%	7	101	60	3.8%	3.8%	-90	-41	0.4%	2.3%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	62	0.5%	1.5%	3	14.4%	4.8%	9	12	0	4.8%	0	3	1	4.6%	4.6%	-3	-2	0.0%	1.5%	
05 Surveillants	13	-5.4%	1.5%	1	50.0%	8.0%	3	4	0	8.0%	0	2	1	13.9%	13.9%	-2	-1	0.0%	7.1%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau polyvalent	239	4.4%	1.5%	11	30.1%	17.5%	125	136	0	17.5%	0	9	5	3.4%	3.4%	-8	-4	0.0%	2.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	191	-1.6%	1.5%	9	27.3%	17.5%	100	109	3	17.5%	2	13	8	7.0%	7.0%	-10	-5	1.6%	4.5%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	5.6%	5.6%	0	0	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	4,347	3.3%		0	30.2%		0	0	23	0.0%	0	155	0	4.1%	4.1%	-155	-155	0.5%	0.5%	

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres		1.6		4.3	
03 Professionnels		2.3		3.8	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens		1.5		4.6	
05 Surveillants		7.1		13.9	
06 Contremaîtres		0.0		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau polyvalent		2.0		3.4	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10 Personnel de bureau		4.5		7.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0		0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services		0.0		0.0	
14 Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	
Total		0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Ernst & Young LLP
08-02-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Ernst & Young LLP

08-02-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Membre des minorités visibles									
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Annuellement	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA						
	04-01-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	04-01-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01 Cadres supérieurs	516	6.0%		0	4.4%		0	0	58	0.0%	0	-6	0		10.1%	6	6	11.2%	11.2%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	649	4.7%		0	30.0%		0	0	224	0.0%	0	-127	0		15.0%	127	127	34.5%	34.5%	
03 Professionnels	2,673	2.8%		0	35.9%		0	0	906	0.0%	0	-206	0		26.2%	206	206	33.9%	33.9%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	62	0.5%		0	14.4%		0	0	19	0.0%	0	-2	0		28.2%	2	2	30.6%	30.6%	
05 Surveillants	13	-5.4%	1.5%	1	50.0%	8.0%	3	4	0	8.0%	0	4	1	31.1%	31.1%	-4	-3	0.0%	7.1%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	239	4.4%	1.5%	11	30.1%	17.5%	125	136	54	17.5%	28	32	31	23.0%	23.0%	-1	-1	22.6%	22.8%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	191	-1.6%		0	27.3%		0	0	69	0.0%	0	-4	0		34.2%	4	4	36.1%	36.1%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	0.0%	1.5%	0	0.0%	17.5%	2	2	0	17.5%	0	1	1	28.5%	28.5%	-1	0	0.0%	25.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	4,347	3.3%		0	30.2%		0	0	1,330	0.0%	0	-339	0		22.8%	339	339	30.6%	30.6%	

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

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

Tableau 8: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01 Cadres supérieurs		0.0		0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin		0.0		0.0	
03 Professionnels		0.0		0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens		0.0		0.0	
05 Surveillants		31.1		31.1	
06 Contremaîtres		0.0		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau		23.0		23.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10 Personnel de bureau		0.0		0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		28.5		28.5	
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services		0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Ernst & Young LLP

08-02-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Ernst & Young LLP

08-02-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	04-01-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	04-01-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01 Cadres supérieurs	614	6.0%		0	4.4%		0	0	185	0.0%	0	-17	0		27.4%	17	17	30.1%	30.1%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	744	4.7%		0	30.0%		0	0	309	0.0%	0	-20	0		38.9%	20	20	41.5%	41.5%	
03 Professionnels	2,903	2.8%		0	35.9%		0	0	1,580	0.0%	0	-24	0		53.6%	24	24	54.4%	54.4%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	63	0.5%		0	14.4%		0	0	21	0.0%	0	0	0		33.6%	0	0	33.3%	33.3%	
05 Surveillants	11	-5.4%		0	50.0%		0	0	9	0.0%	0	-3	0		52.8%	3	3	81.8%	81.8%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	272	4.4%		0	30.1%		0	0	260	0.0%	0	-41	0		80.6%	41	41	95.6%	95.6%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	182	-1.6%	1.5%	8	27.3%	13.7%	75	83	120	13.7%	49	55	55	66.3%	66.3%	-1	0	65.9%	66.3%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	0.0%		0	0.0%		0	0	4	0.0%	0	-2	0		62.4%	2	2	100.0%	100.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	4,793	3.3%		0	30.2%		0	0	2,488	0.0%	0	-106	0		49.7%	106	106	51.9%	51.9%	

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

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0.0	0.0	
03 Professionnels	0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0.0	0.0	
05 Surveillants	0.0	0.0	
06 Contremaîtres	0.0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	0.0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	66.3	66.3	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Ernst & Young LLP

08-02-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Ernst & Young LLP

08-02-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Autochtones										
	Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
	JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA		Actuel	D'ici 3 ans	D'ici 3 ans	AAAA - AAAA		2018	2021					
	04-01-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	%	%	N°	N°	%	N°	%					
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	N°	N°	%	%	N°	%				
01 Cadres supérieurs	614	6.0%	1.5%	28	4.4%	3.5%	64	92	0	3.5%	0	19	3	2.9%	2.9%	-18	-16	0.0%	0.5%		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	744	4.7%	1.5%	33	30.0%	4.8%	107	140	6	4.8%	1	12	3	2.2%	2.2%	-10	-9	0.8%	1.0%		
03 Professionnels	2,903	2.8%	1.5%	131	35.9%	18.8%	1,637	1,768	19	18.8%	11	34	25	1.4%	1.4%	-22	-9	0.7%	1.1%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	63	0.5%		0	14.4%		0	0	1	0.0%	0	0	0		2.1%	0	0	1.6%	1.6%		
05 Surveillants	11	-5.4%		0	50.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		2.2%	0	0	0.0%	0.0%		
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau	272	4.4%		0	30.1%		0	0	8	0.0%	0	-4	0		1.6%	4	4	2.9%	2.9%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	182	-1.6%		0	27.3%		0	0	6	0.0%	0	-3	0		1.8%	3	3	3.3%	3.3%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		1.2%	0	0	0.0%	0.0%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	4,793	3.3%		0	30.2%		0	0	40	0.0%	0	46	0		1.8%	-46	-46	0.8%	0.8%		

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

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

Tableau 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	2.9	2.9	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	2.2	2.2	
03 Professionnels	1.4	1.4	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0.0	0.0	
05 Surveillants	0.0	0.0	
06 Contremaîtres	0.0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	0.0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	0.0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Ernst & Young LLP

08-02-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Ernst & Young LLP

08-02-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés									Personnes handicapées										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	04-01-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	04-01-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021								
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	N°	%		
01/02 Cadres	1,358	5.3%	1.5%	61	17.2%	4.8%	196	257	11	4.8%	2	52	11	4.3%	4.3%	-47	-41	0.8%	1.4%	
03 Professionnels	2,903	2.8%	1.5%	131	35.9%	18.8%	1,637	1,768	15	18.8%	8	108	67	3.8%	3.8%	-95	-41	0.5%	2.4%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	63	0.5%	1.5%	3	14.4%	5.2%	10	13	0	5.2%	0	3	1	4.6%	4.6%	-3	-2	0.0%	1.5%	
05 Surveillants	11	-5.4%	1.5%	0	50.0%	13.7%	5	5	0	13.7%	0	2	1	13.9%	13.9%	-2	-1	0.0%	9.1%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau polyvalent	272	4.4%	1.5%	12	30.1%	13.7%	112	124	0	13.7%	0	10	4	3.4%	3.4%	-9	-6	0.0%	1.4%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	182	-1.6%	1.5%	8	27.3%	13.7%	75	83	4	13.7%	2	11	6	7.0%	7.0%	-9	-5	2.2%	4.2%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	5.6%	5.6%	0	0	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	4,793	3.3%		0	30.2%		0	0	30	0.0%	0	167	0	4.1%	4.1%	-167	-167	0.6%	0.6%	

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres		4.3		4.3	
03 Professionnels		3.8		3.8	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens		4.6		4.6	
05 Surveillants		13.9		13.9	
06 Contremaîtres		0.0		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau polyvalent		3.4		3.4	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10 Personnel de bureau		7.0		7.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0		0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services		0.0		0.0	
14 Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	
Total		0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Ernst & Young LLP

08-02-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Membres des minorités visibles											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	04-01-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	04-01-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01 Cadres supérieurs	614	6.0%		0	4.4%		0	0	81	0.0%	0	-19	0		10.1%	19	19	13.2%	13.2%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	744	4.7%		0	30.0%		0	0	253	0.0%	0	-141	0		15.0%	141	141	34.0%	34.0%	
03 Professionnels	2,903	2.8%		0	35.9%		0	0	1,024	0.0%	0	-269	0		26.0%	269	269	35.3%	35.3%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	63	0.5%		0	14.4%		0	0	19	0.0%	0	-1	0		28.2%	1	1	30.2%	30.2%	
05 Surveillants	11	-5.4%	1.5%	0	50.0%	13.7%	5	5	1	13.7%	0	2	2	31.0%	31.0%	-2	0	9.1%	27.3%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	272	4.4%		0	30.1%		0	0	68	0.0%	0	-4	0		23.6%	4	4	25.0%	25.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	182	-1.6%		0	27.3%		0	0	69	0.0%	0	-6	0		34.7%	6	6	37.9%	37.9%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	0.0%	1.5%	0	0.0%	13.7%	2	2	0	13.7%	0	1	1	28.5%	28.5%	-1	0	0.0%	25.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	4,793	3.3%		0	30.2%		0	0	1,515	0.0%	0	-437	0		22.5%	437	437	31.6%	31.6%	

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01 Cadres supérieurs		0.0		0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin		0.0		0.0	
03 Professionnels		0.0		0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens		0.0		0.0	
05 Surveillants		31.0		31.0	
06 Contremaîtres		0.0		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau		0.0		0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10 Personnel de bureau		0.0		0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		28.5		28.5	
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services		0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Ernst & Young LLP

08-02-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Ernst & Young LLP

08-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes				Écart		Résultat EME		Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes	
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence
01	Cadres supérieurs	2016	516	137	26.6	27.4	141	-4	96.9																
		2018	614	185	30.1	27.4	168	17	110.0	77	23	29.9	21	2	87	47	54.0	23	24	25	8	32.0	7	1	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	649	259	39.9	38.9	252	7	102.6																
		2018	744	309	41.5	38.9	289	20	106.8	196	67	34.2	76	-9	251	99	39.4	100	-1	209	65	31.1	83	-18	
03	Professionnels	2016	2,673	1,455	54.4	54.0	1,443	12	100.8																
		2018	2,903	1,580	54.4	53.6	1,556	24	101.5	1,218	621	51.0	653	-32	1,186	609	51.3	646	-37	1,001	528	52.7	545	-17	
04	Personnel semi-professionnels et technique	2016	62	22	35.5	34.2	21	1	103.8																
		2018	63	21	33.3	33.6	21	0	99.2	14	7	50.0	5	2	4	0	0.0	1	-1	9	4	44.4	3	1	
05	Surveillants	2016	13	11	84.6	53.0	7	4	159.7																
		2018	11	9	81.8	52.8	6	3	155.0	4	4	100.0	2	2	4	4	100.0	3	1	6	6	100.0	5	1	
06	Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E + D x 100	Partie 3 : Objectifs	E + G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ 1 x 100	Partie 3 : Objectifs	E + K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
----------------------	--	--	--	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif							
01	Cadres supérieurs	2018	164	70	42.7		0.0	26.7	159.9	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	164	70	42.7		0.0	0.0	0.0					
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	447	166	37.1		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	447	166	37.1		0.0	0.0	0.0					
03	Professionnels	2018	2,404	1,230	51.2		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2,404	1,230	51.2		0.0	0.0	0.0					
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	18	7	38.9		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	18	7	38.9		0.0	0.0	0.0					
05	Surveillants	2018	8	8	100.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	8	8	100.0		0.0	0.0	0.0					
06	Contremaîtres	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Ernst & Young LLP

08-02-2018

00	Concomitantes	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Ernst & Young LLP

08-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Femmes			Écart	Résultat EME	Tous les employés		Femmes		Différence	Tous les employés		Femmes		Différence	Tous les employés		Femmes				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Actuel	%	Actuel		%	Actuel	%	Actuel		%	Actuel	%				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	239	228	95.4	80.6	193	35	118.4																
		2018	272	260	95.6	80.6	219	41	118.6	102	94	92.2	82	12	193	186	96.4	184	2	77	72	93.5	73	-1	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	191	134	70.2	66.2	126	8	106.0																
		2018	182	120	65.9	66.3	121	-1	99.4	65	33	50.8	43	-10	28	18	64.3	20	-2	51	29	56.9	36	-7	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	4	4	100.0	62.4	2	2	160.3																
		2018	4	4	100.0	62.4	2	2	160.3	1	1	100.0	1	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes				
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	295	280	94.9		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	295	280	94.9		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	93	51	54.8		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	93	51	54.8		66.3	82.7			66.3	82.7		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	1	1	100.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	1	1	100.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Ernst & Young LLP

08-02-2018

12	spécialisés	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Ernst & Young LLP

08-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Effectif						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité		Écart		Résultat EME		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	#	%	#	#					
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2016	4,347	2,250	51.8	50.3	2,187	63	102.9																
		2018	4,793	2,488	51.9	49.7	2,382	106	104.4	1,677	850	50.7	833	17	1,753	963	54.9	907	56	1,378	712	51.7	713	-1	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Femmes		Femmes				Femmes						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif										
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#					
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	
Total		2018	3,430	1,813	52.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	3,430	1,813	52.9		0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Ernst & Young LLP

08-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Tous les employés		Autochtones				Écart		Résultat EME		Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Différence	
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	#	%	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence
01 Cadres supérieurs	2016	516	0	0.0	2.9	15	-15	0.0																			
	2018	614	0	0.0	2.9	18	-18	0.0	77	0	0.0	2	-2	87	0	0.0	0	0	0	25	0	0.0	0	0	0	0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	649	4	0.6	2.2	14	-10	28.0																			
	2018	744	6	0.8	2.2	16	-10	36.7	196	2	1.0	4	-2	251	2	0.8	2	0	209	1	0.5	1	0	0	0		
03 Professionnels	2016	2,673	12	0.4	1.4	37	-25	32.1																			
	2018	2,903	19	0.7	1.4	41	-22	46.7	1,218	11	0.9	17	-6	1,186	6	0.5	5	1	1,001	6	0.6	4	2	0	0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	62	1	1.6	2.0	1	0	80.6																			
	2018	63	1	1.6	2.1	1	0	75.6	14	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	9	0	0.0	0	0	0	0		
05 Surveillants	2016	13	0	0.0	2.6	0	0	0.0																			
	2018	11	0	0.0	2.2	0	0	0.0	4	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0	0	0		
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																			
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires											
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme																	
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones			Autochtones										
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif														
01 Cadres supérieurs	2018	164	0	0.0		0.0	0.7	0.0	0	0.0	2.9	0.0													
	2021	164	0	0.0			2.9	0.0			2.9	0.0													
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	447	4	0.9		0.0	1.0	89.5	0	0.0	2.2	40.7													
	2021	447	4	0.9			2.2	40.7			2.2	40.7													
03 Professionnels	2018	2,404	17	0.7		0.0	1.0	70.7	0	0.0	1.4	50.5													
	2021	2,404	17	0.7			1.4	50.5			1.4	50.5													
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	18	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0													
	2021	18	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0													
05 Surveillants	2018	8	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0													
	2021	8	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0													
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0													

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Ernst & Young LLP

08-02-2018

00	Concomitantes	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Ernst & Young LLP

08-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Autochtones				Écart		Résultat EME		Tous les employés		Autochtones		Prévu		Différence		Tous les employés		Autochtones				
		#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	239	5	2.1	1.6	4	1	130.8																	
		2018	272	8	2.9	1.6	4	4	183.8	102	3	2.9	2	1	193	5	2.6	4	1	77	1	1.3	2	-1		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	191	1	0.5	1.8	3	-2	29.1																	
		2018	182	6	3.3	1.8	3	3	183.2	65	5	7.7	1	4	28	0	0.0	0	0	51	1	2.0	0	1		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	4	0	0.0	1.2	0	0	0.0																	
		2018	4	0	0.0	1.2	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones			Autochtones			Autochtones			
		#	#	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	295	8	2.7		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
		2021	295	8	2.7		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	93	5	5.4		0.0	1.0	537.6		0	0.0	1.8	298.7	
		2021	93	5	5.4		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	1	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
		2021	1	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Ernst & Young LLP

08-02-2018

1.2	spécialisés	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-----	-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Ernst & Young LLP

08-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions						
		Tous les employés	Autochtones						Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence				
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2016	4,347	23	0.5	1.7	74	-51	31.1																
		2018	4,793	40	0.8	1.8	86	-46	46.4	1,677	21	1.3	30	-9	1,753	13	0.7	9	4	1,378	9	0.7	7	2	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
Total		2018	3,430	34	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	3,430	34	1.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Ernst & Young LLP

08-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence
01&02 Cadres	2016	1,165	8	0.7	4.3	50	-42	16.0																	
	2018	1,358	11	0.8	4.3	58	-47	18.8	273	4	1.5	12	-8	338	4	1.2	2	2	234	2	0.9	2	0		
03 Professionnels	2016	2,673	12	0.4	3.8	102	-90	11.8																	
	2018	2,903	15	0.5	3.8	110	-95	13.6	1,218	7	0.6	46	-39	1,186	4	0.3	5	-1	1,001	3	0.3	4	-1		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	62	0	0.0	4.6	3	-3	0.0																	
	2018	63	0	0.0	4.6	3	-3	0.0	14	0	0.0	1	-1	4	0	0.0	0	0	9	0	0.0	0	0		
05 Surveillants	2016	13	0	0.0	13.9	2	-2	0.0																	
	2018	11	0	0.0	13.9	2	-2	0.0	4	0	0.0	1	-1	4	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0		
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme								
		Tous les employés		Personnes handicapées		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		Objectif	Pourcentage de l'objectif
01&02 Cadres	2018	611	8	1.3	0	0.0	1.6	81.8	0	0.0	4.3	30.4				
	2021	611	8	1.3			4.3	30.4			4.3	30.4				
03 Professionnels	2018	2,404	11	0.5		0.0	2.3	19.9	0	0.0	3.8	12.0				
	2021	2,404	11	0.5			3.8	12.0			3.8	12.0				
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	18	0	0.0		0.0	1.5	0.0	0	0.0	4.6	0.0				
	2021	18	0	0.0			4.6	0.0			4.6	0.0				
05 Surveillants	2018	8	0	0.0		0.0	7.1	0.0	0	0.0	13.9	0.0				
	2021	8	0	0.0			13.9	0.0			13.9	0.0				
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0				

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Ernst & Young LLP

08-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		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		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	239	0	0.0	3.4	8	-8	0.0																
		2018	272	0	0.0	3.4	9	-9	0.0	102	1	1.0	3	-2	193	0	0.0	0	0	77	1	1.3	0	1	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2016	191	3	1.6	7.0	13	-10	22.4																
		2018	182	4	2.2	7.0	13	-9	31.4	65	2	3.1	5	-3	28	0	0.0	0	0	51	2	3.9	1	1	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	4	0	0.0	5.6	0	0	0.0																
		2018	4	0	0.0	5.6	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
		#	%	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	295	1	0.3	0.0	2.0	16.9	0	0.0	3.4	10.0	
		2021	295	1	0.3		3.4	10.0			3.4	10.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	93	2	2.2	0.0	4.5	47.8	0	0.0	7.0	30.7	
		2021	93	2	2.2		7.0	30.7			7.0	30.7	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	1	0	0.0		0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	1	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Ernst & Young LLP

08-02-2018

12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Ernst & Young LLP

08-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Personnes handicapées					Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées						
		#	#	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	#	%	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	%	Prévu	Différence	Actuel	%	Prévu	Différence	Actuel	%	Prévu	Différence	
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2016	4,347	23	0.5	4.1	178	-155	12.9																
		2018	4,793	30	0.6	4.1	197	-167	15.3	1,677	14	0.8	69	-55	1,753	8	0.5	9	-1	1,378	8	0.6	7	1	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
		#	#	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0			0.0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0			0.0	0.0
Total		2018	3,430	22	0.6		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	3,430	22	0.6		0.0	0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Ernst & Young LLP

08-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif									Analyse des données sur la mobilité																		
		Effectif									Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions										
		Membres des minorités visibles									Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles										
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu	
#	#	%	%	#	%	#	%	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
01 Cadres supérieurs	2016	516	58	11.2	10.1	52	6	111.3																					
	2018	614	81	13.2	10.1	62	19	130.6	77	19	24.7	8	11	87	16	18.4	10	6	25	3	12.0	3	0						
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	649	224	34.5	15.0	97	127	230.1																					
	2018	744	253	34.0	15.0	112	141	226.7	196	73	37.2	29	44	251	92	36.7	87	5	209	82	39.2	72	10						
03 Professionnels	2016	2,673	906	33.9	26.2	700	206	129.4																					
	2018	2,903	1,024	35.3	26.0	755	269	135.7	1,218	472	38.8	317	155	1,186	423	35.7	402	21	1,001	385	38.5	339	46						
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	62	19	30.6	28.2	17	2	108.7																					
	2018	63	19	30.2	28.2	18	1	106.9	14	2	14.3	4	-2	4	2	50.0	1	1	9	1	11.1	3	-2						
05 Surveillants	2016	13	0	0.0	31.1	4	-4	0.0																					
	2018	11	1	9.1	31.0	3	-2	29.3	4	0	0.0	1	-1	4	1	25.0	0	1	6	0	0.0	0	0						
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																					
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0						

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		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	Pourcentage de l'objectif	
#	#	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%			
01 Cadres supérieurs	2018	164	35	21.3		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	164	35	21.3		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	447	165	36.9		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	447	165	36.9		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0		
03 Professionnels	2018	2,404	895	37.2		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	2,404	895	37.2		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	18	4	22.2		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	18	4	22.2		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0		
05 Surveillants	2018	8	1	12.5		0.0	31.1	40.2	0	0.0	31.1	40.2		
	2021	8	1	12.5		0.0	31.0	40.3		0.0	31.0	40.3		
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Ernst & Young LLP

08-02-2018

00	Concurrences	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	--------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Ernst & Young LLP

08-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles							
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Resultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		
#	#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	239	54	22.6	23.0	55	-1	98.2																
		2018	272	68	25.0	23.6	64	4	105.9	102	30	29.4	24	6	193	46	23.8	44	2	77	20	26.0	17	3	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2016	191	69	36.1	34.2	65	4	105.6																
		2018	182	69	37.9	34.7	63	6	109.3	65	32	49.2	23	9	28	8	28.6	10	-2	51	20	39.2	18	2	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	4	0	0.0	28.5	1	-1	0.0																
		2018	4	0	0.0	28.5	1	-1	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires			
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme									
		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
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	%	#	#	%	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	295	76	25.8		0.0	23.0	112.0	0	0.0	23.0	112.0				
		2021	295	76	25.8		0.0	0.0				0.0	0.0				
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0			0.0	0.0				
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0			0.0	0.0				
10	Personnel de bureau	2018	93	40	43.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
		2021	93	40	43.0		0.0	0.0	0.0			0.0	0.0				
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	1	0	0.0		0.0	28.5	0.0	0	0.0	28.5	0.0				
		2021	1	0	0.0		0.0	28.5	0.0			28.5	0.0				
12	Travailleurs manuels	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Ernst & Young LLP

08-02-2018

12	spécialisés	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Ernst & Young LLP

08-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																					
		Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions													
		Membres des minorités visibles							Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles													
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Resultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence	
#	#	%	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	%	#	#	#	#	%	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																					
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																					
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
Total		2016	4,347	1,330	30.6	22.8	991	339	134.2																					
		2018	4,793	1,515	31.6	22.5	1,078	437	140.5	1,677	628	37.4	377	251	1,753	588	33.5	536	52	1,378	511	37.1	422	89						

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		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	
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0
Total		2018	3,430	1,216	35.5		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0
		2021	3,430	1,216	35.5		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Ernst & Young LLP
08-02-2018

Efforts

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

Mesures nécessaires :

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

Autres mesures :

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

- Tenir tous les employés, y compris les nouveaux employés et les gestionnaires, informés de l'objectif d'équité en matière d'emploi, des mesures prises pour l'appliquer et des progrès réalisés
- Mettre en place une stratégie pour assurer un milieu de travail sans obstacle.
- Entreprendre des initiatives pour accroître la représentation là où des lacunes ont été constatées d:
- Tout cela pourrait raisonnablement permettre d'accroître la représentation, en tenant compte des ressources et des contraintes.
- Autre (veuillez préciser) :

Notre firme tient à faire les efforts nécessaires pour atteindre ses objectifs liés à l'équité en matière d'emploi par l'entremise de sa diversité, son milieu de travail inclusif et ses autres programmes. Nous nous efforçons continuellement d'améliorer la diversité au sein de notre firme.

Contexte opérationnel

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

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

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

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

- Autre.

Détails additionnels

Veuillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

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

Nom de l'employeur : Ernst & Young LLP

Emplacement principal : Toronto (Ontario)

Nombre d'employés : 4 793

- Ontario : 2 582
- Québec : 820
- Alberta : 571
- Colombie-Britannique : 387
- Saskatchewan : 116
- Nouvelle-Écosse : 99
- Nouveau-Brunswick : 90
- Manitoba : 86
- Terre-Neuve-et-Labrador : 42

Aperçu de l'organisation :

SCIAN 5412 – Services de comptabilité, de préparation de déclarations de revenus, de tenue de livres et de paye

Ernst & Young est une multinationale ayant son siège social à Londres, en Angleterre. Les principaux services qu'elle offre sont la vérification financière et l'assurance, les services fiscaux et les services consultatifs.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2016-01-04
Réception : 2016-03-01
Clôture : 2016-03-02
Analyse de l'effectif : 2016-01-04

Dates importantes – Évaluation subséquente

Début : 2017-10-07
Réception : 2018-02-15
Analyse de l'effectif : 2018-01-04

VÉRIFICATION DES DONNÉES

J'ai vérifié que les données fournies dans le dossier de l'évaluation subséquente sont conformes à l'information fournie dans le cadre de l'évaluation précédente :

Oui Non

Commentaires :

- Les données provenant de l'analyse de l'effectif (AE) précédente ont été insérées dans le tableau des réalisations et communiquées à l'organisation en janvier 2018. Elles sont conformes à celles qui se trouvent dans la base de données.

J'ai vérifié que les données fournies dans le rapport des réalisations sont conformes à l'information présentée dans les formulaires 1 à 6 :

Oui Non

Commentaires :

- La date de l'analyse de l'effectif pour la première évaluation est le 2016-01-04 alors que la date de début de la période de déclaration est le 2016-02-26 pour l'évaluation actuelle. Étant donné que huit mois se sont écoulés depuis la réception de la soumission, on a décidé de ne pas contacter l'employeur pour la soumission de nouveaux formulaires.
- Sur l'ensemble, les données provenant de l'analyse de l'effectif (AE) actuelle incluses dans le tableau des réalisations sont conformes à celles qui se trouvent dans les formulaires 1 à 6 du SGIEMT. Quelques écarts mineurs ont été relevés dans les données sur l'effectif inscrites dans le tableau des réalisations. Les tableaux ont été modifiés afin de tenir compte de l'analyse de l'effectif avant de procéder à l'évaluation des progrès raisonnables.

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

- L'organisation avait fixé les objectifs précédents numériquement ainsi qu'en pourcentages. Aux fins de la présente évaluation, le pourcentage de l'objectif atteint se rapportera aux objectifs en pourcentages.

Femmes

01	Cadres supérieurs	Objectif atteint à 160 %
----	-------------------	--------------------------

Évaluation et observations

- Aucune

Autochtones

01	Cadres supérieurs	Objectif non atteint (0 % réalisé)
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif atteint à 90 %
03	Professionnels	Objectif non atteint (71 % réalisé)
10	Personnel de bureau	Objectif atteint à 538 %

Évaluation et observations

- Sur quatre secteurs de sous-représentation, deux objectifs ont été atteints alors que deux ne l'ont pas été. Tous les objectifs étaient à des niveaux bien en dessous de la disponibilité. Il semble que cela ait été accepté durant l'évaluation précédente de la conformité.
- CPEME 01 : Aucun des 164 nouveaux entrants n'était Autochtone. Avec un taux de disponibilité de 2,9 %, on aurait pu s'attendre à ce qu'au moins 13 d'entre eux le soient.
- CPEME 03 : 17 des 2 404 nouveaux entrants étaient Autochtones. Avec un taux de disponibilité de 1,4 %, on aurait pu s'attendre à ce qu'au moins 33 le soient.

Personnes handicapées

01/02	Administrateurs	Objectif atteint à 82 %
03	Professionnels	Objectif non atteint (20 % réalisé)
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (0 % réalisé)
05	Surveillants	Objectif non atteint (0 % réalisé)
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non atteint (17 % réalisé)
10	Personnel de bureau	Objectif non atteint (48 % réalisé)

Évaluation et observations

- Tous les objectifs requis étaient à des niveaux bien en dessous de la disponibilité sur le marché du travail. Cependant, il semble que cela ait été accepté durant l'évaluation précédente de la conformité.
- CPEME 03 : 11 des 2 404 nouveaux entrants étaient des personnes handicapées. Au taux de DMT de 3,8 %, on aurait pu s'attendre à ce qu'au moins 91 personnes le soient.
- CPEME 04 : Aucun de 18 nouveaux entrants n'était une personne handicapée. Ce résultat n'est pas étonnant étant donné la disponibilité de 4,6 %.
- CPEME 05 : Aucun de huit nouveaux entrants n'était une personne handicapée. Au taux de DMT de 13,9 %, on aurait pu s'attendre à ce qu'au moins une personne le soit.
- CPEME 07 : Un des 295 nouveaux entrants était une personne handicapée. Au taux de DMT de 3,4 %, on aurait pu s'attendre à ce qu'au moins 10 personnes le soient.
- CPEME 10 : Deux des 93 nouveaux entrants étaient des personnes handicapées. Au taux de DMT de 7,0 %, on aurait pu s'attendre à ce qu'au moins six personnes le soient.

Membres des minorités visibles

05	Surveillants	Objectif atteint à 176 %
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif atteint à 113 %
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non atteint (0 % réalisé)

Évaluation et observations

- CPEME 11 : Ce groupe professionnel ne compte que quatre personnes. Le seul nouvel entrant n'est pas membre d'une minorité visible.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas requise puisque tous les objectifs ont été atteints à 80 % ou plus.
- Sur 14 objectifs, six ont été atteints à plus de 80 %.
 - Dans deux cas où les objectifs n'ont pas été atteints, l'embauche et les possibilités d'avancement étaient insuffisantes pour s'attendre à ce que des progrès raisonnables soient réalisés.
 - Dans six cas, les embauches et les promotions étaient suffisantes pour s'attendre à ce que des progrès raisonnables soient réalisés.
 - Selon ce qui précède, et étant donné que l'organisation n'avait que 24 mois entre les deux évaluations de conformité, une évaluation des efforts raisonnables n'est pas requise.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

- Tous les objectifs ont été fixés en pourcentage, comme le recommande le Programme du travail. Un objectif à court terme et à long terme a été établi pour chaque secteur de sous-représentation relevé, et tous les objectifs correspondent à la disponibilité sur le marché du travail respective.

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Objectifs numériques à court terme	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme	Long terme		
#	Description		#	(De 1 à 3 ans) %	(3 ans et plus) %	%
10	Personnel de bureau	-1	66,3	66,3	65,9	66,3

Remarques :

- Un objectif n'est pas requis étant donné que les niveaux de représentation actuels dépassent 50 %.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Objectifs numériques à court terme	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme	Long terme		

#	Description	#	(De 1 à 3 ans)	(3 ans et plus)	%	%
01	Cadres supérieurs	-18	2,9	2,9	0,0	2,9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-10	2,2	2,2	0,8	2,2
03	Professionnels	-22	1,4	1,4	0,7	1,4

Observations : Aucune

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Objectifs numériques à court terme	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme	Long terme		
#	Description		#	(De 1 à 3 ans)	(3 ans et plus)	%
01/02	Administrateurs	-47	4,3	4,3	0,8	4,3
03	Professionnels	-95	3,8	3,8	0,5	3,8
04	Personnel semi-professionnel et technique	-3	4,6	4,6	0,0	4,6
05	Surveillants	-2	13,9	13,9	0,0	13,9
07	Personnel administratif et de bureau principal	-9	3,4	3,4	0,0	3,4
10	Personnel de bureau	-9	7,0	7,0	2,2	7,0

Observations : Aucune

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Objectifs numériques à court terme	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme	Long terme		
#	Description		#	(De 1 à 3 ans)	(3 ans et plus)	%
05	Surveillants	-2	31,0	31,0	9,1	31,0

11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	28,5	28,5	0,0	28,5
----	---	----	------	------	-----	------

Observations : Aucune

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit déclaré :

conforme non conforme

Après évaluation des données soumises par l'employeur au sujet de son effectif, et en tenant compte des circonstances uniques, je recommande l'ajout du paragraphe suivant dans la lettre de clôture :

- Veuillez noter qu'un objectif pour les femmes dans la CPEME 10 Personnel de bureau n'est pas requis étant donné que les niveaux de représentation actuels dépassent la base de référence de 50 % pour les femmes. Dans ces cas, un objectif n'est pas requis, peu importe les niveaux de disponibilité pour éviter la séparation professionnelle et veiller à ce que les postes de ce groupe accueillent aussi bien les hommes que les femmes.
- Étant donné qu'Ernst & Young LLP présente plusieurs écarts pour les Autochtones et les personnes handicapées, il pourrait être avantageux pour la société de mener une étude des systèmes d'emplois afin de cerner tout obstacle possible au recrutement et au maintien en poste dans ces trois groupes. Des directives sur la tenue d'une étude des systèmes d'emploi sont disponibles dans le site Web du Programme du travail (Étape 2-2 des modules de formation).

Nom de l'analyste : Maurice N. Yakibonge

Date : 2018-10-19

De : Yakibonge, Maurice [NC] **Au nom de l'EE-EME**

Envoyé : 22 octobre 2018 13:24

À l'adresse suivante : "Jeannine.Pereira@ca.ey.com" <Jeannine.Pereira@ca.ey.com>

Cc : "Gabby.Zuniga@ca.ey.com" <Gabby.Zuniga@ca.ey.com> ; "michael.bennett@ca.ey.com" <michael.bennett@ca.ey.com>

Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 060188 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Chère Jeannine Pereira :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité ultérieure, lancée le 7 octobre 2017, est terminée. À l'issue de cette évaluation, il a été constaté qu'Ernst & Young LLP respecte les exigences du Programme de contrats fédéraux (FCP) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'objectif de cette évaluation ultérieure était de vérifier si votre organisation a maintenu ou non sa conformité aux exigences du PCF et a fait des progrès raisonnables et/ou des efforts raisonnables pour atteindre l'équité en matière d'emploi.

Sur la base d'un examen des informations soumises par votre organisation pour cette évaluation ultérieure, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi d'Ernst & Young LLP.

- Veuillez noter qu'un objectif pour les femmes dans la CPEME 10 Personnel de bureau n'est pas nécessaire étant donné que les niveaux de représentation actuels dépassent le seuil de 50 % pour les femmes. Dans ces cas, un objectif n'est pas nécessaire, quel que soit le niveau de disponibilité, pour éviter la ségrégation professionnelle et pour garantir que les professions de ce groupe soient accueillantes tant pour les hommes que pour les femmes.
- Étant donné qu'Ernst & Young LLP présente un certain nombre de lacunes pour les peuples autochtones et les personnes handicapées, l'entreprise pourrait envisager de mener une étude des systèmes d'emploi afin d'identifier tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien en poste de ces trois groupes. Des conseils sur la conduite d'une étude des systèmes d'emploi sont disponibles sur le site web du programme du travail (étape 2-2 des modules de formation).

Selon les termes du PCF, votre organisation sera sélectionnée pour des évaluations de conformité ultérieures tous les trois ans. La prochaine évaluation sera lancée le 7 octobre 2020. Les futures évaluations de conformité continueront à se concentrer sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés par votre organisation.

Lorsque votre organisation sera informée de la prochaine évaluation, les informations suivantes seront requises à la date prévue :

- Données sur la main-d'œuvre (formulaires 1 à 6) au niveau national ;
- une analyse actualisée de la main-d'œuvre ; et
- Un rapport de réalisation complet qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour tout écart de représentation.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés depuis l'évaluation précédente. Si, au cours de la période de trois ans, aucun progrès raisonnable n'a été réalisé, Ernst & Young LLP devra démontrer qu'il a fait des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous encourageons votre organisation à élaborer un plan d'action pour s'assurer que les objectifs seront atteints.

Le FCP ne prescrit pas de mesures à prendre. Chaque contractant fédéral est encouragé à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi d'une manière qui soit significative et pertinente pour son organisation. Les preuves d'efforts raisonnables pourraient inclure :

- la mise en œuvre d'initiatives visant à favoriser la diversité et l'intégration sur le lieu de travail ;
- des mesures visant à supprimer les obstacles à l'emploi ;
- des programmes adaptés pour attirer et retenir les membres des groupes désignés dans les régions où ils sont sous-représentés
- la mise en place de mécanismes de responsabilité soutenus par la haute direction pour garantir la réalisation des objectifs.

Les agents du Programme du travail sont disponibles pour répondre aux questions et fournir des conseils. Vous pouvez également visiter notre site web pour accéder à un certain nombre d'outils et à une série de modules de formation. En particulier, nous encourageons votre organisation à continuer à utiliser le système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (WEIMS) qui peut vous aider à produire vos données et analyses sur la main-d'œuvre.

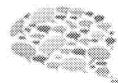
Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation au titre du PCF, veuillez nous contacter par courrier électronique à l'adresse ee-eme@hrsc-rhdcc.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Ernst & Young LLP un succès continu dans la réalisation d'un lieu de travail diversifié et inclusif.

Sincèrement,

Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

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



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