



s.19(1)

s.24(1)

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

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

☐ Nouvel Accord

☒ Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation KPMG LLP	La société mère est située à l'extérieur du Canada ☐ Oui ☒ Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 5 600
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 541330	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-scian02l-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.) 333 Bay Street, Suite 4600	Ville Toronto	Province ON	Code postal M5G 2S5
	Numéro de téléphone 416 777-8500	Numéro de télécopieur 416-777-8419	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Melanie Kerr	Titre Directeur, Relations employés et conformité des RH
Numéro de téléphone 416-777-8452	Adresse du courriel makerr@kpmg.ca

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
• ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents plein temps, permanents temps partiel et temporaires qui ont travaillé 12 semaines ou plus au Canada, ET • désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, offre à commandes ou arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant toutes les taxes).
Atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon permanente, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le site suivant: http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml
Remarque: Si, une vérification de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi révèle que l'organisation a fait une fausse déclaration, l'instrument de passation des marchés avec le Gouvernement du Canada pourrait être résilié.

SIGNATAIRE	
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.	
Nom (en lettres moulées) William B. Thomas	Titre PDG
Numéro de téléphone 416-777-8144	Adresse du courriel bbthomas@kpmg.ca
Signature [REDACTED]	Date 2013-08-01

INSTRUCTIONS DE RETOUR
IMPORTANT
• 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

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

Période de référence 2016-07-01 à 2017-06-30

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

Province					Régions métropolitaines de recensement				
	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés		Permanent	Permanent	Temporaire	Temps partiel
			238	2830		plein	Temps partiel		Nombre total d'employés
Ontario 2521		71	61	681	Calgary 4381341				492
Québec 595		25	3	64	Edmonton 12069				135
Nouvelle-Écosse 56		5	6	49	Halifax 5653				64
Nouveau-Brunswick 43		0	13	93	Montréal 5622256				640
Manitoba 80		0	60	1007	Regina 3401				35
Colombie britannique 903		44	8	92	Toronto 198846182				2216
Saskatchewan 82		2	51	670	Vancouver 6202242				684
Alberta 599		20	1	32	Winnipeg 80013				93
Terre-Neuve et Labrador 31		0		5518	St. John's 3101				32
Nombre total d'employés au Canada					Moncton 2300				23
					Saint John 902				11
					Kingston 2642				32
					Ottawa -178014 Gatineau				192
					Hamilton 8538				96
					St. Catharines -802 Niagara				10
					Kitchener - Cambridge -88914 Waterloo				111



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

Période de référence 2016-07-01 à 2017-06-30

	Régions métropolitaines de recensement			Nombre total
	Permanent Temps plein	Permanent Temps partiel	Temporaire des employés	
Londres	45	1	2	48
Windsor	33	1	1	35
Grand Sudbury	41	4	9	54
Saskatoon	48	2	7	57
Abbotsford - Mission	29	4	0	33
Kelowna	22	3	1	26
Victoria	41	0	2	43
Alta. moins de CMA	41	1	1	43
B.C. moins de CMA	191	15	15	221
N.B. moins CMA	11	0	4	15
Ont. moins de RMR	29	3	4	36
Que. moins CMA	33	3	5	41
Nombre total d'employés au Canada	5519			5519

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-07-01 à 2017-06-30

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 000	4												
	3												
	2												
	1	90	42	48	1		1	3	2	1	10	3	7
	Total	90	42	48	1		1	3	2	1	10	3	7
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 000	4												
	3												
	2												
	1	3930	2012	1918	20	10	10	103	46	57	1430	729	701
	Total	3930	2012	1918	20	10	10	103	46	57	1430	729	701
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 000	4												
	3												
	2												
	1	83	64	19	1	1		8	4	4	29	20	9
	Total	83	64	19	1	1		8	4	4	29	20	9
Contrôleurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 000	4												
	3												
	2												
	1	87	6	81	1	1		6		6	23	1	22
	Total	87	6	81	1	1		6		6	23	1	22

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-07-01 à 2017-06-30

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 000	4												
	3												
	2												
	1	587	67	520	4		4	30	3	27	193	33	160
	Total	587	67	520	4		4	30	3	27	193	33	160
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 000	4												
	3												
	2												
	1	133	29	104	3	1	2	10		10	56	13	43
	Total	133	29	104	3	1	2	10		10	56	13	43
Nombre total d'employés		4910	2220	2690	30	13	17	160	55	105	1741	799	942

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-07-01 à 2017-06-30

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	3		3							1		1
	Total	3		3							1		1
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	111	9	102	1		1	8	1	7	15	1	14
	Total	111	9	102	1		1	8	1	7	15	1	14
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	6	2	4							1		1
	Total	6	2	4							1		1
Contrôleurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	1		1									

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-07-01 à 2017-06-30

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	40	1	39				1		1	12		12
	Total	40	1	39				1		1	12		12
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	6		6				1		1			
	Total	6		6				1		1			
Nombre total d'employés		167	12	155	1		1	10	1	9	29	1	28

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temporaire / National

Période de référence 2016-07-01 à 2017-06-30

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2	2										
	Total	2	2										
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	279	138	141	2	1	1	13	5	8	87	40	47
	Total	279	138	141	2	1	1	13	5	8	87	40	47
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	10	7	3							5	2	3
	Total	10	7	3							5	2	3
Contrôleurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2		2							1		1
	Total	2		2							1		1

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temporaire / National

Période de référence 2016-07-01 à 2017-06-30

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	111	22	89				6		6	41	5	36
	Total	111	22	89				6		6	41	5	36
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	37	15	22	1		1				6	3	3
	Total	37	15	22	1		1				6	3	3
Nombre total d'employés		441	184	257	3	1	2	19	5	14	140	50	90

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
RÉSUMÉ DU SALAIRE
Temps plein / National

Période de référence 2016-07-01 à 2017-06-30

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 15 000	4910	2220	2690	30	13	17	160	55	105	1741	799	942
Nombre total d'employés	4910	2220	2690	30	13	17	160	55	105	1741	799	942

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
RÉSUMÉ DU SALAIRE
Temps partiel / National
Période de référence 2016-07-01 à 2017-06-30

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 5 000	167	12	155	1		1	10	1	9	29	1	28
Nombre total d'employés	167	12	155	1		1	10	1	9	29	1	28

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
RÉSUMÉ DU SALAIRE
 Temporaire / National

Période de référence 2016-07-01 à 2017-06-30

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 5 000	441	184	257	3	1	2	19	5	14	140	50	90
Nombre total d'employés	441	184	257	3	1	2	19	5	14	140	50	90

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS
Temps plein / National

Groupe professionnel	Tous les employés						Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	5	2	3									
Professionnels	1071	587	484	6	4	2	27	11	16	437	242	195
Semi-professionnels et techniciens	6	5	1				2	1	1	3	3	
Contrôleurs	5		5									
Personnel administratif et de bureau principal	137	26	111	1		1	7	2	5	51	14	37
Personnel de bureau	20	4	16				1		1	8	1	7
Nombre total d'employés embauchés	1244	624	620	7	4	3	37	14	23	499	260	239

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS
Temps partiel / National

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	11		11							1		1
Semi-professionnels et techniciens	3	2	1							1		1
Personnel administratif et de bureau principal	3		3							1		1
Nombre total d'employés embauchés	17	2	15							3		3

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS**

Temporaire / National

Période de référence 2016-07-01 à 2017-06-30

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	1	1										
Professionnels	447	220	227	3	1	2	17	5	12	159	68	91
Semi-professionnels et techniciens	11	9	2							4	3	1
Contrôleurs	1		1									
Personnel administratif et de bureau principal	98	24	74				5	1	4	35	7	28
Personnel de bureau	33	14	19	1		1				4	1	3
Nombre total d'employés embauchés	591	268	323	4	1	3	22	6	16	202	79	123

KPMG LLP (certificat n° 060065)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps plein / National
Période de référence 2016-07-01 à 2017-06-30

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	4	2	2									
Professionnels	806	420	386	3	2	1	8	5	3	295	146	149
Semi-professionnels et techniciens	10	9	1				1	1		2	2	
Contrôleurs	4	1	3				1		1	1	1	
Personnel administratif et de bureau principal	15	1	14							6		6
Personnel de bureau	2		2	1		1	1		1			
Nombre total d'employés promus	841	433	408	4	2	2	11	6	5	304	149	155
Nombre total de promotions	843	434	409	4	2	2	11	6	5	305	150	155

KPMG LLP (certificat n° 060065)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps partiel / National
Période de référence 2016-07-01 à 2017-06-30

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

KPMG LLP (certificat n° 060065)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temporaire / National
Période de référence 2016-07-01 à 2017-06-30

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

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
LICENCIÉS**

Temps plein / National

Période de référence 2016-07-01 à 2017-06-30

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	15	8	7							1		1
Professionnels	925	505	420	3	2	1	23	16	7	331	165	166
Semi-professionnels et techniciens	2	2								2	2	
Contrôleurs	9		9							1		1
Personnel administratif et de bureau principal	113	17	96	1	1		8	3	5	34	8	26
Personnel de bureau	19	2	17							5	2	3
Nombre total de salariés licenciés	1083	534	549	4	3	1	31	19	12	374	177	197

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
LICENCIÉS**

Temps partiel / National

Période de référence 2016-07-01 à 2017-06-30

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	19	2	17	1		1	1	1		2		2
Contrôleurs	1		1									
Personnel administratif et de bureau principal	3		3									
Nombre total de salariés licenciés	23	2	21	1		1	1	1		2		2

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
LICENCIÉS**

Temporaire / National

Période de référence 2016-07-01 à 2017-06-30

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	365	180	185	2		2	9	2	7	136	63	73
Semi-professionnels et techniciens	7	6	1							3	3	
Personnel administratif et de bureau principal	66	21	45				5	2	3	25	11	14
Personnel de bureau	23	6	17							6		6
Nombre total de salariés licenciés	461	213	248	2		2	14	4	10	170	77	93

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail -
 KPMG LLP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-30

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #	%	FemmesDisponibili %	#	Gap #	Espace recrutement
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	95	51	53.7 %	38.9 %	37	14	National
03 : Professionnels		4320	2161	50.0 %	55.0 %	2376	-215	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	3950	1914	48.5 %	55.1 %	2176	-262	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	48	29	60.4 %	50.1 %	24	5	National
1114 : Autres agents financiers	National	8	7	87.5 %	44.1 %	4	3	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	85	77	90.6 %	71.1 %	60	17	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	15	11	73.3 %	42.0 %	6	5	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	78	67	85.9 %	66.4 %	52	15	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	8	1	12.5 %	12.6 %	1	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	66	16	24.2 %	28.3 %	19	-3	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	0	0.0 %	35.2 %	0	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	4	0	0.0 %	17.4 %	1	-1	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	7	3	42.9 %	32.9 %	2	1	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	4	2	50.0 %	42.5 %	2	0	National
5111 : Bibliothécaires	National	1	0	0.0 %	83.1 %	1	-1	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	18	12	66.7 %	54.9 %	10	2	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	27	22	81.5 %	69.9 %	19	3	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		99	26	26.3 %	26.8 %	27	-1	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	20	6	30.0 %	20.8 %	4	2	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	6	0	0.0 %	26.7 %	2	-2	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	12	5	41.7 %	25.1 %	3	2	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Manitoba	1	0	0.0 %	27.1 %	0	0	Manitoba
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	33.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	37	5	13.5 %	24.2 %	9	-4	Ontario

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail -

KPMG LLP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-30

Femmes								
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	#	Représentation	FemmesDisponibili	Gap	Espace recrutement	
				#	%	%é	#	#
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	8	2	25.0 %	19.6 %	2	0	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Saskatchewan	2	0	0.0 %	27.1 %	1	1	Saskatchewan
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario	3	0	0.0 %	46.8 %	1	1	Ontario
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	1	1	100.0 %	82.0 %	1	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Alberta	2	2	100.0 %	51.7 %	1	1	Alberta
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	1	0	0.0 %	44.9 %	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec	5	5	100.0 %	47.2 %	2	3	Québec
05 : Contrôleurs		90	84	93.3 %	53.8 %	48	36	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Abbotsford - Mission	1	1	100.0 %	63.4 %	1	0	Abbotsford - Mission
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	3	3	100.0 %	64.7 %	2	1	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	9	9	100.0 %	55.0 %	5	4	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	3	100.0 %	56.2 %	2	1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	1	100.0 %	55.9 %	1	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	1	1	100.0 %	71.0 %	1	0	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	2	100.0 %	54.2 %	1	1	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	1	100.0 %	55.5 %	1	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	12	11	91.7 %	50.8 %	6	5	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	1	50.0 %	50.7 %	1	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	1	1	100.0 %	58.8 %	1	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	1	100.0 %	66.0 %	1	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	41	38	92.7 %	53.0 %	22	16	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	12	11	91.7 %	51.4 %	6	5	Vancouver
07 : Personnel administratif et de bureau principal		738	648	87.8 %	81.2 %	599	49	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Abbotsford - Mission	8	8	100.0 %	85.0 %	7	1	Abbotsford - Mission

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail -
 KPMG LLP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-30

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation # %	FemmesDisponibili %té #	Gap #	Espace recrutement
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	8	8 100.0 %	89.0 % 7	1	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	49	48 98.0 %	87.5 % 43	5	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	54	47 87.0 %	80.5 % 43	4	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	15	14 93.3 %	84.6 % 13	1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	8	8 100.0 %	83.9 % 7	1	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	9	8 88.9 %	81.4 % 7	1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	15	14 93.3 %	83.5 % 13	1	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	3	3 100.0 %	85.7 % 3	0	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	5	5 100.0 %	83.5 % 4	1	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	19	16 84.2 %	83.0 % 16	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	4	4 100.0 %	82.5 % 3	1	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	5	5 100.0 %	80.9 % 4	1	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	70	64 91.4 %	80.8 % 57	7	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	2	1 50.0 %	86.1 % 2	1	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	6	6 100.0 %	87.1 % 5	1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	25	23 92.0 %	77.2 % 19	4	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	5	4 80.0 %	87.5 % 4	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	6	6 100.0 %	80.7 % 5	1	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	3	3 100.0 %	83.6 % 3	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	6	6 100.0 %	84.0 % 5	1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	3	3 100.0 %	81.8 % 2	1	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	2	2 100.0 %	82.5 % 2	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	320	259 80.9 %	80.1 % 256	3	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	65	62 95.4 %	79.0 % 51	11	Vancouver

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - KPMG LLP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-30

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #	%	FemmesDisponibili %té	#	Gap #	Espace recrutement
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	10	9	90.0 %	81.2 %	8	1	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	6	6	100.0 %	82.8 %	5	1	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	7	6	85.7 %	81.1 %	6	0	Winnipeg
10 : Personnel de bureau		176	132	75.0 %	66.9 %	118	14	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	1	100.0 %	76.3 %	1	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	9	8	88.9 %	77.5 %	7	1	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	9	8	88.9 %	70.2 %	6	2	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	2	66.7 %	70.3 %	2	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	1	100.0 %	70.9 %	1	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	1	100.0 %	67.7 %	1	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	1	100.0 %	68.5 %	1	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	4	4	100.0 %	67.9 %	3	1	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	1	100.0 %	71.4 %	1	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	2	1	50.0 %	62.4 %	1	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	22	14	63.6 %	62.5 %	14	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	1	100.0 %	72.6 %	1	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	3	100.0 %	72.4 %	2	1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	3	75.0 %	65.8 %	3	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	1	100.0 %	70.2 %	1	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	87	60	69.0 %	65.2 %	57	3	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	21	17	81.0 %	70.0 %	15	2	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	1	100.0 %	74.1 %	1	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	1	1	100.0 %	69.7 %	1	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	3	3	100.0 %	67.9 %	2	1	Winnipeg

Page 4 de 18



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-30

Femmes							
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #%		FemmesDisponibili %té #		Lac u Espace recrutement
Total		5518	3102	56.2 %	58.1 %	3205	-103

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail -
 KPMG LLP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones							Espace recrutement
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Gap		
			#	%	#	%		#	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	95	1	1.1 %	2.2 %	2	-1	National	
03 : Professionnels		4320	23	0.5 %	1.4 %	60	-37		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	3950	21	0.5 %	1.3 %	51	-30	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	48	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National	
1114 : Autres agents financiers	National	8	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	85	1	1.2 %	2.7 %	2	-1	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	15	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	78	0	0.0 %	2.1 %	2	-2	National	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	8	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	66	1	1.5 %	1.1 %	1	0	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	4	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National	
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	7	0	0.0 %	1.5 %	0	0	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	4	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National	
5111 : Bibliothécaires	National	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National	
5121 : Auteurs et écrivains	National	18	0	0.0 %	1.9 %	0	0	National	
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	27	0	0.0 %	2.9 %	1	-1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		99	1	1.0 %	1.9 %	2	-1		
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	20	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	6	0	0.0 %	3.8 %	0	0	Alberta	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	12	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Colombie-Britannique	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Manitoba	1	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Manitoba	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Nouveau Brunswick	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	37	0	0.0 %	1.6 %	1	-1	Ontario	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail -

KPMG LLP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones					Gap	Espace recrutement
			#	Représentation		Disponibilité			
				#	%	%	#		
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	8	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Québec	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Saskatchewan	2	1	50.0 %	7.9 %	0	1	Saskatchewan	
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario	3	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario	
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Ontario	
5241 : Graphistes et illustrateurs	Alberta	2	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Alberta	
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario	
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec	5	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Québec	
05 : Contrôleurs		90	1	1.1 %	2.0 %	2	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Abbotsford - Mission	1	0	0.0 %	6.6 %	0	0	Abbotsford - Mission	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	3	0	0.0 %	8.4 %	0	0	B.C. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	9	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	0	0.0 %	4.6 %	0	0	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	1	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Kelowna	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	12	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	John's	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	41	1	2.4 %	1.0 %	0	1	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	12	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Vancouver	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		738	4	0.5 %	2.1 %	15	-11		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Abbotsford - Mission	8	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Abbotsford - Mission	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - KPMG LLP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones					Gap	Espace recrutement
			#	Représentation		Disponibilité			
				#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	8	0	0.0 %	6.0 %	0	0	Alta. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	49	2	4.1 %	7.7 %	4	-2	B.C. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	54	1	1.9 %	2.6 %	1	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	15	0	0.0 %	3.6 %	1	-1	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	8	0	0.0 %	8.6 %	1	-1	Grand Sudbury	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	9	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	15	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Hamilton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	3	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Kelowna	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	5	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Kingston	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	19	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	4	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	5	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Moncton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	70	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	2	0	0.0 %	2.7 %	0	0	N.B. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	6	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	25	0	0.0 %	3.2 %	1	-1	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	5	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	6	0	0.0 %	6.4 %	0	0	Regina	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	3	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Saint John	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	6	0	0.0 %	6.4 %	0	0	Saskatoon	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	3	0	0.0 %	1.5 %	0	0	St. Catharines -	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	2	0	0.0 %	2.5 %	0	0	John's	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	320	1	0.3 %	0.8 %	3	-2	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	65	0	0.0 %	2.1 %	1	-1	Vancouver	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail -
 KPMG LLP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones						Espace recrutement
			#	Représentation		Disponibilité		#	
				#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	10	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Victoria	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	6	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Windsor	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	7	0	0.0 %	8.5 %	1	-1	Winnipeg	
10 : Personnel de bureau		176	4	2.3 %	2.0 %	4	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	0	0.0 %	8.1 %	0	0	Alta. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	9	1	11.1 %	9.1 %	1	0	B.C. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	9	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	0	0.0 %	5.1 %	0	0	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	0	0.0 %	7.4 %	0	0	Grand Sudbury	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Hamilton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	4	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	2	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Moncton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	22	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	N.B. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	1	25.0 %	2.8 %	0	1	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	8.4 %	0	0	Saskatoon	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	87	2	2.3 %	0.7 %	1	1	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	21	0	0.0 %	2.4 %	1	-1	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	4.3 %	0	0	Victoria	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Windsor	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	3	0	0.0 %	9.8 %	0	0	Winnipeg	

Page 9 de 18





Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones						Lac u	Espace recrutement
		Tous les employés	#	Peuples autochtones		Disponibilité	#		
				Représentation					
				%	%				
		#							
Total		5518	34	0.6 %	1.5 %	85	51		

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail -
 KPMG LLP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles							Espace recrutement
		Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap		
			#	#	%	Disponibilité		#	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	95	11	11.6 %	15.0 %	14	-3	National	
03 : Professionnels		4320	1532	35.5 %	27.1 %	1171	361		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	3950	1417	35.9 %	27.5 %	1086	331	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	48	19	39.6 %	35.4 %	17	2	National	
1114 : Autres agents financiers	National	8	5	62.5 %	21.7 %	2	3	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	85	19	22.4 %	14.1 %	12	7	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	15	4	26.7 %	21.6 %	3	1	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	78	23	29.5 %	16.9 %	13	10	National	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	8	4	50.0 %	38.2 %	3	1	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	66	32	48.5 %	31.4 %	21	11	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	1	100.0 %	32.3 %	0	1	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	4	2	50.0 %	40.5 %	2	0	National	
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	7	3	42.9 %	22.8 %	2	1	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	4	0	0.0 %	12.5 %	1	-1	National	
5111 : Bibliothécaires	National	1	0	0.0 %	11.9 %	0	0	National	
5121 : Auteurs et écrivains	National	18	1	5.6 %	10.7 %	2	-1	National	
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	27	2	7.4 %	22.2 %	6	-4	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		99	35	35.4 %	30.5 %	30	5		
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	20	10	50.0 %	34.1 %	7	3	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	6	2	33.3 %	28.2 %	2	0	Alberta	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	12	6	50.0 %	32.5 %	4	2	Colombie-Britannique	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Manitoba	1	0	0.0 %	17.3 %	0	0	Manitoba	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Nouveau Brunswick	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	37	12	32.4 %	35.9 %	13	-1	Ontario	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail -
KPMG LLP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres des minorités visibles						Espace recrutement
			Membres de la représentation					Gap	
			#	#	%	%	#		
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	8	2	25.0 %	18.2 %	1	1	Québec	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Saskatchewan	2	0	0.0 %	7.9 %	0	0	Saskatchewan	
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario	3	1	33.3 %	46.6 %	1	0	Ontario	
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	1	0	0.0 %	22.3 %	0	0	Ontario	
5241 : Graphistes et illustrateurs	Alberta	2	1	50.0 %	15.4 %	0	1	Alberta	
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	1	0	0.0 %	24.0 %	0	0	Ontario	
5241 : Graphistes et illustrateurs	Québec	5	1	20.0 %	11.2 %	1	0	Québec	
05 : Contrôleurs		90	24	26.7 %	33.6 %	30	-6		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Abbotsford - Mission	1	0	0.0 %	26.8 %	0	0	Abbotsford - Mission	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	3	1	33.3 %	5.2 %	0	1	B.C. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	9	2	22.2 %	27.4 %	2	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	0	0.0 %	21.6 %	1	-1	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	4.6 %	0	0	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	1	1	100.0 %	5.6 %	0	1	Kelowna	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	0	0.0 %	12.0 %	0	0	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	6.8 %	0	0	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	12	0	0.0 %	16.7 %	2	-2	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	0	0.0 %	14.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	John's	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	41	18	43.9 %	45.8 %	19	-1	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	12	2	16.7 %	43.4 %	5	-3	Vancouver	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		738	246	33.3 %	23.8 %	176	70		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Abbotsford - Mission	8	1	12.5 %	14.1 %	1	0	Abbotsford - Mission	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - KPMG LLP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles							Gap #	Espace recrutement
	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation						
			#	#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	8	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Alta. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	49	4	8.2 %	3.4 %	2	2	B.C. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	54	22	40.7 %	16.5 %	9	13	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	15	5	33.3 %	13.4 %	2	3	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	8	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Grand Sudbury	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	9	2	22.2 %	5.8 %	1	1	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	15	0	0.0 %	8.2 %	1	-1	Hamilton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	3	0	0.0 %	3.9 %	0	0	Kelowna	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	5	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Kingston	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	19	2	10.5 %	9.5 %	2	0	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	4	0	0.0 %	7.3 %	0	0	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	5	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Moncton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	70	19	27.1 %	12.2 %	9	10	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	N.B. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	6	1	16.7 %	1.6 %	0	1	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	25	4	16.0 %	12.2 %	3	1	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	5	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	6	1	16.7 %	5.3 %	0	1	Regina	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	3	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Saint John	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	6	2	33.3 %	5.5 %	0	2	Saskatoon	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	3	0	0.0 %	4.2 %	0	0	St. Catharines -	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	2	1	50.0 %	0.7 %	0	1	John's	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	320	153	47.8 %	37.3 %	119	34	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	65	23	35.4 %	35.3 %	23	0	Vancouver	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail -
 KPMG LLP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-30

Membres des minorités visibles										
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation					Gap	Espace recrutement	
			#	des minorités		visiblesDisponibilité				#
				#	%	%				
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	10	5	50.0 %	8.2 %	1	4	Victoria		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	6	0	0.0 %	9.9 %	1	-1	Windsor		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	7	1	14.3 %	11.1 %	1	0	Winnipeg		
10 : Personnel de bureau		176	62	35.2 %	34.0 %	60	2			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Alta. moins de CMA		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	9	0	0.0 %	2.9 %	0	0	B.C. moins de CMA		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	9	3	33.3 %	24.3 %	2	1	Calgary		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	1	33.3 %	17.5 %	1	0	Edmonton		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Grand Sudbury		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	7.3 %	0	0	Halifax		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	10.1 %	0	0	Hamilton		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	4	1	25.0 %	11.5 %	0	1	Kitchener - Cambridge		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	9.1 %	0	0	Londres		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	2	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Moncton		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	22	4	18.2 %	17.4 %	4	0	Montréal		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	N.B. moins CMA		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ont. moins de RMR		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	0	0.0 %	14.7 %	1	-1	Ottawa - Gatineau		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	7.1 %	0	0	Saskatoon		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	87	41	47.1 %	48.1 %	42	-1	Toronto		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	21	9	42.9 %	42.3 %	9	0	Vancouver		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	8.6 %	0	0	Victoria		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	1	0	0.0 %	10.4 %	0	0	Windsor		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	3	3	100.0 %	17.0 %	1	2	Winnipeg		

2017-07-25

Page 14 de 18

Can



2017-07-25

Page 14 de 18

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visiblesDisponibilité				Lac u	Espace recrutement
	Localisation interne	Tous les employés	#	%	%	#		
Total		5518	1910	34.6 %	26.8 %	1481	429	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail -
 KPMG LLP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés	#	Disponibilité			#		
		#		%	%				
01/02 : Directeurs	National	95	3	3.2 %	4.3 %	4	-1	National	
03 : Professionnels	National	4320	124	2.9 %	3.8 %	164	-40	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	99	8	8.1 %	4.6 %	5	3	National	
05 : Contrôleurs	National	90	6	6.7 %	13.9 %	13	-7	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	738	37	5.0 %	3.4 %	25	12	National	
10 : Personnel de bureau	National	176	11	6.3 %	7.0 %	12	-1	National	
Total		5518	189	3.4 %	4.0 %	223	-34		

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-30

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-06-30

Défauts de la FMA - Personnes

handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Managers	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail -
KPMG LLP

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

Date : 2017-06-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Femmes Tous les employés #	Représentation # %	Disponibili Femmes %	Gap #
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	95	51 53.7 %	38.9 %	37 14
03 : Professionnels	4320	2161 50.0 %	55.0 %	2376 -215
04 : Semi-professionnels et techniciens	99	26 26.3 %	26.8 %	27 -1
05 : Contrôleurs	90	84 93.3 %	53.8 %	48 36
07 : Personnel administratif et de bureau principal	738	648 87.8 %	81.2 %	599 49
10 : Personnel de bureau	176	132 75.0 %	66.9 %	118 14
Total	5518	3102 56.2 %	58.1 %	3205 -103

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de

synthèse

Date : 2017-06-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones		Peuples autochtones				Gap	
	Tous les employés	#	Représentation	Disponibilité			#	#
			#	%	%			
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		95	1	1.1 %	2.2 %		2	-1
03 : Professionnels		4320	23	0.5 %	1.4 %		60	-37
04 : Semi-professionnels et techniciens		99	1	1.0 %	1.9 %		2	-1
05 : Contrôleurs		90	1	1.1 %	2.0 %		2	-1
07 : Personnel administratif et de bureau principal		738	4	0.5 %	2.1 %		15	-11
10 : Personnel de bureau		176	4	2.3 %	2.0 %		4	0
Total		5518	34	0.6 %	1.5 %		85	-51

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de

synthèse

Date : 2017-06-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visiblesDisponibilité				Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		95	11	11.6 %	15.0 %	14		-3
03 : Professionnels		4320	1532	35.5 %	27.1 %	1171		361
04 : Semi-professionnels et techniciens		99	35	35.4 %	30.5 %	30		5
05 : Contrôleurs		90	24	26.7 %	33.6 %	30		-6
07 : Personnel administratif et de bureau principal		738	246	33.3 %	23.8 %	176		70
10 : Personnel de bureau		176	62	35.2 %	34.0 %	60		2
Total		5518	1910	34.6 %	26.8 %	1481		429

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de

synthèse

Date : 2017-06-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées Tous les employés	Représentation des personnes handicapéesDisponibilité				Gap	
	#	#	%	%	#		#
01/02 : Directeurs	95	3	3.2 %	4.3 %	4		-1
03 : Professionnels	4320	124	2.9 %	3.8 %	164		-40
04 : Semi-professionnels et techniciens	99	8	8.1 %	4.6 %	5		3
05 : Contrôleurs	90	6	6.7 %	13.9 %	13		-7
07 : Personnel administratif et de bureau principal	738	37	5.0 %	3.4 %	25		12
10 : Personnel de bureau	176	11	6.3 %	7.0 %	12		-1
Total	5518	189	3.4 %	4.0 %	223		-34

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de

synthèse

Date : 2017-06-30

Défaits de la FMA - Femmes, peuples autochtones et minorités visibles	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
	01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
	02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
	03 : Professionnels	NOC	National
	04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
	05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
	07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
	10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
	13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA

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

**Défauts de la FMA - Personnes
 handicapées**

Date : 2017-06-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Managers	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	

KPMG

**Analyse, objectifs et
calendriers de l'équité en matière
d'emploi**

A partir du 30 juin 2017

Date Septembre 2017
:

Table des matières

Résumé

Résumé des conclusions.....1

Recommandation.....s 1

Aperçu de la méthode

Résultats détaillés

Comparaison de la représentation des groupes désignés chez KPMG avec la main-d'œuvre externe comparable.. 4 Possibilités de promotion interne des groupes désignés Impact des recrutements, promotions et licenciements de 2016 - 2017 sur la réalisation des objectifs (analyse des flux)

Impact cumulé des embauches, promotions et licenciements de 2014 à 2017 sur la réalisation des objectifs (analyse des flux) 11

Annexes 16

Annexe A. Méthode détaillée 16

Annexe B. Comparaisons internes : Possibilités de combler les lacunes par des promotions..... 18

Annexe C. Titres des postes de KPMG dans les CPEME

.....20

Annexe D. Tableaux récapitulatifs du WEIMS : Représentation des groupes désignés dans les CPEME

.....21 Appendice E. Analyse des flux du 1er juillet 2016 au 30 juin

2017..... 25

Annexe F. Analyse des flux cumulés du 1er juillet 2014 au 30 juin

2017.....31

Annexe G. Tableau des réalisations. Du 1er juillet 2016 au 30 juin 2017 39

Résumé

L'analyse de la main-d'œuvre (DPA) basée sur les statistiques de l'enquête sur la main-d'œuvre de KPMG du 30 juin 2017 fait partie du processus de planification de l'équité en matière d'emploi (EE) de KPMG. La DPA met en évidence les domaines de sous-représentation numérique des groupes désignés¹ ("**écarts**") - un critère clé du Programme de contrats fédéraux (PCF).

La présence de lacunes indique les domaines d'emploi dans lesquels les systèmes d'emploi de KPMG ne sont peut-être pas optimaux pour attirer ou retenir les meilleurs employés ou pour utiliser pleinement les aptitudes et les compétences de tous les employés.

En fonction des besoins, des objectifs numériques et des calendriers ont été établis sur la base des effectifs de KPMG au 30 juin 2014.

Les rapports annuels sur le marché du travail permettent à KPMG de contrôler le succès de ses efforts en matière d'EE pour traiter les domaines potentiels de sous-représentation et de planifier des actions supplémentaires si nécessaire pour garantir que nous utilisons de manière optimale tout l'éventail de la main-d'œuvre disponible.

Résumé des conclusions

Au cours des trois dernières années, KPMG a comblé deux lacunes :

- Les peuples autochtones dans les CPEME
- Minorités visibles dans les CPEME des semi-professionnels et des techniciens.

KPMG a fait des progrès pour combler les lacunes. Dix lacunes subsistent et trois petites lacunes supplémentaires sont apparues en 2017 (1er juillet 2016 - 30 juin 2017). Des lacunes subsistent pour chacun des quatre groupes désignés : Les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

Au cours des trois dernières années de l'actuel cycle des objectifs, KPMG a atteint 7 de ses 13 objectifs de recrutement et de promotion.

Les données sur les licenciements suggèrent que, dans l'ensemble, une fois embauché, KPMG parvient à retenir les membres des groupes désignés.

1. Pour les domaines où KPMG n'a pas satisfait au critère d'audit de "progrès raisonnables" sur ses objectifs de recrutement, préparer la mise à jour 2017 du plan d'action pour l'équité en matière d'emploi montrant les "efforts raisonnables" que KPMG a faits pour atteindre les objectifs, comme le prescrivent les lignes directrices de l'audit sur l'EE.
2. Concentrer les ressources de l'EE sur le recrutement et l'embauche de groupes désignés spécifiques, afin de combler les lacunes identifiées conformément aux objectifs et aux calendriers 2017 - 2020. Concentrer un effort particulier sur la réalisation des objectifs fixés pour les peuples autochtones.

¹ En vertu de la loi sur l'équité en matière d'emploi, les groupes désignés sont les autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les femmes. Les données de Recensement Canada indiquent que chacun de ces groupes est défavorisé sur le plan de l'emploi au Canada.

Aperçu de la méthode

Qu'est-ce qu'une FMA ?

La DPA est une comparaison numérique de la représentation de chaque groupe désigné dans l'effectif de KPMG avec les statistiques du lieu de travail canadien comparable. L'annexe A contient des informations détaillées sur la méthodologie prescrite par le PCF, ainsi que certaines définitions pertinentes.

Les données de l'enquête EE au 30 juin 2017 ont été soumises au système d'analyse informatisé du PCF (WEIMS) et les résultats sont résumés dans ce rapport.

Fonction de la FMA

La DPA fournit à KPMG un outil numérique qui nous permet d'évaluer l'efficacité de nos interventions et actions en matière d'EE et, si nécessaire, d'ajuster l'allocation des ressources pour optimiser les résultats de l'EE.

Les détails de la méthode se trouvent à l'annexe A.

Résultats détaillés²

Vue d'ensemble

KPMG compte 5 502 employés. Pour l'enquête EE, nous avons réalisé

- 93,3% (5 135) de taux de retour et
- Taux de réponse de 93,0% (5 115).

KPMG compte des employés dans 6 des 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEE). Plus de 80 % des employés de KPMG appartiennent soit à la catégorie professionnelle, soit à la catégorie des employés de bureau administratifs et supérieurs.

KPMG a également des employés dans les CPEME suivants : cadres moyens et autres, semi-professionnels et techniques, superviseurs et employés de bureau.

En raison de notre modèle de partenariat unique, il n'y a pas d'employés dans le Senior Manager EEOG.

² Sauf indication contraire, toutes les conclusions sont en date du 30 juin 2017.

Comparaison de la représentation des groupes désignés chez KPMG avec la main-d'œuvre externe comparable

Cette section présente un résumé des écarts numériques de KPMG au 30 juin 2017, c'est-à-dire les domaines dans lesquels les groupes désignés sont sous-représentés chez KPMG par rapport à la disponibilité des membres qualifiés de ce groupe dans l'environnement dans lequel nous recrutons ces employés.

Les tableaux récapitulatifs complets du WEIMS sont disponibles dans un document séparé (annexe D).

Peuples autochtones

Les autochtones représentent 0,6 % de la main-d'œuvre de KPMG, soit un taux de disponibilité inférieur à 1,5 %.

KPMG a comblé le fossé pour les peuples autochtones dans les CPEME de bureau.

Les peuples autochtones sont sous-représentés dans 5 CPEME chez KPMG, qui sont toutes traitées dans les objectifs numériques :

- Cadre intermédiaire et autre
- Professionnel. Des possibilités de changement dans cette catégorie sont particulièrement offertes aux auditeurs financiers et comptables (CNP 1111) et, dans une certaine mesure, aux professions libérales de la publicité, du marketing et des relations publiques (CNP 1123) (Rapport détaillé sur le marché du travail de l'EMTE)
- Administration et bureau principal. Les possibilités de changement sont particulièrement nombreuses à Toronto et dans les petits centres de Colombie-Britannique. (Rapport détaillé du WEIMS WFA)

CPEME #	EEOG	GAP #	BPA % % BPA
03	Professionnels	- 37	38
02	Cadres moyens et autres dirigeants	- 1	48
07	Personnel administratif et de bureau principal	- 11	26
04	Semi-professionnels et techniciens	- 1	53
05	Contrôleurs	- 1	56
10	Employé de bureau*	0	
Total ³		- 5	40

* L'écart a été comblé en 2017.

³ Étant donné que l'écart total tient compte des domaines de sous- et de surreprésentation, le total est différent de la somme de chaque écart.

Personnes handicapées

Les personnes handicapées représentent 3,4 % de la main-d'œuvre de KPMG, ce qui est inférieur au taux de disponibilité de 4,0 %.

Les personnes handicapées sont sous-représentées dans 4 groupes de travail, dont trois sont visés par les objectifs numériques :

- Professionnels
- Les superviseurs.
- Commis de bureau.

Une lacune (cadres moyens et autres) est apparue pour la première fois en 2017.

CPEME #	EEOG	GAP #	BPA % % BPA
02	Professionnels	- 40	76
05	Contrôleurs	- 7	48
10	Commis de bureau	- 1	89
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-1	73

Femmes

Les femmes représentent 56,2 % de la main-d'œuvre de KPMG, ce qui est légèrement inférieur à la disponibilité (58,1 %).

Les femmes sont sous-représentées dans deux CPEME, dont l'une est abordée dans les objectifs numériques (Professionnels). Des possibilités de changement sont particulièrement offertes aux auditeurs financiers et comptables (CNP 1111) et, dans une certaine mesure, aux analystes et consultants en systèmes d'information (CNP 2171). (Rapport détaillé du WEIMS WFA).

Une lacune (semi-professionnels et techniciens) est apparue pour la première fois. Des possibilités de changement sont particulièrement offertes aux techniciens d'assistance aux utilisateurs (CNP 2282) en Ontario et en Alberta (rapport détaillé du WEIMS WFA).

CPEME #	EEOG	GAP #	BPA % % BPA
03	Professionnels	- 215	91
04	Semi-professionnels et techniciens	- 1	98

Membres des minorités visibles

Les membres des minorités visibles représentent 34,6 % de la main-d'œuvre de KPMG, ce qui est supérieur à la disponibilité de 26,8 %, ce qui est très positif.

Les membres des minorités visibles sont sous-représentés dans deux CPEME, dont l'un est abordé dans les objectifs numériques (superviseurs). Les possibilités de changement sont particulièrement présentes à Vancouver et à Montréal (rapport détaillé de la WEIMS WFA).

Une lacune (cadres moyens et autres) est apparue pour la première fois.

CPME #	EEOG	GAP #	BPA % % BPA
05	Contrôleurs	- 6	79
02	Cadres moyens et autres dirigeants	- 3	77

Possibilités de promotion interne des groupes désignés

L'analyse interne indique où il existe des possibilités de développement interne et de promotion des employés des groupes désignés.

Voici une liste des groupes de postes de l'EE (la liste des titres de postes correspondants de KPMG figure à l'annexe C) où les employés peuvent progresser grâce à une formation et une expérience appropriées.

Lorsqu'un groupe désigné est mieux représenté dans un niveau d'emploi "de relève" par rapport à sa représentation dans le poste de niveau supérieur, cela laisse entrevoir des possibilités de développement et de promotion des employés des groupes désignés dans

Alimentateur	Pour une éventuelle promotion vers
Commis de bureau	Administration et bureau principal
Administration et bureau principal	Contrôleur
Professionnel (SSN/ Services partagés)	Gestionnaire intermédiaire et autre (SSN/ Services partagés)
Semi-professionnel et technicien (services à la clientèle)	Professionnel (services aux clients)
Professionnel (services aux clients)	Partenaire (pas un employé de KPMG)
Cadre intermédiaire et autre (services à la clientèle)	Partenaire (pas un employé de KPMG)

Les résultats détaillés de cette analyse figurent à l'annexe B et sont résumés ci-dessous.

L'analyse de la représentation des employés des groupes désignés par KPMG dans chacune de ces étapes d'avancement potentielles, suggère des possibilités de trouver des **employés autochtones** en interne :

- De Semi-professionnel & Technicien (Services à la clientèle) emplois d'appoint pour Professionnel (Services à la clientèle) emplois
- Depuis les emplois de bureau d'appoint pour les emplois de bureau administratifs et supérieurs et les emplois de superviseur.

L'analyse suggère d'éventuelles possibilités de trouver des **personnes handicapées en** interne dans un domaine d'emploi :

- De Semi-professional feeder jobs pour Professional jobs.

L'analyse suggère des possibilités de trouver des employés membres de **minorités visibles en** interne dans deux domaines d'emploi :

- De Professional feeder jobs for Middle & Other Manager jobs.
- Des emplois de bureau administratifs et supérieurs aux emplois de superviseurs.

Impact des embauches, promotions et licenciements de 2016 - 2017 sur la réalisation des objectifs (analyse des flux)

Notez que les définitions des promotions et des licenciements de l'EMEI ne correspondent pas entièrement à celles de KPMG. En d'autres termes, les promotions vers le statut de "partenaire" sont enregistrées dans l'EMEI en tant que licenciements. Cela signifie que les analyses des cessations d'emploi dans le WEIMS ne sont pas fiables pour les besoins de KPMG.

Les embauches, les promotions et les licenciements sont présentés en détail à l'annexe E. Analyse des flux 2016 - 2017.

Impact des embauches et des promotions sur la réalisation des objectifs

KPMG a terminé la troisième année d'un cycle d'objectifs de trois ans (juillet 2014 - juin 2017).

La représentation des groupes désignés parmi les personnes embauchées et promues au cours de l'année écoulée est comparée aux objectifs de KPMG en matière d'embauche et de promotion dans le cadre de l'EE, fixés en août 2014.

Le tableau montre que KPMG a atteint 9 de ses 13 objectifs pour l'année en cours (1er juillet 2015 - 30 juin 2016) :

- 2 objectifs pour les personnes handicapées (CPME de superviseur et de commis). 1 objectif pour les minorités visibles (CPME des semi-
- professionnels et des techniciens)

En outre, KPMG a fait des progrès raisonnables en ce qui concerne l'objectif des femmes dans les CPME professionnels.

Résumé des embauches et des promotions (1er juillet 2016 - 30 juin 2017)

	Part des embauches et des promotions	Objectifs d'EE (embauches/prom otions par an)	% de l'objectif atteint
Peuples autochtones			
Cadre intermédiaire et autre	0 sur 9	1 par an	0
Professionnel	0,5% (9 sur 1877)	1,2%	41,7%
Semi-professionnel et technicien	0 sur 16	1 sur 3 ans	0
Contrôleurs	0 sur 9	1 sur 3 ans	0
Administration et bureau principal	1 sur 152	4 sur 3 ans	75%
Commis de bureau	1 sur 22	2 embauches sur 3 ans	50%
Total	0,5% (11 sur 2085)	1,4%	37,7%
Personnes handicapées			
Professionnel	1,9% (35 sur 1877)	4,5%	41,4%
Contrôleur	1 sur 9	1 par an	100%
Commis de bureau	2 sur 22	2 embauches sur 3 ans	100%
Femmes			
Professionnel	46,3 % (870 sur 1877)	53,5%	87,0%

30 juin 2017 Analyse de la main-d'œuvre - BARBARA HERRING & ASSOCIATES INC.
KPMG

Minorités visibles			
Semi-professionnels et techniciens	31,2 (5 sur 16)	28.7%	100%
Contrôleur	11,1% (1 sur 9)	30.7%	36.2%

L'impact des licenciements sur la réduction des écarts

Il est important de veiller à ce que les licenciements de groupes désignés ne compromettent pas nos initiatives d'embauche.

Les licenciements ont été analysés dans la base de données WEIMS pour tous les emplois. (Annexe E)

En se concentrant sur les domaines de sous-représentation où les objectifs n'ont pas été atteints, les licenciements des groupes désignés ont généralement été inférieurs à leur représentation dans la population active, à deux exceptions près. Ainsi, une fois embauché, KPMG semble réussir à retenir les employés des groupes désignés.

Les deux exceptions sont :

- Les Autochtones dans la CPEME des employés administratifs et de bureau principaux, où ils représentent 0,5 % des employés dans cette CPEME, et 0,9 % des licenciements.
- Les minorités visibles dans la CPEME des semi-professionnels et techniciens où il y a 35,4% des employés dans cette CPEME et 100% (2 sur 2) des licenciements.

Impact cumulé des embauches, promotions et licenciements⁴ de 2014 à 2017 sur la réalisation des objectifs (analyse des flux)

La discussion qui suit met en évidence les résultats cumulés relatifs aux domaines de sous-représentation des groupes désignés. Les résultats détaillés figurent à l'annexe F.

Impact cumulé des embauches et des promotions sur la réalisation des objectifs (1er juillet 2016 - 30 juin 2017)

Étant donné que 2017 est la fin du cycle actuel de fixation des objectifs de KPMG, le tableau suivant montre les embauches et les promotions **cumulées** au cours des trois dernières années par rapport aux objectifs d'embauche et de promotion de KPMG en matière d'EE fixés en août 2014. Le critère d'audit pour des performances acceptables ("progrès raisonnables") est que KPMG atteigne au moins 80 % de l'objectif.

Le tableau suivant montre qu'au cours des 3 années du cycle actuel des objectifs et du calendrier, KPMG a atteint, dépassé ou fait des progrès raisonnables pour 7 de ses 13 objectifs de recrutement et de promotion :

- Trois de ses 7 objectifs pour les autochtones (superviseur, administratif et de bureau principal et CPEME de bureau).
- L'un de ses 3 objectifs pour les personnes handicapées (CPEME de bureau).
- C'est un objectif pour les femmes (CPEME professionnel)
- Ses deux objectifs pour les minorités visibles (semi-professionnels et techniciens et les CPEME des superviseurs)

Résumé des embauches et promotions cumulées (1er juillet 2014 - 30 juin 2017)			
	Objectifs d'EE (embauches/promotions par an)	Part réelle des embauches et des promotions	% de l'objectif atteint
Peuples autochtones			
Moyen et autre	1 par an (total de 3)	1 sur 158	33,3%

⁴ Notez que les définitions des promotions et des licenciements de l'EMEI ne correspondent pas entièrement à celles de KPMG, ce qui rend les analyses de l'EMEI peu fiables pour les CPEME des cadres moyens et autres et des professions libérales. En d'autres termes, les promotions à "partenaire" sont enregistrées dans le WEIMS comme des résiliations.

Pour l'analyse présentée ici, les chiffres de l'EMITE ont été ajustés pour montrer les promotions réelles des cadres moyens et autres et des CPEME professionnels, ainsi que les licenciements réels de ces catégories.

Directeur			
Professionnel	1.2%	0.5% (24 sur 5198)	41.6%
Semi-professionnel et technicien	1 sur 3 ans	0 sur 50	0%
Contrôleurs	1 sur 3 ans	1 sur 29	100%
Administration et bureau principal	4 sur 3 ans	5 sur 454	100%
Commis de bureau	2 embauches sur 3 ans	2 sur 62	100%
Total	1.4%	0,6% (33 sur 5876)	42.8%
Personnes handicapées			
Professionnel	4.5%	1,9% (98 sur 5198)	42%
Contrôleur	1 par an	2 sur 29	67.7%
Commis de bureau	4.4%	6,5% (4 sur 62)	100%
Femmes			
Professionnel	53.3%	47,1% (2450 sur 5198)	88.4%
Minorités visibles			
Semi- professionnels et techniciens	28.7%	24,0% (12 sur 50)	83.6%
Contrôleur	30.7%	27,6% (8 sur 29)	89.9%

L'impact des licenciements sur la réduction des écarts

Il est important de veiller à ce que les licenciements de groupes désignés ne compromettent pas nos initiatives d'embauche.

Les licenciements ont été analysés par le biais de la base de données WEIMS pour tous les emplois, à l'exception des postes de cadres moyens et autres et des CPEME professionnels. Pour les cadres moyens et autres et les professions libérales, les cessations de fonctions ont été corrigées afin de supprimer les promotions à un poste de partenaire qui sont codées dans le WEIMS comme des cessations de fonctions.

Les résiliations ont été analysées sur les 3 années du cycle actuel des objectifs et du calendrier.

Dans toutes les situations examinées sauf une, les licenciements des groupes désignés ont été inférieurs à leur représentation dans la population active, ce qui est positif. Ainsi, une fois embauché, KPMG semble réussir à retenir les employés des groupes désignés.

La seule exception concerne les Autochtones dans la CPEME des employés administratifs et de bureau principaux, où ils représentent 0,5 % de la main-d'œuvre mais 1,2 % des licenciements.

Définition des objectifs pour les progrès futurs (juillet 2017 - juin 2020)**Objectifs numériques à court terme et calendrier 2017 - 2020**

De nouveaux objectifs d'EE sont introduits ici pour le prochain cycle de trois ans (juillet 2017 - juin 2020) pour les groupes désignés et les CPEME où des lacunes ont été constatées en juin 2017.

Objectifs numériques à court terme (3 ans) pour les peuples autochtones

Analyse de la main-d'œuvre (30 juin 2017)				Objectifs numériques	
CPEME #	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Gap		Objectif d'embauche/promotion	Calendrier
		#	%		
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-1	47.8%	1 embauche/promotion par an	2017 – 2020
03	Professionnels	-37	38.0%	1.4%	Chaque année, de 2017 à 2020*.
04	Semi-professionnels et techniciens	-1	53.2%	1 embauche/promotion sur 3 ans	2017 – 2020
05	Contrôleurs	-1	55.6%	1 embauche/promotion sur 3 ans	2017 – 2020
07	Personnel administratif et de bureau principal	-11	25.8%	5 embauches/promotions sur 3 ans	2017 – 2020*

Objectifs numériques à court terme (3 ans) pour les personnes handicapées

Analyse de la main-d'œuvre (30 juin 2017)				Objectifs numériques	
CPEME #	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Gap		Objectif d'embauche/promotion	Calendrier
		#	%		
02	Cadres moyens et autres dirigeants	- 1	73.4%	4.3%	Chaque année de 2017 à 2020
03	Professionnels	- 40	75.5%	3.8%	Chaque année de 2017 à 2020
05	Contrôleurs	- 7	48.0%	1 embauche/promotion sur 3 ans	Chaque année, de 2017 à 2020*.
10	Personnel de bureau	- 1	89.3%	1 embauche par an	Chaque année de 2017 à 2020

Objectifs numériques à court terme (3 ans) pour les femmes

Analyse de la main-d'œuvre (30 juin 2017)				Objectifs numériques	
CPEME #	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Gap		Objectif d'embauche/promotion	Calendrier
		#	%		
03	Professionnels	- 215	91.0%	55.0%	Chaque année, de 2017 à 2020*.
04	Semi-professionnels et techniciens	- 1	98.0%	26.8%	Chaque année de 2017 à 2020

Objectifs numériques à court terme (3 ans) pour les membres des minorités visibles

Analyse de la main-d'œuvre (30 juin 2017)				Objectifs numériques	
CPEME #	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Gap		Objectif d'embauche/promotion	Calendrier
		#	%		
02	Cadres moyens et autres dirigeants	- 3	77.2%	15.0%	Chaque année, de 2017 à 2020*.
05	Contrôleurs	- 6	79.4%	33.6%	Chaque année de 2017 à 2020

*L'écart ne sera pas complètement comblé d'ici le 30 juin 2020.

Objectifs numériques à long terme (au-delà du 30 juin 2020)

En juin 2020, certaines des lacunes identifiées en 2017 seront comblées, mais pas toutes.

Les objectifs numériques à long terme de KPMG resteront les mêmes que les objectifs à court terme (c'est-à-dire l'embauche au taux de disponibilité) jusqu'à ce que chaque écart soit comblé.

Annexes

Annexe A. Méthode détaillée

Qu'est-ce qu'une FMA ?

La DPA est une comparaison numérique de la représentation de chaque groupe désigné dans l'effectif de KPMG avec les statistiques des lieux de travail canadiens comparables.

L'analyse tente autant que possible de "comparer des pommes à des pommes"; d'où l'analyse :

- compare la main-d'œuvre de KPMG à la main-d'œuvre qualifiée actuelle du Canada (qui travaille et cherche du travail) ;
- compare la main-d'œuvre dans les régions géographiques où KPMG recrute pour un type d'emploi particulier (à l'échelle du pays, de la province ou de la zone locale ; en pondérant de manière appropriée la disponibilité locale dans les différents sites).
- Compare les emplois au sein des catégories d'emploi générales⁵ ou des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME). Par exemple, le personnel professionnel de KPMG est comparé aux professionnels disponibles ayant des qualifications pour les mêmes types d'emplois.
- Dans certains cas, compare les emplois au sein des catégories professionnelles nationales (CNP) ainsi que les CPEME plus générales.
- Dans tous les cas, KPMG a utilisé les valeurs par défaut proposées par le FCP.

L'enquête de KPMG sur l'auto-identification de la main-d'œuvre est mise à jour en permanence :

- Tous les nouveaux employés sont encouragés à remplir et à renvoyer un formulaire d'enquête, et
- Les employés peuvent accéder et mettre à jour leurs propres données en ligne à tout moment.

Hypothèses

1. Géographique

Pour chaque CPEME, la région géographique suivante a été utilisée à des fins de comparaison :

- Comparaisons nationales pour les cadres moyens et autres et les professionnels,
- Comparaison provinciale pour les semi-professionnels et les techniciens.
- Régions métropolitaines de recensement (RMR) - zones de recrutement local pour toutes les autres CPEME.

2. Numérique

Les caractères **gras** indiquent les CPEME dans lesquelles un groupe désigné est nettement sous-représenté.

⁵ Les catégories générales d'emploi, les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi ou les CPEME par défaut sont celles recommandées par le PCF.

3. Définitions

Le terme "employés" désigne les employés permanents à temps plein et les employés permanents à temps partiel. Pour KPMG, le compte total utilisé dans cette analyse comprend tous ceux qui sont dans le système des RH, à l'exception des catégories de KPMG :

- Associés (qui ne sont pas des employés de KPMG)
- Décontracté
- Stagiaire - Intern/co-op
- Étudiant d'été
- Durée inférieure à 3 mois
- FT - Transfert international en

4. Données de disponibilité externe

Les données de disponibilité externe fournies dans le cadre du système WEIMS sont basées sur les éléments suivants :

- Pour les femmes, les minorités visibles et les Autochtones, données non publiées de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 préparées par Politique, déclaration et développement des données, Normes de travail et équité en milieu de travail, Direction des opérations, Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences
- Pour les personnes handicapées, Enquête canadienne sur le handicap 2012 préparée par Policy, Rapports et développement des données, Normes de travail et équité en milieu de travail, Direction des opérations, Programme du travail, Ressources humaines et développement des compétences.

Annexe B. Comparaisons internes : Possibilités de combler les lacunes par des promotions internes

L'analyse interne a été menée pour les domaines où un groupe désigné est sous-représenté dans les emplois "Promotion potentielle".

Peuples autochtones

Les Autochtones sont mieux représentés dans deux des CPEME de référence par rapport aux CPEME de promotion potentielle. Cela représente une opportunité possible pour l'approvisionnement et le développement des Autochtones en interne, en comblant certains des écarts en matière d'EE.

Représentation des peuples autochtones en -		
Feeder EEOG	Promotion potentielle des CPEME	Opportunité
Semi-professionnel et technicien (services à la clientèle)	Professionnel (services aux clients)	
1.0%	0.5%	0.5%
Commis de bureau	Administration et bureau principal	
2.3%	0.5%	1.8%

Personnes handicapées

Les personnes handicapées sont mieux représentées dans la catégorie des semi-professionnels et des techniciens

(services à la clientèle) par rapport aux professionnels (services à la clientèle), il existe donc une possibilité de trouver des personnes handicapées en interne pour combler cet écart d'EE.

Toutefois, pour les postes de superviseurs, les personnes handicapées sont moins bien représentées

Représentation des personnes handicapées dans - les		
Feeder EEOG	Promotion potentielle des CPEME	Opportunité
Semi-professionnel et technicien (services à la clientèle)	Professionnel (services aux clients)	
8.1%	2.9%	5.2%
Administration et bureau principal	Contrôleur	
5.0%	6.7%	0

Femmes

Comme les femmes sont beaucoup mieux représentées dans les CPEME des professionnels que dans celles des semi-professionnels et des techniciens, il semble y avoir peu ou pas de possibilités de trouver des femmes professionnelles en interne.

Représentation des femmes en -		
Feeder EEOG	Promotion potentielle des CPEME	Opportunité
Semi-professionnel et technicien (services à la clientèle)	Professionnel (services aux clients)	
	18	

26.3%	50.0%	0
-------	-------	---

Minorités visibles

Les minorités visibles sont mieux représentées dans la CPEME de départ pour les postes de superviseurs par rapport à la CPEME de promotion potentielle. Cela représente une opportunité de trouver des membres de minorités visibles en interne comme stratégie pour combler l'écart d'EE des superviseurs.

Représentation des minorités visibles en -		
Feeder EEOG	Promotion potentielle des CPEME	Opportunité
Administration et bureau principal	Contrôleur	
33.3%	26.7%	6.6%

Annexe C. Titres des postes de KPMG dans les CPEME

EEOG	Exemples de titres de postes
Cadres moyens et autres dirigeants	Directeurs exécutifs et directeurs
Professionnels	Cadres supérieurs, directeurs, analystes, spécialistes des ressources humaines et consultants,
Semi-professionnels et techniciens	Personnel des systèmes, concepteur graphique
Contrôleurs	Contrôleurs
Personnel administratif et de bureau principal	Assistant administratif, analyste comptable, commis/technicien (GSI), administrateur de conformité, administrateur RH, coordinateur RH, chef de projet, recruteur,
Personnel de bureau	Traitement de texte, Commis, Réceptionnistes,

Annexe D. Tableaux récapitulatifs du WEIMS : Représentation des groupes désignés dans les CPEME

30 juin 2017

Définitions

Colonne	Contenu ⁶
A	Catégorie d'emploi numérique EE (regroupant les codes CNP)
B	Nom de la catégorie d'emploi EE
C	# Nombre d'employés de KPMG dans le CPEME
D	# Nombre d'employés de KPMG dans les CPEME qui appartiennent au groupe désigné
E	# Nombre de membres du groupe désigné par KPMG en % du total du groupe
F	Disponibilité % - % du groupe désigné dans des emplois et des lieux géographiques comparables au Canada
G	Disponibilité # - Calcul du nombre de membres du groupe désigné par KPMG dans la catégorie si le % de disponibilité était représenté dans KPMG
H	Écart # - Simple soustraction du # attendu en fonction de la disponibilité et du # réel des employés de KPMG dans le groupe.
I	Écart en % - Calcul ($\frac{\text{\# de disponibilité} - \text{\# de représentation}}{\text{\# de disponibilité}}$ en %) - permet de comparer l'ampleur de l'écart entre les groupes désignés (voir tableau récapitulatif)
J	Des détails sur les professions et les lieux géographiques qui ont le plus de possibilités de changement.

⁶ Note : Le total peut ne pas être égal à la somme des composantes en raison des arrondis.

**LES PEUPLES
AUTOCHTONES**

EEO G #		Tous les employés	Peuples autochtones						Détail sur l'écart
			Représentation entati on #	%	Availa bilit y #	%	Gap #	%	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	95	1	1.1%	2.2%	2	-1	47.8%	
03	Professionnels	4320	23	0.5%	1.4%	60	-37	38.0%	1111 Contrôleurs financiers et comptables ; 1123 Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques
04	Semi-professionnels et techniciens	99	1	1.0%	1.9%	2	-1	53.2%	
05	Contrôleurs	90	1	1.1%	2.0%	2	-1	55.6%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	738	22	3.0%	2.4%	25	12	25.8%	Toronto, petits centres en Colombie-Britannique
10	Personnel de bureau	176	4	2.3%	2.0%	4	0		
	Total	5518	34	0.6%	1.5%	85	-51	39.9%	

LES PERSONNES HANDICAPEES

EEOG #		Tous employés	Personnes handicapées						Pas de détails disponibles
			Représentation	%	Disponibilité #	%	Gap #	%	
02 :	Cadres moyens et autres dirigeants	95	3	3.2%	4.3%	4	-1	73.4%	
03	Professionnels	4320	124	2.9%	3.8%	164	-40	75.5%	
04	Semi- professionnels et techniciens	99	8	8.1%	4.6%	5	3		
05	Contrôleurs	90	6	6.7%	13.9%	13	-7	48.0%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	738	22	3.0%	3.4%	25	12		
10	Personnel de bureau	176	11	6.3%	7.0%	12	-1	89.3%	

30 juin 2017 Analyse de la main-d'œuvre -
KPMG

BARBARA HERRING & ASSOCIATES INC

	Total	5518	189	3.4%	4.0%	223	-34	84.9%	
--	-------	------	-----	------	------	-----	-----	-------	--

Sources : Enquête canadienne sur le handicap 2012 et données internes de KPMG
via l'EMEI

FEMMES			Femmes						
EEOG #		Tous employés	Représentation		Disponibilité		Gap		Détail sur l'écart
			#	%	%	#	#	%	
02 :	Cadres moyens et autres dirigeants	95	51	53.7%	38.9%	37	14		
03	Professionnels	4320	2161	50.0%	55.0%	2376	-215	91.0%	1111 Auditeurs financiers et comptables ; 2171 Analystes et consultants en systèmes d'information
04	Semi-professionnels et techniciens	99	26	26.3%	26.8%	27	-1	98.0%	2282 Techniciens d'assistance aux utilisateurs Ontario et Alberta
05	Contrôleurs	90	84	93.3%	53.8%	48	36		
07	Personnel administratif et de bureau principal	738	648	87.8%	81.2%	599	49		
08	Personnel d'entretien	430	201	46.7%	65.9%	118	14		
09	Personnel d'entretien	5518	3102	56.2%	58.1%	3205	-103		

Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et données internes de KPMG via l'EMEI

LES MINORITÉS VISIBLES			Visible Minorités						
EEOG #		Tous employés	Représentation		Disponibilité		Gap		Détail sur l'écart
			#	%	%	#	#	%	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	95	11	11.6%	15.0%	14	-3	77.2%	
03	Professionnels	4320	1532	35.5%	27.1%	1171	361		
04	Semi-professionnels et techniciens	99	35	35.4%	30.5%	30	5		
05	Contrôleurs	90	24	26.7%	33.6%	30	-6	79.4%	Vancouver, Montréal
07	Commis administratif et de bureau principal	738	246	33.3%	23.8%	176	70		

30 juin 2017 Analyse de la main-d'œuvre - KPMG

BARBARA HERRING & ASSOCIATES INC

	Personnel						
10	Personnel de bureau	176	62	35.2%	34.0%	60	2
	Total	5518	1910	34.6%	26.8%	1481	429

Sources : Enquête nationale auprès des ménages 2011 et données internes de KPMG via le WEIMS

Annexe E. Analyse des flux du 1er juillet 2016 au 30 juin 2017

HIRES

	Effectif total	Peuples autochtones	% des embauches	% de KPMG effectifs 30 juin 2017	Disponibilité externe 30 juin 2017	Objectifs d'EE pour 2014 (% des recrutements /promotions)	% de l'objectif atteint
Peuples autochtones							
Cadre intermédiaire et autre	5	0	0.0%	1.1%	2.2%	1 embauche par an	0
Professionnel	1071	6	0.6%	0.5%	1.4%	1.2%	46.7%
Semi-professionnel et technicien	6	0	0.0%	1.0%	1.9%	1 embauche sur 3 ans	0.0%
Contrôleur	5	0	0.0%	1.1%	2.0%	3,0 % (1 embauche de plus de 3 ans)	0%
Admin & Senior Commis de bureau	137	1	0.7%	0.5%	2.1%	4 embauches sur 3 ans	75.0%
Commis de bureau	20	0	0.0%	2.3%	2.0%	2 embauches sur 3 ans	0.0%
Total	1244	7	0.6%	0.6%	1.5%	1.4%	40.2%

Personnes handicapées	Effectif total	Personnes handicapées	% des embauches	% de KPMG effectifs 30 juin 2017	Disponibilité externe 30 juin 2017	Objectifs d'EE pour 2014 (% des recrutements /promotions)	% de l'objectif atteint
Professionnel	1071	25	2.5%	2.9%	3.8%	4.5%	56.0%
Contrôleur	5	0	0.0%	6.7%	13.9%	1 embauche par an	0%
Commis de bureau	20	1	5.0%	6.3%	7.0%	4.4%	100.0%

30 juin 2017 Analyse de la main-d'œuvre - KPMG
BARBARA HERRING & ASSOCIATES INC.

	Effectif total	Femmes	% des emb auch es	% de KPMG effectifs 30 juin 2017	Disponibilité externe 30 juin 2017	Objectifs d'EE pour 2014 (% des recrutements /promotions)	% de l'objectif atteint
Femmes							
Professionnel	1071	484	45.2%	50.0%	55.0%	53.3%	84.8%

	Effectif total	Minorit és visibles	% des emb auch es	% de KPMG effectifs 30 juin 2017	Disponibilité externe 30 juin 2017	Objectifs d'EE pour 2014 (% des recrutements /promotions)	% de l'objectif atteint
Minorités visibles							
Semi- professionnels et techniciens*	6	3	50.0%	35.4%	30.5%	28.7%	100.0%
Contrôleur	5	0	0.0%	26.7%	33.6%	30.7%	0.0%

* Nouvel objectif en
2015

PROMOTIONS 1er juillet 2016 - 30 juin 2017

Les promotions des cadres moyens et autres et des CPEME professionnels sont codées dans l'EMITE comme des licenciements. Afin d'obtenir une image précise des promotions et des résiliations, nous avons apporté des corrections dans ces deux CPEME. Les promotions ont été augmentées et les résiliations diminuées, conformément aux enregistrements de KPMG concernant les promotions au statut de partenaire.

	Effectif total	Peuples autochto nes	% de promotions	% de KPMG effectifs 30 juin 2017	Disponibilité externe 30 juin 2017	Objectifs d'EE pour 2014 (% des recrutements /promotions) (# ou % de Promotions)
Peuples autochtones	#	#	%	%	%	
Cadre intermédiaire et autre	5	0	0.0%	1.1%	2.2%	1 location/pr omotion par an
Professionnel	848	3	0.4%	0.5%	1.4%	1.2%
Semi- professionnel et technicien	10	0	0.0%	1.0%	1.9%	1 embauche/p romotion sur 3 ans
Contrôleur	4	0	0.0%	1.1%	2.0%	3.0% (1 embauche/promo tion sur 3 ans)
Admin & Senior Commis de bureau	15	0	0.0%	0.5%	2.1%	4 embauches sur 3 ans
Commis de bureau	2	1	50.0%	2.3%	2.0%	2 embauches sur 3 ans
Total	841	4	0.5%	0.6%	1.5%	1.4%

	Effectif total	Personnes handicapé es	% de promotions	% de KPMG main- d'œuvre 2017	Disponibilité externe 30 juin 2017	Objectifs d'EE pour 2014 (% des recrutements /promotions) (# ou % de promotions)
30 juin 2017 Analyse de la main-d'œuvre - KPMG		27			BARBARA HERRING & ASSOCIATES INC	
Personnes handicapées		#	%	%	%	

Professionnel	848	8	0.9%	2.9%	3.8%
Contrôleur	4	1	25.0%	6.7%	13.9%
Commis de bureau	2	1	50.0%	6.3%	7.0%
Effectif total		Femmes	% de promotions	% de KPMG effectifs 30 juin 2017	Disponib externe juin 20:
Femmes	#	#	%	%	%
Professionnel	848	403	47.5%	50.0%	55.0%
Effectif total		Minorités visibles	% de promotions	% de KPMG effectifs 30 juin 2017	Disponib externe juin 20:
Minorités visibles	#	#	%	%	%
* <u>Nouvel objectif en 2015</u>					
645 semi-professionnels et des techniciens*.	10	2	20.0%	35.4%	30
Contrôleur	4	1	25.0%	26.7%	33

Cessations d'emploi 1er juillet 2016 - 30 juillet 2017

Les licenciements des cadres moyens et autres et des CPME professionnels ont été réduits par les personnes qui ont été promues au rang de partenaire.

	Effectif total	Peuples autochto nes	% de résiliations	% de KPMG effectifs juin 2017
Peuples autochtones				
Cadre intermédiaire et autre	14	0	0.0%	1.1%
Professionnel	883	3	0.3%	0.5%
Semi-professionnel et technicien	2	0	0.0%	1.0%
Contrôleur	9	0	0.0%	1.1%
Administration et bureau principal	113	1	0.9%	0.5%
Commis de bureau	19	0	0.0%	2.3%
Total	1040	4	0.4%	0.6%

	Effectif total	Personnes handicapée s	% de résiliations	% de KPMG effectifs juin 2017
Personnes handicapées				
Professionnel	883	23	2.6%	2.9%
Contrôleur	9	0	0.0%	6.7%
Commis de bureau	19	0	0.0%	6.3%

	Effectif total	Femmes	% de résiliations	% de KPMG effectifs juin 2017
Femmes				
Professionnel	883	403	45.6%	50.0%

	Effectif total	Minorit és visibles	% de résiliations	% de KPMG effectifs juin 2017
Minorités visibles				
Semi-professionnels et techniciens	2	2	100.0%	35.4%
Contrôleur	9	1	11.1%	26.7%

Annexe F. Analyse des flux cumulés du 1er juillet 2014 au 30 juin 2017

Embauches cumulatives 1er juillet 2014 - 30 juin 2017

Peuples autochtones	Effectif total	Peuples autochtones	% des embauches	% de KPMG effectifs 30 juin 2017	Disponibilité externe 30 juin 2017
Cadre intermédiaire et autre	97	0	0.0%	1.1%	2.2%
Professionnel	2789	16	0.6%	0.5%	1.4%
Semi-professionnel et technicien	32	0	0.0%	1.0%	1.9%
Contrôleur	18	1	5.6%	1.1%	2.0%
Administration et bureau principal	412	5	1.2%	0.5%	2.1%
Commis de bureau	52	0	0.0%	2.3%	2.0%
Total	3401	22	0.6%	0.6%	1.5%

Personnes handicapées	Effectif total	Personnes handicapées	% des embauches	% de KPMG effectifs 30 juin 2017	Disponibilité externe 30 juin 2017
Professionnel	2789	65	2.3%	2.9%	3.8%
Contrôleur	18	1	5.6%	6.7%	13.9%
Commis de bureau	52	3	5.8%	6.3%	7.0%

	Effectif total	Femmes	% des emb auch es	% de KPMG effectifs 30 juin 2017	Disponibilité externe 30 juin 2017
Femmes					
Professionnel	2789	1282	46.0%	50.0%	55.0%

	Effectif total	Minorit és visibles	% des emb auch es	% de KPMG effectifs 30 juin 2017	Disponibilité externe 30 juin 2017
Minorités visibles					
Semi-professionnels et techniciens*	32	8	25.0%	35.4%	30.5%
Contrôleur	18	4	22.2%	26.7%	33.6%

* Nouvel objectif en 2015

Promotions cumulatives du 1er juillet 2016 au 30 juin 2017

Les promotions des cadres moyens et autres et des CPEME professionnels sont codées dans l'EMITE comme des licenciements. Afin d'obtenir une image précise des promotions et des résiliations, nous avons apporté des corrections dans ces deux CPEME. Les promotions ont été augmentées et les résiliations diminuées, conformément aux enregistrements de KPMG concernant les promotions au statut de partenaire.

	Effectif total	Peuples autochtones	% de promotions	% de KPMG effectifs 30 juin 2017	Disponibilité externe 30 juin 2017
Peuples autochtones	#	#	%	%	%
Cadre intermédiaire et autre	61	1	1.6%	1.1%	2.2%
Professionnel	2409	8	0.3%	0.5%	1.4%
Semi-professionnel et technicien	18	0	0.0%	1.0%	1.9%
Contrôleur	11	0	0.0%	1.1%	2.0%
Administration et bureau principal	42	0	0.0%	0.5%	2.1%
Commis de bureau	10	2	20.0%	2.3%	2.0%
Total	2443	10	0.4%	0.6%	1.5%

	Effectif total	Personnes handicapées	% de promotions	% de KPMG main-d'œuvre 2017	Disponibilité externe 30 juin 2017
Personnes handicapées		#	%	%	%
Professionnel	2409	33	1.4%	2.9%	3.8%
Contrôleur	11	1	9.1%	6.7%	13.9%

33

30 juin 2017 Analyse de la main-d'œuvre - KPMG

BARB ARA HERRING & ASSOCIATES INC

Commis de bureau	10	1	10.0%	6.3%	
	Effectif total	Femmes	% de promotions	% de KPMG effectifs 30 juin 2017	Disp € 2
Femmes	#	#	%	%	
Professionnel	2409	1168	48.5%	50.0%	
	Effectif total	Minorités visibles	% de promotions	% de KPMG effectifs 30 juin 2017	Disp € 2
Minorités visibles	#	#	%	%	
Semi-professionnels et techniciens*.	18	4	22.2%	35.4%	30
Contrôleur	11	4	36.4%	26.7%	33
*Nouvel objectif en 2015					

Évaluation des embauches/promotions cumulées par rapport aux objectifs de 2014

	Effectif total	Peuples autochtones	% des recrutements/promotions	% de KPMG effectifs 30 juin 2017	Disponibilité externe 30 juin 2017	Objectifs d'EE pour 2014 (% des recrutements/promotions)	% de l'objectif atteint
Aborigène Peuples							
Cadre intermédiaire et autre	158	1	0.6%	1.1%	2.2%	1 embauche par an	33.3%
Professionnel	5198	24	0.5%	0.5%	1.4%	1.2%	41.6%
Semi-Professionnel et technicien	50	0	0.0%	1.0%	1.9%	1 embauche sur 3 ans	0.0%
Contrôleur	29	1	3.4%	1.1%	2.0%	3,0 % (1 embauche sur 3 ans)	100%
Administration et bureau principal	454	5	1.1%	0.5%	2.1%	4 embauches sur 3 ans	100%
Commis de bureau	62	2	3.2%	2.3%	2.0%	2 embauches sur 3 ans	100%
Total	5876	33	0.6%	0.6%	1.5%	1.4%	42.8%

Personnes handicapées	Effectif total	Personnes handicapées	% des recrutements/promotions	% de KPMG effectifs 30 juin 2017	Disponibilité externe 30 juin 2017	Objectifs d'EE pour 2014 (% des recrutements/promotions)	% de l'objectif atteint
Professionnel	5198	35	1.9%	2.0%	3.8%	4.5%	42%
Contrôleur	29	2	6.9%	2.3%	13.9%	1 embauche par an	67%
Commis de bureau	62	4	6.5%	5.8%	7.0%	4.4%	100.0%

	Effectif total	Femmes	% des recrutements/ promotions	% de KPMG effectifs 30 juin 2017	Disponibilité externe 30 juin 2017	Objectifs d'EE pour 2014 (% des recrutements /promotions)	% de l'objectif atteint
Femmes							
Professionnel	5198	2450	47.1%	50.0%	55.0%	53.3%	88.4%

	Effectif total	Minorités visibles	% des recrutements/ promotions	% de KPMG effectifs 30 juin 2017	Disponibilité externe 30 juin 2017	Objectifs d'EE pour 2014 (% des recrutements /promotions)	% de l'objectif atteint
Visible Minorités							
Semi-professionnels et techniciens*	50	12	24.0%	35.4%	30.5%	28.7%	83.6%
Contrôleur	29	8	27.6%	26.7%	33.6%	30.7%	89.9%

Cessations cumulatives 1er juillet 2014 - 30 juin 2017

en 2015

Les licenciements des cadres moyens et autres et des CPEME professionnels ont été réduits par les personnes qui ont été promues au rang de partenaire.

	Effectif total	Peuples autochtones	% de résiliations	% de KPMG effectifs juin 2017
Peuples autochtones				
Cadre intermédiaire et autre	148	0	0.0%	1.1%

Professionnel	2429	6	0.2%	0.5%
Semi-professionnel et technicien	26	0	0.0%	1.0%
Contrôleur	19	0	0.0%	1.1%
Administration et bureau principal	333	4	1.2%	0.5%
Commis de bureau	56	0	0.0%	2.3%
Total	3011	10	0.3%	0.6%

	Effectif total	Personnes handicapées	% de résiliations	% de KPMG effectifs juin 2017
Personnes handicapées				
Professionnel	2429	60	2.5%	2.9%
Contrôleur	19	1	5.3%	6.7%
Commis de bureau	56	1	1.8%	6.3%

	Effectif total	Femmes	% de résiliations	% de KPMG effectifs juin 2017
Femmes				
Professionnel	2429	1118	46.0%	50.0%

	Effectif total	Minorités visibles	% de résiliations	% de KPMG effectifs juin 2017
Minorités visibles				
Semi-professionnels et techniciens	26	6	23.1%	35.4%
Contrôleur	19	2	10.5%	26.7%

Annexe G. Tableau des réalisations. Du 1er juillet 2016 au 30 juin 2017

(Contenu dans un document séparé)

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 1 : Analyse de l'effectif
KPMG
[Date : 30-06-2017]

Données de l'analyse de l'effectif précédente

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif précédente		
30	6	2014

Données de l'analyse de l'effectif courante

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif courante		
30	6	2017

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 1 : Femmes		
		Analyse de l'effectif précédente		
		Tous les employés	Femmes	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	413	165	39.1
03	Professionnels	3,430	1,689	53.4
04	Personnel semi-professionnels et technique	95	32	31.1
05	Surveillants	89	81	53.4
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	624	557	81.6
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	274	232	70.7
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		4,925	2,756	56.3

		Tableau 5 : Femmes		
		Analyse de l'effectif actuelle		
		Tous les employés	Femmes	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		0	0	0.0
		95	51	38.9
		4,320	2,161	55.0
		99	26	26.8
		90	84	53.8
		0	0	0.0
		738	648	81.2
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		176	132	66.9
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		5,518	3,102	58.1

* Source :
Recensement du Canada de 2006

* Source :
Recensement du Canada de 2006

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 1 : Analyse de l'effectif
KPMG
[Date : 30-06-2017]

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 1 : Analyse de l'effectif
KPMG
[Date : 30-06-2017]

Données de l'analyse de l'effectif précédente

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif précédente		
JJ	MM	AAAA
30	6	2014

Données de l'analyse de l'effectif courante

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif courante		
30	6	2017
0	0	0

Tableau 2 : Autochtones				
Analyse de l'effectif précédente				
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	413	1	2.2
03	Professionnels	3,430	20	1.4
04	Personnel semi-professionnels et technique	95	0	1.9
05	Surveillants	89	0	1.9
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	624	3	2.1
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	274	4	2.1
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		4,925	28	1.6

Tableau 6 : Autochtones			
Analyse de l'effectif actuelle			
		Tous les employés	Autochtones
			Représentation
		#	#
		0	0
		95	1
		4,320	23
		99	1
		90	1
		0	0
		738	4
		0	0
		0	0
		0	0
		176	4
		0	0
		0	0
		0	0
		0	0
		0	0
		5,518	34

* Source :
Recensement du Canada de 2006

* Source :
Recensement du Canada de 2006

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux		
Partie 1 : Analyse de l'effectif		
KPMG		
[Date : 30-06-2017]		

Données de l'analyse de l'effectif précédente

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif précédente		
JJ	MM	AAAA
30	6	2014

Données de l'analyse de l'effectif courante

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif courante		
JJ	MM	AAAA
30	6	2017

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 3 : Membres des minorités visibles		
		Analyse de l'effectif précédente		
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	413	65	14.0
03	Professionnels	3,430	1,033	22.5
04	Personnel semi-professionnels et technique	95	27	26.5
05	Surveillants	89	19	30.7
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	624	166	20.3
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	274	74	27.0
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		4,925	1,384	22.0

		Tableau 7 : Membres des minorités visibles		
		Analyse de l'effectif actuelle		
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		0	0	0.0
		95	11	15.0
		4,320	1,532	27.1
		99	35	30.5
		90	24	33.6
		0	0	0.0
		738	246	23.8
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		176	62	34.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		5,518	1,910	26.8

* Source :
Recensement du Canada de 2006

* Source :
Recensement du Canada de 2006

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux		
Partie 1 : Analyse de l'effectif		
KPMG		
[Date : 30-06-2017]		

Données de l'analyse de l'effectif précédente

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif précédente		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

Données de l'analyse de l'effectif courante

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif courante		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 4 : Personnes handicapées		
		Analyse de l'effectif précédente		
		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01/02	Cadres	413	23	3.2
03	Professionnels	3,430	70	4.5
04	Personnel semi-professionnels et technique	95	5	4.8
05	Surveillants	89	3	9.5
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	624	29	2.6
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	274	11	4.4
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		4,925	141	4.2

		Tableau 8 : Personnes handicapées		
		Analyse de l'effectif actuelle		
		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		95	3	4.3
		4,320	124	3.8
		99	8	4.6
		90	6	13.9
		0	0	0.0
		738	37	3.4
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		176	11	7.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		5,518	189	4.0

*** Source :**
Enquête nationale auprès des ménages de 2011

*** Source :**
Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux			
Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité			
KPMG			
[Date : 30-06-2017]			

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	06	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	06	2017

Données du formulaire 4 - Recrutements			
↓	↓	↓	↓

Données du formulaire 5 - Avancements			
↓	↓	↓	↓

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	3	0	0	4	2	0	0	15	7	0	0
03 Professionnels	1,071	484	11	11	806	386	2	2	925	420	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	6	1	3	1	10	1	0	0	2	0	0	0
05 Surveillants	5	5	0	0	4	3	0	0	9	9	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	137	111	3	3	15	14	0	0	113	96	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	20	16	0	0	2	2	1	1	19	17	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	1,244	620	17	15	841	408	3	3	1,083	549	0	0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux			
Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité			
KPMG			
[Date : 30-06-2017]			

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	06	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	06	2017

Données du formulaire 4 - Recrutements			
↓	↓	↓	↓

Données du formulaire 5 - Avancements			
↓	↓	↓	↓

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 2 : Autochtones				Tableau 6 : Autochtones				Tableau 10 : Autochtones			
		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
		Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
		#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	0	0	0	4	0	0	0	15	0	0	0
03	Professionnels	1,071	6	11	0	806	3	2	0	925	3	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	6	0	3	0	10	0	0	0	2	0	0	0
05	Surveillants	5	0	0	0	4	0	0	0	9	0	0	0
06	Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07	Personnel administratif et de bureau principal	137	1	3	0	15	0	0	0	113	1	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	20	0	0	0	2	1	1	0	19	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		1,244	7	17	0	841	4	3	0	1,083	4	0	0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux				
Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité				
KPMG				
[Date : 30-06-2017]				

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	06	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	06	2017

Données du formulaire 4 - Recrutements			
↓	↓	↓	↓

Données du formulaire 5 - Avancements			
↓	↓	↓	↓

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)					Tableau 3 : Personnes handicapées				Tableau 7 : Personnes handicapées				Tableau 11 : Personnes handicapées			
					Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
					Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
					#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01	Cadres supérieurs				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs				5	0	0	0	4	0	0	0	15	0	0	0
03	Professionnels				1,071	27	11	0	806	8	2	0	925	23	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique				6	2	3	0	10	1	0	0	2	0	0	0
05	Surveillants				5	0	0	0	4	1	0	0	9	0	0	0
06	Contremaîtres				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07	Personnel administratif et de bureau principal				137	7	3	0	15	0	0	0	113	8	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				20	1	0	0	2	1	1	0	19	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					1,244	37	17	0	841	11	3	0	1,083	31	0	0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité
KPMG
[Date : 30-06-2017]

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	06	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	06	2017

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Données du formulaire 4 - Recrutements				Données du formulaire 5 - Avancements				Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions			
	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
	Tableau 4 : Membres des minorités visibles				Tableau 8 : Membres des minorités visibles				Tableau 12 : Membres des minorités visibles			
	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	5	0	0	0	4	0	0	0	15	1	0	0
03 Professionnels	1,071	437	11	1	806	295	2	0	925	331	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	6	3	3	1	10	2	0	0	2	2	0	0
05 Surveillants	5	0	0	0	4	1	0	0	9	1	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	137	51	3	1	15	6	0	0	113	34	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	20	8	0	0	2	0	1	0	19	5	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	1,244	499	17	3	841	304	3	0	1,083	374	0	0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux			
Partie 3 : Objectifs			
KPMG			
[Date : 30-06-2017]			

Données des objectifs précédents			
↓	↓	↓	↓

Données des objectifs courants			
↓	↓	↓	↓

Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2014	2017	2014	2017

Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2017	2020	2017	2023

Tableau 1 : Femmes					
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes			
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		#	%	#	%
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0
03	Professionnels	0	53.5	0	53.5
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0	0.0	0	0.0

Tableau 5 : Femmes			
Femmes			
Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
#	%	#	%
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	55.0		55.0
0	26.8		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	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux			
Partie 3 : Objectifs			
KPMG			
[Date : 30-06-2017]			

Données des objectifs précédents			
↓	↓	↓	↓

Données des objectifs courants			
↓	↓	↓	↓

Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2014	2017	2014	2017

Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2017	2020	2017	2023

Tableau 2 : Autochtones					
Autochtones					
Objectifs à court terme			Objectifs à long terme		
#		%	#		%
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3	0.0	3	0.0
03	Professionnels	0	1.2	0	1.2
04	Personnel semi-professionnels et technique	1	0.0	1	0.0
05	Surveillants	1	0.0	1	0.0
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	4	0.0	4	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0
10	Personnel de bureau	2	0.0	2	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0	0.0	0	0.0

Tableau 6 : Autochtones					
Autochtones					
Objectifs à court terme			Objectifs à long terme		
#		%	#		%
0		0.0	0		0.0
1		0.0	0		0.0
0		1.4	0		1.4
1		0.0	0		0.0
1		0.0	0		0.0
0		0.0	0		0.0
5		0.0	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		0.0
0		0.0	0		0.0
0		0.0	0		0.0
0		0.0	0		0.0
0		0.0	0		0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux			
Partie 3 : Objectifs			
KPMG			
[Date : 30-06-2017]			

Données des objectifs précédents			
↓	↓	↓	↓

Données des objectifs courants			
↓	↓	↓	↓

Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2014	2017	2014	2017

Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2017	2020	2017	2023

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 3 : Personnes handicapées			
		Personnes handicapées			
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		#	%	#	%
01/02	Cadres	0	0.0	0	0.0
03	Professionnels	0	4.5	0	4.5
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0
05	Surveillants	3	0.0	3	0.0
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0
10	Personnel de bureau	0	4.4	0	4.4
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0	0.0	0	0.0

Tableau 7 : Personnes handicapées			
Personnes handicapées			
Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
#	%	#	%
0	4.3	0	0.0
0	3.8	0	0.0
0	0.0	0	0.0
1	0.0	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
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux			
Partie 3 : Objectifs			
KPMG			
[Date : 30-06-2017]			

Données des objectifs précédents			
↓	↓	↓	↓

Données des objectifs courants			
↓	↓	↓	↓

Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2014	2017	2014	2017

Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2017	2020	2017	2023

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 4 : Membres des minorités visibles			
		Membres des minorités visibles			
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		#	%	#	%
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0
05	Surveillants	0	30.7	0	30.7
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0	0.0	0	0.0

Tableau 8 : Membres des minorités visibles			
Membres des minorités visibles			
Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
#	%	#	%
0	0.0	0	0.0
0	15.0	0	15.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	33.6	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	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

KPMG

[Date : 30-06-2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
			Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions					
			Tous les employés	Femmes						Tous les employés	Femmes				Tous les employés	Femmes				Tous les employés	Femmes				Taux de roulement
				Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
																			#		#	%	%	#	
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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	0	413	165	40.0	39.1	161	4	102.2																
		0	95	51	53.7	38.9	37	14	138.0	5	3	60.0	2	1	4	2	50.0	2	0	15	7	46.7	6	1	5.9
03	Professionnels	0	3,430	1,689	49.2	53.4	1,832	-143	92.2																
		0	4,320	2,161	50.0	55.0	2,376	-215	91.0	1,082	495	45.7	595	-100	808	388	48.0	398	-10	925	420	45.4	455	-35	23.9

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
			Recrutements et avancements		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		
			#	#	#	%	#	%	%	%	#	#		%
01	Cadres supérieurs	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	0.0	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	9	5	55.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	9	5	55.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux														
Partie 4 : Résultats - Femmes														
KPMG														
[Date : 30-06-2017]														
03	Professionnels	0	1,890	883	46.7	0	0.0	53.5	87.3	0	0.0	53.5	87.3	
		3	1,890	883	46.7	0	0.0	55.0	84.9	0	0.0	55.0	84.9	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

KPMG

[Date : 30-06-2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
			Effectif								Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions					
			Tous les employés	Femmes							Tous les employés	Femmes				Tous les employés	Femmes				Tous les employés	Femmes				Taux de roulement
				Représentation	Disponibilité		Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
					#	%														#		%	#	%	#	
		#	%	%	#	#	%	#	%	#	%	%	#	%	#	%	%	#	%	#	%	#	%	%		
04	Personnel semi- professionnels et technique	0	95	32	33.7	31.1	30	2	108.3																	
		0	99	26	26.3	26.8	27	-1	98.0	9	2	22.2	2	0	10	1	10.0	3	-2	2	0	0.0	1	-1	2.1	
05	Surveillants	0	89	81	91.0	53.4	48	33	170.4																	
		0	90	84	93.3	53.8	48	36	173.5	5	5	100.0	3	2	4	3	75.0	4	-1	9	9	100.0	8	1	10.1	
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	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	
			Recrutements et avancements		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		
			#	#	#	%	#	%	%	%	#	#		%
04	Personnel semi- professionnels et technique	0	19	3	15.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	19	3	15.8	0	0.0	26.8	58.9	0	0.0	0.0	0.0	
05	Surveillants	0	9	8	88.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	9	8	88.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux														
Partie 4 : Résultats - Femmes														
KPMG														
[Date : 30-06-2017]														
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	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

KPMG

[Date : 30-06-2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
			Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions					
			Tous les employés	Femmes						Tous les employés	Femmes				Tous les employés	Femmes				Tous les employés	Femmes				Taux de roulement
				Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	%	#	#	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	624	557	89.3	81.6	509	48	109.4																
		0	738	648	87.8	81.2	599	49	108.1	140	114	81.4	114	0	15	14	93.3	13	1	113	96	85.0	101	-5	16.6
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	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	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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
			Recrutements et avancements				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		
			#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	155	128	82.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	155	128	82.6	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	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux														
Partie 4 : Résultats - Femmes														
KPMG														
[Date : 30-06-2017]														
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	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

KPMG

[Date : 30-06-2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
			Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions						
			Tous les employés	Femmes						Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes			Taux de roulement				
				Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu		Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	%		
10	Personnel de bureau	0	274	232	84.7	70.7	194	38	119.8																	
		0	176	132	75.0	66.9	118	14	112.1	20	16	80.0	13	3	3	3	100.0	3	0	19	17	89.5	16	1	8.4	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	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	0.0	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										
			Recrutements et avancements		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											
			#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#									
10	Personnel de bureau	0	23	19	82.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0										
		3	23	19	82.6	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	0.0	0.0										
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0										

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux													
Partie 4 : Résultats - Femmes													
KPMG													
[Date : 30-06-2017]													
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	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

KPMG

[Date : 30-06-2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
			Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions					
			Tous les employés	Femmes						Tous les employés	Femmes				Tous les employés	Femmes				Tous les employés	Femmes				Taux de roulement
				Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	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	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	
Total		0	4,925	2,756	56.0	56.3	2,773	-17	99.4																
		0	5,518	3,102	56.2	58.1	3,206	-104	96.8	1,261	635	50.4	733	-98	844	411	48.7	472	-61	1,083	549	50.7	606	-57	20.7

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
			Recrutements et avancements		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		
			#	#	#	%	#	%	%	%	#	#		%
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	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	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux													
Partie 4 : Résultats - Femmes													
KPMG													
[Date : 30-06-2017]													
Total	0	2,105	1,046	49.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	2,105	1,046	49.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

KPMG

[Date : 30-06-2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
			Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions					
			Tous les employés	Autochtones						Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones				Taux de roulement
				Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%		
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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	0	413	1	0.2	2.2	9	-8	11.0																
		0	95	1	1.1	2.2	2	-1	47.8	5	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	15	0	0.0	0	0	5.9
03	Professionnels	0	3,430	20	0.6	1.4	48	-28	41.6																
		0	4,320	23	0.5	1.4	60	-37	38.0	1,082	6	0.6	15	-9	808	3	0.4	5	-2	925	3	0.3	5	-2	23.9

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Nouveaux Entrants				Objectifs								Commentaires
			Recrutements et avancements				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		
				#	%	#	%	%	%	#	%	#	%		
01	Cadres supérieurs	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	0.0	0.0	0.0		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	9	0	0.0	3	0.0	0.0	0.0	3	0.0	0.0	0.0		
		3	9	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux														
Partie 5 : Résultats - Autochtones														
KPMG														
[Date : 30-06-2017]														
03	Professionnels	0	1,890	9	0.5	0	0.0	1.2	39.7	0	0.0	1.2	39.7	
		3	1,890	9	0.5	0	0.0	1.4	34.0	0	0.0	1.4	34.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

KPMG

[Date : 30-06-2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
			Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions						
			Tous les employés	Autochtones							Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones				Taux de roulement
				Représentation	Disponibilité		Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
					%	#														%		#				
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	
04	Personnel semi- professionnels et technique	0	95	0	0.0	1.9	2	-2	0.0																	
		0	99	1	1.0	1.9	2	-1	53.2	9	0	0.0	0	0	10	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	2.1	
05	Surveillants	0	89	0	0.0	1.9	2	-2	0.0																	
		0	90	1	1.1	2.0	2	-1	55.6	5	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	9	0	0.0	0	0	10.1	
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	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	
			Recrutements et avancements		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		
			#	#	#	%	#	%	%	%	#	#		%
04	Personnel semi- professionnels et technique	0	19	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		3	19	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
05	Surveillants	0	9	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		3	9	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux														
Partie 5 : Résultats - Autochtones														
KPMG														
[Date : 30-06-2017]														
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	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

KPMG

[Date : 30-06-2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
			Effectif								Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions					
			Tous les employés	Autochtones							Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones				Taux de roulement
				Représentation	Disponibilité		Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
					#	#														%		%	#	#	%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	624	3	0.5	2.1	13	-10	22.9																	
		0	738	4	0.5	2.1	15	-11	25.8	140	1	0.7	3	-2	15	0	0.0	0	0	113	1	0.9	1	0	16.6	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	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	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	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
			Recrutements et avancements				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	155	1	0.6	4	25.0	0.0	0.0	4	25.0	0.0	0.0		
		3	155	1	0.6	5	20.0	0.0	0.0	5	20.0	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	0.0		
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux														
Partie 5 : Résultats - Autochtones														
KPMG														
[Date : 30-06-2017]														
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	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

KPMG

[Date : 30-06-2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
			Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions					
			Tous les employés	Autochtones						Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones				Taux de roulement
				Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
																			#		#	%	%	#	
10	Personnel de bureau	0	274	4	1.5	2.1	6	-2	69.5																
		0	176	4	2.3	2.0	4	0	113.6	20	0	0.0	0	0	3	1	33.3	0	1	19	0	0.0	0	0	8.4
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	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	0.0	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	
			Recrutements et avancements		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		
			#	#	#	%	#	%	%	%	#	#		%
10	Personnel de bureau	0	23	1	4.3	2	50.0	0.0	0.0	2	50.0	0.0	0.0	
		3	23	1	4.3	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	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux													
Partie 5 : Résultats - Autochtones													
KPMG													
[Date : 30-06-2017]													
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	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

KPMG

[Date : 30-06-2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2)	
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
			Effectif								Recrutements						Avancements				Cessations de fonctions					
			Tous les employés	Autochtones							Tous les employés	Autochtones					Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Taux de roulement	
				Représentation		Disponibilité		Écart	Résultat EME	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu		Différence	Actuel			Prévu	Différence			
		#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	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	0.0	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		0	4,925	28	0.6	1.6	79	-51	35.5																	
		0	5,518	34	0.6	1.5	83	-49	41.1	1,261	7	0.6	19	-12	844	4	0.5	5	-1	1,083	4	0.4	6	-2	20.7	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Nouveaux Entrants				Objectifs								Commentaires
			Recrutements et avancements				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		
				#	%	#	%	%	%	#	%	%	%		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	0	0	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	0.0		
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux													
Partie 5 : Résultats - Autochtones													
KPMG													
[Date : 30-06-2017]													
Total	0	2,105	11	0.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	2,105	11	0.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

KPMG

[Date : 30-06-2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2)	
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
			Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
			Tous les employés	Personnes handicapées					Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Taux de roulement					
				Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence							
		#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	
01 & 02	Cadres	0	413	23	5.6	3.2	13	10	174.0																	
0		95	3	3.2	4.3	4	-1	73.4	5	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	15	0	0.0	1	-1	5.9		
03	Professionnels	0	3,430	70	2.0	4.5	154	-84	45.4																	
		0	4,320	124	2.9	3.8	164	-40	75.5	1,082	27	2.5	41	-14	808	8	1.0	16	-8	925	23	2.5	19	4	23.9	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Nouveaux Entrants				Objectifs								Commentaires
			Recrutements et avancements				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
			Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
				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		
			#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#	
01 & 02	Cadres	0	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	9	0	0.0	0	0.0	4.3	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
03	Professionnels	0	1,890	35	1.9	0	0.0	4.5	41.2	0	0.0	4.5	41.2		
		3	1,890	35	1.9	0	0.0	3.8	48.7	0	0.0	0.0	0.0		

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

KPMG

[Date : 30-06-2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
			Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions					
			Tous les employés	Personnes handicapées						Tous les employés	Personnes handicapées				Tous les employés	Personnes handicapées				Tous les employés	Personnes handicapées				Taux de roulement
				Représentation		Disponibilité		Écart	Résultat EME		Actuel		Prévu	Différence		Actuel		Prévu	Différence		Actuel		Prévu	Différence	
				#	%	#	%				#	%				#	%				#	%			
04	Personnel semi- professionnels et technique	0	95	5	5.3	4.8	5	0	109.6																
		0	99	8	8.1	4.6	5	3	175.7	9	2	22.2	0	2	10	1	10.0	1	0	2	0	0.0	0	0	2.1
05	Surveillants	0	89	3	3.4	9.5	8	-5	35.5																
		0	90	6	6.7	13.9	13	-7	48.0	5	0	0.0	1	-1	4	1	25.0	0	1	9	0	0.0	0	0	10.1
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	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
			Recrutements et avancements				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
			Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
				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			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
04	Personnel semi- professionnels et technique	0	19	3	15.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	19	3	15.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
05	Surveillants	0	9	1	11.1	3	33.3	0.0	0.0	3	33.3	0.0	0.0		
		3	9	1	11.1	1	100.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0		

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux														
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées														
KPMG														
[Date : 30-06-2017]														
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	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

KPMG

[Date : 30-06-2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
			Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions					
			Tous les employés	Personnes handicapées						Tous les employés	Personnes handicapées				Tous les employés	Personnes handicapées				Tous les employés	Personnes handicapées				Taux de roulement
				Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	624	29	4.6	2.6	16	13	178.7																
		0	738	37	5.0	3.4	25	12	147.5	140	7	5.0	5	2	15	0	0.0	1	-1	113	8	7.1	5	3	16.6
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	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	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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	
			Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
			Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées				
				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	155	7	4.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	155	7	4.5	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	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux														
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées														
KPMG														
[Date : 30-06-2017]														
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	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

KPMG

[Date : 30-06-2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
			Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions					
			Tous les employés	Personnes handicapées						Tous les employés	Personnes handicapées				Tous les employés	Personnes handicapées				Tous les employés	Personnes handicapées				Taux de roulement
				Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%
10	Personnel de bureau	0	274	11	4.0	4.4	12	-1	91.2																
		0	176	11	6.3	7.0	12	-1	89.3	20	1	5.0	1	0	3	1	33.3	0	1	19	0	0.0	1	-1	8.4
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	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	0.0	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
			Recrutements et avancements				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
			Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
				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		
			#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#	
10	Personnel de bureau	0	23	2	8.7	0	0.0	4.4	197.6	0	0.0	4.4	197.6		
		3	23	2	8.7	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	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux													
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées													
KPMG													
[Date : 30-06-2017]													
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	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

KPMG

[Date : 30-06-2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
			Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions					
			Tous les employés	Personnes handicapées						Tous les employés	Personnes handicapées				Tous les employés	Personnes handicapées				Tous les employés	Personnes handicapées				Taux de roulement
				Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	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	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		0	4,925	141	2.9	4.2	207	-66	68.2																
		0	5,518	189	3.4	4.0	221	-32	85.6	1,261	37	2.9	50	-13	844	11	1.3	24	-13	1,083	31	2.9	31	0	20.7

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

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

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux												
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées												
KPMG												
[Date : 30-06-2017]												
Total	0	2,105	48	2.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	3	2,105	48	2.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

KPMG

[Date : 30-06-2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
			Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions					
			Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Membres des minorités visibles				Tous les employés	Membres des minorités visibles				Tous les employés	Membres des minorités visibles				Taux de roulement
				Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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	0	413	65	15.7	14.0	58	7	112.4																
		0	95	11	11.6	15.0	14	-3	77.2	5	0	0.0	1	-1	4	0	0.0	1	-1	15	1	6.7	2	-1	5.9
03	Professionnels	0	3,430	1,033	30.1	22.5	772	261	133.9																
		0	4,320	1,532	35.5	27.1	1,171	361	130.9	1,082	438	40.5	293	145	808	295	36.5	243	52	925	331	35.8	279	52	23.9

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
			Recrutements et avancements		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		
			#	#	#	%	#	%	%	%	#	#		%
01	Cadres supérieurs	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	0.0	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	9	0	0.0	0	0.0	15.0	0.0	0	0.0	15.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux														
Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles														
KPMG														
[Date : 30-06-2017]														
03	Professionnels	0	1,890	733	38.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	1,890	733	38.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

KPMG

[Date : 30-06-2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
			Effectif								Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions					
			Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Membres des minorités visibles				Tous les employés	Membres des minorités visibles				Tous les employés	Membres des minorités visibles				Taux de roulement
				Représentation		Disponibilité		Écart	Résultat EME	Actuel		Prévu	Différence	Actuel			Prévu	Différence	Actuel			Prévu	Différence			
				#	%	%	#	#	%	#		%	#	%	#		%	#	%	#		%	#	%		
04	Personnel semi- professionnels et technique	0	95	27	28.4	26.5	25	2	107.2																	
		0	99	35	35.4	30.5	30	5	115.9	9	4	44.4	3	1	10	2	20.0	3	-1	2	2	100.0	1	1	2.1	
05	Surveillants	0	89	19	21.3	30.7	27	-8	69.5																	
		0	90	24	26.7	33.6	30	-6	79.4	5	0	0.0	2	-2	4	1	25.0	1	0	9	1	11.1	2	-1	10.1	
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	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
			Recrutements et avancements				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			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
04	Personnel semi- professionnels et technique	0	19	6	31.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	19	6	31.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
05	Surveillants	0	9	1	11.1	0	0.0	30.7	36.2	0	0.0	30.7	36.2		
		3	9	1	11.1	0	0.0	33.6	33.1	0	0.0	0.0	0.0		

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux														
Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles														
KPMG														
[Date : 30-06-2017]														
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	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

KPMG

[Date : 30-06-2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
			Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions					
			Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Taux de roulement			
				Représentation	Disponibilité		Écart	Résultat EME	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#													
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	624	166	26.6	20.3	127	39	131.0																
		0	738	246	33.3	23.8	176	70	140.1	140	52	37.1	33	19	15	6	40.0	4	2	113	34	30.1	30	4	16.6
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	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	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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
			Recrutements et avancements				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	155	58	37.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	155	58	37.4	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	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux														
Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles														
KPMG														
[Date : 30-06-2017]														
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	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

KPMG

[Date : 30-06-2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
			Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions					
			Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Membres des minorités visibles				Tous les employés	Membres des minorités visibles				Tous les employés	Membres des minorités visibles				Taux de roulement
				Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
																			#		#	%	%	#	
10	Personnel de bureau	0	274	74	27.0	27.0	74	0	100.0																
		0	176	62	35.2	34.0	60	2	103.6	20	8	40.0	7	1	3	0	0.0	1	-1	19	5	26.3	5	0	8.4
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	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	0.0	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
			Recrutements et avancements				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		
			#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#	
10	Personnel de bureau	0	23	8	34.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	23	8	34.8	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	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux													
Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles													
KPMG													
[Date : 30-06-2017]													
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	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

KPMG

[Date : 30-06-2017]

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	U ÷ ((DAnnée1 + DAnnée2)
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
			Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions					
			Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Membres des minorités visibles				Tous les employés	Membres des minorités visibles				Tous les employés	Membres des minorités visibles				Taux de roulement
				Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	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	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		0	4,925	1,384	28.1	22.0	1,084	301	127.7																
		0	5,518	1,910	34.6	26.8	1,479	431	129.2	1,261	502	39.8	338	164	844	304	36.0	237	67	1,083	374	34.5	304	70	20.7

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
			Recrutements et avancements		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		
			#	#	#	%	#	%	%	%	#	#		%
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	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	0.0	
		3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux													
Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles													
KPMG													
[Date : 30-06-2017]													
Total	0	2,105	806	38.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	2,105	806	38.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

KPMG maintient son engagement à faire progresser les collectivités autochtones du Canada et à établir des liens solides avec ces collectivités. Parmi les faits marquants de nos efforts, au cours de la dernière année, citons l'élargissement de notre relation avec Indspire dans le cadre de son programme de bourses et de mentorat, notre participation au premier salon des carrières pour les Autochtones à l'échelle de l'Ontario, notre campagne de promotion du recrutement des Autochtones par l'intermédiaire de notre équipe de recrutement universitaire et de notre équipe chevronnée de recrutement des talents, et, enfin, l'établissement de nouvelles relations avec Birch Hill et les Œuvres de bienfaisance du prince au Canada aux fins d'initiatives autochtones et de sensibilisation.

Voici certaines de nos initiatives :

Réseau d'entreprises socialement responsables du prince (RESRP) – Accélérateur de carrière

autochtone : En 2016, Austin Abas, associé directeur, bureau de Winnipeg, KPMG, a contribué à la conception et à l'élaboration du programme d'accélérateur de carrière autochtone du RESRP, lequel relie tous les établissements postsecondaires de Winnipeg à des employeurs. Même si une bonne éducation est la clé des débouchés professionnels tout au long de la vie, de nombreux jeunes autochtones qui terminent leurs études postsecondaires ont toujours beaucoup de difficultés à entrer sur le marché du travail en raison des obstacles qu'ils doivent surmonter. Ce sont ces obstacles que KPMG, le RESRP et la collectivité se sont engagés à abattre grâce à ce programme.

Bourses d'études de KPMG pour les Autochtones : Mis sur pied en 2011, ce programme a été conçu afin de soutenir et de reconnaître les étudiants universitaires autochtones qui sont inscrits à un programme d'études commerciales dans un établissement d'enseignement supérieur au Canada. En 2014, afin de resserrer les liens avec les boursiers et de leur offrir un meilleur soutien, KPMG a ajouté un programme de mentorat à ses bourses d'études. Chaque boursier est jumelé avec un mentor de KPMG dans son domaine d'études. L'un de nos boursiers de 2014 a aussi été accepté au Programme de stages d'été de KPMG de 2015. Entre 2011 et 2018, nous comptons 42 lauréats de bourses d'études d'un bout à l'autre du pays. Les membres des bureaux d'Ottawa et de Kelowna de KPMG participent activement au programme de mentorat. Pour plus de renseignements, visitez les pages Web suivantes : [Bourses d'études de KPMG pour les Autochtones](#) et [Bourses d'études et bourses d'excellence d'Indspire](#).

Journée nationale des Autochtones

En 2016, Mary Lou Maher (leader d'unité administrative, audit de la RGT et chef, Inclusion et diversité), Kristine Remedios (chef national, Inclusion et diversité) et Lina Nadar (gestionnaire nationale, Inclusion et diversité) ont visité le dernier pensionnat du Canada, le Mohawk Institute. La visite avait été organisée en collaboration avec Birch Hill et les Œuvres de bienfaisance du prince au Canada. Elle a permis à l'équipe de comprendre beaucoup mieux l'histoire des peuples autochtones, ce qu'ils ont vécu dans les pensionnats ainsi que les conséquences durables de cette expérience sur les collectivités autochtones d'aujourd'hui.

En 2017, lors de la Journée nationale des Autochtones, l'équipe des [Services aux Autochtones de KPMG](#) et l'équipe d'Inclusion et diversité ont lancé sur les médias sociaux une campagne de promotion des bourses d'études pour les Autochtones en mettant en valeur l'expérience de l'un des boursiers. Les publications sur les Bourses d'études pour les Autochtones arrivaient au deuxième rang au chapitre de la popularité, selon les mesures de média social de KPMG pour le mois de juin, ce qui montre le grand niveau d'engagement de l'organisation ainsi que du public en général à l'égard de ce programme.



En juin 2017, la chef de l'Inclusion (partenaire) a fait une annonce à l'échelle de l'organisation réaffirmant l'engagement de KPMG à établir des liens avec les collectivités autochtones et reconnaissant la Journée nationale des Autochtones. L'annonce comprenait de l'information sur le partenariat entre KPMG et l'organisme UNIS ainsi que sur les Bourses d'études de KPMG pour les Autochtones et le programme de mentorat. KPMG a eu la chance de travailler avec le programme Cercle sacré et d'être l'un des commanditaires étoiles du Guide pour les familles au Canada (dans lequel l'un des thèmes clés est la réconciliation). L'annonce donnait aussi de l'information sur le groupe des Services aux Autochtones de KPMG, qui est chargé de répondre aux besoins uniques des organisations, des collectivités et des cultures autochtones de toutes les régions du Canada. L'annonce a convaincu plusieurs employés de KPMG à manifester leur intérêt à participer au programme de mentorat.

Annonce et publications sur les médias sociaux en pièces jointes :



Aboriginal Business Match : En 2016, KPMG a participé à une conférence de réseautage pour établir des relations entre les organisations autochtones et les entreprises et fournir des conseils fiscaux à titre gracieux aux organisations.

Cercle sacré – Enfants Entraide : KPMG est aussi fier d'être un commanditaire national de Cercle sacré, un organisme social de Me to We – Enfants Entraide, qui offre un programme dynamique de leadership pour les jeunes qui s'identifient comme des étudiants autochtones. Le programme a pour objectif d'instruire et d'autonomiser les jeunes autochtones afin de créer des changements positifs et de les préparer à être des leaders dans leur collectivité. Dans le cadre de ce nouveau partenariat, KPMG a soutenu des ateliers organisés dans six nouvelles collectivités du Canada au cours de l'année scolaire 2015, et dans six autres nouvelles collectivités au cours de l'année scolaire 2016.

Initiative d'éducation autochtone Martin – Programme de mentorat en comptabilité : KPMG soutient depuis longtemps et avec succès le programme de mentorat en comptabilité, un programme unique lancé en 2008 dans le cadre de l'Initiative d'éducation autochtone Martin. Ce programme novateur tire profit des stratégies de mentorat qui font partie intégrante du programme de diversité de KPMG. Il est le résultat d'une entente avec d'autres grands cabinets de comptables professionnels agréés qui se sont engagés à donner leur temps et leur expertise pour mentorer des étudiants autochtones. C'est l'ancien premier ministre Paul Martin qui, avec le soutien de CPA Canada, avait envisagé à l'origine de créer ce programme ambitieux; celui-ci a pour but d'offrir une éducation de qualité aux jeunes Autochtones, d'élargir leurs horizons et de leur offrir des débouchés en les jumelant à des comptables pour du mentorat individuel, et les exposer aux affaires et à la finance et les encourager à suivre des études universitaires, entre autres en comptabilité. En 2008, notre bureau d'Hamilton était l'une des deux grandes entreprises sélectionnées pour participer au tout premier projet pilote du programme, qui

réunissait des étudiants de la réserve voisine de Six Nations of the Grand River, l'une des plus grandes Premières Nations du Canada. Au cours des huit dernières années, le programme a connu du succès et s'est élargi, et KPMG offre maintenant des programmes de mentorat dans sept centres à l'échelle du pays : Hamilton, Regina, Calgary, Ottawa, Sudbury, London et Lethbridge.

Stardale Women's Group : Le bureau de Calgary de KPMG soutient la Stardale Women's Group Foundation, qui offre des ateliers et des activités amusantes en après-midi pour les femmes et les jeunes filles autochtones ainsi que pour les femmes vivant dans la pauvreté. C'est en 1998 que la Stardale Women's Group Inc. Foundation a conçu ce centre, qui a ouvert ses portes à Melfort, en Saskatchewan, pour servir les collectivités du nord de la Saskatchewan. Depuis, le centre s'est agrandi et offre des services dans le sud de l'Alberta, y compris à Calgary.

Formation au recrutement : En 2016, des membres des équipes d'Inclusion et diversité et de l'équipe de recrutement ont mis sur pied une équipe de projet chargée d'étudier les pratiques d'embauche inclusives et ainsi étendre le rayonnement de l'organisation dans les collectivités autochtones du Canada. L'équipe de projet a cerné plusieurs domaines clés où intégrer des pratiques inclusives dans notre processus de recrutement.

En novembre 2017, l'équipe d'Inclusion et diversité de KPMG a invité M^{me} Krystal Abotossaway, présidente de l'Aboriginal Professionals Association of Canada, à discuter avec notre équipe de recrutement universitaire des outils et des stratégies visant à attirer et à recruter les étudiants autochtones. Cette séance de formation a reçu des commentaires très favorables, et cela a poussé l'équipe de recrutement universitaire à chercher des moyens d'intégrer dans leur processus les pratiques exemplaires de recrutement visant les collectivités autochtones. L'équipe de recrutement universitaire a déclaré qu'elle souhaitait maintenant mieux connaître les étudiants autochtones, apprendre à communiquer avec eux et en recruter davantage. L'équipe d'Inclusion et diversité continuera de travailler en étroite collaboration avec toute l'équipe de recrutement universitaire afin de trouver des façons d'accroître le recrutement de membres de nos cinq groupes prioritaires, y compris les Autochtones.

Outil de suivi des candidats : En septembre 2017, KPMG a ajouté une enquête sur la diversité à son processus de candidature. Cela aidera les équipes d'Inclusion et diversité et de recrutement à comprendre le profil démographique de notre bassin de candidats et à suivre leur trajectoire tout au long du processus de recrutement ainsi que de leur cheminement de carrière chez KPMG. En ce qui concerne la communauté autochtone en particulier, cet outil nous fournira une orientation quant aux pratiques d'inclusion que nous devrions intégrer à nos processus de recrutement.

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

Nom de l'employeur : KPMG S.E.N.C.R.L.

Emplacement principal : Siège social au Canada, Toronto (Ontario)

Nombre d'employés : 5518

Aperçu de l'organisation : Secteur 54 — services professionnels, scientifiques et techniques

KPMG S.E.N.C.R.L. est le cabinet membre canadien de KPMG International. Au Canada, le cabinet fournit des services d'audit, de fiscalité et de services-conseils à un grand nombre d'entreprises publiques et privées, d'organismes à but non lucratif et d'organisation du secteur public. À l'échelle nationale, il existe dans plusieurs villes un peu partout au Canada 34 bureaux, plus de 700 associés et 6 100 employés qui travaillent ensemble pour aider les entreprises canadiennes à atteindre leurs objectifs.

Les études constituent un facteur ayant une incidence sur la capacité du cabinet à recruter, car ce dernier n'embauche que des personnes ayant fait des études universitaires.

Dates importantes — Évaluation après la première année

Début : 2014-06-23

Réception : 2015-12-14

Clôture : 2015-12-18

Analyse de l'effectif : 2014-06-30

Dates importantes — Évaluation subséquente

Début : 2017-06-27

Réception : 2017-09-27

Clôture :

Analyse de l'effectif : 2017-06-30

VÉRIFICATION DES DONNÉES

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

☒ Oui ☐ Non

Commentaires :

Au départ, l'information reçue était incohérente. J'ai donc rajusté les chiffres, et je les ai envoyés à l'employeur pour qu'il les approuve. J'ai reçu l'approbation, et je suis passé à l'étape suivante. — 2017-12-12 : Le rapport des réalisations soumis ne correspond pas à l'information qui se trouve déjà au dossier concernant les chiffres de la première évaluation. J'ai révisé le rapport en fonction des chiffres que nous avons, et je fournis des pièces justificatives à l'employeur pour qu'il les examine et les approuve. WN

2018-01-02 : J'ai parlé avec le Service des relations avec les employés de KPMG et discuté des efforts pour combler les lacunes en ce qui concerne les Autochtones. J'ai obtenu d'excellents renseignements sur la façon dont le problème y est compris et sur les mesures qui sont prises pour atteindre les objectifs dans le cadre de l'évaluation actuelle. L'équipe m'enverra un document papier à ajouter au dossier. WN

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

Percent of Previous Goals Met	Middle & Other Managers	Professionals	Semi-Professionals & Technicians	Supervisors	Administrative & Senior Clerical Personnel	Clerical Personnel
Women		1161.84				
Aboriginal Peoples	0.00	900.00	0.00	0.00	25.00	50.00
Visible Minorities				50.00		
Persons With Disabilities		1166.67		33.33		200.00

Évaluation et observations

- KPMG s'est principalement concentré sur l'amélioration de la représentation du groupe des personnes handicapées et a affiché d'excellents progrès dans cette catégorie (renseignement obtenu lors de la conversation du 2018-01-02 avec le Service des relations avec les employés). Le cabinet a également obtenu d'excellents résultats dans la catégorie Professionnels.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- ☒ Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas requise puisque tous les objectifs ont été atteints avec une note de 80 % ou plus.
- KPMG est concentré sur la catégorie des Autochtones et a mis en place un plan stratégique. Les objectifs fixés sont raisonnables, et nous pouvons raisonnablement supposer que la plupart des lacunes seront comblées. (Nous aurons sous peu le plan stratégique sur papier.)
 - En ce qui concerne les personnes handicapées, l'équipe sait qu'il y en a plus qui travaillent au sein du cabinet, mais qu'elles ont choisi de ne pas faire de déclaration volontaire — il faudrait plus de sensibilisation.
 - L'employeur a fait de bons progrès dans certains domaines, notamment en ce qui concerne la représentation des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées dans la catégorie Professionnels. Étant donné que la dernière évaluation de conformité a seulement été terminée le 2015-12-18, l'employeur devrait disposer de plus de temps pour atteindre ses objectifs.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS À COURT TERME

- ☒ Pour toutes les lacunes nouvelles et existantes, un objectif à court terme a été fixé et est d'une valeur au moins égale à la disponibilité ou à une personne entière dans le cas d'un faible pourcentage de disponibilité chez les Autochtones et les personnes handicapées.
- ☐ Pour __ des __ lacunes existantes, un objectif à court terme n'a pas été fixé ou les objectifs n'ont pas été établis à une valeur égale à la disponibilité.

Il est plus difficile de répondre à cette question, car ils ont fixé des objectifs numériques et en pourcentage. Pour les cas où il existe des écarts importants, ils ont utilisé le taux de disponibilité, mais pour les Autochtones et les personnes handicapées, ils ont indiqué les embauches en chiffres, et ils devraient combler complètement l'écart dans tous les cas sauf deux.

- KPMG se concentre sur la catégorie des Autochtones et a mis en place un plan stratégique. Les objectifs fixés sont raisonnables, et nous pouvons croire que la plupart des lacunes seront comblées. (Nous aurons sous peu le plan stratégique sur papier.)
- En ce qui concerne les personnes handicapées, l'équipe sait qu'il y en a plus qui travaillent au sein du cabinet, mais qu'elles ont choisi de ne pas faire de déclaration volontaire — il faudrait plus de sensibilisation.

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 des paragraphes suivants dans la lettre de clôture :

- Il est recommandé que KPMG fixe des objectifs à court terme d'une valeur égale à la disponibilité dans la CPEME 05 — Surveillants, pour les personnes handicapées et les Autochtones.
- Il est recommandé que KPMG continue de promouvoir la diversité et qu'il procède à un nouveau sondage de son effectif avant la prochaine évaluation.

Nom de l'analyste : Ward Normandin

Date : 2018-01-03

De: Normandin, Ward W [NC]
Envoyé: January 15, 2018 8:58 AM
À: 'eluongo@kpmg.ca'
Cc: 'Fillatre, Casey'; Hartlen, Brittney
Objet: Accord numéro 060065 du gouvernement du Canada — Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux
Pièce jointe: FP-Graphics-WEDFCP KPMG Compliance2ndAssessmentEN-2018-01-08.pdf

This information is also available in English, upon request

Monsieur Luongo,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 27 juin 2017 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que KPMG S.E.N.C.R.L. se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

Après avoir examiné les renseignements présentés par KPMG S.E.N.C.R.L., nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Nous recommandons d'établir des objectifs à court terme égaux à la disponibilité dans la CPEME 05 — Surveillants, pour les personnes handicapées et les Autochtones.
- Nous recommandons que KPMG S.E.N.C.R.L. encourage davantage ses employés à remplir le sondage de déclaration volontaire puisque de meilleurs résultats en matière d'équité en matière d'emploi pourraient être constatés après des initiatives de suivi.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 27 juin 2020. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

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

- les données sur l'effectif (formulaires 1 à 6) 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, KPMG S.E.N.C.R.L. 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 Système 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 nous souhaitons une bonne continuation à KPMG S.E.N.C.R.L. dans la création d'un milieu de travail diversifié et inclusif.

Cordialement,

Équipe de l'équité en emploi

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

Pièce jointe