



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

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Med-End Holdings ULC	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire)      140
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 339113	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : <a href="http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian021-fra.htm">http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian021-fra.htm</a>

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.) 2400 St.Laurent Blvd.	Ville Ottawa	Province ON	Code postal K1G 6C4
	Numéro de téléphone 613-288-5537		Numéro de télécopieur 613-482-4991

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Diane Dore	Titre SéniOR RH
Numéro de téléphone 613-288-5537	Adresse du courriel diane.dore@safariland.com

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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).</li> </ul>
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: <a href="http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml">http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml</a>
<b>Remarque:</b> 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	
<b>REMARQUE :</b> 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) Marc Gauthier	Titre Directeur des finances
Numéro de téléphone 613-288-5659	Adresse du courriel marc.gauthier@safariland.com
Signature [REDACTED]	Date 2014/05/27

INSTRUCTIONS DE RETOUR
<b>IMPORTANT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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 <a href="mailto:ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca">ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca</a></li> </ul>

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

Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

	Province				Régions métropolitaines de recensement			
	Permanent à temps plein	Temps partiel permane nt	Temporaire	Nombre total d'employés	Permanent Temps partiel des employés	Permanent	Temporaire	Total Nombre Temps plein
Ontario	114		0	115		Toronto	1001	
Colombie-Britannique	1	0	0	1	<del>Ottawa - Gatineau</del>	711072		
		0		116		Kelowna	1001	
Nombre total d'employés au Canada						Ont. moins les RMR	420042	
					<b>Total des employés au Canada</b>			
								116

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01

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
<b>Cadres supérieurs</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	5	5										
	<b>Total</b>	5	5										
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	22	17	5							2	2	
	<b>Total</b>	22	17	5							2	2	
<b>Professionnels</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	21	14	7							2	2	
	<b>Total</b>	21	14	7							2	2	
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	12	8	4							2	2	
	<b>Total</b>	12	8	4							2	2	

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01

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
<b>Contrôleurs</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	3	3										
	<b>Total</b>	3	3										
<b>Les superviseurs : Artisanat et métiers</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	<b>Total</b>	1		1									
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	8	4	4							1	1	
	<b>Total</b>	8	4	4							1	1	
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	3	2	1									
	<b>Total</b>	3	2	1									



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01

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
<b>Personnel de bureau</b> Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	8	2	6							1		1
	<b>Total</b>	8	2	6							1		1
<b>Personnel intermédiaire des ventes et des services</b> Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2		2									
	<b>Total</b>	2		2									
<b>Travailleurs manuels semi-qualifiés</b> Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	28	2	26				1		1			
	<b>Total</b>	28	2	26				1		1			
<b>Autres personnels de vente et de service</b> Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2	2										
	<b>Total</b>	2	2										

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES  
 PROFESSIONNELS**

Temps plein / National

Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01

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
<b>Nombre total d'employés</b>		<b>115</b>	<b>59</b>	<b>56</b>				<b>1</b>		<b>1</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01

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
<b>Personnel de bureau</b>  <b>Top Range : Moins de 5 000 \$</b>  <b>Bottom Range : Moins de 5 000</b>	<b>4</b>												
	<b>3</b>												
	<b>2</b>												
	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>									
	<b>Total</b>		<b>1</b>		<b>1</b>								
<b>Nombre total d'employés</b>		<b>1</b>		<b>1</b>									

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Ontario

Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01

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
<b>Cadres supérieurs</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	5	5										
	<b>Total</b>	5	5										
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	21	16	5							2	2	
	<b>Total</b>	21	16	5							2	2	
<b>Professionnels</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	21	14	7							2	2	
	<b>Total</b>	21	14	7							2	2	
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	12	8	4							2	2	
	<b>Total</b>	12	8	4							2	2	

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Ontario

Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01

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
<b>Contrôleurs</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	3	3										
	<b>Total</b>	3	3										
<b>Les superviseurs : Artisanat et métiers</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	<b>Total</b>	1		1									
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	8	4	4							1	1	
	<b>Total</b>	8	4	4								1	1
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	3	2	1									
	<b>Total</b>	3	2	1									

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Ontario

Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01

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
<b>Personnel de bureau</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	8	2	6							1		1
	<b>Total</b>	8	2	6							1		1
<b>Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2		2									
	<b>Total</b>	2		2									
<b>Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	28	2	26				1		1			
	<b>Total</b>	28	2	26				1		1			
<b>Autres personnels de vente et de service</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2	2										
	<b>Total</b>	2	2										

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Ontario

Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01

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
<b>Nombre total d'employés</b>		<b>114</b>	<b>58</b>	<b>56</b>				<b>1</b>		<b>1</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / Ontario

Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01

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
<b>Personnel de bureau</b>  <b>Top Range : Moins de 5 000 \$</b>  <b>Bottom Range : Moins de 5 000</b>	<b>4</b>												
	<b>3</b>												
	<b>2</b>												
	<b>1</b>	1		1									
	<b>Total</b>	1		1									
<b>Nombre total d'employés</b>		1		1									



**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS**

Temps plein / Colombie-Britannique

Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01

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
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>  <b>Top Range : Moins de 5 000 \$</b>  <b>Bottom Range : Moins de 5 000</b>	<b>4</b>												
	<b>3</b>												
	<b>2</b>												
	<b>1</b>	1	1										
	<b>Total</b>	1	1										
<b>Nombre total d'employés</b>		1	1										

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ**

**DU SALAIRE**

**Temps plein / Ontario**

**Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01**

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
<b>Moins de 15 000</b>	<b>114</b>	<b>58</b>	<b>56</b>				<b>1</b>		<b>1</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>114</b>	<b>58</b>	<b>56</b>				<b>1</b>		<b>1</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ**

**DU SALAIRE**

Temps partiel / Ontario

Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01

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
<b>Moins de 5 000</b>	1		1									
<b>Nombre total d'employés</b>	1		1									

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ**

**DU SALAIRE**

**Temps plein / Colombie-Britannique**

**Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01**

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
<b>Moins de 15 000</b>	1	1										
<b>Nombre total d'employés</b>	1	1										

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / National

Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01

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
<b>Cadres supérieurs</b>	1	1										
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	4	3	1							1	1	
<b>Professionnels</b>	3	2	1							1	1	
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	2	2										
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	4	3	1									
<b>Personnel de bureau</b>	2		2									
<b>Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>	2	1	1									
<b>Autres personnels de vente et de service</b>	2	2										
<b>Nombre total d'employés embauchés</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>6</b>							<b>2</b>	<b>2</b>	

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / Ontario

Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	1	1										
Cadres moyens et autres dirigeants	4	3	1							1	1	
Professionnels	3	2	1							1	1	
Semi-professionnels et techniciens	2	2										
Personnel administratif et de bureau principal	4	3	1									
Personnel de bureau	2		2									
Travailleurs manuels semi-qualifiés	2	1	1									
Autres personnels de vente et de service	2	2										
<b>Nombre total d'employés embauchés</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>6</b>							<b>2</b>	<b>2</b>	

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS

PROMUS

Temps plein / National

Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01

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
<b>Cadres supérieurs</b>	1	1										
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	8	5	3							1	1	
<b>Professionnels</b>	4	3	1									
<b>Les superviseurs : Artisanat et métiers</b>	1		1									
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	4	2	2							1	1	
<b>Personnel de bureau</b>	1		1									
<b>Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>	1		1									
<b>Nombre total d'employés promus</b>	20	11	9							2	2	
<b>Nombre total de promotions</b>	21	12	9							2	2	

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS  
PROMUS

Temps plein / Ontario

Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01

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
<b>Cadres supérieurs</b>	1	1										
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	8	5	3						1	1		
<b>Professionnels</b>	4	3	1									
<b>Les superviseurs : Artisanat et métiers</b>	1		1									
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	4	2	2						1	1		
<b>Personnel de bureau</b>	1		1									
<b>Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>	1		1									
<b>Nombre total d'employés promus</b>	20	11	9						2	2		
<b>Nombre total de promotions</b>	21	12	9						2	2		



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

**Temps plein / National**

**Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01**

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
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	10	8	2							1		1
<b>Professionnels</b>	8	7	1							1	1	
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	2	2										
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	3	2	1									
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	1		1									
<b>Personnel de bureau</b>	1		1									
<b>Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>	5		5	1		1						
<b>Autres personnels de vente et de service</b>	1	1										
<b>Nombre total de salariés licenciés</b>	31	20	11	1		1				2	1	1

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01

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
<b>Professionnels</b>	1	1					1	1				
<b>Personnel de bureau</b>	1		1									
<b>Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>	1	1										
<b>Nombre total de salariés licenciés</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>				<b>1</b>	<b>1</b>				

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps plein / Ontario

Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01

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	10	8	2							1		1
Professionnels	8	7	1							1	1	
Semi-professionnels et techniciens	2	2										
Personnel administratif et de bureau principal	3	2	1									
Personnel qualifié de la vente et des services	1		1									
Personnel de bureau	1		1									
Travailleurs manuels semi-qualifiés	5		5	1		1						
Autres personnels de vente et de service	1	1										
<b>Nombre total de salariés licenciés</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>1</b>		<b>1</b>				<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps partiel / Ontario

Période de référence 2015-01-08 à 2018-01-01

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
<b>Professionnels</b>	1	1					1	1				
<b>Personnel de bureau</b>	1		1									
<b>Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>	1	1										
<b>Nombre total de salariés licenciés</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>				<b>1</b>	<b>1</b>				

### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-25

#### Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	5	0	0.0 %	27.4 %	1	-1	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	22	5	22.7 %	38.9 %	9	-4	National
<b>03 : Professionnels</b>		21	7	33.3 %	20.6 %	4	3	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	2	2	100.0 %	50.1 %	1	1	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	7	2	28.6 %	9.0 %	1	1	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	3	0	0.0 %	11.3 %	0	0	National
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	3	0	0.0 %	17.0 %	1	-1	National
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	2	0	0.0 %	15.8 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	1	1	100.0 %	28.3 %	0	1	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	2	1	50.0 %	35.2 %	1	0	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	1	1	100.0 %	54.9 %	1	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		12	4	33.3 %	31.1 %	4	0	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	8	2	25.0 %	19.9 %	2	0	Ontario
2252 : Designers industriels	Ontario	1	0	0.0 %	26.5 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	1	0	0.0 %	24.2 %	0	0	Ontario
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	2	2	100.0 %	82.0 %	2	0	Ontario
<b>05 : Contrôleurs</b>		3	0	0.0 %	54.8 %	2	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	62.9 %	1	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	0	0.0 %	50.7 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>		1	1	100.0 %	44.1 %	0	1	
9217 : Surveillants de la transformation et de la fabrication de textiles, de tissus, de fourrures et d'articles en cuir	Ontario	1	1	100.0 %	44.1 %	0	1	Ontario
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		8	4	50.0 %	79.6 %	6	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	2	2	100.0 %	87.1 %	2	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	6	2	33.3 %	77.2 %	5	-3	Ottawa - Gatineau

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Med-Eng Holdings ULC

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-25

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	%		
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>		3	1	33.3 %	28.7 %	1	0		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	3	1	33.3 %	28.7 %	1	0	Ontario	
<b>10 : Personnel de bureau</b>		9	7	77.8 %	70.2 %	6	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	6	4	66.7 %	72.4 %	4	0	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	3	3	100.0 %	65.8 %	2	1	Ottawa - Gatineau	
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		2	2	100.0 %	62.9 %	1	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	1	100.0 %	61.8 %	1	0	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	1	100.0 %	63.9 %	1	0	Toronto	
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>		28	26	92.9 %	20.3 %	6	20		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	26	24	92.3 %	20.7 %	5	19	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	2	100.0 %	14.6 %	0	2	Ottawa - Gatineau	
<b>13 : Autres personnels de vente et de service</b>		2	0	0.0 %	61.8 %	1	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	2	0	0.0 %	61.8 %	1	-1	Ont. moins de RMR	
<b>Total</b>		116	57	49.1 %	36.0 %	41	16		

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

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

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

Date : 2018-02-25

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés	#	Représentation	Disponibilité	#			
				#	%	%			
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National		5	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National		22	0	0.0 %	2.2 %	0	0	National
<b>03 : Professionnels</b>			21	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National		2	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National		7	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National		3	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National		3	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National		2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National		1	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National		2	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
5121 : Auteurs et écrivains	National		1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>			12	0	0.0 %	1.1 %	0	0	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario		8	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Ontario
2252 : Designers industriels	Ontario		1	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario		1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario		2	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Ontario
<b>05 : Contrôleurs</b>			3	0	0.0 %	3.5 %	0	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Ont. moins de RMR		1	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Ont. moins de RMR
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Ottawa - Gatineau		2	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>			1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
9217 : Surveillants de la transformation et de la fabrication de textiles, de tissus, de fourrures et d'articles en cuir	Ontario		1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Ontario
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>			8	0	0.0 %	3.4 %	0	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Ont. moins de RMR		2	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Ont. moins de RMR
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Ottawa - Gatineau		6	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau

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

Date : 2018-02-25

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones				Espace recrutement	
		Tous les employés	#	Représentation	Disponibilité	Gap	#		
		#	#	%	%	#	#		
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>			3	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario		3	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario
<b>10 : Personnel de bureau</b>			9	0	0.0 %	4.1 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		6	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		3	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Ottawa - Gatineau
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>			2	0	0.0 %	1.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		1	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Toronto
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>			28	0	0.0 %	4.3 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		26	0	0.0 %	4.4 %	1	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		2	0	0.0 %	3.3 %	0	0	Ottawa - Gatineau
<b>13 : Autres personnels de vente et de service</b>			2	0	0.0 %	6.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		2	0	0.0 %	6.8 %	0	0	Ont. moins de RMR
<b>Total</b>			116	0	0.0 %	2.7 %	1	-1	

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

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



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-25

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National		5	0	0.0 %	10.1 %	1	-1	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National		22	2	9.1 %	15.0 %	3	-1	National
<b>03 : Professionnels</b>			21	2	9.5 %	30.1 %	6	-4	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National		2	0	0.0 %	35.4 %	1	-1	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National		7	0	0.0 %	28.6 %	2	-2	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National		3	0	0.0 %	34.9 %	1	-1	National
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National		3	1	33.3 %	31.5 %	1	0	National
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National		2	1	50.0 %	27.3 %	1	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National		1	0	0.0 %	31.4 %	0	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National		2	0	0.0 %	32.3 %	1	-1	National
5121 : Auteurs et écrivains	National		1	0	0.0 %	10.7 %	0	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>			12	2	16.7 %	31.1 %	4	-2	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario		8	2	25.0 %	33.3 %	3	-1	Ontario
2252 : Designers industriels	Ontario		1	0	0.0 %	25.5 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario		1	0	0.0 %	35.9 %	0	0	Ontario
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario		2	0	0.0 %	22.3 %	0	0	Ontario
<b>05 : Contrôleurs</b>			3	0	0.0 %	10.4 %	0	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Ont. moins de RMR		1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Ont. moins de RMR
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Ottawa - Gatineau		2	0	0.0 %	14.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>			1	0	0.0 %	38.5 %	0	0	
9217 : Surveillants de la transformation et de la fabrication de textiles, de tissus, de fourrures et d'articles en cuir	Ontario		1	0	0.0 %	38.5 %	0	0	Ontario
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>			8	1	12.5 %	9.5 %	1	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Ont. moins de RMR		2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ont. moins de RMR
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Ottawa - Gatineau		6	1	16.7 %	12.2 %	1	0	Ottawa - Gatineau

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

Date : 2018-02-25

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	Disponibilité %	#		
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>			3	0	0.0 %	20.8 %	1	-1
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario		3	0	0.0 %	20.8 %	1	-1
<b>10 : Personnel de bureau</b>			9	1	11.1 %	6.0 %	1	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		6	0	0.0 %	1.7 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		3	1	33.3 %	14.7 %	0	1
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>			2	0	0.0 %	35.5 %	1	-1
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		1	0	0.0 %	22.0 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		1	0	0.0 %	48.9 %	0	0
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>			28	0	0.0 %	3.0 %	1	-1
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		26	0	0.0 %	1.6 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		2	0	0.0 %	19.9 %	0	0
<b>13 : Autres personnels de vente et de service</b>			2	0	0.0 %	2.7 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		2	0	0.0 %	2.7 %	0	0
<b>Total</b>			<b>116</b>	<b>8</b>	<b>6.9 %</b>	<b>15.6 %</b>	<b>19</b>	<b>-11</b>

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

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

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

Date : 2018-02-25

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Espace recrutement	
		Tous les employés	Disponibilité	%		Gap			
		#	#	%	%	#			
01/02 : Directeurs	National	27	0	0.0 %	4.3 %	1	-1	National	
03 : Professionnels	National	21	0	0.0 %	3.8 %	1	-1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	12	0	0.0 %	4.6 %	1	-1	National	
05 : Contrôleurs	National	3	0	0.0 %	13.9 %	0	0	National	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National	1	0	0.0 %	7.8 %	0	0	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	8	0	0.0 %	3.4 %	0	0	National	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	3	0	0.0 %	3.5 %	0	0	National	
10 : Personnel de bureau	National	9	0	0.0 %	7.0 %	1	-1	National	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	2	0	0.0 %	5.6 %	0	0	National	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	28	1	3.6 %	4.8 %	1	0	National	
13 : Autres personnels de vente et de service	National	2	0	0.0 %	6.3 %	0	0	National	
<b>Total</b>			116	1	0.9 %	4.8 %	5	-4	

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

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

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

Date : 2018-02-25

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

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA

### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-25

#### 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
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EEOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11: Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EEOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	National

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

Date : 2018-02-25

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% <sup>16</sup>	#	#	#	#
01 : Cadres supérieurs	5	0	0.0 %	27.4 %	1	-1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	22	5	22.7 %	38.9 %	9	-4		
03 : Professionnels	21	7	33.3 %	20.6 %	4	3		
04 : Semi-professionnels et techniciens	12	4	33.3 %	31.1 %	4	0		
05 : Contrôleurs	3	0	0.0 %	54.8 %	2	-2		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	1	1	100.0 %	44.1 %	0	1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	8	4	50.0 %	79.6 %	6	-2		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	1	33.3 %	28.7 %	1	0		
10 : Personnel de bureau	9	7	77.8 %	70.2 %	6	1		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	2	2	100.0 %	62.9 %	1	1		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	28	26	92.9 %	20.3 %	6	20		
13 : Autres personnels de vente et de service	2	0	0.0 %	61.8 %	1	-1		
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>57</b>	<b>49.1 %</b>	<b>36.0 %</b>	<b>41</b>	<b>16</b>		

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Med-Eng Holdings ULC

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

Date : 2018-02-25

**Peuples autochtones**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones		Gap	
	#	#	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	5	0	0.0 %	2.9 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	22	0	0.0 %	2.2 %	0	0
03 : Professionnels	21	0	0.0 %	0.9 %	0	0
04 : Semi-professionnels et techniciens	12	0	0.0 %	1.1 %	0	0
05 : Contrôleurs	3	0	0.0 %	3.5 %	0	0
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	8	0	0.0 %	3.4 %	0	0
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	0	0.0 %	1.0 %	0	0
10 : Personnel de bureau	9	0	0.0 %	4.1 %	0	0
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	2	0	0.0 %	1.8 %	0	0
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	28	0	0.0 %	4.3 %	1	-1
13 : Autres personnels de vente et de service	2	0	0.0 %	6.8 %	0	0
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>0</b>	<b>0.0 %</b>	<b>2.7 %</b>	<b>1</b>	<b>-1</b>

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

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

Date : 2018-02-25

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation				Gap	
	Tous les employés	#	des minorités visibles		Disponibilité		#	#
			#	%	%	%		
01 : Cadres supérieurs	5	0	0.0 %	10.1 %	1	-1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	22	2	9.1 %	15.0 %	3	-1		
03 : Professionnels	21	2	9.5 %	30.1 %	6	-4		
04 : Semi-professionnels et techniciens	12	2	16.7 %	31.1 %	4	-2		
05 : Contrôleurs	3	0	0.0 %	10.4 %	0	0		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	1	0	0.0 %	38.5 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	8	1	12.5 %	9.5 %	1	0		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	0	0.0 %	20.8 %	1	-1		
10 : Personnel de bureau	9	1	11.1 %	6.0 %	1	0		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	2	0	0.0 %	35.5 %	1	-1		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	28	0	0.0 %	3.0 %	1	-1		
13 : Autres personnels de vente et de service	2	0	0.0 %	2.7 %	0	0		
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>8</b>	<b>6.9 %</b>	<b>15.6 %</b>	<b>19</b>	<b>-11</b>		

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Med-Eng Holdings ULC

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

Date : 2018-02-25

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01/02 : Directeurs		27	0	0.0 %	4.3 %	1		1	-1	
03 : Professionnels		21	0	0.0 %	3.8 %	1		1	-1	
04 : Semi-professionnels et techniciens		12	0	0.0 %	4.6 %	1		1	-1	
05 : Contrôleurs		3	0	0.0 %	13.9 %	0		0	0	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		1	0	0.0 %	7.8 %	0		0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		8	0	0.0 %	3.4 %	0		0	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		3	0	0.0 %	3.5 %	0		0	0	
10 : Personnel de bureau		9	0	0.0 %	7.0 %	1		1	-1	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		2	0	0.0 %	5.6 %	0		0	0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		28	1	3.6 %	4.8 %	1		1	0	
13 : Autres personnels de vente et de service		2	0	0.0 %	6.3 %	0		0	0	
<b>Total</b>		<b>116</b>	<b>1</b>	<b>0.9 %</b>	<b>4.8 %</b>	<b>5</b>		<b>5</b>	<b>-4</b>	

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

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

Date : 2018-02-25

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

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA

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

Date : 2018-02-25

**Défauts de la FMA - Personnes handicapées**

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
<b>01/02 : Managers</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>03 : Professionnels</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>05 : Superviseurs</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>6. : Superviseurs : Artisanat et métiers</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>7.: Personnel administratif et de bureau principal</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>10 : Personnel de bureau</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>11: Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>12 : Ouvriers semi-qualifiés</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>13 : Autres personnels de vente et de service</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>

# Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 1 : Analyse de l'effectif

Med-Eng Holdings ULC

2018-03-08

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

↓ ↓ ↓

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

JJ	MM	AAAA
08	01	2015

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

↓ ↓ ↓

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

JJ	MM	AAAA
01	01	2018

### Tableau 1 : Femmes

#### Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	6	0	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	42	6	38.9
03 Professionnels	51	12	18.9
04 Personnel semi-professionnels et technique	24	8	33.1
05 Surveillants	6	0	58.8
06 Contremaîtres	4	4	44.1
07 Personnel administratif et de bureau principal	9	5	79.4
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	5	2	28.7
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	14	11	69.1
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	2	62.9
12 Travailleurs manuels spécialisés	63	60	20.4
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>226</b>	<b>110</b>	<b>32.4</b>

### Tableau 5 : Femmes

#### Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	5	0	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	22	5	38.9
03 Professionnels	21	7	20.6
04 Personnel semi-professionnels et technique	12	4	31.1
05 Surveillants	3	0	54.8
06 Contremaîtres	1	1	44.1
07 Personnel administratif et de bureau principal	8	4	79.6
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	3	1	28.7
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	9	7	70.2
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	2	62.9
12 Travailleurs manuels spécialisés	28	26	20.3
13 Autre personnel de la vente et des services	2	0	61.8
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>57</b>	<b>36.0</b>

\* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

\* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

### Partie 1 : Analyse de l'effectif

Med-Eng Holdings ULC

2018-03-08

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



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

JJ	MM	AAAA
08	01	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
01	01	2018

#### Tableau 2 : Autochtones

##### Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	6	0	2.9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	42	0	2.2
03	Professionnels	51	1	0.9
04	Personnel semi-professionnels et technique	24	0	1.1
05	Surveillants	6	0	4.2
06	Contremaîtres	4	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	9	0	3.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	5	0	1.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	14	0	3.8
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	1.8
12	Travailleurs manuels spécialisés	63	2	4.3
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>226</b>	<b>3</b>	<b>2.5</b>

#### Tableau 6 : Autochtones

##### Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		5	0	2.9
		22	0	2.2
		21	0	0.9
		12	0	1.1
		3	0	3.5
		1	0	0.0
		8	0	3.4
		3	0	1.0
		0	0	0.0
		9	0	4.1
		2	0	1.8
		28	0	4.3
		2	0	6.8
		0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>116</b>	<b>0</b>	<b>2.7</b>

**\* Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

**\* Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

### Partie 1 : Analyse de l'effectif

Med-Eng Holdings ULC

2018-03-08

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



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

JJ	MM	AAAA
08	01	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
01	01	2018

**Tableau 3 : Membres des minorités visibles**

#### Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés		
		Membres des minorités visibles		
		Représentation	Disponibilité*	
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	6	0	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	42	3	15.0
03	Professionnels	51	2	29.7
04	Personnel semi-professionnels et technique	24	2	30.8
05	Surveillants	6	0	6.1
06	Contremaîtres	4	0	38.5
07	Personnel administratif et de bureau principal	9	1	9.8
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	5	0	20.8
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	14	0	8.2
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	35.5
12	Travailleurs manuels spécialisés	63	1	2.5
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>226</b>	<b>9</b>	<b>16.2</b>

**Tableau 7 : Membres des minorités visibles**

#### Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés		
		Membres des minorités visibles		
		Représentation	Disponibilité*	
		#	#	%
		5	0	10.1
		22	2	15.0
		21	2	30.0
		12	2	31.1
		3	0	10.4
		1	0	38.5
		8	1	9.5
		3	0	20.8
		0	0	0.0
		9	1	6.0
		2	0	35.5
		28	0	3.0
		2	0	2.7
		0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>116</b>	<b>8</b>	<b>15.6</b>

**\* Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

**\* Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

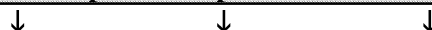
## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

### Partie 1 : Analyse de l'effectif

#### Med-Eng Holdings ULC

2018-03-08

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



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

JJ	MM	AAAA
08	01	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
01	01	2018

#### Tableau 4 : Personnes handicapées

##### Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
			#	#
01/02	Cadres	48	0	4.3
03	Professionnels	51	2	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	24	0	4.6
05	Surveillants	6	0	13.9
06	Contremaîtres	4	0	7.8
07	Personnel administratif et de bureau principal	9	0	3.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	5	0	3.5
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	14	1	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	5.6
12	Travailleurs manuels spécialisés	63	2	4.8
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>226</b>	<b>5</b>	<b>4.8</b>

#### Tableau 8 : Personnes handicapées

##### Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
			#	#
01/02	Cadres	27	0	4.3
03	Professionnels	21	0	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	12	0	4.6
05	Surveillants	3	0	13.9
06	Contremaîtres	1	0	7.8
07	Personnel administratif et de bureau principal	8	0	3.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	3	0	3.5
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	9	0	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	5.6
12	Travailleurs manuels spécialisés	28	1	4.8
13	Autre personnel de la vente et des services	2	0	6.3
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>116</b>	<b>1</b>	<b>4.8</b>

**\* Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

**\* Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
08	01	2015

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

**Données du formulaire 4 - Recrutements**

**Données du formulaire 5 - Avancements**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4	1	0	0	8	3	0	0	10	2	0	0
03 Professionnels	3	1	0	0	4	1	0	0	8	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	4	1	0	0	4	2	0	0	3	1	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	2	0	0	1	1	0	0	0	1	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	2	1	0	0	1	1	0	0	5	5	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
08	01	2015

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

Données du formulaire 4 - Recrutements			
↓	↓	↓	↓

Données du formulaire 5 - Avancements			
↓	↓	↓	↓

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

**Tableau 2 : Autochtones**

**Tableau 6 : Autochtones**

**Tableau 10 : Autochtones**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4	0	0	0	8	0	0	0	10	0	0	0
03 Professionnels	3	0	0	0	4	0	0	0	8	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	4	0	0	0	4	0	0	0	3	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	2	0	0	0	1	0	0	0	5	10	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
08	01	2015

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

**Données du formulaire 4 - Recrutements**

**Données du formulaire 5 - Avancements**

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

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

**Tableau 3 : Personnes handicapées**

**Tableau 7 : Personnes handicapées**

**Tableau 11 : Personnes handicapées**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4	0	0	0
03 Professionnels	3	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	4	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	2	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	2	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8	0	0	0
03 Professionnels	4	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	1	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	4	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	1	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	10	0	0	0
03 Professionnels	8	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	3	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	1	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	5	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	1	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
08	01	2015

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

**Données du formulaire 4 - Recrutements**

**Données du formulaire 5 - Avancements**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 4 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4	1	0	0
03 Professionnels	3	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	4	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	2	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	2	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 8 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	8	1	0	0
03 Professionnels	4	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	1	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	4	1	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	1	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 12 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	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
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	10	1	0	0
03 Professionnels	8	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	3	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	1	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	5	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	1	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

**Données des objectifs premiers/précédents**

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

**Tableau 1: Femmes**

**Objectifs à court terme premiers/précédents**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Actuel	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA						
	08-01-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	08-01-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	2015	2018	%	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	6	-5.9%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	2	0	27.4%	27.4%	-2	-2	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	42	-19.4%	0.0%	0	31.3%	2.0%	3	3	6	2.0%	0	10	1	38.9%	38.9%	-10	-9	14.3%	16.7%
03	Professionnels	51	-25.6%	0.0%	0	22.2%	2.0%	3	3	12	2.0%	1	-1	0	18.9%	18.9%	2	1	23.5%	21.6%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	24	-20.6%	0.0%	0	11.1%	2.0%	1	1	8	2.0%	0	0	0	33.1%	33.1%	0	0	33.3%	33.3%
05	Surveillants	6	-20.6%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	4	0	50.0%	58.8%	-4	-4	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	4	-37.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	4	2.0%	0	-2	0	44.1%	44.1%	2	2	100.0%	100.0%
07	Personnel administratif et de bureau	9	-3.9%	0.0%	0	35.3%	2.0%	1	1	5	2.0%	0	2	1	50.0%	79.4%	-2	-1	55.6%	66.7%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	5	-15.7%	0.0%	0	25.0%	2.0%	0	0	2	2.0%	0	-1	0	28.7%	28.7%	1	1	40.0%	40.0%
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	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	14	-13.7%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	11	2.0%	1	0	0	69.1%	69.1%	1	0	78.6%	71.4%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	2	1.0%	0	-1	0	62.9%	62.9%	1	1	100.0%	100.0%
12	Travailleurs manuels spécialisés	63	-23.7%	0.0%	0	11.0%	3.0%	6	6	60	3.0%	5	-42	0	20.4%	20.4%	47	42	95.2%	87.3%
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	100.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
<b>Total</b>		<b>226</b>	<b>-19.9%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>18.1%</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>110</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>-37</b>	<b>0</b>		<b>32.4%</b>	<b>37</b>	<b>37</b>	<b>48.7%</b>	<b>48.7%</b>

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

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

**Tableau 2: Femmes**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Femmes				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
		%		%		
01	Cadres supérieurs	0	27.4	2	0.0	Ces objectifs avaient été fixés selon le nombre d'employés au sein de l'organisation, y compris ceux d'Allen Vanguard. Ces données ne correspondent pas au nombre réel d'employés de l'entreprise Med Eng, qui a été achetée en 2013. Le nombre d'employés était en réalité beaucoup moins élevé. Notre première évaluation de conformité aurait dû être réalisée après une réécriture complète des données contenues dans le SGIEMT plutôt qu'une mise à jour. Nous nous sommes seulement rendu compte de cela au moment de réaliser notre évaluation de conformité subséquente. Il faut tenir compte du fait que cela a eu une incidence sur l'établissement de nos objectifs à court et à long terme. Cette situation a fait l'objet d'un examen et de discussions avec Ward Normandin qui est un agent du Programme du travail.
02	Cadres intermédiaires et autres admin	1	38.9	9	0.0	Ces objectifs avaient été fixés selon le nombre d'employés au sein de l'organisation, y compris ceux d'Allen Vanguard. Ces données ne correspondent pas au nombre réel d'employés de l'entreprise Med Eng, qui a été achetée en 2013. Le nombre d'employés était en réalité beaucoup moins élevé. Notre première évaluation de conformité aurait dû être réalisée après une réécriture complète des données contenues dans le SGIEMT plutôt qu'une mise à jour. Nous nous sommes seulement rendu compte de cela au moment de réaliser notre évaluation de conformité subséquente. Il faut tenir compte du fait que cela a eu une incidence sur l'établissement de nos objectifs à court et à long terme. Cette situation a fait l'objet d'un examen et de discussions avec Ward Normandin qui est un agent du Programme du travail.



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0,0	0	0,0	Ces objectifs avaient été fixés selon le nombre d'employés au sein de l'organisation, y compris ceux d'Allen Vanguard. Ces données ne correspondent pas au nombre réel d'employés de l'entreprise Med Eng, qui a été achetée en 2013. Le nombre d'employés était en réalité beaucoup moins élevé. Notre première évaluation de conformité aurait dû être réalisée après une réécriture complète des données contenues dans le SGIEMT plutôt qu'une mise à jour. Nous nous sommes seulement rendu compte de cela au moment de réaliser notre évaluation de conformité subséquente. Il faut tenir compte du fait que cela a eu une incidence sur l'établissement de nos objectifs à court et à long terme. Cette situation a fait l'objet d'un examen et de discussions avec Ward Normandin qui est un agent du Programme du travail.
14	Autres travailleurs manuels	0	0,0	0	0,0	Ces objectifs avaient été fixés selon le nombre d'employés au sein de l'organisation, y compris ceux d'Allen Vanguard. Ces données ne correspondent pas au nombre réel d'employés de l'entreprise Med Eng, qui a été achetée en 2013. Le nombre d'employés était en réalité beaucoup moins élevé. Notre première évaluation de conformité aurait dû être réalisée après une réécriture complète des données contenues dans le SGIEMT plutôt qu'une mise à jour. Nous nous sommes seulement rendu compte de cela au moment de réaliser notre évaluation de conformité subséquente. Il faut tenir compte du fait que cela a eu une incidence sur l'établissement de nos objectifs à court et à long terme. Cette situation a fait l'objet d'un examen et de discussions avec Ward Normandin qui est un agent du Programme du travail.
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>0,0</b>	<b>14</b>	<b>0,0</b>	



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

**Données des objectifs premiers/précédents**

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

**Tableau 3: Autochtones**

**Objectifs à court terme premiers/précédents**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA									
	08-01-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	08-01-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018								
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%			
01	Cadres supérieurs	6	-5.9%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	42	-19.4%	0.0%	0	31.3%	2.0%	3	3	0	2.0%	0	1	0	2.2%	2.2%	-1	-1	0.0%	0.0%
03	Professionnels	51	-25.6%	0.0%	0	22.2%	2.0%	3	3	1	2.0%	0	-1	0	0.9%	1	1	2.0%	2.0%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	24	-20.6%	0.0%	0	11.1%	2.0%	1	1	0	2.0%	0	0	0	1.1%	0	0	0.0%	0.0%	
05	Surveillants	6	-20.6%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	4.2%	0	0	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	4	-37.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
07	Personnel administratif et de bureau	9	-3.9%	0.0%	0	35.3%	2.0%	1	1	0	2.0%	0	0	0	3.4%	0	0	0.0%	0.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	5	-15.7%	0.0%	0	25.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	1.0%	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	14	-13.7%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	0	2.0%	0	1	0	3.8%	3.8%	-1	-1	0.0%	0.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0	1.8%	0	0	0.0%	0.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	63	-23.7%	0.0%	0	11.0%	3.0%	6	6	2	3.0%	0	1	0	4.3%	4.3%	-1	-1	3.2%	3.2%
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	100.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>Total</b>		<b>226</b>	<b>-19.9%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>18.1%</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2.5%</b>	<b>2.5%</b>	<b>-3</b>	<b>-3</b>	<b>1.3%</b>	<b>1.3%</b>

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

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

**Tableau 4: Autochtones**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
		%		%		
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	Ces objectifs avaient été fixés selon le nombre d'employés au sein de l'organisation, y compris ceux d'Allen Vanguard. Ces données ne correspondent pas au nombre réel d'employés de l'entreprise Med Eng, qui a été achetée en 2013. Le nombre d'employés était en réalité beaucoup moins élevé. Notre première évaluation de conformité aurait dû être réalisée après une réécriture complète des données contenues dans le SGEMT plutôt qu'une mise à jour. Nous nous sommes seulement rendu compte de cela au moment de réaliser notre évaluation de conformité subséquente. Il faut tenir compte du fait que cela a eu une incidence sur l'établissement de nos objectifs à court et à long terme. Cette situation a fait l'objet d'un examen et de discussions avec Ward Normandin qui est un agent du Programme du travail.
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	2.2	1	0.0	Ces objectifs avaient été fixés selon le nombre d'employés au sein de l'organisation, y compris ceux d'Allen Vanguard. Ces données ne correspondent pas au nombre réel d'employés de l'entreprise Med Eng, qui a été achetée en 2013. Le nombre d'employés était en réalité beaucoup moins élevé. Notre première évaluation de conformité aurait dû être réalisée après une réécriture complète des données contenues dans le SGEMT plutôt qu'une mise à jour. Nous nous sommes seulement rendu compte de cela au moment de réaliser notre évaluation de conformité subséquente. Il faut tenir compte du fait que cela a eu une incidence sur l'établissement de nos objectifs à court et à long terme. Cette situation a fait l'objet d'un examen et de discussions avec Ward Normandin qui est un agent du Programme du travail.





**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	Ces objectifs avaient été fixés selon le nombre d'employés au sein de l'organisation, y compris ceux d'Allen Vanguard. Ces données ne correspondent pas au nombre réel d'employés de l'entreprise Med Eng, qui a été achetée en 2013. Le nombre d'employés était en réalité beaucoup moins élevé. Notre première évaluation de conformité aurait dû être réalisée après une réécriture complète des données contenues dans le SGIEMT plutôt qu'une mise à jour. Nous nous sommes seulement rendu compte de cela au moment de réaliser notre évaluation de conformité subséquente. Il faut tenir compte du fait que cela a eu une incidence sur l'établissement de nos objectifs à court et à long terme. Cette situation a fait l'objet d'un examen et de discussions avec Ward Normandin qui est un agent du Programme du travail.
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>2.5</b>	<b>2</b>	<b>0.0</b>	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

**Données des objectifs premiers/précédents**

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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Annuellement	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA						
	08-01-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	08-01-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	2015	2018	%	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01/02 Cadres	48	-12.6%	0.0%	0	15.6%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	2	0	3.8%	4.3%	-2	-2	0.0%	0.0%	
03 Professionnels	51	-25.6%	0.0%	0	22.2%	2.0%	3	3	2	2.0%	0	0	0	3.8%	3.8%	0	0	3.9%	3.9%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	24	-20.6%	0.0%	0	11.1%	2.0%	1	1	0	2.0%	0	1	0	13.9%	4.6%	-1	-1	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	6	-20.6%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	1	0	7.8%	13.9%	-1	-1	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	4	-37.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	7.8%	0	0	0	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau p	9	-3.9%	0.0%	0	35.3%	2.0%	1	1	0	2.0%	0	0	0	3.4%	0	0	0	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	5	-15.7%	0.0%	0	25.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	3.5%	0	0	0	0.0%	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	14	-13.7%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	0	0	7.0%	0	0	0	7.1%	7.1%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	5.6%	0	0	0	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	63	-23.7%	0.0%	0	11.0%	1.0%	2	2	2	1.0%	0	1	0	4.8%	-1	-1	0	3.2%	3.2%	
13 Autre personnel de la vente et des scr	0	0.0%	0.0%	0	100.0%	3.0%	0	0	0	3.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>Total</b>	<b>226</b>	<b>-19.9%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>18.1%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>4.8%</b>	<b>4.8%</b>	<b>-6</b>	<b>-6</b>	<b>2.2%</b>	<b>2.2%</b>	

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

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

**Tableau 6: Personnes handicapées**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	0	3.8	2	0.0	Ces objectifs avaient été fixés selon le nombre d'employés au sein de l'organisation, y compris ceux d'Allen Vanguard. Ces données ne correspondent pas au nombre réel d'employés de l'entreprise Med Eng, qui a été achetée en 2013. Le nombre d'employés était en réalité beaucoup moins élevé. Notre première évaluation de conformité aurait dû être réalisée après une réécriture complète des données contenues dans le SGIEMT plutôt qu'une mise à jour. Nous nous sommes seulement rendu compte de cela au moment de réaliser notre évaluation de conformité subséquente. Il faut tenir compte du fait que cela a eu une incidence sur l'établissement de nos objectifs à court et à long terme. Cette situation a fait l'objet d'un examen et de discussions avec Ward Normandin qui est un agent du Programme du travail.
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	Ces objectifs avaient été fixés selon le nombre d'employés au sein de l'organisation, y compris ceux d'Allen Vanguard. Ces données ne correspondent pas au nombre réel d'employés de l'entreprise Med Eng, qui a été achetée en 2013. Le nombre d'employés était en réalité beaucoup moins élevé. Notre première évaluation de conformité aurait dû être réalisée après une réécriture complète des données contenues dans le SGIEMT plutôt qu'une mise à jour. Nous nous sommes seulement rendu compte de cela au moment de réaliser notre évaluation de conformité subséquente. Il faut tenir compte du fait que cela a eu une incidence sur l'établissement de nos objectifs à court et à long terme. Cette situation a fait l'objet d'un examen et de discussions avec Ward Normandin qui est un agent du Programme du travail.



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	Ces objectifs avaient été fixés selon le nombre d'employés au sein de l'organisation, y compris ceux d'Allen Vanguard. Ces données ne correspondent pas au nombre réel d'employés de l'entreprise Med Eng, qui a été achetée en 2013. Le nombre d'employés était en réalité beaucoup moins élevé. Notre première évaluation de conformité aurait dû être réalisée après une réécriture complète des données contenues dans le SGIEMT plutôt qu'une mise à jour. Nous nous sommes seulement rendu compte de cela au moment de réaliser notre évaluation de conformité subséquente. Il faut tenir compte du fait que cela a eu une incidence sur l'établissement de nos objectifs à court et à long terme. Cette situation a fait l'objet d'un examen et de discussions avec Ward Normandin qui est un agent du Programme du travail.
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>0.0</b>	<b>3</b>	<b>0.0</b>	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

**Données des objectifs premiers/précédents**

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

**Tableau 7: Membres des minorités visibles**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Membre des minorités visibles										
	Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
	JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA		Actuel	D'ici 3 ans	AAAA - AAAA	À - De								
	08-01-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	08-01-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018									
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%				
01	Cadres supérieurs	6	-5.9%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	10.1%	10.1%	-1	-1	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	42	-19.4%	0.0%	0	31.3%	2.0%	3	3	3	2.0%	0	3	0	15.0%	15.0%	-3	-3	7.1%	7.1%	
03	Professionnels	51	-25.6%	0.0%	0	22.2%	2.0%	3	3	2	2.0%	0	13	1	29.7%	29.7%	-13	-12	3.9%	5.9%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	24	-20.6%	0.0%	0	11.1%	2.0%	1	1	2	2.0%	0	5	0	30.8%	30.8%	-5	-5	8.3%	8.3%	
05	Surveillants	6	-20.6%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	6.1%	6.1%	0	0	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	4	-37.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	2	0	38.5%	38.5%	-2	-2	0.0%	0.0%	
07	Personnel administratif et de bureau	9	-3.9%	0.0%	0	35.3%	2.0%	1	1	1	2.0%	0	0	0	9.8%	9.8%	0	0	11.1%	11.1%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	5	-15.7%	0.0%	0	25.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	1	0	20.8%	20.8%	-1	-1	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	14	-13.7%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	0	2.0%	0	1	0	8.2%	8.2%	-1	-1	0.0%	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	0	1.0%	0	1	0	35.5%	35.5%	-1	-1	0.0%	0.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	63	-23.7%	0.0%	0	11.0%	3.0%	6	6	1	3.0%	0	1	0	2.5%	2.5%	-1	-1	1.6%	1.6%	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	100.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>Total</b>		<b>226</b>	<b>-19.9%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>18.1%</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>28</b>	<b>0</b>	<b>16.2%</b>	<b>16.2%</b>	<b>-28</b>	<b>-28</b>	<b>4.0%</b>	<b>4.0%</b>	

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

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

**Tableau 8: Membres des minorités visibles**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
		%		%		
01	Cadres supérieurs	0	0.0	1	0.0	Ces objectifs avaient été fixés selon le nombre d'employés au sein de l'organisation, y compris ceux d'Allen Vanguard. Ces données ne correspondent pas au nombre réel d'employés de l'entreprise Med Eng, qui a été achetée en 2013. Le nombre d'employés était en réalité beaucoup moins élevé. Notre première évaluation de conformité aurait dû être réalisée après une réécriture complète des données contenues dans le SGIEMT plutôt qu'une mise à jour. Nous nous sommes seulement rendu compte de cela au moment de réaliser notre évaluation de conformité subséquente. Il faut tenir compte du fait que cela a eu une incidence sur l'établissement de nos objectifs à court et à long terme. Cette situation a fait l'objet d'un examen et de discussions avec Ward Normandin qui est un agent du Programme du travail.
02	Cadres intermédiaires et autres admin	1	0.0	2	0.0	Ces objectifs avaient été fixés selon le nombre d'employés au sein de l'organisation, y compris ceux d'Allen Vanguard. Ces données ne correspondent pas au nombre réel d'employés de l'entreprise Med Eng, qui a été achetée en 2013. Le nombre d'employés était en réalité beaucoup moins élevé. Notre première évaluation de conformité aurait dû être réalisée après une réécriture complète des données contenues dans le SGIEMT plutôt qu'une mise à jour. Nous nous sommes seulement rendu compte de cela au moment de réaliser notre évaluation de conformité subséquente. Il faut tenir compte du fait que cela a eu une incidence sur l'établissement de nos objectifs à court et à long terme. Cette situation a fait l'objet d'un examen et de discussions avec Ward Normandin qui est un agent du Programme du travail.



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0	Ces objectifs avaient été fixés selon le nombre d'employés au sein de l'organisation, y compris ceux d'Allen Vanguard. Ces données ne correspondent pas au nombre réel d'employés de l'entreprise Med Eng, qui a été achetée en 2013. Le nombre d'employés était en réalité beaucoup moins élevé. Notre première évaluation de conformité aurait dû être réalisée après une réécriture complète des données contenues dans le SGIEMT plutôt qu'une mise à jour. Nous nous sommes seulement rendu compte de cela au moment de réaliser notre évaluation de conformité subséquente. Il faut tenir compte du fait que cela a eu une incidence sur l'établissement de nos objectifs à court et à long terme. Cette situation a fait l'objet d'un examen et de discussions avec Ward Normandin qui est un agent du Programme du travail.
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	Ces objectifs avaient été fixés selon le nombre d'employés au sein de l'organisation, y compris ceux d'Allen Vanguard. Ces données ne correspondent pas au nombre réel d'employés de l'entreprise Med Eng, qui a été achetée en 2013. Le nombre d'employés était en réalité beaucoup moins élevé. Notre première évaluation de conformité aurait dû être réalisée après une réécriture complète des données contenues dans le SGIEMT plutôt qu'une mise à jour. Nous nous sommes seulement rendu compte de cela au moment de réaliser notre évaluation de conformité subséquente. Il faut tenir compte du fait que cela a eu une incidence sur l'établissement de nos objectifs à court et à long terme. Cette situation a fait l'objet d'un examen et de discussions avec Ward Normandin qui est un agent du Programme du travail.
<b>Total</b>		<b>8</b>		<b>20</b>	<b>0.0</b>	



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

**Données des objectifs suivants/courants**

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

**Tableau 9: Femmes**

**Objectifs à court terme suivants/courants**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Actuel	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA						
	01-01-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	01-01-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	5	-5.9%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	27.4%	27.4%	-1	-1	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	22	-19.4%	0.0%	0	31.3%	2.0%	1	1	5	2.0%	0	4	0	38.9%	38.9%	-4	-4	22.7%	22.7%
03	Professionnels	21	-25.6%	0.0%	0	22.2%	2.0%	1	1	7	2.0%	0	-3	0	20.6%	20.6%	3	3	33.3%	33.3%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	12	-20.6%	0.0%	0	11.1%	2.0%	1	1	4	2.0%	0	0	0	31.1%	31.1%	0	0	33.3%	33.3%
05	Surveillants	3	-20.6%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	2	0	50.0%	54.8%	-2	-2	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	1	-37.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	1	2.0%	0	-1	0	44.1%	44.1%	1	1	100.0%	100.0%
07	Personnel administratif et de bureau	8	-3.9%	0.0%	0	35.3%	2.0%	0	0	4	2.0%	0	2	0	79.6%	79.6%	-2	-2	50.0%	50.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	3	-15.7%	0.0%	0	25.0%	2.0%	0	0	1	2.0%	0	0	0	28.7%	28.7%	0	0	33.3%	33.3%
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	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	9	-13.7%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	7	2.0%	0	-1	0	70.2%	70.2%	1	1	77.8%	77.8%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	2	1.0%	0	-1	0	62.9%	62.9%	1	1	100.0%	100.0%
12	Travailleurs manuels spécialisés	28	-23.7%	0.0%	0	11.0%	3.0%	3	3	26	3.0%	2	-18	0	20.3%	20.3%	20	18	92.9%	85.7%
13	Autre personnel de la vente et des services	2	0.0%	0.0%	0	100.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	50.0%	61.8%	-1	-1	0.0%	0.0%
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
<b>Total</b>		<b>116</b>	<b>-19.9%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>18.1%</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>57</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>-15</b>	<b>0</b>		<b>36.0%</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>49.1%</b>	<b>49.1%</b>

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

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

**Tableau 10: Femmes**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
		%		%		
01	Cadres supérieurs		0.3		0.3	Med Eng ne prévoit aucune croissance ou aucun roulement de personnel à court terme dans cette catégorie. C'est pourquoi, dans la mesure du possible, cet écart sera comblé à long terme, dans le cadre du programme de planification de la relève de la compagnie.
02	Cadres intermédiaires et autres admin		0.4		0.4	Cet écart sera comblé à long terme. Comme nous prévoyons un faible taux de croissance et de mises à pied, il n'y a pas de réelle possibilité de combler l'écart. Des mesures seront prises à long terme, notamment un plan de relève ainsi que la mobilisation des réseaux destinés à l'emploi pour les femmes.
03	Professionnels		0.0		0.2	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens		0.0		0.3	
05	Surveillants		0.5		0.5	Cet écart sera comblé à long terme. Comme nous prévoyons un faible taux de croissance et de mises à pied, il n'y a pas de réelle possibilité de combler l'écart. Des mesures seront prises à long terme, notamment un plan de relève ainsi que la mobilisation des réseaux destinés à l'emploi pour les femmes.
06	Contremaîtres		0.0		0.4	
07	Personnel administratif et de bureau		0.0		0.5	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.3	
09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

10	Personnel de bureau		0.0		0.5	
11	Personnel intermédiaire de la vente et		0.0		0.5	
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.2	
13	Autre personnel de la vente et des serv		0.5		0.5	TCet écart sera comblé à long terme. Comme nous prévoyons un faible taux de croissance et de mises à pied, il n'y a pas de réelle possibilité de combler l'écart. Des mesures seront prises à long terme, notamment un plan de relève ainsi que la mobilisation des réseaux destinés à l'emploi pour les femmes.
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	
<b>Total</b>			<b>0.0</b>		<b>0.4</b>	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

**Données des objectifs suivants/courants**

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

**Tableau 11: Autochtones**

**Objectifs à court terme suivants/courants**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Autochtones									
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	01-01-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	01-01-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01	Cadres supérieurs	5	-5.9%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	22	-19.4%	0.0%	0	31.3%	2.0%	1	1	2.0%	0	0	0	0	2.2%	0	0	0.0%	0.0%	
03	Professionnels	21	-25.6%	0.0%	0	22.2%	2.0%	1	1	2.0%	0	0	0	0	0.9%	0	0	0.0%	0.0%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	12	-20.6%	0.0%	0	11.1%	2.0%	1	1	2.0%	0	0	0	0	1.1%	0	0	0.0%	0.0%	
05	Surveillants	3	-20.6%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	2.0%	0	0	0	0	3.5%	0	0	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	1	-37.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	2.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
07	Personnel administratif et de bureau	8	-3.9%	0.0%	0	35.3%	2.0%	0	0	2.0%	0	0	0	0	3.4%	0	0	0.0%	0.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	3	-15.7%	0.0%	0	25.0%	2.0%	0	0	2.0%	0	0	0	0	1.0%	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	9	-13.7%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	2.0%	0	0	0	0	4.1%	0	0	0.0%	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	1.0%	0	0	0	0	1.8%	0	0	0.0%	0.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	28	-23.7%	0.0%	0	11.0%	3.0%	3	3	3.0%	0	1	0	4.3%	4.3%	-1	-1	0.0%	0.0%	
13	Autre personnel de la vente et des services	2	0.0%	0.0%	0	100.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	6.8%	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>Total</b>		<b>116</b>	<b>-19.9%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>18.1%</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2.7%</b>	<b>2.7%</b>	<b>-3</b>	<b>-3</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	

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

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

**Tableau 12: Autochtones**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01	0.0	0.0	
02	0.0	0.0	
03	0.0	0.0	
04	0.0	0.0	
05	0.0	0.0	
06	0.0	0.0	
07	0.0	0.0	
08	0.0	0.0	
09	0.0	0.0	
10	0.0	0.0	
11	0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	Cet écart sera comblé à long terme. Étant donné que la croissance et le roulement du personnel prévus à court terme sont faibles, nous ne prévoyons pas d'embaucher un grand nombre de personnes. Nous allons prendre des mesures pour rejoindre les réseaux autochtones. Il s'agit de l'une de nos initiatives de recrutement.
13	Autre personnel de la vente et des serv		0.0		0.1	
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	
<b>Total</b>			<b>0.0</b>		<b>0.0</b>	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

**Données des objectifs suivants/courants**

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

**Tableau 13: Personnes handicapées**

**Objectifs à court terme suivants/courants**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Personnes handicapées									
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Annuellement	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA						
	01-01-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	01-01-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01/02 Cadres	27	-12.6%	0.0%	0	15.6%	2.0%	2	2	0	2.0%	0	1	0	4.3%	4.3%	-1	-1	0.0%	0.0%	
03 Professionnels	21	-25.6%	0.0%	0	22.2%	2.0%	1	1	0	2.0%	0	1	0	3.8%	3.8%	-1	-1	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	12	-20.6%	0.0%	0	11.1%	2.0%	1	1	0	2.0%	0	1	0	4.6%	4.6%	-1	-1	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	3	-20.6%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	13.9%	0	0	0	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	1	-37.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	7.8%	0	0	0	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau	8	-3.9%	0.0%	0	35.3%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	3.4%	0	0	0	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	3	-15.7%	0.0%	0	25.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	3.5%	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	9	-13.7%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	0	2.0%	0	1	0	7.0%	7.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0	5.6%	0	0	0	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	28	-23.7%	0.0%	0	11.0%	3.0%	3	3	1	3.0%	0	0	0	4.8%	0	0	0	3.6%	3.6%	
13 Autre personnel de la vente et des services	2	0.0%	0.0%	0	100.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	6.3%	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>-19.9%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>18.1%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>4.8%</b>	<b>4.8%</b>	<b>-5</b>	<b>-5</b>	<b>0.9%</b>	<b>0.9%</b>	

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

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

**Tableau 14: Personnes handicapées**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	%	%	%	%	
01/02 Cadres	0.0	0.0	0.0	0.0	Cet écart sera comblé à long terme. Étant donné que la croissance et le roulement du personnel prévus à court terme sont très faibles, nous ne prévoyons pas d'embaucher un grand nombre de personnes. Nous allons prendre des mesures pour inciter les personnes handicapées à venir travailler avec nous dans le cadre de nos efforts de mobilisation. Cela peut se faire par l'intermédiaire du réseautage et de la publicité.
03 Professionnels	0.0	0.0	0.0	0.0	Cet écart sera comblé à long terme. Étant donné que la croissance et le roulement du personnel prévus à court terme sont très faibles, nous ne prévoyons pas d'embaucher un grand nombre de personnes. Nous allons prendre des mesures pour inciter les personnes handicapées à venir travailler avec nous dans le cadre de nos efforts de mobilisation.
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0.0	0.0	0.0	0.0	Cet écart sera comblé à long terme. Étant donné que la croissance et le roulement du personnel prévus à court terme sont très faibles, nous ne prévoyons pas d'embaucher un grand nombre de personnes. Nous allons prendre des mesures pour inciter les personnes handicapées à venir travailler avec nous dans le cadre de nos efforts de mobilisation.
05 Surveillants	0.0	0.0	0.0	0.0	
06 Contremaîtres	0.0	0.0	0.0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	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	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10	Personnel de bureau		0.1		0.0	Cet écart sera comblé à long terme. Étant donné que la croissance et le roulement du personnel prévus à court terme sont très faibles, nous ne prévoyons pas d'embaucher un grand nombre de personnes. Nous allons prendre des mesures pour inciter les personnes handicapées à venir travailler avec nous dans le cadre de nos efforts de mobilisation.
11	Personnel intermédiaire de la vente et		0.0		0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13	Autre personnel de la vente et des ser		0.0		0.0	
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	
<b>Total</b>			<b>0.0</b>		<b>0.0</b>	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

**Données des objectifs suivants/courants**

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

**Tableau 15: Membres des minorités visibles**

**Objectifs à court terme suivants/courants**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés										Membres des minorités visibles									
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Annuellement	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA						
	01-01-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	01-01-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	5	-5.9%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	10.1%	10.1%	-1	-1	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	22	-19.4%	0.0%	0	31.3%	2.0%	1	1	2	2.0%	0	1	15.0%	15.0%	-1	-1	9.1%	9.1%	
03	Professionnels	21	-25.6%	0.0%	0	22.2%	2.0%	1	1	2	2.0%	0	4	30.0%	30.0%	-4	-4	9.5%	9.5%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	12	-20.6%	0.0%	0	11.1%	2.0%	1	1	2	2.0%	0	2	31.1%	31.1%	-2	-2	16.7%	16.7%	
05	Surveillants	3	-20.6%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	10.4%	10.4%	0	0	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	1	-37.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	38.5%	38.5%	0	0	0.0%	0.0%	
07	Personnel administratif et de bureau	8	-3.9%	0.0%	0	35.3%	2.0%	0	0	1	2.0%	0	0	9.5%	9.5%	0	0	12.5%	12.5%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	3	-15.7%	0.0%	0	25.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	1	20.8%	20.8%	-1	-1	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	9	-13.7%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	1	2.0%	0	0	6.0%	6.0%	0	0	11.1%	11.1%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	0	1.0%	0	1	35.5%	35.5%	-1	-1	0.0%	0.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	28	-23.7%	0.0%	0	11.0%	3.0%	3	3	0	3.0%	0	1	3.0%	3.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
13	Autre personnel de la vente et des services	2	0.0%	0.0%	0	100.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	2.7%	2.7%	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>Total</b>		<b>116</b>	<b>-19.9%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>18.1%</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>15.6%</b>	<b>15.6%</b>	<b>-10</b>	<b>-10</b>	<b>6.9%</b>	<b>6.9%</b>	

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

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

**Tableau 16: Membres des minorités visibles**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Membres des minorités visibles				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
		%		%		
01	Cadres supérieurs		0.1		0.0	Il n'y a pas de croissance ou de roulement de personnel prévus dans ce groupe. Si l'occasion se présente, nous tenterons de combler cet écart avec nos efforts de planification de la relève et la mobilisation des réseaux destinés aux minorités visibles.
02	Cadres intermédiaires et autres admin		0.2		0.0	Il n'y a pas de croissance prévue, et nous prévoyons un faible roulement de personnel. Si l'occasion se présente, nous tenterons de combler cet écart avec nos efforts de planification de la relève et la mobilisation des réseaux destinés aux minorités visibles.
03	Professionnels		0.3		0.0	Il n'y a pas de croissance prévue, et nous prévoyons un faible roulement de personnel. Si l'occasion se présente, nous tenterons de combler cet écart avec nos efforts de planification de la relève et la mobilisation des réseaux destinés aux minorités visibles.
04	Personnel semi-professionnels et techniciens		0.3		0.0	Il n'y a pas de croissance prévue, et nous prévoyons un faible roulement de personnel. Si l'occasion se présente, nous tenterons de combler cet écart avec nos efforts de planification de la relève et la mobilisation des réseaux destinés aux minorités visibles.
05	Surveillants		0.0		0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

06	Contremaîtres		0.0		0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p		0.0		0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des		0.2		0.0	Il n'y a pas de croissance prévue, et nous prévoyons un faible roulement de personnel. Si l'occasion se présente, nous tenterons de combler cet écart avec nos efforts de planification de la relève et la mobilisation des réseaux destinés aux minorités visibles.
09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10	Personnel de bureau		0.0		0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et		0.4		0.0	Il n'y a pas de croissance prévue, et nous prévoyons un faible roulement de personnel. Si l'occasion se présente, nous tenterons de combler cet écart avec nos efforts de planification de la relève et la mobilisation des réseaux destinés aux minorités visibles.
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	Il n'y a pas de croissance prévue, et nous prévoyons un faible roulement de personnel. Si l'occasion se présente, nous tenterons de combler cet écart avec nos efforts de planification de la relève et la mobilisation des réseaux destinés aux minorités visibles.
13	Autre personnel de la vente et des ser		0.0		0.0	
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	
<b>Total</b>			<b>0.2</b>		<b>0.0</b>	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Tous les employés		Femmes				Écart		Résultat EME		Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes			
		#	#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
01 Cadres supérieurs	2015	6	0	0.0	27.4	2	-2	0.0																			
	2018	5	0	0.0	27.4	1	-1	0.0	1	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	42	6	14.3	38.9	16	-10	36.7																			
	2018	22	5	22.7	38.9	9	-4	58.4	4	1	25.0	2	-1	8	3	37.5	1	2	10	2	20.0	1	1				
03 Professionnels	2015	51	12	23.5	18.9	10	2	124.5																			
	2018	21	7	33.3	20.6	4	3	161.8	3	1	33.3	1	0	4	1	25.0	1	0	8	1	12.5	2	-1				
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	24	8	33.3	33.1	8	0	100.7																			
	2018	12	4	33.3	31.1	4	0	107.2	2	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	2	0	0.0	1	-1				
05 Surveillants	2015	6	0	0.0	58.8	4	-4	0.0																			
	2018	3	0	0.0	54.8	2	-2	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0		
06 Contremaîtres	2015	4	4	100.0	44.1	2	2	226.8																			
	2018	1	1	100.0	44.1	0	1	226.8	0	0	0.0	0	0	0	1	1	100.0	1	0	0	0	0	0.0	0	0		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		
		#	#	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
01 Cadres supérieurs	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.	
	2021	2	0	0.0			0.3	0.0			0.3	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	2	2	100.0	1	200.0	0.0	0.0	9	22.2	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.	
	2021	2	2	100.0			0.4	25706.9			0.4	25706.9		



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

03	Professionnels	2018	-1	1	-100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	-1	1	-100.0			0.0	0.0			0.2	-48543.7	
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.3	0.0	
05	Surveillants	2018	0	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	3	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	0	0	0.0			0.5	0.0			0.5	0.0	
06	Contremaîtres	2018	1	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	1	1	100.0			0.0	0.0			0.4	22675.7	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Femmes					Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes						
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	9	5	55.6	79.4	7	-2	70.0																
		2018	8	4	50.0	79.6	6	-2	62.8	4	1	25.0	3	-2	4	2	50.0	2	0	3	1	33.3	2	-1	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	5	2	40.0	28.7	1	1	139.4																
		2018	3	1	33.3	28.7	1	0	116.1	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	1	100.0	0	1	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2015	14	11	78.6	69.1	10	1	113.7																
		2018	9	7	77.8	70.2	6	1	110.8	2	2	100.0	1	1	1	1	100.0	1	0	0	1	0.0	0	1	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	2	2	100.0	62.9	1	1	159.0																
		2018	2	2	100.0	62.9	1	1	159.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	63	60	95.2	20.4	13	47	466.9																
		2018	28	26	92.9	20.3	6	20	457.4	2	1	50.0	0	1	1	100.0	1	0	5	5	100.0	5	0		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs									Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes				
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	5	2	40.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	5	2	40.0			0.0	0.0			0.5	8000.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	-1	-1	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	-1	-1	100.0			0.0	0.0			0.3	34843.2	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	-1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	-1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	3	2	66.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	3	2	66.7			0.0	0.0			0.5	13333.3	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.5	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	-2	-3	150.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	-2	-3	150.0			0.0	0.0			0.2	73891.6	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Effectif						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité		Écart		Résultat EME		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	#	%	#	#					
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	2	0	0.0	61.8	1	-1	0.0	2	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
Total		2015	226	110	48.7	32.4	73	37	150.2																
		2018	116	57	49.1	36.0	42	15	136.5	20	6	30.0	7	-1	20	9	45.0	10	-1	31	11	35.5	15	-4	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Femmes		Femmes				Femmes						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif				
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#					
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	1	0	0.0			0.5	0.0			0.5	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
		2018	9	4	44.4	2	200.0	0.0	0.0	14	28.6	0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

Total	2021	9	4	44.4			0.0	0.0			0.4	12345.7	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Autochtones					Tous les employés		Autochtones			Tous les employés		Autochtones			Tous les employés		Autochtones				
		#	#	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	#	Actuel	Prévu	Différence	#	Actuel	Prévu	Différence	#	Actuel	Prévu	Différence	#	Actuel	Prévu	Différence		
01	Cadres supérieurs	2015	6	0	0.0	2.9	0	0	0.0																
		2018	5	0	0.0	2.9	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	42	0	0.0	2.2	1	-1	0.0																
		2018	22	0	0.0	2.2	0	0	0.0	4	0	0.0	0	0	8	0	0.0	0	0	10	0	0.0	0	0	
03	Professionnels	2015	51	1	2.0	0.9	0	1	217.9																
		2018	21	0	0.0	0.9	0	0	0.0	3	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	8	0	0.0	0	0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	2015	24	0	0.0	1.1	0	0	0.0																
		2018	12	0	0.0	1.1	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	
05	Surveillants	2015	6	0	0.0	4.2	0	0	0.0																
		2018	3	0	0.0	3.5	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
06	Contremaîtres	2015	4	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	1	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones			Autochtones		Autochtones			
		#	#	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
01	Cadres supérieurs	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

03	Professionnels	2018	-1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	-1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05	Surveillants	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06	Contremaîtres	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Autochtones					Tous les employés		Autochtones			Tous les employés		Autochtones			Tous les employés		Autochtones					
		#	#	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	#	Actuel	Prévu	Différence	#	Actuel	Prévu	Différence	#	Actuel	Prévu	Différence	#	Actuel	Prévu	Différence			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	9	0	0.0	3.4	0	0	0.0																	
		2018	8	0	0.0	3.4	0	0	0.0	4	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	5	0	0.0	1.0	0	0	0.0																	
		2018	3	0	0.0	1.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	
10	Personnel de bureau	2015	14	0	0.0	3.8	1	-1	0.0																	
		2018	9	0	0.0	4.1	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	2	0	0.0	1.8	0	0	0.0																	
		2018	2	0	0.0	1.8	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	63	2	3.2	4.3	3	-1	73.8																	
		2018	28	0	0.0	4.3	1	-1	0.0	2	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	5	10	200.0	0	10	10	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires	
		Nouveaux Entrants				Objectifs								
		Données sur la mobilité				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones				
#	#	Actuel	%	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	5	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	-1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	-1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	-1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	-1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	-2	-10	500.0	1	-1000.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	-2	-10	500.0			0.0	#####			0.0	#####	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Autochtones						Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence					
#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	2	0	0.0	6.8	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2015	226	3	1.3	2.5	6	-3	53.1																	
		2018	116	0	0.0	2.7	3	-3	0.0	20	0	0.0	1	-1	20	0	0.0	0	0	0	31	10	32.3	0	10	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones	Autochtones					Autochtones						
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	1	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	1	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
Total		2018	9	-10	-111.1	1	-1000.0	0.0	0.0	2	-500.0	0.0	0.0		Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	9	-10	-111.1			0.0	#####			0.0	#####		

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	%	Prévu	Différence	Actuel	%	Prévu	Différence	Actuel	%	Prévu	Différence	Actuel	%	Prévu	Différence		
01&02 Cadres	2015	48	0	0.0	4.3	2	-2	0.0																	
	2018	27	0	0.0	4.3	1	-1	0.0	5	0	0.0	0	0	0	9	0	0.0	0	0	10	0	0.0	0	0	
03 Professionnels	2015	51	2	3.9	3.8	2	0	103.2																	
	2018	21	0	0.0	3.8	1	-1	0.0	3	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	8	0	0.0	0	0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	24	0	0.0	4.6	1	-1	0.0																	
	2018	12	0	0.0	4.6	1	-1	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	
05 Surveillants	2015	6	0	0.0	13.9	1	-1	0.0																	
	2018	3	0	0.0	13.9	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	2015	4	0	0.0	7.8	0	0	0.0																	
	2018	1	0	0.0	7.8	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires											
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme																	
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées																	
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif												
01&02 Cadres	2018	4	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0													Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
	2021	4	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0													
03 Professionnels	2018	-1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0												Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.	
	2021	-1	0	0.0			0.0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0													

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

04	Personnel semi-professionnels et technique	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2018	0	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
05	Surveillants	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2018	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06	Contremaîtres	2021	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Personnes handicapées							Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées									
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité			Écart	Résultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence
#	#	#	%	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	9	0	0.0	3.4	0	0	0.0																	
		2018	8	0	0.0	3.4	0	0	0.0	4	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	5	0	0.0	3.5	0	0	0.0																	
		2018	3	0	0.0	3.5	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2015	14	1	7.1	7.0	1	0	102.0																	
		2018	9	0	0.0	7.0	1	-1	0.0	2	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	2	0	0.0	5.6	0	0	0.0																	
		2018	2	0	0.0	5.6	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	63	2	3.2	4.8	3	-1	66.1																	
		2018	28	1	3.6	4.8	1	0	74.4	2	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	5	0	0.0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	5	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
		2018	-1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2021	-1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	-1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	-1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	3	0	0.0			0.1	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	-2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	-2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées							
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu										
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		2018	2	0	0.0	6.3	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	
14	Autres travailleurs manuels	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	
Total		2015	226	5	2.2	4.8	11	-6	46.1																		
		2018	116	1	0.9	4.8	6	-5	18.0	20	0	0.0	1	-1	20	0	0.0	0	0	31	0	0.0	1	-1			

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
		2018	9	0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	3	0.0	0.0	0.0	



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

Total	2021	9	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.

### Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

#### Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																		
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
			Effectif			Membres des minorités visibles					Actuel		Prévu		Différence		Actuel		Prévu		Différence		Actuel		Prévu		Différence	
			#	#	%	#	%	#	Écart		Résultat EME	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#
01	Cadres supérieurs	2015	6	0	0.0	10.1	1	-1	0.0																			
		2018	5	0	0.0	10.1	1	-1	0.0	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	42	3	7.1	15.0	6	-3	47.6																			
		2018	22	2	9.1	15.0	3	-1	60.6	4	1	25.0	1	0	8	1	12.5	1	0	10	1	10.0	1	0				
03	Professionnels	2015	51	2	3.9	29.7	15	-13	13.2																			
		2018	21	2	9.5	30.0	6	-4	31.7	3	1	33.3	1	0	4	0	0.0	0	0	8	1	12.5	0	1				
04	Personnel semi-professionnels et technique	2015	24	2	8.3	30.8	7	-5	27.1																			
		2018	12	2	16.7	31.1	4	-2	53.6	2	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0				
05	Surveillants	2015	6	0	0.0	6.1	0	0	0.0																			
		2018	3	0	0.0	10.4	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
06	Contremaîtres	2015	4	0	0.0	38.5	2	-2	0.0																			
		2018	1	0	0.0	38.5	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme								
		Tous les employés	Membres des minorités visibles			Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	#	%	#	%	%	#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0			
		2021	2	0	0.0			0.1	0.0			0.0	0.0			
		2018	2	1	50.0	1	100.0	0.0	0.0	2	50.0	0.0	0.0			

Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.

Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2021	2	1	50.0			0.2	33333.3			0.0	0.0	encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
03	Professionnels	2018	-1	0	0.0	4	0.0	0.0	0.0	9	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	-1	0	0.0			0.3	0.0			0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	0	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	4	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	0	0	0.0			0.3	0.0			0.0	0.0	
05	Surveillants	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06	Contremaîtres	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles							
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Resultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		
#	#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	9	1	11.1	9.8	1	0	113.4																
		2018	8	1	12.5	9.5	1	0	131.6	4	0	0.0	0	0	4	1	25.0	0	1	3	0	0.0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	5	0	0.0	20.8	1	-1	0.0																
		2018	3	0	0.0	20.8	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2015	14	0	0.0	8.2	1	-1	0.0																
		2018	9	1	11.1	6.0	1	0	185.2	2	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	2	0	0.0	35.5	1	-1	0.0																
		2018	2	0	0.0	35.5	1	-1	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	2015	63	1	1.6	2.5	2	-1	63.5																
		2018	28	0	0.0	3.0	1	-1	0.0	2	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	5	0	0.0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires			
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme									
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles									
		Tous les employés	Actuel			Objectif		Pourcentage de l'objectif		Objectif		Pourcentage de l'objectif			Objectif		Pourcentage de l'objectif
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	%	#	#	%	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	5	1	20.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
		2021	5	1	20.0			0.0	0.0			0.0	0.0				
		2018	-1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0				

Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2021	-1	0	0.0			0.2	0.0			0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	-1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	-1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	3	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	0	0	0.0			0.4	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	-2	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.
		2021	-2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart	Résultat EME	Tous les employés	Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel	Prévu	Différence			
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	2	0	0.0	2.7	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2015	226	9	4.0	16.2	37	-28	24.6															
		2018	116	8	6.9	15.6	18	-10	44.2	20	2	10.0	3	-1	20	2	10.0	1	1	31	2	6.5	1	1

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
		2018	9	2	22.2	8	25.0	0.0	0.0	20	10.0	0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**Med-Eng Holdings ULC**

**08-03-2018**

Total	2021	9	2	22.2			0.2	14245.0			0.0	0.0	Notre première évaluation de conformité ne donnait pas une image claire de l'organisation parce qu'elle comprenait encore des données de l'ancienne compagnie (Allen Vanguard). L'organisation et les données actuelles montreraient que la compagnie peut difficilement croître ou prendre de l'expansion. Le siège social est situé aux États Unis, et la compagnie continue de chercher des façons d'améliorer son efficacité et de centraliser certaines fonctions au siège social. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non.

<b>Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux</b>
<b>Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables</b>
<b>Med-Eng Holdings ULC</b>
<b>08-03-2018</b>

## Efforts

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

### Mesures nécessaires :

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

### Autres mesures :

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



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

Med Eng a ses employés à cœur, et elle a des programmes et des initiatives en place pour leur offrir du soutien. Voici quelques exemples d'initiatives : l'environnement physique de Med Eng a été modifié pour répondre aux besoins des personnes handicapées; Med Eng a mis en place des modalités de travail souple, et elle permet à ses employés de faire du télétravail, des mesures qui favorisent un équilibre entre le travail et la vie familiale; Med Eng organise des dîners-causeries qui portent sur les initiatives de bien-être comme les modes de vie sains, la gestion du stress, la conciliation travail-famille, etc.; Med Eng a un programme d'aide aux employés et à leur famille; et enfin, Med Eng a aménagé un espace privé dans ses locaux que les employés peuvent utiliser pour différentes raisons (méditation, prière, appels personnels, moment de tranquillité, allaitement, etc.).

## Contexte opérationnel

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

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

Les activités demeurent stables, mais l'industrie n'est pas en croissance.

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

En 2013, Med Eng a été acheté par le groupe Safariland. Med-Eng faisait auparavant partie d'Allen Vanguard Corporation. Le groupe Safariland s'est seulement porté acquéreur d'une partie de l'entreprise. Avant l'acquisition, l'entreprise comptait 150 employés. Lorsque nous avons soumis notre première évaluation de conformité, nous n'avions pas réalisé que les données d'Allen Vanguard figuraient encore dans le SGIEMT, ce qui est venu fausser nos

objectifs à court et à long terme pour l'évaluation subséquente. Depuis l'acquisition, la compagnie n'a pas connu de croissance, et il y a eu plusieurs petites restructurations. En 2014, Med Eng a procédé à la restructuration d'une partie de son portefeuille de production, ce qui a eu une incidence sur une dizaine d'employés. D'autres restructurations visant l'alignement de la structure organisationnelle ont eu lieu en 2016. En 2017, la compagnie a connu une autre restructuration. Cette dernière a entraîné des conséquences pour cinq autres employés. La compagnie ne s'attend pas à croître, mais elle souhaite maintenir la structure et le nombre d'employés actuels. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non. Ces changements ont eu une incidence sur les rôles dans divers groupes professionnels.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

En 2013, Med Eng a été acheté par le groupe Safariland. Med-Eng faisait auparavant partie d'Allen Vanguard Corporation. Le groupe Safariland s'est seulement porté acquéreur d'une partie de l'entreprise. Avant l'acquisition, l'entreprise comptait 150 employés. Lorsque nous avons soumis notre première évaluation de conformité, nous n'avions pas réalisé que les données d'Allen Vanguard figuraient encore dans le SGIEMT, ce qui est venu fausser nos objectifs à court et à long terme pour l'évaluation subséquente. Depuis l'acquisition, la compagnie n'a pas connu de croissance, et il y a eu plusieurs petites restructurations. En 2014, Med Eng a procédé à la restructuration d'une partie de son portefeuille de production, ce qui a eu une incidence sur une dizaine d'employés. D'autres restructurations visant l'alignement de la structure organisationnelle ont eu lieu en 2016. En 2017, la compagnie a connu une autre restructuration. Cette dernière a entraîné des conséquences pour cinq autres employés. La compagnie ne s'attend pas à croître, mais elle souhaite maintenir la structure et le nombre d'employés actuels. Chaque poste vacant sera examiné attentivement, l'objectif étant de déterminer s'il demeurera vacant ou non. Ces changements ont eu une incidence sur les rôles dans divers groupes professionnels.

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

- Autre.

Comme la compagnie appartient aux États Unis et que son siège social se trouve aux États Unis, les rôles et les responsabilités sont examinés d'un point de vue international, ce qui permet de les attribuer adéquatement et de s'assurer qu'ils sont bien alignés. Cela signifie que la compagnie continue de chercher des façons d'être plus efficace et de centraliser certaines fonctions à son siège social.

## Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

Notre première évaluation de conformité ainsi que les objectifs établis dans le cadre de celle-ci étaient basés sur certains chiffres gonflés. Nous avons alors ajouté les données dans le SGIEMT sans réaliser que le système contenait encore les données organisationnelles d'Allen Vanguard. Il aurait été préférable de remplacer les données du système plutôt que de les mettre à jour. Nous en sommes venus à cette conclusion après avoir parlé à l'agent de Programme Ward Normandin. Dans la présente évaluation de conformité subséquente, nos données reflètent les changements et le nombre d'employés de Med-Eng pour la période visée par le rapport. Nos objectifs initiaux étaient peut-être légèrement supérieurs à ceux que nous aurions établis si les données avaient été exactes, mais pensons que cela ne fait pas une grosse différence parce que le nombre d'employés a diminué et que nous avons toujours prévu une faible croissance ou encore aucune croissance.

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

**Nom de l'employeur :** Med-Eng Holdings ULC

**Emplacement principal :** Ottawa (Ontario)

**Nombre d'employés :** 116

Ontario – 115 employés  
Colombie-Britannique – 1 employé

**Aperçu de l'organisation**

**SCIAN 3391 : Fabrication de fournitures et de matériel médicaux**

Med-Eng Holdings ULC fabrique des produits et équipements de protection pour les services militaires et d'application de la loi. L'entreprise offre de l'équipement de neutralisation de dispositifs explosifs, des casques et habits de déminage ainsi que des véhicules télécommandés et des solutions de gestion thermique.

**Dates importantes – Évaluation après la première année**

Début : 2015-04-07  
Réception : 2015-01-15  
Clôture : 2015-11-17  
Analyse de l'effectif : 2015-01-08

**Dates importantes – Évaluation subséquente**

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

**VÉRIFICATION DES DONNÉES**

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

Oui  Non

**Commentaires**

- Les données de l'analyse de l'effectif précédente inscrites dans le tableau des réalisations sont conformes à l'information fournie dans la base de données.
- Les données de la présente analyse de l'effectif inscrites dans le tableau des réalisations sont conformes à l'information fournie dans les formulaires 1 à 6 du SGIÉMT.

## ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

- L'organisation avait fixé ses objectifs d'embauche et de promotion en les exprimant en valeur numérique. Il est à noter que, à l'issue de l'évaluation de la conformité précédente, il avait été accepté que l'entreprise soit jugée conforme sans avoir fixé des objectifs au moins égaux à la disponibilité dans chaque secteur de sous-représentation.
- En outre, dans le rapport des réalisations de l'évaluation subséquente, l'organisation a souligné que la première évaluation de la conformité ne dressait pas un portrait fidèle de ses activités, car elle était en partie fondée sur des données de l'ancienne entreprise, Allen-Vanguard.

### Femmes

2.	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif atteint (400 %)
5.	Surveillants	Objectif atteint (0 %)

#### Évaluation et observations

- CPÉME 05 : Aucun nouvel employé n'a été embauché dans cette CPÉME. Toutefois, en tenant compte de la croissance et du roulement, on constate que l'écart a été réduit, passant de -4 à -2.
- CPÉME 01 : En 2015, l'organisation avait un écart de -2 dans cette CPÉME. Toutefois, aucun objectif à court terme n'a été fixé pour le combler. L'organisation s'est plutôt fixé l'objectif à long terme d'embaucher deux femmes. De 2015 à 2018, deux nouveaux employés ont été embauchés dans cette CPÉME, mais aucun n'était une femme.

### Autochtones

12.	Travailleurs manuels spécialisés	Objectif non atteint (0 %)
-----	----------------------------------	----------------------------

#### Évaluation et observations

- CPÉME 12 : Aucun des 3 nouveaux employés n'était autochtone. Ce résultat peut s'expliquer par la disponibilité sur le marché du travail de 4,3 % dans cette CPÉME.
- En 2015, l'organisation avait un écart de -1 pour les Autochtones dans les CPÉME 02 et 10. Toutefois, aucun objectif à court terme n'a été fixé pour combler ces écarts, ce qui a été accepté durant l'évaluation précédente de la conformité. L'organisation s'est plutôt fixé l'objectif à long terme d'embaucher un Autochtone dans chacune de ces CPÉME.

Dans la CPÉME 02, de 2015 à 2018, aucun des 12 nouveaux employés n'était autochtone.

Dans la CPÉME 10, de 2015 à 2018, aucun des 3 nouveaux employés n'était autochtone.

### Personnes handicapées

4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (0 %)
----	---	----------------------------

5.	Surveillants	Objectif non atteint (0 %)
----	--------------	----------------------------

Évaluation et observations

- CPÉME 04 : Aucun des 2 nouveaux employés n'était une personne handicapée. Ce résultat peut s'expliquer par la disponibilité sur le marché du travail de 4,6 % pour cette CPÉME.
- Il n'y a eu aucun nouvel employé dans la CPÉME 05. Toutefois, en tenant compte de la croissance et du roulement, on constate que l'écart a été comblé et qu'il correspond maintenant à zéro.
- En 2015, l'organisation comptait aussi des écarts dans les CPÉME 01/02 (-2) et 12 (-1) pour les personnes handicapées. Toutefois, aucun objectif à court terme n'a été fixé pour combler ces écarts, ce qui a été accepté durant l'évaluation précédente de la conformité. L'organisation s'est plutôt fixé l'objectif à long terme d'embaucher deux personnes handicapées dans les CPÉME 01/02 et une personne handicapée dans la CPÉME 12.

CPÉME 01/02 : De 2015 à 2018, aucun des 14 nouveaux employés n'était une personne handicapée.

CPÉME 12 : De 2015 à 2018, aucun des 3 nouveaux employés n'était une personne handicapée.

**Membres des minorités visibles**

2.	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif atteint (200 %)
3.	Professionnels	Objectif non atteint (25 %)
4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (0 %)
10.	Personnel de bureau	Objectif non atteint (0 %)
12.	Travailleurs manuels spécialisés	Objectif non atteint (0 %)

Évaluation et observations

- CPÉME 03 : Aucun des 7 nouveaux employés n'était membre des minorités visibles.
- CPÉME 04 : Aucun des 2 nouveaux employés n'était membre des minorités visibles. La disponibilité sur le marché du travail pour cette CPÉME était de 4,6 %.
- CPÉME 10 : Même si elle ne comptait aucun écart à combler en 2015, l'organisation s'était quand même fixé l'objectif d'embaucher un membre des minorités visibles dans cette CPÉME. De 2015 à 2018, aucun des 3 nouveaux employés n'était membre des minorités visibles.
- CPÉME 12 : Aucun des 3 nouveaux employés n'était membre des minorités visibles. Toutefois, en tenant compte de la croissance et du roulement, on constate que l'écart a été comblé et qu'il correspond maintenant à zéro.

- En 2015, l'organisation comptait des écarts dans les CPÉME 01 (-1), 06 (-2), 08 (-1) et 11 (-1) pour le groupe des membres des minorités visibles. Toutefois, aucun objectif à court terme n'a été fixé pour combler ces écarts, ce qui a été accepté durant l'évaluation précédente de la conformité. L'organisation s'est plutôt fixé des objectifs à long terme pour combler ces écarts.

Dans la CPÉME 01, aucun des 2 nouveaux employés n'était membre des minorités visibles. L'organisation s'était fixé l'objectif à long terme d'embaucher deux membres des minorités visibles.

Dans la CPÉME 06, le seul nouvel employé n'était pas un membre des minorités visibles. L'organisation s'était fixé l'objectif à long terme d'embaucher deux membres des minorités visibles.

Dans la CPÉME 08, aucun nouvel employé n'a été embauché. L'organisation s'était fixé l'objectif à long terme d'embaucher un membre des minorités visibles.

Dans la CPÉME 11, aucun nouvel employé n'a été embauché. L'organisation s'était fixé l'objectif à long terme d'embaucher un membre des minorités visibles.

## ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

La présente évaluation couvre la période allant de janvier 2015 à janvier 2018. Des dix objectifs que l'organisation s'était fixés lors de la première évaluation de la conformité, huit ont été atteints et deux non.

Il n'est pas possible de réaliser une évaluation des progrès raisonnables ni une évaluation traditionnelle des efforts raisonnables, car, lors de l'évaluation de la conformité précédente, il avait été conclu que l'entreprise était conforme sans avoir fixé d'objectifs correspondant au moins à la disponibilité sur le marché du travail dans chaque secteur de sous-représentation. Il est donc recommandé de mettre l'accent sur l'analyse de l'effectif actuelle et de s'assurer que des objectifs adéquats sont fixés pour les trois années à venir.

## ÉVALUATION DES OBJECTIFS

### *Objectifs à court terme*

- Pour tous les écarts nouveaux ou en suspens, un objectif à court terme a été fixé sous forme de valeur numérique et de pourcentage, à une valeur au moins égale à la disponibilité.

### *Objectifs à long terme*

- Un objectif à long terme a été fixé pour chaque écart non comblé à l'issue de la plus récente analyse de l'effectif.
- Il est à noter que l'organisation a fixé ses objectifs à long terme à une valeur correspondante à la disponibilité sur le marché du travail. Étant donné que la croissance et le roulement devraient être très lents, il semble raisonnable de s'attendre à ce que les écarts actuels soient comblés à long terme.

**RECOMMANDATION**

Je recommande que l'employeur soit jugé :

conforme  non conforme

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

- Puisque Med-Eng Holdings compte des écarts pour les groupes des femmes, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles, l'entreprise pourrait vouloir réaliser une étude des systèmes d'emploi afin de déceler les obstacles potentiels qui nuisent au recrutement et au maintien en poste des personnes dans ces trois groupes. Il est possible de consulter les directives sur la réalisation d'une étude des systèmes d'emploi sur le site Web du Programme du travail (étape 2-2 des modules) : [https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1intInf.4%40-fra.jsp?&&cid=aide-help&\\_ga=2.252268041.1845905918.1519931408-1912045188.1507820070](https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1intInf.4%40-fra.jsp?&&cid=aide-help&_ga=2.252268041.1845905918.1519931408-1912045188.1507820070).

**Nom de l'analyste : Marie-Josée Lemery**

**Date : 4 juin 2018**



**De :** Dobney, Alicia A au nom de l'EE-EME

**Envoyé :** 4 octobre 2018 14:16

**À :** "brennanp@gilmore.ca" <brennanp@gilmore.ca>

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

**Sujet :** Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 060965 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

*Cette information est également disponible en Anglais sur demande.*

Cher Robert E. Gilmore :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité ultérieure, lancée le 25 février 2018, est terminée. À l'issue de cette évaluation, il a été constaté que R.E. Gilmore Investments Corporation respecte les exigences du Programme de contrats fédéraux (FCP) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

Sur la base d'un examen des informations soumises par votre organisation pour cette évaluation ultérieure, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu de R.E. Gilmore  
Le programme d'équité en matière d'emploi de la société d'investissement.

- Étant donné que R.E. Gilmore présente un certain nombre de lacunes pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles, l'entreprise pourrait envisager de mener une étude des systèmes d'emploi afin d'identifier tout obstacle potentiel au recrutement et à la rétention de ces quatre groupes. Des conseils sur la conduite d'une étude des systèmes d'emploi sont disponibles sur le site web du programme du travail (étape 2-2 des modules) : [https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1intInf.4%40-eng.jsp?&cid=aide-help&\\_ga=2.252268041.1845905918.1519931408-1912045188.1507820070](https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1intInf.4%40-eng.jsp?&cid=aide-help&_ga=2.252268041.1845905918.1519931408-1912045188.1507820070).

Selon les termes du PCF, votre organisation sera sélectionnée pour des évaluations de conformité ultérieures tous les trois ans. La prochaine évaluation sera lancée le 25 février 2021. Les futures évaluations de conformité continueront à se concentrer sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés par votre organisation.

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

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

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

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

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

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

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

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à la R.E. Gilmore Investments Corporation de continuer à réussir à créer un lieu de travail diversifié et inclusif.

Sincèrement,

Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

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



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

**Note d'information concernant l'évaluation ultérieure  
de la conformité Mise à jour du programme des  
entrepreneurs fédéraux  
Med-Eng Holdings ULC  
18 mars 2018**

Le responsable du programme pour la division de l'équité sur le lieu de travail du programme du travail nous a conseillé de fournir des informations complémentaires concernant les données de Med-Eng Holdings ULC (Med-Eng).

Contexte :

En mai 2014, Med-Eng a reçu un avis d'obligation de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme de contrats fédéraux (PCF) après avoir obtenu un contrat du gouvernement du Canada de plus d'un million de dollars. Le numéro de l'accord est le suivant : 061099.

Une évaluation de la conformité de la première année a été menée en avril 2015 et Med-Eng a reçu une notification indiquant que l'évaluation était terminée.

Med-Eng a été informé en novembre 2017 qu'il serait contacté pour effectuer l'évaluation de conformité ultérieure d'ici avril 2018.

Analyse et mesures prises :

Med-Eng a entrepris le processus de préparation des informations conformément aux exigences du PCF, qui comprennent les informations suivantes

- Analyse de la main-d'œuvre actuelle
- Formulaires 1 à 6 couvrant les données relatives à la main-d'œuvre
- Des objectifs révisés pour les lacunes de représentation qui subsistent
- Un tableau des réalisations complété qui comprend de nouveaux objectifs à court et à long terme
- Un effort raisonnable pour le formulaire d'évaluation de la conformité qui suit

Après avoir entrepris l'évaluation de conformité subséquente et examiné les données pour le Med-Eng avec le responsable du programme, Ward Normandin, nous avons pris connaissance d'un problème concernant les données communiquées pour la première évaluation de conformité. En 2013, Med-Eng a été acquis par le groupe Safariland. Med-Eng faisait auparavant partie d'Allen-Vanguard Corporation et Safariland n'a acquis qu'une partie de cette entreprise. L'effectif était de 150 employés au moment de l'acquisition. Lorsque nous avons soumis notre première évaluation de conformité, nous n'avons pas réalisé que les données d'Allen-Vanguard étaient toujours représentées dans la base de données WEIMS, ce qui a faussement affecté notre établissement d'objectifs à court et à long terme. Depuis l'acquisition, Med-Eng n'a pas connu de croissance et il y a eu d'autres restructurations de moindre envergure. En 2014, Med-Eng a restructuré une partie de notre portefeuille de production qui

Confidentiel

a eu un impact sur une dizaine d'employés. Il y a eu quelques restructurations supplémentaires en 2016 afin d'aligner davantage la structure organisationnelle. En 2017, l'entreprise a été restructurée à nouveau, ce qui a eu un impact sur cinq employés supplémentaires. L'entreprise ne prévoit pas de croissance, mais cherche à maintenir sa structure et ses effectifs actuels. Chaque poste vacant sera examiné attentivement afin de déterminer s'il sera pourvu ou non. Ces changements ont eu un impact sur les rôles dans divers groupes professionnels.