



À l'usage du Ministère
N° de l'accord:

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

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Caisse Centrale Desjardins	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise d'approvisionnement
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 327
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 52	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.) 1170 rue Peel, Bureau 600	Ville Montréal	Province Qc	Code postal H3B 0B1
	Numéro de téléphone 514 281-7070	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Mylène Rochon	Titre Conseillère en développement
Numéro de téléphone 514 281-7000 #2350	Adresse du courriel mylene.a.rochon@desjardins.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). <p>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</p> <p>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.</p>

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) Nathalie Soucy	Titre Vice-présidente Ventes, Services aux entreprises
Numéro de téléphone 514 281-7004	Adresse du courriel nathalie.soucy@ccd.desjardins.com
	Date 22/1/2014.

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



DEMANDE DE PROLONGATION 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@hrsdc-rhdc.gc.ca.

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **Fédération des caisses Desjardins du Québec** (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) **050490**, 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) 1^{er} septembre 2018 en raison de :

(Veuillez décrire) Le 1er janvier 2017, la Fédération des caisses Desjardins du Québec (FCDO) a fusionné avec la Caisse centrale Desjardins (CCD), par absorption de celle-ci. Toutes les activités ainsi que les employés de la Caisse centrale ont été reconduits au sein de la Fédération. Cette fusion a entraîné le report des obligations légales de la CCD sur la FCDO. Le contrat de services liant la CCD et le gouvernement du Canada étant toujours en vigueur lors de la fusion, l'Accord du gouvernement du Canada avec la CCD est transféré à la FCDO.

Le portrait des effectifs de la FCDO est très différent de celui de la CCD : environ 27 000 employés (350 pour la CCD), des centaines de métiers différents et des équipes basées sur de nombreux sites partout au Canada. Étant donné l'écart très important au niveau du portrait de la main-d'oeuvre, il a été convenu avec la Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail (Gouvernement du Canada) de réviser le calendrier de reddition de comptes. La FCDO devra dans un premier temps se conformer à la première évaluation (exigences de collecte d'information, d'analyse de l'effectif et d'établissement des objectifs). Notre organisation devra d'abord effectuer une enquête auprès de l'ensemble des employés de la FCDO (27 000). Cette étape, qui s'effectuera en collaboration entre les équipes Ressources humaines, les gestionnaires et les employés, nécessitera environ 6 mois de travail.

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.



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Nom : Marc-André Malboeuf

Titre : Vice-Président Développement des solutions RH

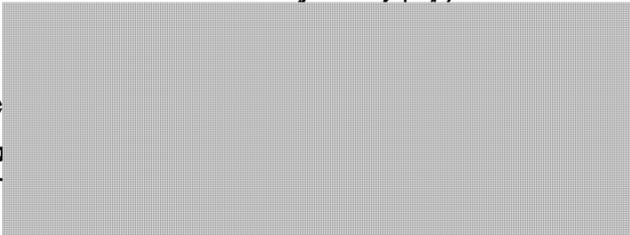
Courriel : marc-andre.malboeuf@desjardins.com

N° de téléphone : 514-281-7000 poste 5555285

Adresse d'affaires: 1, complexe Desjardins, 37e Tour Sud, C.P. 7, Montréal, H5B 1B2

Signature

Date : 10



De: Yakibonge, Maurice [NC]

Envoyé: February 20, 2018 2:47 PM

À: 'marc-andre.malboeuf@desjardins.com' <marc-andre.malboeuf@desjardins.com>

Cc: 'Lisanne Tremblay' <lisanne.tremblay@desjardins.com>

Objet: Prolongation de délai pour soumettre la documentation afin de compléter l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour,

Vous avez demandé une prolongation de délai pour soumettre la documentation afin de compléter l'évaluation de conformité de votre organisation au-delà de la date d'échéance initiale définie par le Programme du travail dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

Comme demandé, nous vous accordons une prolongation de délai **jusqu'au 31 août 2018**.

Si vous avez des questions à l'égard de votre rapport sur l'équité en matière d'emploi, communiquez avec nous à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdc-rhdsc.gc.ca.

Maurice Yakibonge

Gestionnaire des opérations p. i., Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099

De: Lisanne Tremblay [<mailto:lisanne.tremblay@desjardins.com>]

Envoyé: February-19-18 12:04 PM

À: Yakibonge, Maurice [NC]

Objet: Accord du gouvernement du Canada 050490 / Fédération des caisses Desjardins

Bonjour M. Yakibonge,

Vous trouverez en pièce jointe le formulaire de demande de prolongation de délai rempli et signé par mon vice-président, M. Marc-André Malboeuf, VP Développement des solutions RH.

N'hésitez pas à communiquer avec moi si vous avez des questions.

Au plaisir,



Lisanne Tremblay

Conseillère en développement

Montréal

Développement organisationnel et Expérience
employé
Ressources humaines
et Communications

514 281-7000, poste 5559546
1 866 866-7000, poste 5559546

Faites bonne impression et imprimez seulement au besoin!

Ce courriel est confidentiel, peut être protégé par le secret professionnel et est adressé exclusivement au destinataire. Il est strictement interdit à toute autre personne de diffuser, distribuer ou reproduire ce message. Si vous l'avez reçu par erreur, veuillez immédiatement le détruire et aviser l'expéditeur. Merci.



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@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **Fédération des caisses Desjardins du Québec** (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) **050490**, 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) 31 octobre en raison de :

(Veuillez décrire)

En avril 2018, nous avons débuté les activités afin de recueillir les données sur nos effectifs. Le taux de réponse se situe aujourd'hui à 40 %.

Nous avons déterminé une stratégie et des actions précises afin d'améliorer ce taux de réponse. Entre autres, une grande campagne de communication « Diversité et inclusion » sera lancée à la mi-août. Cette campagne fait suite à l'adoption de la Stratégie globale "Diversité et inclusion" par les membres du Comité de direction du Mouvement Desjardins (le Président et ses relevants) le 12 juin dernier. Lancer cette campagne de communication en pleine période estivale n'aurait pas l'impact souhaité auprès de l'ensemble de nos employés et gestionnaires. C'est pourquoi nous prévoyons un lancement à la mi-août.

À travers cette campagne, les employés seront alors sollicités de nouveau pour remplir le questionnaire d'auto-identification. Nous avons également un plan de mitigation avec une firme de sondage si notre campagne de communication n'apportent pas les résultats escomptés. Nous sommes confiants d'atteindre le 80 % de taux de réponse requis à la mi-octobre et pourrions ainsi vous faire parvenir la première évaluation de conformité le 31 octobre 2018.

Soyez assuré que nous mettons tous les efforts requis pour atteindre le taux de réponse de 80 % auprès de nos 27 000 employés.

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.



Emploi et
Développement social Canada

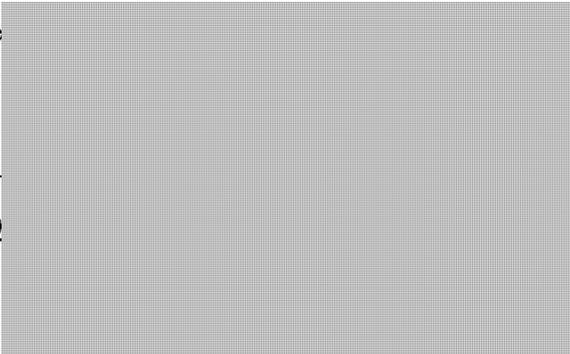
Employment and
Social Development Canada

Nom : **Marc-André Malboeuf**

Titre : **Vice-Président Développement des solutions RH**

Courriel : **marc-andre.malboeuf@desjardins.com**

N° de téléphone : **514-281-7000 poste 5555285**

Adresse d'affaire :  **7, Montréal, H5B 1B2**

Signature : _____

Date : **22 juin 20**

De: Yakibonge, Maurice [NC] **On Behalf Of** EE-EME

Envoyé: July 11, 2018 7:26 AM

À: 'marc-andre.malboeuf@desjardins.com' <marc-andre.malboeuf@desjardins.com>

Cc: 'Lisanne Tremblay' <lisanne.tremblay@desjardins.com>

Objet: Prolongation de délai pour soumettre la documentation afin de compléter l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux - 050490

Bonjour,

Vous avez demandé une prolongation de délai pour soumettre la documentation afin de compléter l'évaluation de conformité de votre organisation au-delà de la date d'échéance initiale définie par le Programme du travail dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

Comme demandé, nous vous accordons une prolongation de délai jusqu'au **31 octobre 2018**.

Si vous avez des questions à l'égard de votre rapport sur l'équité en matière d'emploi, communiquez avec nous à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdc-rhdsc.gc.ca.

Maurice Yakibonge

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099



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

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2019-03-20

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Femmes				Écart #	Lieu de recrutement
			Représentation #	%	Disponibilité %	#		
01 : Cadres supérieurs	National	92	24	26.1 %	27.6 %	25	-1	National
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	National	1931	971	50.3 %	39.4 %	761	210	National
03 : Professionnels		11589	5768	49.8 %	41.5 %	4809	959	
1111 : Vérificateurs et comptables	National	1150	795	69.1 %	56.0 %	644	151	National
1112 : Analystes financiers et analystes en placements	National	771	433	56.2 %	44.9 %	346	87	National
1113 : Agents en valeurs, agents en placements et négociateurs en valeurs	National	131	34	26.0 %	31.5 %	41	-7	National
1114 : Autres agents financiers	National	968	416	43.0 %	45.6 %	441	-25	National
1121 : Professionnels en ressources humaines	National	276	218	79.0 %	73.2 %	202	16	National
1122 : Professionnels des services-conseils en gestion aux entreprises	National	2440	1408	57.7 %	42.7 %	1042	366	National
1123 : Professionnels en publicité, en marketing et en relations publiques	National	563	374	66.4 %	66.6 %	375	-1	National
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	206	86	41.7 %	45.4 %	94	-8	National
2171 : Analystes et consultants en informatique	National	2934	984	33.5 %	27.7 %	813	171	National
2174 : Programmeurs et développeurs en médias interactifs	National	876	175	20.0 %	16.6 %	145	30	National
4021 : Enseignants au niveau collégial et autres instructeurs en formation professionnelle	National	817	551	67.4 %	53.8 %	440	111	National
4112 : Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)	National	129	84	65.1 %	43.9 %	57	27	National
4162 : Économistes, chercheurs et analystes des politiques économiques	National	122	56	45.9 %	43.8 %	53	3	National
4163 : Agents de développement économique, chercheurs et experts-conseils en marketing	National	93	71	76.3 %	51.3 %	48	23	National
4164 : Chercheurs, experts-conseils et agents de programmes en politiques sociales	National	40	25	62.5 %	66.4 %	27	-2	National
4169 : Autres professionnels des sciences sociales, n.c.a.	National	10	6	60.0 %	58.7 %	6	0	National
5124 : CNP 2006 - Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications	National	63	52	82.5 %	55.0 %	35	17	National
04 : Personnel semi-professionnel et technique		265	208	78.5 %	67.9 %	180	28	
2241 : Technologues et techniciens en génie électronique et électrique	Ontario	3	0	0.0 %	11.0 %	0	0	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électronique et électrique	Québec	4	0	0.0 %	8.4 %	0	0	Québec
4211 : Techniciens juridiques et personnel assimilé	Alberta	3	2	66.7 %	92.2 %	3	-1	Alberta

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2019-03-20

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Représentation		Disponibilité		Écart #	Lieu de recrutement
			#	%	%	#		
4211 : Techniciens juridiques et personnel assimilé	Colombie-Britannique	1	1	100.0 %	88.8 %	1	0	Colombie-Britannique
4211 : Techniciens juridiques et personnel assimilé	Ontario	55	51	92.7 %	82.5 %	45	6	Ontario
4211 : Techniciens juridiques et personnel assimilé	Québec	86	69	80.2 %	86.5 %	74	-5	Québec
5212 : Personnel technique des musées et des galeries d'art	Québec	12	8	66.7 %	54.2 %	7	1	Québec
5241 : Designers graphiques et illustrateurs	Ontario	10	8	80.0 %	50.0 %	5	3	Ontario
5241 : Designers graphiques et illustrateurs	Québec	91	69	75.8 %	48.7 %	44	25	Québec
05 : Surveillants		49	16	32.7 %	51.3 %	25	-9	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	25	12	48.0 %	50.5 %	13	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	1	0	0.0 %	59.1 %	1	-1	Qc moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	18	4	22.2 %	51.5 %	9	-5	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	1	0	0.0 %	57.0 %	1	-1	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	0	0.0 %	52.0 %	2	-2	Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal		5722	3825	66.8 %	80.4 %	4600	-775	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	137	79	57.7 %	81.2 %	111	-32	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	27	15	55.6 %	84.2 %	23	-8	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	143	82	57.3 %	82.6 %	118	-36	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	London	26	4	15.4 %	82.8 %	22	-18	London
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	1	100.0 %	81.6 %	1	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1407	933	66.3 %	80.9 %	1138	-205	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.-B. moins RMR	1	0	0.0 %	85.7 %	1	-1	N.-B. moins RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.-É. moins RMR	4	1	25.0 %	86.8 %	3	-2	N.-É. moins RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins RMRs	6	5	83.3 %	86.8 %	5	0	Ont. moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	201	108	53.7 %	76.8 %	154	-46	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	162	128	79.0 %	87.6 %	142	-14	Qc moins RMRs

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2019-03-20

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Femmes				Écart #	Lieu de recrutement
			Représentation #	%	Disponibilité %	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1711	1257	73.5 %	80.4 %	1376	-119	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	27	24	88.9 %	84.4 %	23	1	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	6	0	0.0 %	84.3 %	5	-5	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sherbrooke	10	8	80.0 %	82.3 %	8	0	Sherbrooke
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1722	1093	63.5 %	79.1 %	1362	-269	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Trois-Rivières	88	54	61.4 %	82.2 %	72	-18	Trois-Rivières
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	40	32	80.0 %	78.9 %	32	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	3	1	33.3 %	82.0 %	2	-1	Winnipeg
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services		3220	2081	64.6 %	60.1 %	1935	146	
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Alberta	14	8	57.1 %	63.4 %	9	-1	Alberta
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Colombie-Britannique	6	4	66.7 %	62.8 %	4	0	Colombie-Britannique
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Manitoba	10	6	60.0 %	61.9 %	6	0	Manitoba
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Nouveau-Brunswick	2	0	0.0 %	62.7 %	1	-1	Nouveau-Brunswick
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Nouvelle-Écosse	3	3	100.0 %	60.4 %	2	1	Nouvelle-Écosse
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Ontario	176	126	71.6 %	55.7 %	98	28	Ontario
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Québec	2919	1886	64.6 %	60.2 %	1757	129	Québec
6235 : Représentants des ventes financières	Québec	90	48	53.3 %	62.0 %	56	-8	Québec
09 : Travailleurs qualifiés et artisans		5	3	60.0 %	7.8 %	0	3	
7384 : Autre personnel spécialisé des métiers et personnel assimilé, n.c.a.	Québec	5	3	60.0 %	7.8 %	0	3	Québec
10 : Personnel de bureau		3555	2818	79.3 %	61.6 %	2190	628	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	3	100.0 %	70.7 %	2	1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	3	2	66.7 %	69.7 %	2	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	34	27	79.4 %	70.0 %	24	3	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	London	6	6	100.0 %	69.9 %	4	2	London

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2019-03-20

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Représentation		Disponibilité		Écart #	Lieu de recrutement
			#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1667	1250	75.0 %	61.6 %	1027	223	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.-É. moins RMR	1	1	100.0 %	72.3 %	1	0	N.-É. moins RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins RMRs	10	9	90.0 %	73.9 %	7	2	Ont. moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	18	15	83.3 %	65.7 %	12	3	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	237	198	83.5 %	64.6 %	153	45	Qc moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	986	828	84.0 %	58.6 %	578	250	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	70	66	94.3 %	62.4 %	44	22	Saguenay
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	Sherbrooke	33	32	97.0 %	61.0 %	20	12	Sherbrooke
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	412	326	79.1 %	65.5 %	270	56	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Trois-Rivières	59	46	78.0 %	63.1 %	37	9	Trois-Rivières
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	3	3	100.0 %	70.6 %	2	1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	12	5	41.7 %	68.3 %	8	-3	Winnipeg
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services		176	140	79.5 %	66.0 %	116	24	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	54	34	63.0 %	63.2 %	34	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	3	3	100.0 %	62.8 %	2	1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	50	44	88.0 %	71.7 %	36	8	Qc moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	47	44	93.6 %	62.6 %	29	15	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	2	1	50.0 %	68.7 %	1	0	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sherbrooke	3	3	100.0 %	65.5 %	2	1	Sherbrooke
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Trois-Rivières	16	10	62.5 %	68.4 %	11	-1	Trois-Rivières
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	1	100.0 %	66.3 %	1	0	Winnipeg
13 : Autre personnel de la vente et des services		3	0	0.0 %	49.7 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	0	0.0 %	50.0 %	1	-1	Montréal



Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2019-03-20

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibilité		Écart #	Lieu de recrutement
			#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	49.1 %	0	0	Québec
Total		26607	15854	59.6 %	55.0 %	14642	1212	

Le total n'égal pas nécessairement la somme des composantes en raison de l'arrondissement des données.

Sources: Recensement de 2016 et données internes de l'employeur

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2019-03-20

Autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Autochtones				Écart #	Lieu de recrutement
			Représentation #	%	Disponibilité %	#		
01 : Cadres supérieurs	National	92	0	0.0 %	3.2 %	3	-3	National
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	National	1931	9	0.5 %	2.7 %	52	-43	National
03 : Professionnels		11589	50	0.4 %	1.6 %	185	-135	
1111 : Vérificateurs et comptables	National	1150	6	0.5 %	1.4 %	16	-10	National
1112 : Analystes financiers et analystes en placements	National	771	1	0.1 %	0.8 %	6	-5	National
1113 : Agents en valeurs, agents en placements et négociateurs en valeurs	National	131	0	0.0 %	1.2 %	2	-2	National
1114 : Autres agents financiers	National	968	5	0.5 %	1.6 %	15	-10	National
1121 : Professionnels en ressources humaines	National	276	1	0.4 %	3.1 %	9	-8	National
1122 : Professionnels des services-conseils en gestion aux entreprises	National	2440	11	0.5 %	1.6 %	39	-28	National
1123 : Professionnels en publicité, en marketing et en relations publiques	National	563	3	0.5 %	2.1 %	12	-9	National
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	206	0	0.0 %	1.0 %	2	-2	National
2171 : Analystes et consultants en informatique	National	2934	14	0.5 %	1.3 %	38	-24	National
2174 : Programmeurs et développeurs en médias interactifs	National	876	2	0.2 %	1.1 %	10	-8	National
4021 : Enseignants au niveau collégial et autres instructeurs en formation professionnelle	National	817	2	0.2 %	3.0 %	25	-23	National
4112 : Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)	National	129	2	1.6 %	1.9 %	2	0	National
4162 : Économistes, chercheurs et analystes des politiques économiques	National	122	0	0.0 %	1.8 %	2	-2	National
4163 : Agents de développement économique, chercheurs et experts-conseils en marketing	National	93	2	2.2 %	2.0 %	2	0	National
4164 : Chercheurs, experts-conseils et agents de programmes en politiques sociales	National	40	0	0.0 %	6.3 %	3	-3	National
4169 : Autres professionnels des sciences sociales, n.c.a.	National	10	0	0.0 %	6.3 %	1	-1	National
5124 : CNP 2006 - Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications	National	63	1	1.6 %	2.4 %	2	-1	National
04 : Personnel semi-professionnel et technique		265	1	0.4 %	1.8 %	5	-4	
2241 : Technologues et techniciens en génie électronique et électrique	Ontario	3	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électronique et électrique	Québec	4	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Québec
4211 : Techniciens juridiques et personnel assimilé	Alberta	3	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Alberta

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2019-03-20

Autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Représentation		Disponibilité		Écart #	Lieu de recrutement
			#	%	%	#		
4211 : Techniciens juridiques et personnel assimilé	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Colombie-Britannique
4211 : Techniciens juridiques et personnel assimilé	Ontario	55	0	0.0 %	1.9 %	1	-1	Ontario
4211 : Techniciens juridiques et personnel assimilé	Québec	86	0	0.0 %	1.1 %	1	-1	Québec
5212 : Personnel technique des musées et des galeries d'art	Québec	12	0	0.0 %	5.2 %	1	-1	Québec
5241 : Designers graphiques et illustrateurs	Ontario	10	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
5241 : Designers graphiques et illustrateurs	Québec	91	1	1.1 %	2.0 %	2	-1	Québec
05 : Surveillants		49	0	0.0 %	1.4 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	25	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	1	0	0.0 %	3.7 %	0	0	Qc moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	18	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	1	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal		5722	28	0.5 %	1.3 %	74	-46	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	137	0	0.0 %	2.9 %	4	-4	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	27	0	0.0 %	4.7 %	1	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	143	0	0.0 %	1.3 %	2	-2	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	London	26	0	0.0 %	1.6 %	0	0	London
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1407	4	0.3 %	0.8 %	11	-7	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.-B. moins RMR	1	0	0.0 %	3.3 %	0	0	N.-B. moins RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.-É. moins RMR	4	0	0.0 %	5.0 %	0	0	N.-É. moins RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins RMRs	6	1	16.7 %	5.7 %	0	1	Ont. moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	201	3	1.5 %	3.4 %	7	-4	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	162	0	0.0 %	3.8 %	6	-6	Qc moins RMRs

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2019-03-20

Autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Représentation		Disponibilité		Écart #	Lieu de recrutement
			#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1711	11	0.6 %	1.4 %	24	-13	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	27	0	0.0 %	4.1 %	1	-1	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	6	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sherbrooke	10	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Sherbrooke
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1722	9	0.5 %	0.8 %	14	-5	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Trois-Rivières	88	0	0.0 %	1.2 %	1	-1	Trois-Rivières
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	40	0	0.0 %	2.1 %	1	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	3	0	0.0 %	9.2 %	0	0	Winnipeg
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services		3220	15	0.5 %	1.3 %	42	-27	
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Alberta	14	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Alberta
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Colombie-Britannique	6	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Colombie-Britannique
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Manitoba	10	1	10.0 %	6.8 %	1	0	Manitoba
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Nouveau-Brunswick	2	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Nouveau-Brunswick
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Nouvelle-Écosse	3	0	0.0 %	3.3 %	0	0	Nouvelle-Écosse
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Ontario	176	0	0.0 %	1.4 %	2	-2	Ontario
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Québec	2919	14	0.5 %	1.2 %	35	-21	Québec
6235 : Représentants des ventes financières	Québec	90	0	0.0 %	0.9 %	1	-1	Québec
09 : Travailleurs qualifiés et artisans		5	1	20.0 %	2.7 %	0	1	
7384 : Autre personnel spécialisé des métiers et personnel assimilé, n.c.a.	Québec	5	1	20.0 %	2.7 %	0	1	Québec
10 : Personnel de bureau		3555	16	0.5 %	1.5 %	53	-37	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	3	0	0.0 %	3.9 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	34	0	0.0 %	1.9 %	1	-1	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	London	6	0	0.0 %	2.2 %	0	0	London

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2019-03-20

Autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Représentation		Disponibilité		Écart #	Lieu de recrutement
			#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1667	7	0.4 %	1.0 %	17	-10	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.-É. moins RMR	1	0	0.0 %	5.6 %	0	0	N.-É. moins RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins RMRs	10	0	0.0 %	6.4 %	1	-1	Ont. moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	18	0	0.0 %	3.5 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	237	0	0.0 %	4.4 %	10	-10	Qc moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	986	3	0.3 %	1.6 %	16	-13	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	70	1	1.4 %	3.6 %	3	-2	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sherbrooke	33	0	0.0 %	0.4 %	0	0	Sherbrooke
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	412	5	1.2 %	0.8 %	3	2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Trois-Rivières	59	0	0.0 %	1.5 %	1	-1	Trois-Rivières
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	3	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	12	0	0.0 %	11.4 %	1	-1	Winnipeg
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services		176	2	1.1 %	2.2 %	4	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	54	1	1.9 %	0.8 %	0	1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	3	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	50	1	2.0 %	4.2 %	2	-1	Qc moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	47	0	0.0 %	1.6 %	1	-1	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	2	0	0.0 %	4.0 %	0	0	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sherbrooke	3	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Sherbrooke
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Trois-Rivières	16	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Trois-Rivières
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	10.6 %	0	0	Winnipeg
13 : Autre personnel de la vente et des services		3	0	0.0 %	1.3 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Montréal



Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2019-03-20

Autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Autochtones		Disponibilité #	Écart #	Lieu de recrutement
			Représentation #	%			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	0	0	Québec
Total		26607	122	0.5 %	419	-297	

Le total n'égal pas nécessairement la somme des composantes en raison de l'arrondissement des données.

Sources: Recensement de 2016 et données internes de l'employeur

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2019-03-20

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Membres des minorités visibles				Écart #	Lieu de recrutement
			Représentation #	%	Disponibilité %	#		
01 : Cadres supérieurs	National	92	1	1.1 %	11.5 %	11	-10	National
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	National	1931	127	6.6 %	17.6 %	340	-213	National
03 : Professionnels		11589	1161	10.0 %	30.0 %	3477	-2316	
1111 : Vérificateurs et comptables	National	1150	102	8.9 %	32.3 %	371	-269	National
1112 : Analystes financiers et analystes en placements	National	771	105	13.6 %	37.8 %	291	-186	National
1113 : Agents en valeurs, agents en placements et négociateurs en valeurs	National	131	6	4.6 %	31.2 %	41	-35	National
1114 : Autres agents financiers	National	968	104	10.7 %	26.5 %	257	-153	National
1121 : Professionnels en ressources humaines	National	276	15	5.4 %	16.7 %	46	-31	National
1122 : Professionnels des services-conseils en gestion aux entreprises	National	2440	208	8.5 %	26.4 %	644	-436	National
1123 : Professionnels en publicité, en marketing et en relations publiques	National	563	39	6.9 %	18.8 %	106	-67	National
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	206	20	9.7 %	32.9 %	68	-48	National
2171 : Analystes et consultants en informatique	National	2934	315	10.7 %	38.6 %	1133	-818	National
2174 : Programmeurs et développeurs en médias interactifs	National	876	126	14.4 %	34.2 %	300	-174	National
4021 : Enseignants au niveau collégial et autres instructeurs en formation professionnelle	National	817	66	8.1 %	14.9 %	122	-56	National
4112 : Avocats (partout au Canada) et notaires (au Québec)	National	129	20	15.5 %	14.2 %	18	2	National
4162 : Économistes, chercheurs et analystes des politiques économiques	National	122	21	17.2 %	30.4 %	37	-16	National
4163 : Agents de développement économique, chercheurs et experts-conseils en marketing	National	93	10	10.8 %	25.7 %	24	-14	National
4164 : Chercheurs, experts-conseils et agents de programmes en politiques sociales	National	40	0	0.0 %	21.6 %	9	-9	National
4169 : Autres professionnels des sciences sociales, n.c.a.	National	10	0	0.0 %	10.9 %	1	-1	National
5124 : CNP 2006 - Professionnels/professionnelles des relations publiques et des communications	National	63	4	6.3 %	23.2 %	15	-11	National
04 : Personnel semi-professionnel et technique		265	18	6.8 %	14.5 %	38	-20	
2241 : Technologues et techniciens en génie électronique et électrique	Ontario	3	1	33.3 %	30.6 %	1	0	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électronique et électrique	Québec	4	0	0.0 %	11.4 %	0	0	Québec
4211 : Techniciens juridiques et personnel assimilé	Alberta	3	1	33.3 %	12.3 %	0	1	Alberta

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2019-03-20

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Membres des minorités visibles				Écart #	Lieu de recrutement
			Représentation #	%	Disponibilité %	#		
4211 : Techniciens juridiques et personnel assimilé	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	26.1 %	0	0	Colombie-Britannique
4211 : Techniciens juridiques et personnel assimilé	Ontario	55	7	12.7 %	23.9 %	13	-6	Ontario
4211 : Techniciens juridiques et personnel assimilé	Québec	86	2	2.3 %	10.5 %	9	-7	Québec
5212 : Personnel technique des musées et des galeries d'art	Québec	12	1	8.3 %	5.2 %	1	0	Québec
5241 : Designers graphiques et illustrateurs	Ontario	10	2	20.0 %	28.6 %	3	-1	Ontario
5241 : Designers graphiques et illustrateurs	Québec	91	4	4.4 %	11.9 %	11	-7	Québec
05 : Surveillants		49	1	2.0 %	15.9 %	8	-7	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	25	0	0.0 %	20.4 %	5	-5	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	1	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Qc moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	18	0	0.0 %	3.2 %	1	-1	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	1	25.0 %	51.5 %	2	-1	Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal		5722	614	10.7 %	18.5 %	1059	-445	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	137	25	18.2 %	20.6 %	28	-3	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	27	2	7.4 %	16.9 %	5	-3	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	143	18	12.6 %	11.3 %	16	2	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	London	26	2	7.7 %	8.8 %	2	0	London
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1407	150	10.7 %	14.6 %	205	-55	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.-B. moins RMR	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	N.-B. moins RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.-É. moins RMR	4	0	0.0 %	1.5 %	0	0	N.-É. moins RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins RMRs	6	1	16.7 %	1.9 %	0	1	Ont. moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	201	32	15.9 %	14.1 %	28	4	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	162	0	0.0 %	0.8 %	1	-1	Qc moins RMRs

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2019-03-20

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Membres des minorités visibles				Écart #	Lieu de recrutement
			Représentation #	%	Disponibilité %	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1711	31	1.8 %	3.3 %	56	-25	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	27	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	6	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sherbrooke	10	1	10.0 %	2.5 %	0	1	Sherbrooke
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1722	340	19.7 %	40.6 %	699	-359	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Trois-Rivières	88	6	6.8 %	1.4 %	1	5	Trois-Rivières
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	40	5	12.5 %	39.9 %	16	-11	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	3	1	33.3 %	15.9 %	0	1	Winnipeg
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services		3220	439	13.6 %	10.9 %	351	88	
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Alberta	14	1	7.1 %	17.7 %	2	-1	Alberta
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Colombie-Britannique	6	2	33.3 %	36.4 %	2	0	Colombie-Britannique
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Manitoba	10	4	40.0 %	14.2 %	1	3	Manitoba
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Nouveau-Brunswick	2	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Nouveau-Brunswick
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Nouvelle-Écosse	3	0	0.0 %	5.6 %	0	0	Nouvelle-Écosse
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Ontario	176	22	12.5 %	26.7 %	47	-25	Ontario
6231 : Agents et courtiers d'assurance	Québec	2919	384	13.2 %	9.6 %	280	104	Québec
6235 : Représentants des ventes financières	Québec	90	26	28.9 %	20.4 %	18	8	Québec
09 : Travailleurs qualifiés et artisans		5	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
7384 : Autre personnel spécialisé des métiers et personnel assimilé, n.c.a.	Québec	5	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Québec
10 : Personnel de bureau		3555	390	11.0 %	17.3 %	615	-225	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	1	33.3 %	30.6 %	1	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	3	0	0.0 %	8.1 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	34	6	17.6 %	12.6 %	4	2	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	London	6	0	0.0 %	11.2 %	1	-1	London

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2019-03-20

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Membres des minorités visibles				Écart #	Lieu de recrutement
			Représentation #	%	Disponibilité %	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1667	239	14.3 %	20.4 %	340	-101	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.-É. moins RMR	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	N.-É. moins RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins RMRs	10	3	30.0 %	1.9 %	0	3	Ont. moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	18	1	5.6 %	18.2 %	3	-2	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	237	15	6.3 %	1.0 %	2	13	Qc moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	986	29	2.9 %	4.1 %	40	-11	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	70	0	0.0 %	1.6 %	1	-1	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sherbrooke	33	0	0.0 %	4.1 %	1	-1	Sherbrooke
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	412	82	19.9 %	52.2 %	215	-133	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Trois-Rivières	59	7	11.9 %	3.1 %	2	5	Trois-Rivières
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	3	1	33.3 %	46.7 %	1	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	12	6	50.0 %	23.3 %	3	3	Winnipeg
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services		176	18	10.2 %	11.3 %	20	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	54	11	20.4 %	26.6 %	14	-3	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	3	0	0.0 %	25.9 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Qc moins RMRs	50	5	10.0 %	1.5 %	1	4	Qc moins RMRs
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	47	1	2.1 %	6.4 %	3	-2	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sherbrooke	3	0	0.0 %	6.1 %	0	0	Sherbrooke
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Trois-Rivières	16	1	6.3 %	3.1 %	0	1	Trois-Rivières
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	31.4 %	0	0	Winnipeg
13 : Autre personnel de la vente et des services		3	0	0.0 %	21.4 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	0	0.0 %	28.3 %	1	-1	Montréal



Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2019-03-20

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Membres des minorités visibles		Disponibilité %	Écart #	Lieu de recrutement	
			Représentation #	Représentation %				
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	7.7 %	0	0	Québec
Total		26607	2769	10.4 %	22.2 %	5920	-3151	

Le total n'égal pas nécessairement la somme des composantes en raison de l'arrondissement des données.

Sources: Recensement de 2016 et données internes de l'employeur

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2019-03-20

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés #	Personnes handicapées				Écart #	Lieu de recrutement
			Représentation #	%	Disponibilité %	#		
01/02 : Cadres	National	2023	8	0.4 %	5.0 %	101	-93	National
03 : Professionnels	National	11589	57	0.5 %	8.9 %	1031	-974	National
04 : Personnel semi-professionnel et technique	National	265	0	0.0 %	7.6 %	20	-20	National
05 : Surveillants	National	49	0	0.0 %	27.5 %	13	-13	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	5722	51	0.9 %	10.0 %	572	-521	National
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	National	3220	16	0.5 %	8.0 %	258	-242	National
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	National	5	0	0.0 %	7.8 %	0	0	National
10 : Personnel de bureau	National	3555	23	0.6 %	9.3 %	331	-308	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	National	176	0	0.0 %	10.8 %	19	-19	National
13 : Autre personnel de la vente et des services	National	3	0	0.0 %	10.7 %	0	0	National
Total		26607	155	0.6 %	8.8 %	2345	-2190	

Le total n'égal pas nécessairement la somme des composantes en raison de l'arrondissement des données.

Sources: Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017 et données internes de l'employeur



Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2019-03-20

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01 : Cadres supérieurs	CPEME	National
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	CPEME	National
03 : Professionnels	CNP	National
04 : Personnel semi-professionnel et technique	CNP	Provincial
05 : Surveillants	CPEME	RMR
07 : Personnel administratif et de bureau principal	CPEME	RMR
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	CNP	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	CNP	Provincial
10 : Personnel de bureau	CPEME	RMR
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPEME	RMR
13 : Autre personnel de la vente et des services	CPEME	RMR



Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé

Date : 2019-03-20

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01/02 : Cadres	CPEME	National
03 : Professionnels	CPEME	National
04 : Personnel semi-professionnel et technique	CPEME	National
05 : Surveillants	CPEME	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	CPEME	National
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	CPEME	National
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	CPEME	National
10 : Personnel de bureau	CPEME	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPEME	National
13 : Autre personnel de la vente et des services	CPEME	National

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire

Date : 2019-03-20

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	Représentation		Femmes		Disponibilité #	Écart #
		#	%	%	%		
01 : Cadres supérieurs	92	24	26.1 %	27.6 %	25	-1	
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1931	971	50.3 %	39.4 %	761	210	
03 : Professionnels	11589	5768	49.8 %	41.5 %	4809	959	
04 : Personnel semi-professionnel et technique	265	208	78.5 %	67.9 %	180	28	
05 : Surveillants	49	16	32.7 %	51.3 %	25	-9	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	5722	3825	66.8 %	80.4 %	4600	-775	
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	3220	2081	64.6 %	60.1 %	1935	146	
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	5	3	60.0 %	7.8 %	0	3	
10 : Personnel de bureau	3555	2818	79.3 %	61.6 %	2190	628	
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	176	140	79.5 %	66.0 %	116	24	
13 : Autre personnel de la vente et des services	3	0	0.0 %	49.7 %	1	-1	
Total	26607	15854	59.6 %	55.0 %	14642	1212	

Le total n'égal pas nécessairement la somme des composantes en raison de l'arrondissement des données.

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire

Date : 2019-03-20

Autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	Autochtones				Écart #
		Représentation		Disponibilité		
		#	%	%	#	
01 : Cadres supérieurs	92	0	0.0 %	3.2 %	3	-3
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1931	9	0.5 %	2.7 %	52	-43
03 : Professionnels	11589	50	0.4 %	1.6 %	185	-135
04 : Personnel semi-professionnel et technique	265	1	0.4 %	1.8 %	5	-4
05 : Surveillants	49	0	0.0 %	1.4 %	1	-1
07 : Personnel administratif et de bureau principal	5722	28	0.5 %	1.3 %	74	-46
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	3220	15	0.5 %	1.3 %	42	-27
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	5	1	20.0 %	2.7 %	0	1
10 : Personnel de bureau	3555	16	0.5 %	1.5 %	53	-37
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	176	2	1.1 %	2.2 %	4	-2
13 : Autre personnel de la vente et des services	3	0	0.0 %	1.3 %	0	0
Total	26607	122	0.5 %	1.6 %	419	-297

Le total n'égal pas nécessairement la somme des composantes en raison de l'arrondissement des données.

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire

Date : 2019-03-20

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	Membres des minorités visibles				Écart #
		Représentation		Disponibilité		
		#	%	%	#	
01 : Cadres supérieurs	92	1	1.1 %	11.5 %	11	-10
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1931	127	6.6 %	17.6 %	340	-213
03 : Professionnels	11589	1161	10.0 %	30.0 %	3477	-2316
04 : Personnel semi-professionnel et technique	265	18	6.8 %	14.5 %	38	-20
05 : Surveillants	49	1	2.0 %	15.9 %	8	-7
07 : Personnel administratif et de bureau principal	5722	614	10.7 %	18.5 %	1059	-445
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	3220	439	13.6 %	10.9 %	351	88
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	5	0	0.0 %	2.9 %	0	0
10 : Personnel de bureau	3555	390	11.0 %	17.3 %	615	-225
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	176	18	10.2 %	11.3 %	20	-2
13 : Autre personnel de la vente et des services	3	0	0.0 %	21.4 %	1	-1
Total	26607	2769	10.4 %	22.2 %	5920	-3151

Le total n'égal pas nécessairement la somme des composantes en raison de l'arrondissement des données.

Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire

Date : 2019-03-20

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	Personnes handicapées				Écart #
		Représentation		Disponibilité		
		#	%	%	#	
01/02 : Cadres	2023	8	0.4 %	5.0 %	101	-93
03 : Professionnels	11589	57	0.5 %	8.9 %	1031	-974
04 : Personnel semi-professionnel et technique	265	0	0.0 %	7.6 %	20	-20
05 : Surveillants	49	0	0.0 %	27.5 %	13	-13
07 : Personnel administratif et de bureau principal	5722	51	0.9 %	10.0 %	572	-521
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	3220	16	0.5 %	8.0 %	258	-242
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	5	0	0.0 %	7.8 %	0	0
10 : Personnel de bureau	3555	23	0.6 %	9.3 %	331	-308
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	176	0	0.0 %	10.8 %	19	-19
13 : Autre personnel de la vente et des services	3	0	0.0 %	10.7 %	0	0
Total	26607	155	0.6 %	8.8 %	2345	-2190

Le total n'égal pas nécessairement la somme des composantes en raison de l'arrondissement des données.



Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire

Date : 2019-03-20

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01 : Cadres supérieurs	CPEME	National
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	CPEME	National
03 : Professionnels	CNP	National
04 : Personnel semi-professionnel et technique	CNP	Provincial
05 : Surveillants	CPEME	RMR
07 : Personnel administratif et de bureau principal	CPEME	RMR
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	CNP	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	CNP	Provincial
10 : Personnel de bureau	CPEME	RMR
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPEME	RMR
13 : Autre personnel de la vente et des services	CPEME	RMR



Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire

Date : 2019-03-20

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01/02 : Cadres	CPEME	National
03 : Professionnels	CPEME	National
04 : Personnel semi-professionnel et technique	CPEME	National
05 : Surveillants	CPEME	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	CPEME	National
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	CPEME	National
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	CPEME	National
10 : Personnel de bureau	CPEME	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPEME	National
13 : Autre personnel de la vente et des services	CPEME	National

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Fédération des caisses Desjardins du Québec

20-03-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
20	03	2019

Date de fin de l'analyse des données		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Fédération des caisses Desjardins du Québec

20-03-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
20	03	2019

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

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	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Fédération des caisses Desjardins du Québec

20-03-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
20	03	2019

Date de fin de l'analyse des données		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 4 : Membres des minorités				Tableau 8 : Membres des minorités				Tableau 12 : Membres des minorités			
	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Fédération des caisses Desjardins du Québec
20-03-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 1: Femmes																		
		Tous les employés										Femmes								
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans			
		Numéro	Actual		Prévu			Actual	Prévu		À - De									
		JJ-MM-AAAA	Actual	Prévu	D'ici 3 ans	Actual	Prévu	D'ici 3 ans	20-03-2019	Actual	D'ici 3 ans	2019	2022	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	92	-100.0%		0	0.0%		0	0	24	0.0%	0	1	0	27.6%	27.6%	-1	-1	26.1%	26.1%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	1,931	-100.0%		0	0.0%		0	0	971	0.0%	0	-210	0	39.4%	210	210	50.3%	50.3%	
03	Professionnels	11,589	-100.0%		0	0.0%		0	0	5,768	0.0%	0	-959	0	41.5%	959	959	49.8%	49.8%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	265	-100.0%		0	0.0%		0	0	208	0.0%	0	-28	0	67.9%	28	28	78.5%	78.5%	
05	Surveillants	49	-100.0%		0	0.0%		0	0	16	0.0%	0	9	0	50.0%	51.3%	-9	-9	32.7%	32.7%
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	5,722	-100.0%		0	0.0%		0	0	3,825	0.0%	0	775	0	80.4%	-775	-775	66.8%	66.8%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	3,220	-100.0%		0	0.0%		0	0	2,081	0.0%	0	-146	0	60.1%	146	146	64.6%	64.6%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	5	-100.0%		0	0.0%		0	0	3	0.0%	0	-3	0	7.8%	3	3	60.0%	60.0%	
10	Personnel de bureau	3,555	-100.0%		0	0.0%		0	0	2,818	0.0%	0	-628	0	61.6%	628	628	79.3%	79.3%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	176	-100.0%		0	0.0%		0	0	140	0.0%	0	-24	0	66.0%	24	24	79.5%	79.5%	
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	3	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	49.7%	-1	-1	0.0%	0.0%	
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		26,607	-100.0%		0	0.0%		0	0	15,854	0.0%	0	-1,220	0	55.0%	1,220	1,220	59.6%	59.6%	

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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 2: Femmes			
		Femmes		Commentaires	
		Objectifs à court terme	Objectifs à long terme		
	%	%			
01	Cadres supérieurs	27.6	27.6		
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0.0	0.0		
03	Professionnels	0.0	0.0		
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0.0	0.0		
05	Surveillants	50.0	50.0		
06	Contremaîtres	0.0	0.0		
07	Personnel administratif et de bureau	0.0	70.0	Ces postes ne seront pas en croissance dans les 3 prochaines années. Nous visons combler les départs par des femmes.	
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	49.7	49.7		
14	Autres travailleurs manuels	0.0	0.0		
Total		0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Fédération des caisses Desjardins du Québec
20-03-2019

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									
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)				Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actual	Prévu	Actual	Prévu	Actual	Prévu		Actual	Prévu	Actual	Prévu		À - De							
		Actual	Prévu	Actual	Prévu	Actual	Prévu	Actual	Prévu	Actual	Prévu	Actual	Prévu	2019	2022						
		N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	92	-100.0%			0	0.0%			0	0.0%			3	0	3.2%	3.2%	-3	-3	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	1,931	-100.0%			0	0.0%			0	0.0%			43	0	2.7%	2.7%	-43	-43	0.5%	0.5%
03	Professionnels	11,589	-100.0%			0	0.0%			0	0.0%			135	0	1.6%	1.6%	-135	-135	0.4%	0.4%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	265	-100.0%			0	0.0%			0	0.0%			4	0	1.8%	1.8%	-4	-4	0.4%	0.4%
05	Surveillants	49	-100.0%			0	0.0%			0	0.0%			1	0	1.4%	1.4%	-1	-1	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%			0	0.0%			0	0.0%			0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	5,722	-100.0%			0	0.0%			0	0.0%			46	0	1.3%	1.3%	-46	-46	0.5%	0.5%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	3,220	-100.0%			0	0.0%			0	0.0%			27	0	1.3%	1.3%	-27	-27	0.5%	0.5%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	5	-100.0%			0	0.0%			0	0.0%			-1	0	2.7%	2.7%	1	1	20.0%	20.0%
10	Personnel de bureau	3,555	-100.0%			0	0.0%			0	0.0%			37	0	1.5%	1.5%	-37	-37	0.5%	0.5%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	176	-100.0%			0	0.0%			0	0.0%			2	0	2.2%	2.2%	-2	-2	1.1%	1.1%
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	3	-100.0%			0	0.0%			0	0.0%			0	0	1.3%	1.3%	0	0	0.0%	0.0%
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		26,607	-100.0%			0	0.0%			0	0.0%			304	0	1.6%	1.6%	-304	-304	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.

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
		N ^o	%	N ^o	%	
01	Cadres supérieurs		3.2		3.2	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs		2.7		2.7	Notre focus pour la nomination de nouveaux cadres intermédiaires est mis en priorité sur les femmes et les minorités visibles.
03	Professionnels		1.6		1.6	Notre focus pour la nomination de nouveaux professionnels est mis en priorité sur les femmes et les minorités visibles.
04	Personnel semi-professionnels et techniciens		1.8		1.8	
05	Surveillants		1.4		1.4	
06	Contremaîtres		0.0		0.0	
07	Personnel administratif et de bureau		1.3		1.3	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services		1.3		1.3	
09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10	Personnel de bureau		1.5		1.5	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services		2.2		2.2	
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
Fédération des caisses Desjardins du Québec
20-03-2019

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 actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	2019	2022								
	20-03-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	20-03-2019	Annuellement	D'ici 3 ans			N°	%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01/02 Cadres	2,023	-100.0%		0	0.0%		0	0	8	0.0%	0	93	0	5.0%	5.0%	-93	-93	0.4%	0.4%	
03 Professionnels	11,589	-100.0%		0	0.0%		0	0	57	0.0%	0	974	0	8.9%	8.9%	-974	-974	0.5%	0.5%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	265	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	20	0	7.6%	7.6%	-20	-20	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	49	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	13	0	27.5%	27.5%	-13	-13	0.0%	0.0%	
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	5,722	-100.0%		0	0.0%		0	0	51	0.0%	0	521	0	10.0%	10.0%	-521	-521	0.9%	0.9%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	3,220	-100.0%		0	0.0%		0	0	16	0.0%	0	242	0	8.0%	8.0%	-242	-242	0.5%	0.5%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	5	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	7.8%	0	0	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	3,555	-100.0%		0	0.0%		0	0	23	0.0%	0	308	0	9.3%	9.3%	-308	-308	0.6%	0.6%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	176	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	19	0	10.8%	10.8%	-19	-19	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	3	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	10.7%	0	0	0	0.0%	0.0%	
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	26,607	-100.0%		0	0.0%		0	0	155	0.0%	0	2,186	0	8.8%	8.8%	-2,186	-2,186	0.6%	0.6%	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées		Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long	
	%	%	
01/02 Cadres	5.0	5.0	Notre focus pour la nomination de nouveaux cadres supérieurs est mis en priorité sur les femmes et les minorités visibles + défi d'auto-identification à surmonter.
03 Professionnels	8.9	8.9	Idem
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	7.6	7.6	Idem
05 Surveillants	27.5	27.5	Idem
06 Contremaîtres	0.0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	10.0	10.0	Idem
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	8.0	8.0	Idem
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	9.3	9.3	Idem
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	10.8	10.8	Idem
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

Fédération des caisses Desjardins du Québec

20-03-2019

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés								Membre des minorités visibles										
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans			
		Numéro	Actual		Prévu			Prévu			À - De	AAAA - AAAA								
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	20-03-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022						
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	92	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	10	0	11.5%	11.5%	-10	-10	1.1%	1.1%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	1,931	-100.0%		0	0.0%		0	0	127	0.0%	0	213	0	17.6%	17.6%	-213	-213	6.6%	6.6%
03	Professionnels	11,589	-100.0%		0	0.0%		0	0	1,161	0.0%	0	2,316	0	30.0%	30.0%	-2,316	-2,316	10.0%	10.0%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	265	-100.0%		0	0.0%		0	0	18	0.0%	0	20	0	14.5%	14.5%	-20	-20	6.8%	6.8%
05	Surveillants	49	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	7	0	15.9%	15.9%	-7	-7	2.0%	2.0%
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	5,722	-100.0%		0	0.0%		0	0	614	0.0%	0	445	0	18.5%	18.5%	-445	-445	10.7%	10.7%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	3,220	-100.0%		0	0.0%		0	0	439	0.0%	0	-88	0	10.9%	10.9%	88	88	13.6%	13.6%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	5	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	2.9%	2.9%	0	0	0.0%	0.0%
10	Personnel de bureau	3,555	-100.0%		0	0.0%		0	0	390	0.0%	0	225	0	17.3%	17.3%	-225	-225	11.0%	11.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	176	-100.0%		0	0.0%		0	0	18	0.0%	0	2	0	11.3%	11.3%	-2	-2	10.2%	10.2%
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	3	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	21.4%	21.4%	-1	-1	0.0%	0.0%
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		26,607	-100.0%		0	0.0%		0	0	2,769	0.0%	0	3,138	0	22.2%	22.2%	-3,138	-3,138	10.4%	10.4%

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

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

Tableau 8: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
			%		%	
01	Cadres supérieurs		11.5		11.5	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs		17.6		17.6	
03	Professionnels		30.0		30.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens		14.5		14.5	
05	Surveillants		15.9		15.9	
06	Contremaîtres		0.0		0.0	
07	Personnel administratif et de bureau		18.5		18.5	
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		17.3		17.3	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services		11.3		11.3	
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services		21.4		21.4	
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	
Total			0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Fédération des caisses Desjardins du Québec
20-03-2019

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)

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 9: Femmes																				
		Tous les employés										Objectifs à court terme suivants/courants										
		Femmes										Femmes										
		Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA		À - De		AAAA - AAAA									
--	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	0	3	%	N°	N°	%	%			
N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	%	N°	%	N°	%	%	%	%	%	%			
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	-100.0%		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	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	-100.0%		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		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Fédération des caisses Desjardins du Québec
20-03-2019

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones
Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés										Autochtones									
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)				Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actual	Prévu	Actual	Prévu	Actual	Prévu		Actual	Prévu	Actual	Prévu		À - De							
		Actual	Prévu	Actual	Prévu	Actual	Prévu	Actual	Prévu	Actual	Prévu	0	3								
		N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	%		
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	-100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
03	Professionnels	0	-100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05	Surveillants	0	-100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
06	Contremaîtres	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau	0	-100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	-100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	0	-100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	-100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	-100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		0	-100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	

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

Tableau 12: Autochtones

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Fédération des caisses Desjardins du Québec
20-03-2019

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro 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									
	--	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	--	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	0	3	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01/02 Cadres	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03 Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05 Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	-100.0%		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	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des services	0	-100.0%		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	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Fédération des caisses Desjardins du Québec

20-03-2019

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 (CPÈME)		Tous les employés										Membres des minorités visibles									
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)				Embauches anticipées d'ici 3 ans	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans			
		Numéro	Actual	Prévu	Actual	Prévu	Actual		Prévu	Numéro		Actual	D'ici 3 ans						À - De	AAAA - AAAA	
		JJ-MM-AAAA	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3	%	N°	N°	%	%			
		--	N°	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	-100.0%		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	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	-100.0%		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	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Fédération des caisses Desjardins du Québec

20-03-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
		Tous les employés		Femmes				Tous les employés				Femmes			Tous les employés			Femmes							
		#	#	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
		%	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#							
01	Cadres supérieurs	2019	92	24	26.1	27.6	25	-1	94.5																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	1,931	971	50.3	39.4	761	210	127.6																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
03	Professionnels	2019	11,589	5,768	49.8	41.5	4,809	959	119.9																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2019	265	208	78.5	67.9	180	28	115.6																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
05	Surveillants	2019	49	16	32.7	51.3	25	-9	63.7																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
06	Contremaîtres	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		
		#	#	Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
		%	#	%	#	%	#	%	#			
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0.0	27.6	0.0	0.0	27.6	0.0	
		3	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	
		3	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		3	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

Fédération des caisses Desjardins du Québec

20-03-2019

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				Recrutements				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						
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	5,722	3,825	66.8	80.4	4,600	-775	83.1																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	3,220	2,081	64.6	60.1	1,935	146	107.5																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	5	3	60.0	7.8	0	3	769.2																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2019	3,555	2,818	79.3	61.6	2,190	628	128.7																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	176	140	79.5	66.0	116	24	120.5																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	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	0	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	70.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	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	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		3	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

Fédération des caisses Desjardins du Québec

20-03-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Femmes				Écart	Résultat EME	Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes							
			Représentation	Disponibilité						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	3	0	0.0	49.7	1	-1	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
Total		2019	26,607	15,854	59.6	55.0	14,634	1,220	108.3																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs										Commentaires	
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité									
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes				
Actuel	Objectif		Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0		0.0	49.7	0.0		0.0	49.7	0.0
		3	0	0	0.0		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		0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0
Total		0	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0
		3	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

Fédération des caisses Desjardins du Québec

20-03-2019

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)	Anné e	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
		Tous les employés		Autochtones				Résultat EME				Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones			
		#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	#	%	#	#	
01	Cadres supérieurs	2019	92	0	0.0	3.2	3	-3	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	1,931	9	0.5	2.7	52	-43	17.3																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
03	Professionnels	2019	11,589	50	0.4	1.6	185	-135	27.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
04	Personnel semi- professionnels et technique	2019	265	1	0.4	1.8	5	-4	21.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
05	Surveillants	2019	49	0	0.0	1.4	1	-1	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
06	Contremaîtres	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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)	Anné e	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	Pourcentag e de l'objectif								
		#	%	#	%	%	%	#	%	%	%	#		
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0.0	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0		0.0	0.0					0.0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0.0	2.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	0.0
		3	0	0	0.0		0.0	0.0					0.0	0.0
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0
		3	0	0	0.0		0.0	0.0					0.0	0.0
04	Personnel semi- professionnels et technique	0	0	0	0.0	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	0.0
		3	0	0	0.0		0.0	0.0					0.0	0.0
05	Surveillants	0	0	0	0.0	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0
		3	0	0	0.0		0.0	0.0					0.0	0.0
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0		0.0	0.0					0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Fédération des caisses Desjardins du Québec

20-03-2019

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)	Anné e	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						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	5,722	28	0.5	1.3	74	-46	37.6															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	3,220	15	0.5	1.3	42	-27	35.8															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	5	1	20.0	2.7	0	1	740.7															
		0	0	0	0.0	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	2019	3,555	16	0.5	1.5	53	-37	30.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	176	2	1.1	2.2	4	-2	51.7															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	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)	Anné e	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones				
			Actuel	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%				
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	
		3	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	0.0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0	1.5	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	2.2	0.0	0.0	0.0	2.2	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Fédération des caisses Desjardins du Québec

20-03-2019

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				Écart	Résultat EME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones							
			Représentation	Disponibilité						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	0	3	0	0.0	1.3	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	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	2019	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		2019	0	26,607	122	0.5	1.6	426	-304	28.7															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs										Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité				Objectifs				
				Autochtones		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme				
		Tous les employés	Autochtones	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0	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	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
Total		0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		3	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 6 : Résultats - Personnes handicapées

Fédération des caisses Desjardins du Québec

20-03-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Personnes handicapées						Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions									
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Personnes handicapées			Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
							Actuel	Prévu											Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Différence		
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#		
01&02	Cadres	2019	2,023	8	0.4	5.0	101	-93	7.9																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
03	Professionnels	2019	11,589	57	0.5	8.9	1,031	-974	5.5																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2019	265	0	0.0	7.6	20	-20	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
05	Surveillants	2019	49	0	0.0	27.5	13	-13	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
06	Contremaîtres	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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		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	
#	#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%		
01&02	Cadres	0	0	0	0.0	0	0.0	5.0	0.0	0	0.0	5.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	8.9	0.0	0	0.0	8.9	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	7.6	0.0	0	0.0	7.6	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0	0.0	0	0.0	27.5	0.0	0	0.0	27.5	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	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

Fédération des caisses Desjardins du Québec

20-03-2019

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						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	5,722	51	0.9	10.0	572	-521	8.9															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	3,220	16	0.5	8.0	258	-242	6.2															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	5	0	0.0	7.8	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
10	Personnel de bureau	2019	3,555	23	0.6	9.3	331	-308	7.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	176	0	0.0	10.8	19	-19	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	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	Objectifs										Commentaires				
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité				Objectifs à court terme					Objectifs à long terme			
		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées			Personnes handicapées			
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage c de l'objectif	Objectif	Pourcentage c de l'objectif	Objectif	Pourcentage c de l'objectif	Objectif	Pourcentage c de l'objectif		Objectif	Pourcentage c de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#					
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0					
		3	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	8.0	0.0	0.0	8.0	0.0					
		3	0	0	0.0	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	0.0	0.0	0.0					
		3	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0.0	9.3	0.0	0.0	9.3	0.0					
		3	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	10.8	0.0	0.0	10.8	0.0					
		3	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					
		3	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 6 : Résultats - Personnes handicapées

Fédération des caisses Desjardins du Québec

20-03-2019

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				Écart	Résultat EME	Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées							
			Représentation	Disponibilité						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	3	0	0.0	10.7	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
Total		2019	26,607	155	0.6	8.8	2,341	-2,186	6.6																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité									
		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	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
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
		3	0	0	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		0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	
Total		0	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	
		3	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

Fédération des caisses Desjardins du Québec

20-03-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles				Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
01	Cadres supérieurs	2019	92	1	1.1	11.5	11	-10	9.5															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	1,931	127	6.6	17.6	340	-213	37.4															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
03	Professionnels	2019	11,589	1,161	10.0	30.0	3,477	-2,316	33.4															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2019	265	18	6.8	14.5	38	-20	46.8															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
05	Surveillants	2019	49	1	2.0	15.9	8	-7	12.8															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
06	Contremaîtres	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	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	Objectifs										Commentaires		
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité				Objectifs à court terme		Objectifs à long terme				
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif		Pourcentag e de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0.0	11.5	0.0	0.0	11.5	0.0			
		3	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0			
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0.0	17.6	0.0	0.0	17.6	0.0			
		3	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0			
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0.0	30.0	0.0	0.0	30.0	0.0			
		3	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0			
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0.0	14.5	0.0	0.0	14.5	0.0			
		3	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0			
05	Surveillants	0	0	0	0.0	0.0	15.9	0.0	0.0	15.9	0.0			
		3	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0			
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
		3	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

Fédération des caisses Desjardins du Québec

20-03-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles				Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	5,722	614	10.7	18.5	1,059	-445	58.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	3,220	439	13.6	10.9	351	88	125.1															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	5	0	0.0	2.9	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2019	3,555	390	11.0	17.3	615	-225	63.4															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	176	18	10.2	11.3	20	-2	90.5															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				
			Actuel	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0.0	18.5	0.0	0.0	18.5	0.0		
		3	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		
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		
		3	0	0	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	0.0	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0		0.0	0.0		
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0.0	17.3	0.0	0.0	17.3	0.0		
		3	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0		0.0	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	11.3	0.0	0.0	11.3	0.0		
		3	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0		0.0	0.0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
		3	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

Fédération des caisses Desjardins du Québec

20-03-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles				Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	3	0	0.0	21.4	1	-1	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2019	26,607	2,769	10.4	22.2	5,907	-3,138	46.9															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs										Commentaires		
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité				Objectifs à court terme		Objectifs à long terme				
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif		Pourcentag e de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0		0.0	21.4	0.0		0.0	21.4	0.0	
		3	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		0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		0	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
		3	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
Fédération des caisses Desjardins du Québec
20-03-2019

Efforts

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

Mesures nécessaires :

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

Autres mesures :

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

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

Contexte opérationnel

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

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

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

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

- Autre.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

Voir plan diversité et inclusion 2018-2020 joint au courriel.

Programme d'équité en matière d'emploi

Fédération des caisses Desjardins du Québec (FCDQ) - 050490

QUESTIONNAIRE D'AUTO-IDENTIFICATION DIVERSITÉ

Mise en contexte :

Depuis 2006, Desjardins s'est engagé à déployer un programme volontaire d'accès à l'égalité en emploi (provincial), visant à favoriser une représentation équitable des groupes suivants : les autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées.

Le questionnaire d'auto-identification est intégré à notre Système multifonction Ressources humaines (SMRH). Les employés ont ainsi la possibilité d'accéder au questionnaire, de le remplir et de le mettre à jour de façon autonome. Cette décision a été prise afin de :

- Éliminer le traitement de formulaires papiers et la saisie de données manuelles par l'équipe des ressources humaines
- Respecter les orientations du Mouvement Desjardins en matière de développement durable (défi zéro papier)
- Être en mesure de réaliser des portraits à jour de la diversité de notre main-d'œuvre

Lors de nos travaux pour le Programme d'équité en matière d'emploi, nous nous sommes assurés que notre questionnaire d'auto-identification¹ couvrait l'ensemble des questions du modèle de questionnaire fourni par la *Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail*. Les écarts entre notre questionnaire et le modèle n'étant pas significatifs², nous avons pris la décision d'utiliser nos outils déjà développés à l'interne afin de faire l'exercice d'auto-évaluation.

Résultat de l'enquête sur l'effectif :

Nombre d'employés sondés	28 231
Nombre de questionnaires d'auto-identification non remplis	4870
Nombre de questionnaires d'auto-évaluation remplis	23 361
Taux de réponse	83 %

¹ Voir Annexe 1

² Voir Annexe 2

Programme d'équité en matière d'emploi

Fédération des caisses Desjardins du Québec (FCDQ) - 050490

ANNEXE 1 : Questionnaire d'auto-identification intégré au Système Multifonction RH Desjardins

Diversity Edit Worker Additional Data Event

Custom Object Diversity

Diversity : self-identification

Desjardins Group is committed to creating an inclusive workplace where everyone can fully express their individuality. We are proud of the many faces that make up Desjardins.

To get an accurate picture of diversity at Desjardins, please answer these 4 questions.

Your answers will remain anonymous, and only the people responsible for the diversity and inclusion program will process the data collected.

When you're finished, click Submit.

Diversity

Are you an Aboriginal person of Canada? *	<input type="text"/>
Are you a member of a visible minority? *	<input type="text"/>
Are you a member of an ethnic minority? *	<input type="text"/>
Are you a person with a disability ? *	<input type="text"/>

Diversité

Événement de modification des données supplémentaires sur le travailleur

Objet personnalisé Diversité

Diversité : auto-identification

Le Mouvement Desjardins s'est engagé à créer des milieux inclusifs où chacun peut vivre pleinement son individualité. Soyons fiers des multiples visages qui façonnent notre grand Mouvement coopératif!

Pour nous aider à connaître le portrait de la diversité de nos employés, veuillez répondre à ces quatre questions sur la diversité.

Vos réponses seront traitées en toute confidentialité. Seules les personnes responsables du programme de Diversité et Inclusion traiteront les données recueillies.

Lorsque vous aurez terminé, appuyez sur le bouton Soumettre.

Diversité

Êtes-vous un Autochtone du Canada? *	<input type="text"/>
Faites-vous partie d'une minorité visible? *	<input type="text"/>
Faites-vous partie d'une minorité ethnique? *	<input type="text"/>
Êtes-vous une personne handicapée ? *	<input type="text"/>

Programme d'équité en matière d'emploi

Fédération des caisses Desjardins du Québec (FCDQ) - 050490

Diversité

Évènement de modification des données supplémentaires sur le travailleur

Objet personnalisé Diversité

Diversité : auto-identification

Le Mouvement Desjardins s'est engagé à créer des milieux inclusifs où chacun peut vivre pleinement son individualité. Soyons fiers des multiples visages qui façonnent notre grand Mouvement coopératif!

Pour nous aider à connaître le portrait de la diversité de nos membres, nous vous invitons à répondre à ces quatre questions sur la diversité. Vos réponses seront traitées en toute confidentialité et le programme de Diversité et inclusion traitera les données recueillies. Lorsque vous aurez terminé, appuyez sur le bouton Soumettre.

Oui / Yes
 Non / No
 Ne souhaite pas déclarer / Prefer not to answer
 Sélectionnez une réponse / Select an answer

à ces quatre questions sur la diversité. Le programme de Diversité et inclusion traitera les données recueillies.

Diversité

Êtes-vous un Autochtone du Canada? *
 Sélectionnez une réponse / Select an answer

Faites-vous partie d'une minorité visible? * Sélectionnez une réponse / Select an answer

Faites-vous partie d'une minorité ethnique? * Sélectionnez une réponse / Select an answer

Êtes-vous une personne handicapée? * Sélectionnez une réponse / Select an answer

Diversity Edit Worker Additional Data Event:

Custom Object Diversity

Diversity : self-identification

Desjardins Group is committed to creating an inclusive workplace where everyone can fully express their individuality. We are proud of the many faces that make up Desjardins.

To get an accurate picture of diversity at Desjardins, we invite you to answer these four questions about diversity. Your answers will remain anonymous, and our diversity and inclusion program will process the data collected. When you're finished, click Submit.

Oui / Yes
 Non / No
 Ne souhaite pas déclarer / Prefer not to answer
 Sélectionnez une réponse / Select an answer

and inclusion program will process the data collected.

Diversity

Are you an Aboriginal person of Canada? *
 Sélectionnez une réponse / Select an answer

Are you a member of a visible minority? * Sélectionnez une réponse / Select an answer

Are you a member of an ethnic minority? * Sélectionnez une réponse / Select an answer

Are you a person with a disability? * Sélectionnez une réponse / Select an answer

Programme d'équité en matière d'emploi

Fédération des caisses Desjardins du Québec (FCDQ) - 050490

Définitions

Question 1 - Êtes-vous un Autochtone du Canada ?

Les **autochtones**, c'est-à-dire les Indiens, les Inuit et les Métis.

[Retourner au début](#)

Question 2 - Faites-vous partie d'une minorité visible ?

Les **minorités visibles**, c'est-à-dire les personnes autres que les Autochtones qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

Voici une liste non exhaustive d'exemples de minorités visibles :

- Les Noirs
- Les Latino-Américains qui n'ont pas la peau blanche (y compris les Autochtones de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud)
- Les Asiatiques orientaux (p. ex. : Chinois, Japonais ou Coréens)
- Les Asiatiques du Sud ou des Indes orientales (p. ex. : Indiens, Pakistanais, Bangladais ou Indiens orientaux originaires de la Guyane, de la Trinité ou de l'Afrique orientale)
- Les Asiatiques du Sud-Est (p. ex. : Birmanais, Cambodgiens, Philippins, Laotiens, Thaïlandais ou Vietnamiens)
- Les Asiatiques occidentaux, les Nord-Africains ou les Arabes qui n'ont pas la peau blanche (p. ex. : Iraniens, Libanais, Égyptiens ou Libyens)
- Les personnes d'origine mixte (p. ex. : dont l'un des parents est membre d'une minorité visible)

[Retourner au début](#)

Question 3 - Faites-vous partie d'une minorité ethnique ?

Les **minorités ethniques**, c'est-à-dire les personnes autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

[Retourner au début](#)

Question 4 - Êtes-vous une personne handicapée ?

Les **personnes handicapées** sont des personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, et qui considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi ou qui pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Ce groupe comprend également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail (notamment par le biais d'aides techniques, de modifications apportées à l'équipement ou d'autres modalités de travail).

Voici une liste non exhaustive d'exemples de déficiences :

- Coordination ou dextérité (p. ex. : Difficulté à utiliser ses mains ou ses bras, comme pour saisir des objets ou utiliser un clavier)
- Mobilité (p. ex. : Difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à marcher sur de longues distances ou à utiliser les escaliers)
- Cécité ou déficience visuelle (p. ex. : Incapacité ou difficulté à voir, glaucome, excluant les personnes qui voient bien avec des lunettes ou des verres de contact)
- Parole (p. ex. : Incapacité ou difficulté à parler et à se faire comprendre)
- Surdité ou déficience auditive (p. ex. : Incapacité ou difficulté à entendre)
- Autres déficiences (p. ex. : Difficulté d'apprentissage, de développement ou déficience d'un autre type)

Programme d'équité en matière d'emploi

Fédération des caisses Desjardins du Québec (FCDQ) - 050490

ANNEXE 2 : Comparaison entre les 2 questionnaires

Questionnaire d'auto-identification Gouvernement	Information disponible dans notre système multifonction RH
Avis de confidentialité	Oui (voir image ci-dessous)
Nom	Oui
Section, Direction	Oui
Poste	Oui
Numéro d'employé	Oui
Situation d'emploi	Oui
Sexe	Oui
Autochtones	Oui (voir image ci-dessous)
Minorités visibles	Oui (voir image ci-dessous)
Personnes handicapées	Oui (voir image ci-dessous)
Données supplémentaires aux fins de mesure d'adaptation	Non
Participation volontaire de l'employé	Oui (voir image ci-dessous)
Participation à des groupes/comités	Non
Commentaires de l'employé	Non

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

Nom de l'employeur : Fédération des caisses Desjardins du Québec

Emplacement principal : Montréal (Québec)

Nombre d'employés : 26607

• Ontario	4005	• Manitoba	33
• Québec	22224	• Colombie Britannique	70
• Nouvelle Ecosse	1	• Alberta	247
• Nouveau Brunswick	13	• Terre-Neuve et Labrador	1

Aperçu de l'organisation :

SCIAN 5239 - Autres activités d'investissement financier

La Fédération des caisses Desjardins du Québec exploite des services aux particuliers et aux entreprises, des services de gestion du patrimoine et d'assurance de personnes, ainsi que des services d'assurance de dommages. L'organisme soutient les caisses Desjardins du Québec.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début: 2018-03-10
Réception : 2019-03-20
Analyse de l'effectif: 2019-03-20

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

Nombre d'employés à qui le questionnaire a été envoyé :
Nombre de questionnaires retournés :
Nombre de questionnaires remplis retournés :

#	%
26607	100
23361	88
23361	88

- Le questionnaire comprend des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent qu'un employé peut se déclarer comme membre de plus d'un groupe.
- Le questionnaire comporte un identificateur d'employé.
- Le questionnaire comporte une question sur le sexe au cas où cette information ne puisse être obtenue à partir des dossiers de la paie ou du personnel.
- Le questionnaire indique qu'il est disponible dans d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire indique que la réponse aux questions d'auto-identification est volontaire.

- Le questionnaire indique que les renseignements recueillis sont confidentiels et qu'ils ne seront communiqués qu'à d'autres personnes au sein de l'organisation afin de respecter les obligations relatives à l'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les renseignements à leur sujet en tout temps.

Observations:

Notez que l'organisation a enquêté sur l'ensemble de la main-d'œuvre, y compris les employés temporaires.

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif a été effectuée à l'aide du SGIÉMT.
- L'organisation a choisi les valeurs par défaut des professions pour établir les estimations du taux de disponibilité de la main-d'œuvre externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation a choisi les valeurs géographiques par défaut pour établir les estimations du taux de disponibilité de la main-d'œuvre externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation semble avoir correctement codé ses postes à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
- L'organisation a fixé un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle où un écart a été observé.
- L'organisation a démontré qu'elle a tenu compte, dans l'établissement de ses objectifs à court terme, du degré de sous-représentation, de la disponibilité, de la croissance ou de la réduction prévue et du roulement prévu afin de fixer un objectif dans chacun des groupes professionnels où un écart a été observé.
- Les objectifs fixés sont suffisants pour assurer un progrès raisonnable en étant supérieurs, ou au moins égaux à la disponibilité.

Observations: Aucune

SOMMAIRE DES OBJECTIFS

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Écart		Court terme	Long-term		
			(de 1 à 3 ans)	(3+ years)		
#	Description	#	%	%	%	%

01	Cadres supérieurs	-1	27.6	27.6	26.1	27.6
05	Surveillants	-9	50.0	50.0	32.7	51.3
07	Personnel administratif et de bureau principal	-775	-	-	66.8	80.4
13	Autre personnel de la vente et des services	-1	49.7	49.7	0.0	49.7

Observations:

- Il n'est pas nécessaire de fixer des objectifs pour les CPEME 07 étant donné que la représentation actuelle est supérieure à 50 %.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart	Court terme	Long-term		
#	Description		#	(de 1 à 3 ans)	(3+ years)	%
01	Cadres supérieurs	-3	3.2	3.2	0.0	3.2
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-43	2.7	2.7	0.5	2.7
03	Professionnels	-135	1.6	1.6	0.4	1.6
04	Personnel semi-professionnel et technique	-4	1.8	1.8	0.4	1.8
05	Surveillants	-1	1.4	1.4	0.0	1.4
07	Personnel administratif et de bureau principal	-46	1.3	1.3	0.5	1.3
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-27	1.3	1.3	0.5	1.3
10	Personnel de bureau	-37	1.5	1.5	0.5	1.5
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-2	2.2	2.2	1.1	2.2

Observations: Aucune

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif	Objectifs	Représentation	DMT
--------------------------------------	-----------	----------------	-----

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart	Court terme	Long-term		
#	Description		(de 1 à 3 ans)	(3+ years)		
#	Description	#	%	%	%	%
01	Cadres supérieurs	-10	11.5	11.5	1.1	11.5
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-213	17.6	17.6	6.6	17.6
03	Professionnels	-2316	30.0	30.0	10.0	30.0
04	Personnel semi-professionnel et technique	-20	14.5	14.5	6.8	14.5
05	Surveillants	-7	15.9	15.9	2.0	15.9
07	Personnel administratif et de bureau principal	-445	18.5	18.5	10.7	18.5
10	Personnel de bureau	-225	17.3	17.3	11.0	17.3
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-2	11.3	11.3	10.2	11.3
13	Autre personnel de la vente et des services	-1	21.4	21.4	0.0	21.4

Observations: Aucune

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart	Court terme	Long-term		
#	Description		#	(de 1 à 3 ans)	(3+ years)	%
1/2	Cadres	-93	5.0	5.0	0.4	5.0
03	Professionnels	-974	8.9	8.9	0.5	8.9
04	Personnel semi-professionnel et technique	-20	7.6	7.6	0.0	7.6
05	Surveillants	-13	27.5	27.5	0.0	27.5
07	Personnel administratif et de bureau principal	-521	10.0	10.0	0.9	10.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-242	8.0	8.0	0.5	8.0

10	Personnel de bureau	-308	9.3	9.3	0.6	9.3
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-19	10.8	10.8	0.0	10.8

Observations: Aucune

RECOMMANDATION

Je recommande que cet employeur soit jugé :

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 :

- L'analyse de l'effectif a révélé une bonne représentation de femme qui représentent 59.6% de l'effectif pour une disponibilité de 55%. Les trois autres groupes désignés sont fortement sous-représentés dans l'organisation. Fédération des caisses Desjardins du Québec pourrait se concentrer sur les premières étapes du processus de recrutement pour s'assurer qu'aucun obstacle en place ne nuit à l'équité en matière d'emploi.
- Nous vous encourageons à instaurer des mesures spéciales pour assurer la réalisation de vos objectifs fixés lors de la présente évaluation et ainsi augmenter la représentation de membres des groupes désignés au sein de votre entreprise. Vous pourriez par exemple songer à contacter les organismes qui œuvrent pour l'accès à l'emploi de membres de groupes désignés dans votre région afin d'identifier des candidats qualifiés qui pourraient être considérés les prochaines fois que vous entamez un processus pour remplir un poste vacant. Il pourrait également être avantageux d'établir des relations avec les universités et les collèges pour identifier les étudiants qualifiés faisant partie des groupes désignés en tant qu'employés potentiels par le biais de stages ou d'emplois permanents en cas de vacance.
- Fédération des caisses Desjardins du Québec pourrait procéder à une étude des systèmes d'emploi afin d'identifier les obstacles au recrutement et à la rétention des employés de groupes désignés. Des conseils sur la conduite d'une étude des systèmes d'emploi sont disponibles sur la page d'aide du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail ([Étape 2-2](#) des modules de formation).

Nom de l'analyste : Maurice N. Yakibonge

Date: 2019-09-23

De: Yakibonge, Ntambwe N [NC]

Envoyé: September 27, 2019 10:12 AM

À: 'nathalie.soucy@ccd.desjardins.com' <nathalie.soucy@ccd.desjardins.com>

Cc: 'julie.j.belanger@desjardins.com' <julie.j.belanger@desjardins.com>

Objet: Accord numéro 050490 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request

Madame Soucy,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 10 mars 2018 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Fédération des caisses Desjardins du Québec se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Cette évaluation de conformité subséquente visait à vérifier si votre entreprise avait pris des mesures permettant d'atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi en réalisant une enquête sur l'effectif, en effectuant une analyse de l'effectif et en fixant des objectifs d'embauche et de promotion là où des lacunes en matière de représentation des groupes désignés ont été décelées.

Après avoir examiné les renseignements présentés par Fédération des caisses Desjardins du Québec, nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- L'analyse de l'effectif a révélé une bonne représentation des femmes qui occupent 59.6% de l'effectif pour une disponibilité de 55%. Les trois autres groupes désignés sont fortement sous-représentés dans l'organisation. Fédération des caisses Desjardins du Québec pourrait se concentrer sur les premières étapes du processus de recrutement pour s'assurer qu'aucun obstacle en place ne nuit à l'équité en matière d'emploi.
- Fédération des caisses Desjardins du Québec pourrait procéder à une étude des systèmes d'emploi afin d'identifier les obstacles au recrutement et à la rétention des employés de groupes désignés. Des conseils sur la conduite d'une étude des systèmes d'emploi sont disponibles sur la page d'aide du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (Étape 2-2 des modules de formation).
- Nous vous encourageons à instaurer des mesures spéciales pour assurer la réalisation de vos objectifs fixés lors de la présente évaluation et ainsi augmenter la représentation de membres des groupes désignés au sein de votre entreprise. Vous pourriez par exemple songer à contacter les organismes qui œuvrent pour l'accès à l'emploi de membres de groupes désignés dans votre région afin d'identifier des candidats qualifiés qui pourraient être considérés les prochaines fois que vous entamez un processus pour remplir un poste vacant. Il pourrait également être avantageux d'établir des relations avec les universités et les collèges pour identifier les étudiants qualifiés faisant partie des groupes désignés en tant qu'employés potentiels par le biais de stages ou d'emplois permanents en cas de vacance.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le **10 mars 2021**. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

Lorsque Fédération des caisses Desjardins du Québec recevra un avis concernant la prochaine évaluation, vous devrez fournir les renseignements suivants avant la date d'échéance :

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

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si votre entreprise a réalisé des progrès raisonnables depuis l'évaluation précédente. Si ce n'est pas le cas, Fédération des caisses Desjardins du Québec devra démontrer avoir déployé des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous invitons votre entreprise à élaborer un plan d'action qui l'aidera à atteindre ses objectifs.

Le PCF n'établit pas les mesures à adopter. Chaque entrepreneur fédéral est invité à adopter des mesures d'équité en matière d'emploi qui sont utiles et pertinentes pour son entreprise. Voici des exemples de preuves démontrant qu'une entreprise a déployé des efforts raisonnables :

- mise en œuvre d'initiatives qui favorisent un milieu de travail diversifié et inclusif;
- adoption de mesures pour supprimer les obstacles à l'emploi;
- mise sur pied de programmes sur mesure afin d'attirer et de maintenir en poste des membres d'un groupe désigné dans des secteurs où ils sont sous-représentés;
- établissement de mécanismes de responsabilisation approuvés par la haute direction afin de veiller à l'atteinte des objectifs.

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

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

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

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca



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

Le plan diversité et inclusion mouvement 2018-2020 (1/2)

INITIATIVE SECTORIELLE

1 ALLER CHERCHER L'ENGAGEMENT DU GROUPE DE LEADERS DESJARDINS (VP, DG, DCDE, DSS)

- Pour chaque PVP et dans les entités du Réseau des caisses :
 - Identifier un porteur de la diversité
 - Mettre en œuvre un plan d'action diversité et inclusion

INITIATIVES TRANSVERSALES

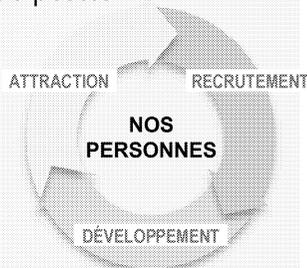
2 FIXER DES CIBLES ET LES SUIVRE

- Animer un échange sur la diversité (cibles et actions) à différentes instances: CDM (trimestriel), CRH et CA (semestriel), comités de gestion de PVP et de caisse/CDE/SS
- Animer des discussions avec les porteurs de la diversité des PVP (2 fois par année)
- Concevoir et réaliser une stratégie de communication pour assurer l'engagement du Mouvement, la visibilité des initiatives et faire connaître les cibles

Initiatives transversales (2/2)

3 ALIGNER LES PROCESSUS D'ACQUISITION ET DE GESTION DES TALENTS

- Faire une refonte des processus de prospection de talents et de recrutement pour inclure systématiquement nos cibles de diversité en amont
- Aligner notre approche de gestion des talents sur notre vision de la diversité et de l'inclusion pour promouvoir la diversité à tous les niveaux de postes
- Concevoir des programmes de développement spécifiques aux talents diversifiés
- Bâtir des partenariats stratégiques à l'externe avec les villes, les universités et les organismes pour bénéficier de bassins de talents diversifiés et mieux se positionner auprès de nos segments de clientèle



4 CONSCIENTISER L'ORGANISATION ET SES PARTENAIRES À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION

- Sensibiliser l'ensemble des comités de gestion à la diversité et à l'inclusion par l'animation d'ateliers sur nos « biais inconscients »
- Habilitier et apprécier les gestionnaires et les recruteurs quant à leur capacité à encourager la diversité et l'inclusion au sein des équipes
- Encourager nos fournisseurs externes à souscrire à des normes de diversité

5 ACCÉLÉRER LE LEADERSHIP FÉMININ

- Faire évoluer le modèle de leadership Desjardins en s'inspirant des qualités du leadership féminin pour : accélérer le virage culture membre et client, mieux incarner les comportements Desjardins et créer un modèle de leadership inspirant pour les jeunes, axé sur le leadership participatif
- Bâtir un programme de leadership au féminin Mouvement en misant sur :
 - Un système de parrainage des femmes à haut potentiel
 - Des formations spécifiques pour les femmes
 - Des grands événements pour célébrer le leadership au féminin
- Positionner *Femmes Desjardins* comme l'entité de réseautage privilégié à l'échelle du Mouvement



6 ATTIRER LES JEUNES ET LES NACC

- Adapter nos stratégies d'attraction :
 - Cibler et prioriser les institutions collégiales et universitaires ainsi que les salons d'emploi diversifiés
 - Maximiser notre présence dans les institutions d'enseignement collégiales et universitaires
- Se doter d'une stratégie de communication « virale » pour promouvoir la fierté de la diversité



À travers ce plan, nous contribuons à **rehausser notre visibilité** et à être **représentatif des différents groupes cibles**

Notre focus 2019

1 ▪ Habilitier les Officiers RH (VP/DP) à bâtir les plans d'action D&I sectoriels

2 ▪ Faire une tournée des PVP en partenariat avec les Officiers RH (VP/DP) pour décliner les cibles Mouvement en cibles sectorielles (échéancier : 5 octobre 2018)

▪ Bâtir un tableau de bord diversité avec des indicateurs opérationnels (recrutement, promotion, développement, etc.)

3 **ALIGNER LES PROCESSUS D'ACQUISITION ET DE GESTION DES TALENTS**

- Faire une refonte des processus de prospection de talents et de recrutement pour inclure systématiquement nos cibles de diversité en amont :
 1. Décliner la vision de la D&I dans une règle en soutien à la directive acquisition et gestion des talents (surtout volet femmes)
 2. Optimiser le processus de recrutement pour accélérer le virage D&I

4 **CONSCIENTISER L'ORGANISATION ET SES PARTENAIRES À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION**

- Sensibiliser l'ensemble des comités de gestion à la diversité et à l'inclusion par l'animation d'ateliers sur nos « biais inconscients »
 1. CDM et COGE PVP
 2. Équipe AT
- Promouvoir la force de la D&I via le Coopérathon

5 **ACCÉLÉRER LE LEADERSHIP FÉMININ**



- Positionner Femmes Desjardins comme l'entité de réseautage privilégiée à l'échelle du Mouvement
- Lancer le Parcours Effet A-Desjardins 2018-2019 : 60 femmes (3 cohortes) des SAFM et du Réseau des caisses

6 **ATTIRER LES JEUNES ET LES NACC**



- Remettre au goût du jour :
 1. Le programme universitaire (embauche et formation de finissants universitaires)
 2. Le programme de stages (Secondaires, Cégep, Université)