



À l'usage du Ministère
N° de l'accord: 060926

s.19(1)

s.24(1)

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

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

Nouvel Accord

(Toutes les sections doivent être complétées)

Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Nissan Canada Inc.	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 300
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012. Pour trouver le code SCIAN à quatre chiffres de votre organisation, veuillez visiter : http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=118464	<input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 5290 Orbitor Drive	Ville Mississauga	Province ON	Code postal L4W 4Z5
	Numéro de téléphone 905-629-2888		

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Catherine Magill	Titre Gestionnaire, Ressources humaines		
Numéro de téléphone 905-629-6421	Adresse de courriel catherine.magill@nissancanada.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents à plein temps et/ou permanents à temps partiel au Canada; ET désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, une offre à commandes ou un arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant les taxes applicables).
atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon continue, 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 communiquer avec le Programme du travail à l'adresse courriel indiquée au bas de ce formulaire.
Remarque importante : Si, une vérification de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi révèle que l'organisation a fait une fausse déclaration, l'instrument de passation des marchés avec le Gouvernement du Canada pourrait être résilié.

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction 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) Catherine Magill	Titre Gestionnaire, Ressources humaines		
Numéro de téléphone 905-629-6421	Adresse de courriel catherine.magill@nissancanada.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2015-11-19		

Avis de confidentialité :
Les renseignements que vous fournissez sur ce formulaire sont recueillis en vertu de l'article 42 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi afin de déterminer votre admissibilité au Programme de contrats fédéraux (PCF).
Vous devez remplir le présent formulaire. Si vous refusez de fournir des renseignements personnels, le nom de votre organisation figurera sur la Liste des soumissionnaires à admissibilité limitée du PCF, et l'organisation ne pourra plus soumissionner sur des contrats de biens ou de services du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. Ce refus peut également entraîner la résiliation du contrat.
Les renseignements que vous fournissez peuvent être utilisés ou divulgués aux fins d'analyse des politiques, de recherche et/ou d'évaluation. Toutefois, ces utilisations et/ou divulgations supplémentaires de vos renseignements personnels ne serviront jamais rendre une décision administrative à votre sujet.

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



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

Programme de contrats fédéraux

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

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **NissanCanadaInc** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) **060926**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) **31 Mars, 2018** en raison de :

(Veuillez décrire) Kim Kessler, gestionnaire des opérations des RH/partenaire opérationnelle en RH, qui relève directement de moi et est chargée du dossier de l'équité en matière d'emploi chez Nissan Canada Inc., était, au moment où la demande a été présentée, en congé d'invalidité de courte durée depuis le 10 octobre 2017. Elle a récemment repris le travail et peut maintenant se consacrer au dossier. Mon adresse électronique était erronée, de sorte que je n'ai pas reçu la demande. L'exercice de Nissan Canada se termine le 31 mars 2018. Nous travaillons donc actuellement à mettre à niveau les examens de rendement de tous les employés ainsi qu'à planifier le budget et les processus d'achat en prévision de l'exercice à venir. Nous avons un nouveau vice-président et directeur de la RII qui habite aux États-Unis et viendra rencontrer l'équipe de Nissan Canada en février. En regard de toutes ces circonstances, nous demandons que le délai soit grandement prolongé afin de pouvoir préparer les documents requis et de les soumettre à l'examen de notre équipe de direction.

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

Nom : **CatherineCoburn**

Partner

Titre : **Manager,HumanResources/HRBusiness**

Courriel : **catherine.coburn@nissancanada.com**

N° de téléphone : **905-629-6499**

s.19(1)



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Adresse d'affaires: **5290 Orbitor Drive, Mississauga, ON, L4W 4Z5**

Signature : _____

Date : **22 Janvier 2018**



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

Programme de contrats fédéraux

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

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **Nissan Canada Inc.** (ci-après nommé « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) **060926**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) 30 avril 2018 en raison de :

(Veuillez décrire) **Kim Kessler, gestionnaire des opérations des RH et partenaire opérationnelle des RH, relève directement de moi et est chargée de travailler sur l'équité en matière d'emploi pour Nissan Canada Inc. Elle collabore avec notre spécialiste des RH, Elisa Ruffolo, à cette question. Elisa a soudainement dû prendre un congé d'invalidité de courte durée qui a débuté le 7 mars 2018 et dont la durée est indéterminée. Kim doit maintenant trouver un autre partenaire pour terminer l'analyse. De plus, tel qu'il a été mentionné dans notre première demande de prolongation, Nissan Canada gère ses activités par exercice financier, et l'exercice prend fin le 31 mars 2018. Kim participe à de nombreuses activités de fin d'exercice parallèlement à son travail sur l'équité en matière d'emploi. Par conséquent, nous faisons une deuxième demande de prolongation afin de préparer les documents requis et de les examiner avec notre équipe de direction avant de vous les soumettre.**

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

Nom : **Catherine Coburn**

Titre : **Gestionnaire, Ressources humaines/Partenaire opérationnelle des RH**

Courriel : **catherine.coburn@nissancanada.com**

N° de téléphone : **905-629-6499**

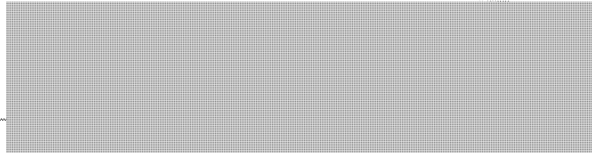


Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Adresse d'affaires : **5290, promenade Orbitor, Mississauga (Ontario) L4W 4Z5**

Signature :



Date : 28 mars 2018

De : Yakibonge, Maurice [NC]

Envoyé : 24 janvier 2018 14h40

À : "Kessler, Kim" <kim.Kessler@nissancanada.com>

Cc : Coburn, Catherine <Catherine.Coburn@nissancanada.com>

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

Bon après-midi,

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

Comme demandé, nous vous accordons par la présente une prolongation **jusqu'au 30 mars 2018**.

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

Maurice Yakibonge

Gestionnaire intérimaire, Opérations du programme, Équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et Développement social Canada /
Gouvernement du Canada maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel :

819.651.6000



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

De : Kessler, Kim [<mailto:kim.Kessler@nissancanada.com>]

Envoyé : 22 janvier-18 15h06

Pour : Yakibonge, Maurice

[NC] **Cc :** Coburn, Catherine

Subject : Nissan Canada

Inc.

Bonjour Maurice, veuillez voir ci-joint. Je vous remercie de votre attention.

De : Yakibonge, Maurice [NC] < maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca > Au nom de l'EE-EME
Envoyé : 1er avril 2018 12:17
Pour : Coburn, Catherine < Catherine.Coburn@nissancanada.com >
Cc : "Kessler, Kim" < kim.Kessler@nissancanada.com > ; EE-EME < ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca >
Sujet : Prolongation pour soumettre les informations d'évaluation de la conformité au Programme des entrepreneurs fédéraux - 060926

Bon après-midi,

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

Comme demandé, nous vous accordons par la présente une prolongation jusqu'au **30 avril 2018**.

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

Maurice Yakibonge

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



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

De : Kessler, Kim [<mailto:kim.Kessler@nissancanada.com>]
Envoyé : 28 mars - 18 13h39
Pour : EE-EME
Cc : Coburn, Catherine
Sujet : Nissan Canada Inc.

Veuillez consulter la demande de prolongation ci-jointe pour soumettre les informations relatives à l'évaluation de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux jusqu'au 30 avril 2018.

Je vous remercie de votre attention.

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

Période de référence 2016-08-10 à 2018-03-22

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

Province	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	Régions métropolitaines de recensement				Nombre total d'employés
					Permanent plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	Temps	
			0	285					4
Ontario	285				Calgary	400			1
Québec	35	0	0		Edmonton	100			1
Nouvelle-Écosse	3	0	0		Halifax	100			6
Manitoba	1	0	0		Montréal	600			244
Colombie britannique	9	0	0		Toronto	24400			5
Alberta	6	0	0		Vancouver	500			1
				339	Trois-Rivières	100			2
Nombre total d'employés au Canada					Ottawa -200 Gatineau				8
					Oshawa	800			1
					Peterborough	100			7
					Hamilton	700	Kitchener -		
					Cambridge	400	Waterloo		4
					Brantford	100			
					Guelph	200			1
					Barrie	700			2
					Alta. moins les CMA	100			7
									1

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

Période de référence 2016-08-10 à 2018-03-22

	Régions métropolitaines de recensement			Nombre total de salariés
	Permanent Temps plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	
B.C. moins de CMA	4	0	0	4
Homme. moins CMA	1	0	0	1
N.S. moins CMA	2	0	0	2
Ont. moins de RMR	9	0	0	9
Que. moins CMA	28	0	0	28
Nombre total d'employés au Canada				339

PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX :

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / National

Période de référence 2016-08-10 à 2018-03-22

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	2	2								1	1	
Cadres moyens et autres dirigeants	14	9	5							4	2	2
Professionnels	50	31	19	1		1	1		1	19	15	4
Semi-professionnels et techniciens	1		1							1		1
Contrôleurs	4	2	2							2	2	
Personnel administratif et de bureau principal	1	1								1	1	
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	1	1										
Personnel de bureau	9	7	2							5	3	2
Personnel intermédiaire des ventes et des services	24	10	14							11	5	6
Travailleurs manuels semi-qualifiés	15	14	1	1		1				9	9	
Nombre total d'employés embauchés	121	77	44	2		2	1		1	53	38	15

Nissan Canada Inc (certificat n° 060926)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps plein / National
Période de référence 2016-08-10 à 2018-03-22

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	8	7	1							4	4	
Professionnels	16	13	3							6	5	1
Contrôleurs	1	1								1	1	
Personnel de bureau	4	1	3							1	1	
Personnel intermédiaire des ventes et des services	9	3	6							5	1	4
Nombre total d'employés promus	38	25	13							17	12	5
Nombre total de promotions	43	29	14							19	14	5

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps plein / National

Période de référence 2016-08-10 à 2018-03-22

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	2	2								1	1	
Cadres moyens et autres dirigeants	23	13	10							5	1	4
Professionnels	19	14	5				1		1			
Contrôleurs	2	2								1	1	
Personnel de bureau	6	5	1							2	2	
Personnel intermédiaire des ventes et des services	14	5	9				1		1	6	1	5
Travailleurs manuels semi-qualifiés	6	5	1	1		1				3	3	
Nombre total de salariés licenciés	72	46	26	1		1	2		2	18	9	9

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-22

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	% ¹⁶	#		
01 : Cadres supérieurs	National	20	5	25.0 %	27.4 %	5	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	82	27	32.9 %	38.9 %	32	-5	National
03 : Professionnels		127	40	31.5 %	46.4 %	59	-19	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	9	1	11.1 %	55.1 %	5	-4	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	16	6	37.5 %	50.1 %	8	-2	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	1	100.0 %	71.1 %	1	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	83	24	28.9 %	42.0 %	35	-11	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	13	7	53.8 %	66.4 %	9	-2	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	2	0	0.0 %	28.3 %	1	-1	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	2	1	50.0 %	35.2 %	1	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	42.5 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		2	2	100.0 %	82.0 %	2	0	
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	2	2	100.0 %	82.0 %	2	0	Ontario
05 : Contrôleurs		13	6	46.2 %	53.3 %	7	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	1	0	0.0 %	59.1 %	1	-1	Guelph
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	50.8 %	1	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	11	6	54.5 %	53.0 %	6	0	Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal		4	2	50.0 %	80.1 %	3	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	2	50.0 %	80.1 %	3	-1	Toronto
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		6	0	0.0 %	2.0 %	0	0	
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Alberta	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Alberta
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Ontario	4	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Ontario
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Québec	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Québec
10 : Personnel de bureau		27	15	55.6 %	66.3 %	18	-3	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-22

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	2	0	0.0 %	69.6 %	1	-1	Barrie	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	68.5 %	1	-1	Hamilton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	2	1	50.0 %	72.4 %	1	0	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	0	0.0 %	66.8 %	1	-1	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	20	14	70.0 %	65.2 %	13	1	Toronto	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		36	24	66.7 %	64.5 %	23	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	1	100.0 %	68.8 %	1	0	Barrie	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	1	100.0 %	67.1 %	1	0	Hamilton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	2	0	0.0 %	69.8 %	1	-1	Oshawa	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	61.8 %	1	-1	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	1	1	100.0 %	66.9 %	1	0	Peterborough	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	30	21	70.0 %	63.9 %	19	2	Toronto	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		22	0	0.0 %	20.2 %	4	-4		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	0	0.0 %	23.0 %	0	0	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	4	0	0.0 %	18.4 %	1	-1	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	6	0	0.0 %	17.3 %	1	-1	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	10	0	0.0 %	22.0 %	2	-2	Toronto	
Total		339	121	35.7 %	45.4 %	153	-32		

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 : 2018-03-22

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
01 : Cadres supérieurs	National	20	0	0.0 %	2.9 %	1	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	82	0	0.0 %	2.2 %	2	-2	National
03 : Professionnels		127	1	0.8 %	1.5 %	2	-1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	9	1	11.1 %	1.3 %	0	1	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	16	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	83	0	0.0 %	1.6 %	1	-1	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	13	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	2	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
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		2	0	0.0 %	1.5 %	0	0	
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	2	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		13	0	0.0 %	1.1 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	1	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Guelph
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	11	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal		4	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		6	0	0.0 %	2.2 %	0	0	
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Alberta	1	0	0.0 %	4.3 %	0	0	Alberta
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Ontario	4	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Ontario
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Québec	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Québec
10 : Personnel de bureau		27	0	0.0 %	1.3 %	0	0	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-22

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	2	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	2	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	20	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		36	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	2	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Oshawa
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	Peterborough	1	0	0.0 %	4.3 %	0	0	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	30	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Toronto
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		22	0	0.0 %	1.3 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	4	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	6	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	10	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto
Total		339	1	0.3 %	1.6 %	5	-4	

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 : 2018-03-22

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	%	#			
01 : Cadres supérieurs	National	20	3	15.0 %	10.1 %	2	1	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	82	26	31.7 %	15.0 %	12	14	National	
03 : Professionnels		127	47	37.0 %	23.5 %	30	17		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	9	3	33.3 %	27.5 %	2	1	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	16	10	62.5 %	35.4 %	6	4	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	0	0.0 %	14.1 %	0	0	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	83	25	30.1 %	21.6 %	18	7	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	13	4	30.8 %	16.9 %	2	2	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	2	2	100.0 %	31.4 %	1	1	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	2	2	100.0 %	32.3 %	1	1	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	1	100.0 %	12.5 %	0	1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		2	1	50.0 %	22.3 %	0	1		
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	2	1	50.0 %	22.3 %	0	1	Ontario	
05 : Contrôleurs		13	3	23.1 %	40.2 %	5	2		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Guelph	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	1	100.0 %	16.7 %	0	1	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	11	2	18.2 %	45.8 %	5	3	Toronto	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		4	2	50.0 %	37.3 %	1	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	2	50.0 %	37.3 %	1	1	Toronto	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		6	2	33.3 %	17.2 %	1	1		
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Alberta	1	0	0.0 %	13.0 %	0	0	Alberta	
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Ontario	4	2	50.0 %	21.1 %	1	1	Ontario	
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Québec	1	0	0.0 %	6.0 %	0	0	Québec	
10 : Personnel de bureau		27	8	29.6 %	36.6 %	10	2		

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-22

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation			Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	des minorités visibles #	des minorités visibles %	Disponibilité %	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	2	0	0.0 %	5.1 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	1	100.0 %	10.1 %	0	1	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	2	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	20	7	35.0 %	48.1 %	10	3	Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		36	17	47.2 %	42.8 %	15	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	1	100.0 %	6.4 %	0	1	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	15.8 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	2	0	0.0 %	13.0 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	1	100.0 %	22.0 %	0	1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	1	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	30	15	50.0 %	48.9 %	15	0	Toronto
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		22	10	45.5 %	32.1 %	7	3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	0	0.0 %	18.5 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	4	3	75.0 %	22.7 %	1	2	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	6	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	10	7	70.0 %	57.5 %	6	1	Toronto
Total			339	119	35.1 %	25.0 %	83	36

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 : 2018-03-22

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
		#	#	%	%	#			
01/02 : Directeurs	National		102	0	0.0 %	4.3 %	4	-4	National
03 : Professionnels	National		127	1	0.8 %	3.8 %	5	-4	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National		2	0	0.0 %	4.6 %	0	0	National
05 : Contrôleurs	National		13	0	0.0 %	13.9 %	2	-2	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National		4	0	0.0 %	3.4 %	0	0	National
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National		6	0	0.0 %	3.8 %	0	0	National
10 : Personnel de bureau	National		27	0	0.0 %	7.0 %	2	-2	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National		36	0	0.0 %	5.6 %	2	-2	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National		22	0	0.0 %	4.8 %	1	-1	National
Total			339	1	0.3 %	4.8 %	16	-15	

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 : 2018-03-22

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-03-22

**Défauts de la FMA - Personnes
handicapées**

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

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

Date : 2018-03-22

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
		#	%	% ¹⁶	#	#	
01 : Cadres supérieurs	20	5	25.0 %	27.4 %	5	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	82	27	32.9 %	38.9 %	32	-5	
03 : Professionnels	127	40	31.5 %	46.4 %	59	-19	
04 : Semi-professionnels et techniciens	2	2	100.0 %	82.0 %	2	0	
05 : Contrôleurs	13	6	46.2 %	53.3 %	7	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	4	2	50.0 %	80.1 %	3	-1	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	6	0	0.0 %	2.0 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	27	15	55.6 %	66.3 %	18	-3	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	36	24	66.7 %	64.5 %	23	1	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	22	0	0.0 %	20.2 %	4	-4	
Total	339	121	35.7 %	45.4 %	153	-32	

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 : 2018-03-22

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones		Peuples autochtones			
	Tous les employés	#	Représentation		Disponibilité	
			#	%	%	#
01 : Cadres supérieurs	20	0	0.0 %	2.9 %	1	-1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	82	0	0.0 %	2.2 %	2	-2
03 : Professionnels	127	1	0.8 %	1.5 %	2	-1
04 : Semi-professionnels et techniciens	2	0	0.0 %	1.5 %	0	0
05 : Contrôleurs	13	0	0.0 %	1.1 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	4	0	0.0 %	0.8 %	0	0
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	6	0	0.0 %	2.2 %	0	0
10 : Personnel de bureau	27	0	0.0 %	1.3 %	0	0
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	36	0	0.0 %	0.9 %	0	0
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	22	0	0.0 %	1.3 %	0	0
Total	339	1	0.3 %	1.6 %	5	-4

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 : 2018-03-22

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation			
	Tous les employés	#	des minorités visibles		Disponibilité	
			#	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	20	3	15.0 %	10.1 %	2	1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	82	26	31.7 %	15.0 %	12	14
03 : Professionnels	127	47	37.0 %	23.5 %	30	17
04 : Semi-professionnels et techniciens	2	1	50.0 %	22.3 %	0	1
05 : Contrôleurs	13	3	23.1 %	40.2 %	5	2
07 : Personnel administratif et de bureau principal	4	2	50.0 %	37.3 %	1	1
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	6	2	33.3 %	17.2 %	1	1
10 : Personnel de bureau	27	8	29.6 %	36.6 %	10	2
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	36	17	47.2 %	42.8 %	15	2
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	22	10	45.5 %	32.1 %	7	3
Total	339	119	35.1 %	25.0 %	83	36

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 : 2018-03-22

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01/02 : Directeurs		102	0	0.0 %	4.3 %	4		-4		
03 : Professionnels		127	1	0.8 %	3.8 %	5		-4		
04 : Semi-professionnels et techniciens		2	0	0.0 %	4.6 %	0		0		
05 : Contrôleurs		13	0	0.0 %	13.9 %	2		-2		
07 : Personnel administratif et de bureau principal		4	0	0.0 %	3.4 %	0		0		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		6	0	0.0 %	3.8 %	0		0		
10 : Personnel de bureau		27	0	0.0 %	7.0 %	2		-2		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		36	0	0.0 %	5.6 %	2		-2		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		22	0	0.0 %	4.8 %	1		-1		
Total		339	1	0.3 %	4.8 %	16		-15		

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 : 2018-03-22

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

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

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

Date : 2018-03-22

**Défauts de la FMA - Personnes
handicapées**

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Nissan Canada Inc

23-04-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
09	08	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
22	03	2018

Tableau 1 : Femmes

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés		
		Femmes		Disponibilité*
		Représentation		
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	21	5	27.4
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	93	33	38.9
03	Professionnels	88	24	44.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	1	1	82.0
05	Surveillants	9	2	53.7
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	3	2	80.1
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	5	0	1.9
10	Personnel de bureau	19	9	65.8
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	26	20	64.3
12	Travailleurs manuels spécialisés	13	0	20.4
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		278	96	43.7

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés		
		Femmes		Disponibilité*
		Représentation		
		#	#	%
		20	5	27.4
		82	27	38.9
		127	40	46.4
		2	2	82.0
		13	6	53.3
		0	0	0.0
		4	2	80.1
		0	0	0.0
		6	0	2.0
		27	15	66.3
		36	24	64.5
		22	0	20.2
		0	0	0.0
		0	0	0.0
Total		339	121	45.4

*** 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

Nissan Canada Inc

23-04-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
09	08	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
22	03	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	21	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	93	0	2.2
03 Professionnels	88	0	1.5
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0	1.5
05 Surveillants	9	0	1.1
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	3	0	0.8
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	5	0	1.8
10 Personnel de bureau	19	0	1.1
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	26	0	0.9
12 Travailleurs manuels spécialisés	13	0	1.5
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	278	0	1.7

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*
		#	%
01 Cadres supérieurs	20	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	82	0	2.2
03 Professionnels	127	1	1.5
04 Personnel semi-professionnels et technique	2	0	1.5
05 Surveillants	13	0	1.1
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	4	0	0.8
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	6	0	2.2
10 Personnel de bureau	27	0	1.3
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	36	0	0.9
12 Travailleurs manuels spécialisés	22	0	1.3
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	339	1	1.6

* 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

Nissan Canada Inc

23-04-2018

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

↓ ↓ ↓

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

JJ	MM	AAAA
09	08	2016

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

↓ ↓ ↓

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

JJ	MM	AAAA
22	03	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	21	2	10.1
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	93	26	15.0
03 Professionnels	88	26	23.1
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0	22.3
05 Surveillants	9	2	41.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	3	1	37.3
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	5	2	18.1
10 Personnel de bureau	19	4	38.6
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	26	12	44.3
12 Travailleurs manuels spécialisés	13	4	29.6
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	278	79	23.4

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*
		#	%
01 Cadres supérieurs	20	3	10.1
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	82	26	15.0
03 Professionnels	127	47	23.5
04 Personnel semi-professionnels et technique	2	1	22.3
05 Surveillants	13	3	40.2
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	4	2	37.3
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	6	2	17.2
10 Personnel de bureau	27	8	36.6
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	36	17	42.8
12 Travailleurs manuels spécialisés	22	10	32.1
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	339	119	25.0

* 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

Nissan Canada Inc

23-04-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
09	08	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
22	03	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	114	0	4.3
03 Professionnels	88	1	3.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0	4.6
05 Surveillants	9	0	13.9
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	3	0	3.4
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	5	0	3.8
10 Personnel de bureau	19	0	7.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	26	1	5.6
12 Travailleurs manuels spécialisés	13	0	4.8
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	278	2	4.8

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	102	0	4.3
	127	1	3.8
	2	0	4.6
	13	0	13.9
	0	0	0.0
	4	0	3.4
	0	0	0.0
	6	0	3.8
	27	0	7.0
	36	0	5.6
	22	0	4.8
	0	0	0.0
	0	0	0.0
Total	339	1	4.8

* 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

Nissan Canada Inc

23-04-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
10	08	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
22	03	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	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	14	5	0	0	8	1	0	0	23	10	0	0
03 Professionnels	50	19	0	0	16	3	0	0	19	5	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	4	2	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	9	2	0	0	4	3	0	0	6	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	24	14	0	0	9	6	0	0	14	9	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	15	1	0	0	0	0	0	0	6	1	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	121	44	0	0	38	13	0	0	72	26	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Nissan Canada Inc

23-04-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
10	08	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
22	03	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	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	14	0	0	0	8	0	0	0	23	0	0	0
03 Professionnels	50	1	0	0	16	0	0	0	19	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	4	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	9	0	0	0	4	0	0	0	6	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	24	0	0	0	9	0	0	0	14	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	15	1	0	0	0	0	0	0	6	1	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	121	2	0	0	38	0	0	0	72	1	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Nissan Canada Inc

23-04-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
10	08	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
22	03	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	2	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	14	0	0	0
03 Professionnels	50	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0	0	0
05 Surveillants	4	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	9	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	24	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	15	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	121	1	0	0

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
#	#	#	#
0	0	0	0
8	0	0	0
16	0	0	0
0	0	0	0
1	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
4	0	0	0
9	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
38	0	0	0

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
#	#	#	#
2	0	0	0
23	0	0	0
19	1	0	0
0	0	0	0
2	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
6	0	0	0
14	1	0	0
6	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
72	2	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Nissan Canada Inc

23-04-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
10	08	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
22	03	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				Tableau 8 : Membres des minorités				Tableau 12 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	2	1	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	14	4	0	0	8	4	0	0	23	5	0	0
03 Professionnels	50	19	0	0	16	6	0	0	19	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	4	2	0	0	1	1	0	0	2	1	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	9	5	0	0	4	1	0	0	6	2	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	24	11	0	0	9	5	0	0	14	6	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	15	9	0	0	0	0	0	0	6	3	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	121	53	0	0	38	17	0	0	72	18	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Nissan Canada Inc

23-04-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	09-08-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	09-08-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01 Cadres supérieurs	21	-1.6%	0.0%	0	9.8%	6.0%	4	4	5	6.0%	1	2	1	27.4%	27.4%	-1	-1	23.8%	23.8%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	93	-4.1%	0.0%	0	26.3%	2.0%	6	6	33	2.0%	2	5	2	38.9%	38.9%	-3	-3	35.5%	35.5%	
03 Professionnels	88	13.0%	0.0%	0	17.7%	2.0%	5	5	24	2.0%	1	16	2	44.8%	44.8%	-15	-14	27.3%	28.4%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	1	26.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	0	0	82.0%	82.0%	0	0	100.0%	100.0%	
05 Surveillants	9	13.0%	0.0%	0	18.2%	10.0%	3	3	2	10.0%	1	4	2	53.7%	53.7%	-3	-2	22.2%	33.3%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	3	10.1%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	0	0	80.1%	80.1%	0	0	66.7%	66.7%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	5	6.3%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	1.9%	1.9%	0	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	19	12.4%	0.0%	0	26.1%	5.0%	3	3	9	5.0%	1	5	2	65.8%	65.8%	-4	-3	47.4%	52.6%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	26	11.5%	0.0%	0	45.2%	5.0%	4	4	20	5.0%	3	0	3	64.3%	64.3%	3	3	76.9%	76.9%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	13	19.2%	0.0%	0	34.3%	10.0%	4	4	0	10.0%	0	3	1	20.4%	20.4%	-3	-2	0.0%	7.7%	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#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!	
Total	278	6.8%	0.0%	0	23.3%		0	0	96	0.0%	0	25	0	43.7%		-25	-25	34.5%	34.5%	

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

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

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	1	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	3	0.0	
03 Professionnels	1	28.4	4	31.8	Peu de personnes souhaitent se perfectionner pour faire carrière dans l'industrie automobile.
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	1	33.3	2	53.7	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	1	52.3	1	57.9	Le faible taux d'attrition fait qu'il y a peu de postes à pourvoir.
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	7.7	0	0.0	Exigences professionnelles normales.
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Nissan Canada Inc

23-04-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		4		11	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Nissan Canada Inc

23-04-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Autochtones										
	Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
	JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA		Actuel	Prévu		À - De								
	09-08-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	09-08-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%			
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01	Cadres supérieurs	21	-1.6%	0.0%	0	9.8%	6.0%	4	4	0	6.0%	0	1	0	2.9%	2.9%	-1	-1	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	93	-4.1%	0.0%	0	26.3%	2.0%	6	6	0	2.0%	0	2	0	2.2%	2.2%	-2	-2	0.0%	0.0%	
03	Professionnels	88	13.0%	0.0%	0	17.7%	2.0%	5	5	0	2.0%	0	1	0	1.5%	1.5%	-1	-1	0.0%	0.0%	
04	Personnel semi-professionnels et tech	1	26.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	1.5%	1.5%	0	0	0.0%	0.0%	
05	Surveillants	9	13.0%	0.0%	0	18.2%	10.0%	3	3	0	10.0%	0	0	0	1.1%	1.1%	0	0	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau p	3	10.1%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.8%	0.8%	0	0	0.0%	0.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	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!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	5	6.3%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	1.8%	1.8%	0	0	0.0%	0.0%	
10	Personnel de bureau	19	12.4%	0.0%	0	26.1%	5.0%	3	3	0	5.0%	0	0	0	1.1%	1.1%	0	0	0.0%	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	26	11.5%	0.0%	0	45.2%	5.0%	4	4	0	5.0%	0	0	0	0.9%	0.9%	0	0	0.0%	0.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	13	19.2%	0.0%	0	34.3%	10.0%	4	4	0	10.0%	0	0	0	1.5%	1.5%	0	0	0.0%	0.0%	
13	Autre personnel de la vente et des serv	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!	
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!	
Total		278	6.8%		0	23.3%		0	0	0	0.0%	0	5	0		1.7%	-5	-5	0.0%	0.0%	

† 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	1	2.9	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	0	0.0	En tenant compte de la définition de l'équité en matière d'emploi, l'atteinte de cet objectif peut être difficile compte tenu du nombre de personnes qualifiées dans le bassin de candidats de Toronto. Un autre facteur pourrait être que les candidats potentiels ne s'auto-identifient pas pendant le processus de recrutement.
03	Professionnels	0	0.0	1	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Nissan Canada Inc

23-04-2018

10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des scr	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		1		1	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Nissan Canada Inc

23-04-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 5: Personnes handicapées

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	09-08-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	09-08-2016	Annuellement	D'ici 3 ans		2016	2019							
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%			
01/02 Cadres	114	-2.9%	0.0%	0	18.0%	3.0%	10	10	0	3.0%	0	5	0	4.3%	4.3%	-5	-5	0.0%	0.0%	
03 Professionnels	88	13.0%	0.0%	0	17.7%	2.0%	5	5	1	2.0%	0	2	0	3.8%	3.8%	-2	-2	1.1%	1.1%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	1	26.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	4.6%	4.6%	0	0	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	9	13.0%	0.0%	0	18.2%	10.0%	3	3	0	10.0%	0	1	0	13.9%	13.9%	-1	-1	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau p	3	10.1%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	3.4%	3.4%	0	0	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	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!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	5	6.3%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	3.8%	3.8%	0	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	19	12.4%	0.0%	0	26.1%	5.0%	3	3	0	5.0%	0	1	0	7.0%	7.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	26	11.5%	0.0%	0	45.2%	5.0%	4	4	1	5.0%	0	0	0	5.6%	5.6%	0	0	3.8%	3.8%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	13	19.2%	0.0%	0	34.3%	10.0%	4	4	0	10.0%	0	1	0	4.8%	4.8%	-1	-1	0.0%	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des scr	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!	
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!	
Total	278	6.8%	0.0%	0	23.3%	3.0%	0	0	2	0.0%	0	11	0	4.8%	4.8%	-11	-11	0.7%	0.7%	

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01/02 Cadres	1	0.9	1	1.8	En tenant compte de la définition d'un handicap au titre de l'équité en matière d'emploi, les gestionnaires n'ont pas nécessairement été en mesure de s'adapter à la culture et aux exigences professionnelles normales définies par NCI. Dans le cadre de leurs fonctions normales, les gestionnaires sont notamment appelés à travailler sur le terrain auprès des concessionnaires, à gérer du personnel, à adopter une pensée stratégique dans la préparation d'un plan d'affaires et à réussir dans une industrie très compétitive et en constante évolution.
03 Professionnels	2	3.8	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	1	13.9	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	1	7.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Nissan Canada Inc

23-04-2018

11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	1	4.8	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		6		1	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Nissan Canada Inc

23-04-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés											Membre des minorités visibles									
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requises 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							
	09-08-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	09-08-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%			
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%			
01	Cadres supérieurs	21	-1.6%	0.0%	0	9.8%	6.0%	4	4	2	6.0%	0	0	10.0%	10.1%	0	0	9.5%	9.5%		
02	Cadres intermédiaires et autres admin	93	-4.1%	0.0%	0	26.3%	2.0%	6	6	26	2.0%	2	-10	15.0%	15.0%	12	11	28.0%	26.9%		
03	Professionnels	88	13.0%	0.0%	0	17.7%	2.0%	5	5	26	2.0%	2	-4	23.1%	23.1%	6	5	29.5%	28.4%		
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	1	26.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	22.3%	22.3%	0	0	0.0%	0.0%		
05	Surveillants	9	13.0%	0.0%	0	18.2%	10.0%	3	3	2	10.0%	1	3	41.0%	41.0%	-2	-2	22.2%	22.2%		
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	37.3%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	Personnel administratif et de bureau	3	10.1%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	0	0.0%	37.3%	0	0	33.3%	33.3%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	5	6.3%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	-1	18.1%	18.1%	1	1	40.0%	40.0%		
10	Personnel de bureau	19	12.4%	0.0%	0	26.1%	5.0%	3	3	4	5.0%	1	4	38.6%	38.6%	-3	-3	21.1%	21.1%		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	26	11.5%	0.0%	0	45.2%	5.0%	4	4	12	5.0%	2	2	44.3%	44.3%	0	0	46.2%	46.2%		
12	Travailleurs manuels spécialisés	13	19.2%	0.0%	0	34.3%	10.0%	4	4	4	10.0%	1	1	29.6%	29.6%	0	0	30.8%	30.8%		
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#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!		
Total		278	6.8%	0.0%	0	23.3%	0.0%	0	0	79	0.0%	0	-14	0	23.4%	14	14	28.4%	28.4%		

† 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 8: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
	#	%	#	%		
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	2	41.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	3	38.6	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Nissan Canada Inc

23-04-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		5		0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Nissan Canada Inc

23-04-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés																			Femmes																		
	Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans																	
	JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA		Actuel	D'ici 3 ans	Actuel	D'ici 3 ans		À - De																							
	22-03-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	N°	N°	N°	N°	2018	2021	%	N°	N°	%	%																		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	N°	%	N°	N°	%	%																		
01 Cadres supérieurs	20	-1.6%	0.0%	0	9.8%	10.0%	6	6	5	10.0%	2	2	0	0.0%	27.4%	0	-2	25.0%	15.0%																			
02 Cadres intermédiaires et autres admin	82	-4.1%	0.0%	0	26.3%	10.0%	25	25	27	10.0%	8	13	10	38.9%	38.9%	-5	-3	32.9%	35.4%																			
03 Professionnels	127	13.0%	0.0%	0	17.7%	10.0%	38	38	40	10.0%	12	31	18	46.4%	46.4%	-19	-13	31.5%	36.2%																			
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	2	26.0%	0.0%	0	0.0%	10.0%	1	1	2	10.0%	1	1	0	0.0%	82.0%	0	-1	100.0%	50.0%																			
05 Surveillants	13	13.0%	0.0%	0	18.2%	10.0%	4	4	6	10.0%	2	3	2	50.0%	53.3%	-1	-1	46.2%	46.2%																			
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!																			
07 Personnel administratif et de bureau	4	10.1%	0.0%	0	0.0%	10.0%	1	1	2	10.0%	1	2	1	80.1%	80.1%	-1	-1	50.0%	50.0%																			
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!																			
09 Travailleurs qualifiés et artisans	6	6.3%	0.0%	0	0.0%	10.0%	2	2	0	10.0%	0	0	0	0.0%	2.0%	0	0	0.0%	0.0%																			
10 Personnel de bureau	27	12.4%	0.0%	0	26.1%	10.0%	8	8	15	10.0%	5	8	0	0.0%	66.3%	-3	-8	55.6%	37.0%																			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	36	11.5%	0.0%	0	45.2%	33.0%	36	36	24	33.0%	24	23	0	0.0%	64.5%	1	-23	66.7%	0.0%																			
12 Travailleurs manuels spécialisés	22	19.2%	0.0%	0	34.3%	33.0%	22	22	0	33.0%	0	4	4	20.2%	20.2%	-4	0	0.0%	18.2%																			
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#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!																			
Total	339	6.8%	0.0%	0	23.3%		0	0	121	0.0%	0	33	0		45.4%	-33	-33	35.7%	35.7%																			

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

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	38.9		
03 Professionnels	46.4		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0.0		
05 Surveillants	50.0		
06 Contremaîtres	0.0		
07 Personnel administratif et de bureau	80.1		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0		
10 Personnel de bureau	0.0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	20.2		
13 Autre personnel de la vente et des services	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Nissan Canada Inc

23-04-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		
Total			0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Nissan Canada Inc

23-04-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Autochtones										
	Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
	JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA		Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	D'ici 3 ans		À - De						
	22-03-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	22-03-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01 Cadres supérieurs	20	-1.6%	0.0%	0	9.8%	10.0%	6	6	0	10.0%	0	1	0	2.9%	2.9%	-1	-1	0.0%	0.0%		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	82	-4.1%	0.0%	0	26.3%	10.0%	25	25	0	10.0%	0	2	1	2.2%	2.2%	-2	-1	0.0%	1.2%		
03 Professionnels	127	13.0%	0.0%	0	17.7%	10.0%	38	38	1	10.0%	0	1	1	1.5%	1.5%	-1	0	0.8%	1.6%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	2	26.0%	0.0%	0	0.0%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0	0.0%	1.5%	0	0	0.0%	0.0%		
05 Surveillants	13	13.0%	0.0%	0	18.2%	10.0%	4	4	0	10.0%	0	0	0	0.0%	1.1%	0	0	0.0%	0.0%		
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau polyvalent	4	10.1%	0.0%	0	0.0%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.8%	0	0	0.0%	0.0%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	6	6.3%	0.0%	0	0.0%	10.0%	2	2	0	10.0%	0	0	0	0.0%	2.2%	0	0	0.0%	0.0%		
10 Personnel de bureau	27	12.4%	0.0%	0	26.1%	10.0%	8	8	0	10.0%	0	0	0	0.0%	1.3%	0	0	0.0%	0.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	36	11.5%	0.0%	0	45.2%	33.0%	36	36	0	33.0%	0	0	0	0.0%	0.9%	0	0	0.0%	0.0%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	22	19.2%	0.0%	0	34.3%	33.0%	22	22	0	33.0%	0	0	0	0.0%	1.3%	0	0	0.0%	0.0%		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	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%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	339	6.8%		0	23.3%		0	0	1	0.0%	0	4	0		1.6%	-4	-4	0.3%	0.3%		

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

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

Tableau 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	2.9		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	2.2		
03 Professionnels	1.5		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0.0		
05 Surveillants	0.0		
06 Contremaîtres	0.0		
07 Personnel administratif et de bureau polyvalent	0.0		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0		
10 Personnel de bureau	0.0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0		
13 Autre personnel de la vente et des services	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Nissan Canada Inc

23-04-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		
Total			0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Nissan Canada Inc

23-04-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Personnes handicapées										
	Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
	JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA		Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	D'ici 3 ans		À - De						
	22-03-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	%	N°	%	N°	%	2018	2021						
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%						
01/02 Cadres	102	-2.9%	0.0%	0	18.0%	10.0%	31	31	0	10.0%	0	4	4	1	4.3%	4.3%	-4	-3	0.0%	1.0%	
03 Professionnels	127	13.0%	0.0%	0	17.7%	10.0%	38	38	1	10.0%	0	4	4	1	3.8%	3.8%	-4	-3	0.8%	1.6%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	2	26.0%	0.0%	0	0.0%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0	0	0.0%	4.6%	0	0	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	13	13.0%	0.0%	0	18.2%	10.0%	4	4	0	10.0%	0	2	2	1	13.9%	13.9%	-2	-1	0.0%	7.7%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau polyvalent	4	10.1%	0.0%	0	0.0%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0	0	0.0%	3.4%	0	0	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	6	6.3%	0.0%	0	0.0%	10.0%	2	2	0	10.0%	0	0	0	0	0.0%	3.8%	0	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	27	12.4%	0.0%	0	26.1%	10.0%	8	8	0	10.0%	0	2	2	1	7.0%	7.0%	-2	-1	0.0%	3.7%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	36	11.5%	0.0%	0	45.2%	10.0%	11	11	0	10.0%	0	2	2	1	5.6%	5.6%	-2	-1	0.0%	2.8%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	22	19.2%	0.0%	0	34.3%	10.0%	7	7	0	10.0%	0	1	1	0	4.8%	4.8%	-1	-1	0.0%	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	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%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	339	6.8%	0.0%	0	23.3%	10.0%	0	0	1	0.0%	0	15	0	0	4.8%	4.8%	-15	-15	0.3%	0.3%	

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01/02 Cadres	4.3		
03 Professionnels	3.8		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0.0		
05 Surveillants	13.9		
06 Contremaîtres	0.0		
07 Personnel administratif et de bureau polyvalent	0.0		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0		
10 Personnel de bureau	7.0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	5.6		
12 Travailleurs manuels spécialisés	4.8		
13 Autre personnel de la vente et des services	0.0		
14 Autres travailleurs manuels	0.0		
Total	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Nissan Canada Inc

23-04-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Membres des minorités visibles										
	Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
	JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA		Actuel	D'ici 3 ans	Actuel	D'ici 3 ans		À - De						
	22-03-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	22-03-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	2018	2021						
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01 Cadres supérieurs	20	-1.6%	0.0%	0	9.8%	10.0%	6	6	3	10.0%	1	0	0	0.0%	10.1%	1	0	15.0%	10.0%		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	82	-4.1%	0.0%	0	26.3%	10.0%	25	25	26	10.0%	8	-6	0	0.0%	15.0%	14	6	31.7%	22.0%		
03 Professionnels	127	13.0%	0.0%	0	17.7%	10.0%	38	38	47	10.0%	14	-3	0	0.0%	23.5%	17	3	37.0%	26.0%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	2	26.0%	0.0%	0	0.0%	10.0%	1	1	1	10.0%	0	-1	0	0.0%	22.3%	1	1	50.0%	50.0%		
05 Surveillants	13	13.0%	0.0%	0	18.2%	10.0%	4	4	3	10.0%	1	3	2	40.2%	40.2%	-2	-1	23.1%	30.8%		
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau	4	10.1%	0.0%	0	0.0%	10.0%	1	1	2	10.0%	1	0	0	0.0%	37.3%	1	0	50.0%	25.0%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	6	6.3%	0.0%	0	0.0%	10.0%	2	2	2	10.0%	1	0	0	0.0%	17.2%	1	0	33.3%	16.7%		
10 Personnel de bureau	27	12.4%	0.0%	0	26.1%	10.0%	8	8	8	10.0%	2	4	3	36.6%	36.6%	-2	-1	29.6%	33.3%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	36	11.5%	0.0%	0	45.2%	10.0%	11	11	17	10.0%	5	3	0	0.0%	42.8%	2	-3	47.2%	33.3%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	22	19.2%	0.0%	0	34.3%	10.0%	7	7	10	10.0%	3	0	0	0.0%	32.1%	3	0	45.5%	31.8%		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	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%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	339	6.8%		0	23.3%		0	0	119	0.0%	0	-34	0		25.0%	34	34	35.1%	35.1%		

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0.0		
03 Professionnels	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0.0		
05 Surveillants	40.2		
06 Contremaîtres	0.0		
07 Personnel administratif et de bureau	0.0		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0		
10 Personnel de bureau	36.6		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0		
13 Autre personnel de la vente et des services	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Nissan Canada Inc

23-04-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		
Total			0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Nissan Canada Inc

23-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes						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			
01	Cadres supérieurs	2016	21	5	23.8	27.4	6	-1	86.9																
		2018	20	5	25.0	27.4	5	0	91.2	2	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	93	33	35.5	38.9	36	-3	91.2																
		2018	82	27	32.9	38.9	32	-5	84.6	14	5	35.7	5	0	8	1	12.5	3	-2	23	10	43.5	8	2	0
03	Professionnels	2016	88	24	27.3	44.8	39	-15	60.9																
		2018	127	40	31.5	46.4	59	-19	67.9	50	19	38.0	23	-4	16	3	18.8	4	-1	19	5	26.3	5	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2016	1	1	100.0	82.0	1	0	122.0																
		2018	2	2	100.0	82.0	2	0	122.0	1	1	100.0	1	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
05	Surveillants	2016	9	2	22.2	53.7	5	-3	41.4																
		2018	13	6	46.2	53.3	7	-1	86.6	4	2	50.0	2	0	1	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	0
06	Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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		
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		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	22	6	27.3	0	0.0	0.0	0.0	3	200.0	0.0	0.0	
		2021	22	6	27.3		38.9	70.1			0.0	0.0	0.0	
03	Professionnels	2018	66	22	33.3	1	2,200.0	28.4	117.4	4	550.0	31.8	104.8	
		2021	66	22	33.3		46.4	71.8			0.0	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	1	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	1	1	100.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
05	Surveillants	2018	5	2	40.0	1	200.0	33.3	120.1	2	100.0	53.7	74.5	
		2021	5	2	40.0		50.0	80.0			0.0	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Nissan Canada Inc

23-04-2018

00	Conventions	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Nissan Canada Inc

23-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Femmes				Écart		Resultat EME	Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Différence	
		#	%	Représentation	Disponibilité	#	%	#	%	#	#	Actuel	Prévu	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	3	2	66.7	80.1	2	0	83.2																	
		2018	4	2	50.0	80.1	3	-1	62.4	1	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	5	0	0.0	1.9	0	0	0.0																	
		2018	6	0	0.0	2.0	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	19	9	47.4	65.8	13	-4	72.0																	
		2018	27	15	55.6	66.3	18	-3	83.8	9	2	22.2	6	-4	4	3	75.0	2	1	6	1	16.7	3	-2		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	26	20	76.9	64.3	17	3	119.6																	
		2018	36	24	66.7	64.5	23	1	103.4	24	14	58.3	15	-1	9	6	66.7	7	-1	14	9	64.3	11	-2		
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	13	0	0.0	20.4	3	-3	0.0																	
		2018	22	0	0.0	20.2	4	-4	0.0	15	1	6.7	3	-2	0	0	0.0	0	0	6	1	16.7	0	1		

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		Femmes		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	1	0	0.0			80.1	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	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	
10	Personnel de bureau	2018	13	5	38.5	1	500.0	52.3	73.5	1	500.0	57.9	66.4	
		2021	13	5	38.5			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	33	20	60.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	33	20	60.6			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	2018	15	1	6.7	1	100.0	7.7	86.6	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Nissan Canada Inc

23-04-2018

1.2	spécialisés	2021	15	1	6.7			20.2	33.0			0.0	0.0
-----	-------------	------	----	---	-----	--	--	------	------	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Nissan Canada Inc

23-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																	
		Tous les employés	Effectif						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes								
			Représentation	Disponibilité		Écart		Résultat EME		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	#	%	#	#						
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
Total		2016	278	96	34.5	43.7	121	-25	79.0																	
		2018	339	121	35.7	45.4	154	-33	78.6	121	44	36.4	55	-11	38	13	34.2	13	0	72	26	36.1	25	1		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Femmes		Femmes				Femmes						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif				
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#					
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
Total		2018	159	57	35.8	4	1425.0	0.0	0.0	11	518.2	0.0	0.0	
		2021	159	57	35.8			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Nissan Canada Inc

23-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Autochtones				Écart		Résultat EME		Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones						
		#	%	Disponibilité	Écart	Écart	Résultat EME	Actuel	%	Prévu	Différence	Actuel	%	Prévu	Différence	Actuel	%	Prévu	Différence	Actuel	%	Prévu	Différence			
01 Cadres supérieurs	2016	21	0	0.0	2.9	1	-1	0.0																		
	2018	20	0	0.0	2.9	1	-1	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	2	0	0.0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	93	0	0.0	2.2	2	-2	0.0																		
	2018	82	0	0.0	2.2	2	-2	0.0	14	0	0.0	0	0	0	8	0	0.0	0	0	0	0	23	0	0.0	0	0
03 Professionnels	2016	88	0	0.0	1.5	1	-1	0.0																		
	2018	127	1	0.8	1.5	2	-1	52.5	50	1	2.0	1	0	16	0	0.0	0	0	0	0	19	0	0.0	0	0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	1	0	0.0	1.5	0	0	0.0																		
	2018	2	0	0.0	1.5	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05 Surveillants	2016	9	0	0.0	1.1	0	0	0.0																		
	2018	13	0	0.0	1.1	0	0	0.0	4	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	2	0	0.0	0	0
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		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	1	0.0	2.9	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	2	0	0.0			2.9	0.0			0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	22	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	22	0	0.0			2.2	0.0			0.0	0.0	
03 Professionnels	2018	66	1	1.5	0	0.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0	
	2021	66	1	1.5			1.5	101.0			0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	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	
05 Surveillants	2018	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	5	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Nissan Canada Inc

23-04-2018

00	Comptes	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Nissan Canada Inc

23-04-2018

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																
		Tous les employés	Effectif						Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions						
			Autochtones						Autochtones					Autochtones					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	2016	3	0	0.0	0.8	0	0	0.0																
		2018	4	0	0.0	0.8	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	5	0	0.0	1.8	0	0	0.0																
		2018	6	0	0.0	2.2	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
10	Personnel de bureau	2016	19	0	0.0	1.1	0	0	0.0																
		2018	27	0	0.0	1.3	0	0	0.0	9	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	26	0	0.0	0.9	0	0	0.0																
		2018	36	0	0.0	0.9	0	0	0.0	24	0	0.0	0	0	9	0	0.0	0	0	14	0	0.0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	13	0	0.0	1.5	0	0	0.0																
		2018	22	0	0.0	1.3	0	0	0.0	15	1	6.7	0	1	0	0	0.0	0	0	6	1	16.7	0	1	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					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	%	%	#	%	%	%	#				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	1	0	0.0										
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	0	0	0.0										
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	1	0	0.0										
10	Personnel de bureau	2018	13	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	13	0	0.0										
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	33	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	33	0	0.0										
12	Travailleurs manuels	2018	15	1	6.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Nissan Canada Inc

23-04-2018

1.2	spécialisés	2021	15	1	6.7			0.0	0.0			0.0	0.0
-----	-------------	------	----	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Nissan Canada Inc

23-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions						
		Tous les employés	Autochtones						Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence								
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2016	278	0	0.0	1.7	5	-5	0.0																
		2018	339	1	0.3	1.6	5	-4	18.4	121	2	1.7	2	0	38	0	0.0	0	0	72	1	1.4	0	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	Autochtones		Autochtones				Autochtones					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#					
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
Total		2018	159	2	1.3	1	200.0	0.0	0.0	1	200.0	0.0	0.0	
		2021	159	2	1.3		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Nissan Canada Inc

23-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
01&02 Cadres	2016	114	0	0.0	4.3	5	-5	0.0																	
	2018	102	0	0.0	4.3	4	-4	0.0	16	0	0.0	1	-1	8	0	0.0	0	0	25	0	0.0	0	0	0	0
03 Professionnels	2016	88	1	1.1	3.8	3	-2	29.9																	
	2018	127	1	0.8	3.8	5	-4	20.7	50	1	2.0	2	-1	16	0	0.0	0	0	19	1	5.3	0	1	0	1
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	1	0	0.0	4.6	0	0	0.0																	
	2018	2	0	0.0	4.6	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
05 Surveillants	2016	9	0	0.0	13.9	1	-1	0.0																	
	2018	13	0	0.0	13.9	2	-2	0.0	4	0	0.0	1	-1	1	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0

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						
		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	24	0	0.0	1	0.0	0.9	0.0	1	0.0	1.8	0.0		
	2021	24	0	0.0			4.3	0.0			0.0	0.0		
03 Professionnels	2018	66	1	1.5	2	50.0	3.8	39.9	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	66	1	1.5			3.8	39.9			0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	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		
05 Surveillants	2018	5	0	0.0	1	0.0	13.9	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	5	0	0.0			13.9	0.0			0.0	0.0		
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Nissan Canada Inc

23-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		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	2016	3	0	0.0	3.4	0	0	0.0																	
		2018	4	0	0.0	3.4	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	5	0	0.0	3.8	0	0	0.0																	
		2018	6	0	0.0	3.8	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	19	0	0.0	7.0	1	-1	0.0																	
		2018	27	0	0.0	7.0	2	-2	0.0	9	0	0.0	1	-1	4	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	26	1	3.8	5.6	1	0	68.7																	
		2018	36	0	0.0	5.6	2	-2	0.0	24	0	0.0	1	-1	9	0	0.0	0	0	14	1	7.1	1	1	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	13	0	0.0	4.8	1	-1	0.0																	
		2018	22	0	0.0	4.8	1	-1	0.0	15	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0	0	0

Sources des données:			Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	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						
		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	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	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	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	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	13	0	0.0	1	0.0	7.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	13	0	0.0		7.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	33	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	33	0	0.0		5.6	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Nissan Canada Inc

23-04-2018

12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	15	0	0.0	1	0.0	4.8	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	15	0	0.0			4.8	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Nissan Canada Inc

23-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Personnes handicapées					Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées					
		#	#	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	#	%	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	%	Prévu	Différence	Actuel	%	Prévu	Différence	
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2016	278	2	0.7	4.8	13	-11	15.0															
		2018	339	1	0.3	4.8	16	-15	6.1	121	1	0.8	6	-5	38	0	0.0	0	0	72	2	2.8	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	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
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
Total		2018	159	1	0.6	6	16.7	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0
		2021	159	1	0.6			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Nissan Canada Inc

23-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles							
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Resultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2016	21	2	9.5	10.1	2	0	94.3																	
	2018	20	3	15.0	10.1	2	1	148.5	2	1	50.0	0	1	0	0	0.0	0	0	2	1	50.0	0	1		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	93	26	28.0	15.0	14	12	186.4																	
	2018	82	26	31.7	15.0	12	14	211.4	14	4	28.6	2	2	8	4	50.0	2	2	23	5	21.7	6	-1		
03 Professionnels	2016	88	26	29.5	23.1	20	6	127.9																	
	2018	127	47	37.0	23.5	30	17	157.5	50	19	38.0	12	7	16	6	37.5	5	1	19	0	0.0	6	-6		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	1	0	0.0	22.3	0	0	0.0																	
	2018	2	1	50.0	22.3	0	1	224.2	1	1	100.0	0	1	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		
05 Surveillants	2016	9	2	22.2	41.0	4	-2	54.2																	
	2018	13	3	23.1	40.2	5	-2	57.4	4	2	50.0	2	0	1	1	100.0	0	1	2	1	50.0	0	1		
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ 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			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
01 Cadres supérieurs	2018	2	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	2	1	50.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	22	8	36.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	22	8	36.4			0.0	0.0			0.0	0.0		
03 Professionnels	2018	66	25	37.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	66	25	37.9			0.0	0.0			0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	1	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	1	1	100.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	2018	5	3	60.0	2	150.0	41.0	146.3	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	5	3	60.0			40.2	149.3			0.0	0.0		
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Nissan Canada Inc

23-04-2018

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Nissan Canada Inc

23-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles							
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Resultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	
#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	3	1	33.3	37.3	1	0	89.4																
		2018	4	2	50.0	37.3	1	1	134.0	1	1	100.0	0	1	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	5	2	40.0	18.1	1	1	221.0																
		2018	6	2	33.3	17.2	1	1	193.8	1	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2016	19	4	21.1	38.6	7	-3	54.5																
		2018	27	8	29.6	36.6	10	-2	81.0	9	5	55.6	3	2	4	1	25.0	1	0	6	2	33.3	1	1	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	26	12	46.2	44.3	12	0	104.2																
		2018	36	17	47.2	42.8	15	2	110.3	24	11	45.8	10	1	9	5	55.6	4	1	14	6	42.9	6	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	13	4	30.8	29.6	4	0	104.0																
		2018	22	10	45.5	32.1	7	3	141.6	15	9	60.0	5	4	0	0.0	0	0	6	3	50.0	2	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	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	1	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	1	1	100.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	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	
10	Personnel de bureau	2018	13	6	46.2	3	200.0	38.6	119.6	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	13	6	46.2			36.6	126.1			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	33	16	48.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	33	16	48.5			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	2018	15	9	60.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Nissan Canada Inc

23-04-2018

1.2	spécialisés	2021	15	9	60.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-----	-------------	------	----	---	------	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Nissan Canada Inc

23-04-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																		
		Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
			Représentation		Disponibilité		Écart			Résultat EME		Actuel		Prévu		Différence		Actuel		Prévu		Différence					
			#	%	#	%	#	%		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2016	278	79	28.4	23.4	65	14	121.4																		
		2018	339	119	35.1	25.0	85	34	140.4	121	53	43.8	30	23	38	17	44.7	11	6	72	18	25.0	20	-2			

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
#	#	%	#	%	%	%	#	%	%	%	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	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									
Total		2018	159	70	44.0	5	1400.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	159	70	44.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Nissan Canada Inc
23-04-2018

Efforts

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

Mesures nécessaires :

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

Autres mesures :

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

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

Veuillez consulter les commentaires au sujet du sommaire des objectifs.

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.

Le secteur d'activité en pleine croissance a des répercussions positives sur l'entreprise, et il permet d'embaucher un certain nombre de personnes pour répondre à la demande.

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

Des activités liées à l'embauche de nouvelles personnes, aux promotions et aux transferts ont été nécessaires en raison des démissions, des déménagements ainsi que du roulement du personnel responsable de l'élaboration du plan de relève.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

Des activités liées à l'embauche de nouvelles personnes, aux promotions et aux transferts ont été nécessaires en raison des démissions, des déménagements ainsi que du roulement du personnel responsable de l'élaboration du plan de relève.

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

Ne s'applique pas.

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

Ne s'applique pas.

- Autre.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

Veillez consulter les commentaires au sujet du sommaire des objectifs.

**Objectifs de
Nissan Canada
2018-2021
Programme de contrats fédéraux
(FCP)**

Groupe	Objectifs fixés pour 2016				Données pour les objectifs de 2018						Analyse de 2018		Objectifs 2018-2021			
	2016 Gap	2016 STG	2016 LTG	2018 Gap	2018 Total	2018 Femmes	Représentation	2018 Disponibilité	Utilisation	Notes	Nouveaux objectifs Nécessaire	Justification	STG % DE	STG #	LTG % DE	LTG #
Cadres supérieurs	-1	0	1	0	20	5	25.0	27.4	91.24	Objectif prioritaire réalisé complètement						
Cadres intermédiaires	-3	0	2	-5	82	27	32.9	38.9	84.64	Le fossé demeure	X	1er filtre et écart reste.	35.4%	2	39.0%	3
Professionnels	-15	1	4	-19	127	40	31.5	46.4	67.88	Le fossé demeure	X	1er filtre, 2e filtre et Le fossé demeure	37.0%	7	46.5%	12
Semi-professionnels				0	2	2	100.0	82.0	121.95							
Contrôleurs	-3	1	2	-1	13	6	46.2	53.3	86.59	La STG a réalisé		3ème filtre mais pas de rose ghetto. Les objectifs pour les VM et les personnes handicapées sont déjà				
Administration et bureau principal				-1	4	2	50.0	80.1	62.42			3ème filtre mais pas de rose ghetto				
Personnel qualifié de la vente et des services				0	0	0	0.0		0.00							
Artisanat et métiers qualifiés				0	6	0	0.0	2.0	0.00							
Commis de bureau	-4	1	1	-3	27	15	55.6	66.3	83.79	La STG a réalisé		1er filtre mais pas de rose ghetto. J'ai aussi déjà des objectifs de bureau pour les VM et les personnes handicapées.				
Ventes et services intermédiaires				1	36	24	66.7	64.5	103.36							
Travailleurs manuels semi-qualifiés	-3	1	0	-4	22	0	0.0	20.2	0.00	Le fossé demeure	X	1er filtre, 2e filtre et L'écart s'est accru.	9.1%	2	18.2%	2

Objectifs de
Nissan Canada
2018-2021
Programme de contrats fédéraux
(FCP)

Groupe	Objectifs fixés pour 2016				Données pour les objectifs de 2018						Analyse de 2018		Objectifs 2018-2021			
	2016 Gap	2016 STG	2016 LTG	Gap	2018 Total	2018 Personnes autochtones	Représentation	2018 Disponibilité	Utilisation	Notes	De nouveaux objectifs sont nécessaires	Justification	STG % DE	STG #	LTG % DE	LTG #
Personnes autochtones																
Cadres supérieurs	-1	1	0	-1	20	0	0.00	2.9	0.00	Le fossé demeure		Compte tenu du processus de sélection de l'encadrement supérieur, devrait se concentrer sur l'embauche de cadres moyens et professionnels plutôt que sur une embauche externe.			5.0%	1
Cadres intermédiaires	-2	0	0	-2	82	0	0.00	2.2	0.00	Le fossé demeure	X	3ème filtre	1.2%	1	2.4%	1
Professionnels	-1	0	1	-1	127	1	0.79	1.5	52.49		X	3ème filtre	0.8%	1		
Semi-professionnels				0	2	0	0.00	1.5	0.00							
Contrôleurs				0	13	0	0.00	1.1	0.00							
Administration et bureau principal				0	4	0	0.00	0.8	0.00							
Ventes et services qualifiés				0	0	0	0.00	1	0.00							
Artisanat et métiers qualifiés				0	6	0	0.00	2.2	0.00							
Commis de bureau				0	27	0	0.00	1	0.00							
Ventes et services intermédiaires				0	36	0	0.00	2.2	0.00							
Travailleurs manuels semi-qualifiés				0	22	0	0.00	1.3	0.00							

**Objectifs de
Nissan Canada
2018-2021
Programme de contrats fédéraux
(FCP)**

Groupe	Objectifs fixés pour 2016				Données pour les objectifs de 2018						Analyse de 2018		Objectifs 2018-2021			
	2016 Gap	2016 STG	2016 LTG	Gap	2018 Total	2018 Minorités visibles	Représentation	2018 Disponibilité	Utilisation	Notes	De nouveaux objectifs sont nécessaires	Justification	STG % DE	STG #	LTG % DE	LTG #
Minorités visibles																
Cadres supérieurs				1	20	3	15,00	10.1	148.51							
Cadres intermédiaires				14	82	26	31.71	15.0	211.38							
Professionnels				17	127	47	37.01	23.5	157.48							
Semi-professionnels				1	2	1	50.00	22.3	224.22							
Contrôleurs	-2	2	0	-2	13	3	23.08	40.2	57.41	Le fossé demeure	X	3ème filtre, objectif préalable suite	30.8%	1	38.5%	1
Administration et bureau principal				1	4	2	50.00	37.3	134.05							
Artisanat et métiers qualifiés				1	6	2	33.33	17.2	193.80							
Commis de bureau	-3	3	0	-2	27	8	32.10	36.6	87.70	L'écart a diminué	X	3ème filtre, objectif préalable suite	33.3%	1	37.0%	1
Ventes et services intermédiaires				2	36	17	47.22	42.8	110.33							
Travailleurs manuels semi-qualifiés				3	22	10	45.45	32.1	141.60							

**Objectifs de
Nissan Canada
2018-2021
Programme de contrats fédéraux
(FCP)**

Groupe	Objectifs fixés pour 2016				Données pour les objectifs de 2018						Analyse de 2018		Objectifs 2018-2021			
	2016 Gap	2016 STG	2016 LTG	Gap	2018 Total	2018 Personnes handicapées	Représentation	2018 Disponibilité	Utilisation	Notes	De nouveaux objectifs sont nécessaires	Justification	STG % DE	STG #	LTG % DE	LTG #
Personnes handicapées																
Cadre supérieur et intermédiaire	-5	1	1	-4	102	0	0.00	4.3	0.00	Objectif de la STG atteint.	x	1er filtre, 2ème filtre, Poursuivre l'objectif	2.0%	2	3.9%	2
Professionnels	-2	2	0	-4	127	1	0.79	3.8	20.72	Le fossé demeure	x	1er filtre, 2ème filtre, poursuivre l'objectif	3.1%	3	3.9%	1
Semi-professionnels				0	2	0	0.00	4.6	0.00							
Contrôleurs	-1	1	0	-2	13	0	0.00	13.9	0.00	Le fossé demeure	x	3ème filtre	7.7%	1	15.4%	1
Administration et bureau principal				0	4	0	0.00	3.4	0.00							
Artisanat et métiers qualifiés				0	6	0	0.00	3.8	0.00							
Commis de bureau	-1	1	0	-2	27	0	0.00	7.0	0.00	Le fossé demeure	x	3ème filtre	7.4%	2		
Ventes et services intermédiaires				-2	36	0	0.00	5.6	0.00	Nouvelle lacune	x	3ème filtre	5.6%	2		
Travailleurs manuels semi-qualifiés	-1	1	0	-1	22	0	0.00	4.8	0.00	Le fossé demeure		3ème filtre, mais probablement le de moindre succès, se concentrer sur d'autres lacunes plus importantes.				

Objectifs de
Nissan Canada
2018-2021
Programme de contrats fédéraux
(FCP)

Objectifs nécessaires si 1er filtre et 2ème filtre, ou
3ème filtre

1er filtre

2ème

filtre

3ème

filtre

Écart

de >-

3

Utilisation de 80 % ou moins

Écart de <-3 dans plus de 2 CPEME et/ou pour tous les groupes désignés
dans les CPEME

**Révision des objectifs 2016-2018 en utilisant le
format des objectifs fixés en 2016**

Nissan Canada Inc.

Femmes

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs					Explication
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	2016 Gap	2016 Objectifs à court terme	2016 Long terme	Commentaires fournis en 2016	2018 Gap	2018 Résultats de l'équité en matière d'emploi		
#	Description	#	# ou %	# ou %	#	%		
01	Cadres supérieurs	-1	0	1				
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-3	0	3				
03	Professionnels	-15	1	4	Manque d'intérêt exprimé pour le développement d'une carrière dans l'industrie automobile.	-19	66.9	Il se peut que l'objectif n'ait pas été atteint parce que la barrière était plus élevée que prévu. Veuillez vous référer au rapport de commentaires sur le résumé des objectifs pour connaître les mesures engagées que NCI prendra pour soutenir la réalisation de cet objectif ou, à tout le moins, pour réduire l'écart. NCI s'engagera activement dans des activités de recrutement pour attirer des candidates potentielles dans l'industrie automobile.
05	Contrôleurs	-3	1	2		-1	86.6	Objectif atteint
10	Personnel de bureau	-4	1	1	Faible attrition entraînant un manque de disponibilité pour ouvrir un rôle de remplacement.	-3	83.8	Objectif atteint
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-3	1	0	Exigences professionnelles justifiées.	-4	0	Il se peut que l'objectif n'ait pas été atteint parce que la barrière était plus élevée que prévu. Veuillez vous référer au rapport de synthèse des commentaires sur les objectifs pour connaître les mesures engagées que NCI prendra pour soutenir la réalisation de cet objectif ou, à tout le moins, pour réduire l'écart. Veuillez également tenir compte du fait que les femmes peuvent choisir de ne pas travailler dans un environnement PDC, dominé par les hommes ; le travail physique fait partie de l'entreprise.

**Révision des objectifs 2016-2018 en
utilisant le format des objectifs fixés en 2016**

Nissan Canada Inc.

Peuples autochtones

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs					
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart 2016	2016 STG	2016 LTG	Commentaires	Écart 2018	2018 Résultats de l'équité en matière d'emploi	Explication
#	Description	#	# ou %	# ou %		#	%	
01	Cadres supérieurs	-1	1	0		-1	0	Il se peut que l'objectif n'ait pas été atteint parce que la barrière était plus élevée que prévu. Veuillez vous référer au rapport de commentaires sur le résumé des objectifs pour connaître les mesures engagées que NCI prendra pour soutenir la réalisation de cet objectif ou, à tout le moins, pour réduire l'écart. Veuillez également tenir compte du fait que la situation géographique peut ne pas être propice à l'attraction de ce groupe désigné.
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-2	0	0	Selon la définition de l'EE, cela peut être difficile en raison de la disponibilité de candidats potentiels dans le bassin de candidats de Toronto. Un autre facteur peut être le fait que les candidats potentiels ne s'identifient pas pendant le processus de recrutement.			
03	Professionnels	-1	0	1				

**Révision des objectifs 2016-2018 en
utilisant le format des objectifs fixés en
2016**

Nissan Canada Inc.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs					
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	2016 Gap	2016 STG	2016 LTG	Commentaires	Écart 2018	2018 Résultats de l'équité en matière d'emploi	Explication	
#	Description	#	# ou %		#	%		
01/02	Directeurs	-5	1	1	Selon la définition du handicap dans le cadre de l'équité en matière d'emploi, les gestionnaires ne pouvaient pas nécessairement s'adapter à la culture et aux exigences professionnelles réelles présentées au niveau de la direction, telles que définies par le NCI. Les rôles typiques des managers comprennent le travail sur le terrain avec les concessionnaires, la gestion du personnel, la préparation de plans d'affaires stratégiques et la réussite dans un secteur très compétitif et en constante évolution.	-4	0	Il se peut que l'objectif n'ait pas été atteint parce que la barrière était plus élevée que prévu. Veuillez vous référer au rapport de commentaires sur le résumé des objectifs pour connaître les mesures engagées que NCI prendra pour soutenir la réalisation de cet objectif ou, à tout le moins, pour réduire l'écart. Veuillez également tenir compte du fait que les employés peuvent avoir choisi de ne pas s'identifier dans leur enquête sur les effectifs.
03	Professionnels	-2	2	0		-4	20.7	
05	Contrôleurs	-1	1	0		-2	0	
10	Personnel de bureau	-1	1	0		-2	0	
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-1	1	0		-1	0	

**Révision des objectifs 2016-2018 en
utilisant le format des objectifs fixés en
2016**

Nissan Canada Inc.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre		Objectifs						
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		2016 Gap	2016 STG	2016 LTG	Commentaires	2018 Gap	Résultats de l'équité en matière d'emploi	Explication
#	Description	#	# ou %	# ou %		#	%	
05	Contrôleurs	-2	2	0		-2	57.4	Il se peut que l'objectif n'ait pas été atteint parce que la barrière était plus élevée que prévu. Veuillez vous référer au rapport de commentaires sur le résumé des objectifs pour connaître les mesures engagées que NCI prendra pour soutenir la réalisation de cet objectif ou, à tout le moins, pour réduire l'écart.
10	Personnel de bureau	-3	3	0		-2	81.0	Objectif atteint

**Programme de contrats fédéraux
Rapport de l'évaluation de conformité ultérieure**

Nom de l'employeur : Nissan Canada Inc.

Emplacement principal : Mississauga, ON

Nombre d'employés : 339

- Ontario 285
- Québec 35
- Colombie britannique 9
- Alberta 6
- Nouvelle-Écosse 3
- Manitoba 1

Aperçu de l'organisme : SCIAN 4151 – Grossistes-marchands de véhicules automobiles
Nissan Motor Company Ltd (« Nissan ») est un constructeur automobile multinational japonais.

Dates clés – Évaluation de la première année

Amorcée : 2016-04-01
Reçue : 2016-10-13
Fermée : 2016-10-14
Analyse de
l'effectif : 2016-09-08

Dates clés – Évaluation ultérieure

Amorcée : 2017-12-10
Reçue : 2018-08-18
Analyse de
l'effectif : 2018-03-22

VÉRIFICATION DES DONNÉES

J'ai confirmé que les données fournies dans le cadre du dossier d'évaluation ultérieur sont cohérentes avec celles fournies lors de la soumission précédente :

Oui Non

J'ai confirmé que les données fournies dans le rapport sur les réalisations sont cohérentes avec celles figurant dans les formulaires 1 à 6 :

Oui Non

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

- Tous les objectifs ont été fixés en pourcentage et sous forme numérique. Par conséquent, le pourcentage de l'objectif atteint est tiré du pourcentage de l'objectif.

Femmes

01	Cadres supérieurs	Objectif non fixé.
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non fixé.
03	Professionnels	Objectif atteint à 117,4 %.
05	Surveillants	Objectif atteint à 120,1 %.
10	Personnel de bureau	Objectif non atteint (73,5 % atteint).
12	Travailleurs manuels spécialisés	Objectif atteint à 86,6 %.

Évaluation/Observations

- Dans la CPÉME 10, il y a eu 13 nouvelles embauches, dont cinq femmes. Avec une disponibilité de 65,8 %, on aurait pu s'attendre à ce que huit femmes soient recrutées.

Peuples autochtones

01	Cadres supérieurs	Objectif non atteint (0 % atteint)
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non fixé.
03	Professionnels	Objectif non fixé.

Évaluation/Observations

- Dans la CPÉME 01, il y a eu deux nouvelles embauches, mais aucune n'était autochtone. Avec une disponibilité de 2,2 %, il faut s'y attendre.
- Pour les CPÉME 02 et 03, l'employeur a indiqué deux explications possibles au manque de candidats autochtones : il est difficile de recruter pour cette CPÉME en raison du manque de disponibilité de candidats potentiels dans la région de Toronto; et les candidats potentiels ne s'auto-identifient peut-être pas pendant le processus de recrutement.

Personnes handicapées

01/02	Cadres	Objectif non atteint (0 % atteint).
03	Professionnels	Objectif non atteint (39,9 % atteint).
05	Surveillants	Objectif non atteint (0 % atteint).
10	Personnel de bureau	Objectif non atteint (0 % atteint).

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

Évaluation/Observations

- Dans les CPÉME 01/02, il y a eu 24 nouvelles embauches, dont aucune ne concernait des personnes handicapées. Avec une disponibilité de 4,3 %, une personne handicapée aurait dû être embauchée.
- Dans la CPÉME 03, 66 nouveaux employés ont été embauchés, dont une personne handicapée. Avec une disponibilité de 3,8 %, on aurait pu s'attendre à ce que deux personnes handicapées soient recrutées.
- Dans la CPÉME 05, il y a eu cinq nouvelles embauches, dont aucune ne concernait des personnes handicapées. Avec une disponibilité de 13,9 %, il fallait s'y attendre.
- Dans la CPÉME 10, il y a eu 13 nouvelles embauches, dont aucune ne concernait des personnes handicapées. Avec une disponibilité de 7,0 %, il fallait s'y attendre.
- Dans la CPÉME 12, il y a eu 15 nouvelles embauches, dont aucune ne concernait des personnes handicapées. Avec une disponibilité de 4,8 %, il fallait s'y attendre.

Membres des minorités visibles

05	Surveillants	Objectif atteint à 146,3 %.
10	Personnel de bureau	Objectif atteint à 119,6 %.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas nécessaire étant donné que tous les objectifs ont été atteints à 80 % ou plus.
 - Nissan s'est fixé 12 objectifs et en a atteint cinq (41,6 % de ses objectifs ont été atteints).
 - Il s'est écoulé 18 mois entre la première évaluation et la présente évaluation, ce qui peut expliquer que tous les objectifs n'aient pas été atteints.
 - Pour les femmes, dans la CPÉME 10, Personnel de bureau, le taux d'attrition est faible, ce qui explique le manque de disponibilité pour ouvrir des postes de remplacement.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

- Un objectif en pourcentage a été fixé pour tous les écarts en suspens.

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs		Représentation	DMT	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Écart actuel	À court terme	À long terme			
		(1 à 3 ans)	(3 ans et plus)			
#	Description	#	%	%	%	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-5	38,9	38,9	32,9	38,9
03	Professionnels	-19	46,4	46,4	31,5	46,4
05	Surveillants	-1	50	50	46,2	53,3
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	-	-	50,0	80,1
10	Personnel de bureau	-3	-	-	55,6	66,3
12	Travailleurs manuels spécialisés	-4	20,2	20,2	0,0	20,2

Observations :

- Le grand écart de -19 dans la CPÉME 03 s'est creusé par rapport à 2016, où il était de -15.
- Aucun objectif n'est requis pour les CPÉME 07 et 10, car les femmes sont déjà représentées à plus de 50 %. Le programme du travail a pour politique de ne pas exiger qu'un objectif soit fixé dans les cas où les femmes sont représentées à 50 % ou plus dans une catégorie professionnelle, quelle que soit leur disponibilité sur le marché du travail. Cela est fait pour éviter les regroupements et pour garantir que ces professions soient accueillantes pour tous les sexes.

Peuples autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs			Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme	À long terme		
#	Description		#	(1 à 3 ans)	(3 ans et plus)	%
01	Cadres supérieurs	-1	2,9	2,9	0,0	2,9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-2	2,2	2,2	0,0	2,2
03	Professionnels	-1	1,5	1,5	0,8	1,5

Observations :

- La CPÉME 03 est le seul groupe qui a une représentation autochtone.
- En 2016, il n'y avait pas d'employés autochtones chez Nissan Canada; en 2018, il y a deux employés autochtones (CPÉME 03).

Personne handicapée

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs			Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme	À long terme		
#	Description		#	(1 à 3 ans)	(3 ans et plus)	%
1/2	Cadres	-4	4,3	4,3	0,0	4,3
03	Professionnels	-4	3,8	3,8	0,8	3,8
05	Surveillants	-2	13,9	13,9	0,0	13,9
10	Personnel de bureau	-2	7,0	7,0	0,0	7,0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-2	5,6	5,6	0,0	5,6
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	4,8	4,8	0,0	4,8

Observations :

- Les écarts les plus importants concernent les CPÉME 01/02 et 03.
- En 2016, deux personnes handicapées étaient employées chez Nissan Canada (une dans chacune des CPÉME 03 et 11); en 2018, il n'y avait qu'une seule personne handicapée (CPÉME 03).

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	À court terme	À long terme		
			(1 à 3 ans)	(3 ans et plus)		
#	Description	#	# ou %	# ou %	%	%
05	Surveillants	-2	40,2	40,2	23,1	40,2
10	Personnel de bureau	-2	36,6	36,6	29,6	36,6

Observations :

- De 2016 à 2018, la représentation des minorités visibles est passée de 28,4 % à 35,1 % chez Nissan Canada.
- 43,8 % de toutes les nouvelles embauches chez Nissan Canada étaient des minorités visibles.

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit déclaré :

conforme non conforme

Après avoir évalué les données soumises par l'employeur concernant ses effectifs et pris en compte sa situation particulière, je recommande que la lettre de fermeture comporte les éléments suivants :

- Étant donné qu'il existe un certain nombre d'écarts dans les quatre groupes désignés, l'organisme pourrait envisager de s'associer avec des universités ou de s'adresser à des associations professionnelles afin de recenser des employés potentiels qualifiés qui sont membres des groupes désignés. Cela pourrait les aider à réduire/éliminer les écarts.

Nom de l'analyste : Neeta Dhillon

Date : 30 octobre 2018

Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 060926 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en anglais sur demande.

Chère Catherine Magill :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité ultérieure, lancée le 14 novembre 2017, est terminée. À l'issue de cette évaluation, il a été constaté que Nissan Canada Inc. se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) 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.

Après avoir examiné les informations soumises par votre organisation pour cette évaluation ultérieure, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de Nissan Canada Inc.

- Étant donné qu'il existe un certain nombre de lacunes dans les quatre groupes désignés, d'envisager un partenariat avec des universités ou des associations professionnelles afin de identifier les employés potentiels qualifiés qui sont membres des groupes désignés. Cela pourrait dans la réduction/élimination des écarts.

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 14 novembre 2020. Les futures évaluations de conformité continueront à se concentrer sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés par votre organisation.

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

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

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés depuis l'évaluation précédente. Si, au cours de la période de trois ans, aucun progrès raisonnable n'a été réalisé, Nissan Canada Inc. 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@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Nissan Canada Inc. 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@hrsdc-rhdcc.gc.ca



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



NISSAN CANADA INC.

Siège social
5290 Orbitor Drive
Mississauga, ON
L4W 4Z5

Nissan Canada Inc.

Numéro d'employeur 060926

30 avril 2018



Afin de garantir que Nissan Canada Inc. (NCI) respecte les engagements relatifs aux objectifs à court et à long terme, les activités suivantes, en cours ou nouvellement lancées, se poursuivront avec le soutien de l'équipe de direction, de l'équipe de gestion et des ressources humaines de NCI.

Culture

- NCI continue à soutenir un environnement de travail favorable qui embrasse la diversité en respectant la dignité et la valeur de chaque employé, reconnaît leurs besoins particuliers et les promeut en tant qu'employeur soucieux de l'équité en matière d'emploi. La diversité et l'inclusion sont une partie essentielle de nos valeurs et sont communiquées sur le site Web de notre organisme nissancanada.ca.
- Fournir à l'ensemble du personnel une formation à la gestion de la diversité adaptée à leur niveau de responsabilité (c.-à-d. aux gestionnaires, au personnel des RH et aux autres membres du personnel). Nous souhaitons en particulier offrir une formation sur les préjugés inconscients.
- Communiquer les politiques en matière de harcèlement et de violence et exposer clairement la procédure de plainte, tant du point de vue du gestionnaire que de celui de l'employé. Veiller à ce que les nouveaux employés soient orientés dans ce processus.
- Toutes les politiques sont révisées et mises à jour (si nécessaire) tous les trois ans, sauf indication contraire.
- Toute question peut être communiquée de manière confidentielle par le biais de SpeakUp :

<https://secure.ethicspoint.eu/domain/media/frca/gui/103583/index.html>

- Veiller à ce que les RH et les responsables consultent chaque nouvel employé handicapé sur les aménagements ou les dispositifs techniques nécessaires pour que cette personne puisse exercer ses fonctions et encourager un climat propre à l'employé handicapé – politique d'aménagement, communication.
- Continuer à surveiller les obstacles physiques potentiels à l'emploi des personnes handicapées.
- Examiner le mouvement des groupes désignés dans l'organisme pour déterminer une éventuelle discrimination systémique et pour éliminer les « plafonds de verre » ou les « ghettos d'emplois ».
- Sensibiliser les employés aux principales caractéristiques de l'équité en matière d'emploi et à la manière dont les résultats des enquêtes contribuent à la réalisation globale des objectifs. Informer les employés qu'ils peuvent remplir une autre enquête d'auto-identification s'ils estiment que leur situation a changé.
- NCI est conforme à la loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (*Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*).
- Les employés de NCI peuvent participer et ont accès à un ensemble d'avantages, notamment le programme confidentiel d'aide aux employés.
- La formation obligatoire des employés en matière d'éthique est dispensée chaque année.
- Travailler avec et par l'intermédiaire de notre Comité de la diversité et de ses équipes de stratégie commerciale associées pour reconnaître, célébrer et traiter les problèmes découlant des expériences uniques, des forces et des différences vécues par les employés de NCI d'origines diverses.

Réalisations depuis le dernier examen (31 août 2016)

- Afin d'encourager et d'attirer des candidats potentiels au sein des quatre groupes désignés pour les postes de travailleurs semi-qualifiés, nous avons commencé à organiser des salons de l'emploi sur le site du PDC (à ce jour – 22 et 23 mars; 27 avril 2018).
- Conférence sur l'art de diriger des femmes – 13 juin 2017. 21 employées de NCI ont été invitées à participer à cet événement d'une journée entière. L'objectif était d'offrir une opportunité de réseautage aux femmes dans différents secteurs d'activité. Elle a encouragé et soutenu les femmes à explorer et à exploiter les possibilités de leadership.
- Leadercast – 4 mai 2018. 75 employés de NCI ont été invités à participer à cet événement d'une journée entière en livestream. L'objectif est d'inspirer et d'informer les dirigeants à tous les niveaux de l'organisme sur des sujets d'actualité en matière de leadership.
- Dans le cadre du Comité de la diversité, NCI a créé trois équipes de synergie d'entreprises (genre, générations et multiculturel) en juin 2017. Leurs responsabilités sont d'encourager et d'habiliter les employés et les gestionnaires à diriger des activités et des ateliers, tant au sein de NCI que dans la communauté au sens large, de promouvoir la diversité et la sensibilisation et d'encourager les employés à partager leurs expériences, à parler des obstacles à l'équité et à développer une compréhension commune de la valeur qu'ils apportent tous au travail et de ce que NCI peut faire pour mieux exploiter cette force. À ce jour, quatre événements ont eu lieu. La sélection de la BST est ouverte à tous les employés et est soutenue par les dirigeants à tous les niveaux.
- Les HR Business Partners investissent dans l'amélioration des compétences dans le domaine des pratiques d'équité en matière d'emploi et du droit du travail par

l'éducation, notamment en participant à la conférence de l'association professionnelle des ressources humaines et à des séminaires/webinaires ad hoc selon les besoins.

- Les HR Business Partners participent à la réunion annuelle du groupe d'importation automobile pour partager les meilleures pratiques au sein de l'industrie automobile.
- Le responsable des ressources humaines communique et fait le point avec l'équipe de direction.
- L'équité salariale est en place depuis plusieurs années, mais nous participons actuellement à la révision de l'équité salariale.
- Formation sur les préjugés inconscients menée le 27 mars 2018.

Soutien futur

- Des mises à jour régulières concernant les progrès des initiatives d'équité en matière d'emploi seront fournies aux hauts dirigeants canadiens.
- Explorez la possibilité de participer à Glassdoor pour acquérir des connaissances et identifier les domaines à améliorer.
- Établir et maintenir un partenariat avec des groupes de sensibilisation pertinents pour les groupes désignés.
- Afficher, ou encourager nos fournisseurs de recrutement externes à afficher, nos postes auprès des organismes qui soutiennent l'emploi des groupes désignés.
- Participer aux initiatives « Bell – Cause pour la cause » en faveur du groupe désigné des personnes handicapées.
- Établir et maintenir un partenariat avec les organismes de nouveaux employés et poursuivre notre relation à long terme avec la Banque alimentaire de Mississauga et Habitat pour l'humanité. Non seulement NCI soutient ces groupes financièrement, mais les employés sont également encouragés à s'impliquer et à participer à ces initiatives importantes.
- Établir des partenariats de marketing dans le cadre du soutien aux quatre groupes désignés.
- Veiller à ce que toutes les possibilités d'attirer des candidats au sein des quatre groupes désignés soient explorées, y compris, mais sans s'y limiter, l'affichage direct (en externe et en interne), les sites Web des entreprises, les affectations internationales, les sites Web de recherche d'emploi liés et parrainés par le gouvernement (magnet.today).
- S'engager à établir des partenariats avec des organismes de soutien afin d'accroître les réserves de candidats potentiels des membres des groupes désignés, en particulier pour les personnes handicapées et les autochtones.

Soutien continu

- Afin d'augmenter le nombre de femmes, de minorités visibles, de personnes handicapées et d'autochtones, Nissan Canada Inc. s'efforcera, par des pratiques justes et équitables, d'accroître le profil des membres des groupes désignés à tous les niveaux de l'organisme.
- Veuillez noter que bien que l'analyse de l'effectif indique des objectifs précis qui servent de lignes directrices, Nissan Canada Inc. s'engage à embrasser pleinement la diversité et le traitement juste et équitable de TOUS les employés.
- Nissan exerce ses activités sur la base d'un exercice fiscal (du 1^{er} avril au 31 mars). Chaque année fiscale, les employés sont invités et encouragés à participer à l'enquête mondiale de Nissan. Les questions portent notamment sur l'engagement et la responsabilisation, l'orientation claire et prometteuse, la confiance dans les

dirigeants, la qualité et l'orientation client, le respect et la reconnaissance, les possibilités de développement, les salaires et les avantages, la gestion des performances, l'autorité et la responsabilisation, les ressources, la collaboration, la structure et le processus de travail. Les résultats sont partagés et des plans d'action sont élaborés pour soutenir les domaines identifiés comme devant être améliorés.

- Veiller à ce que les entretiens de fin d'emploi documentent les préoccupations des employés sortants concernant le climat, le harcèlement ou la discrimination. Utiliser la journée de travail (systèmes d'information des RH) pour suivre les résultats et identifier les domaines à améliorer.
- Programme de santé et de bien-être comprenant l'utilisation du centre de remise en forme sur place, sans frais pour les employés. Le programme comprend l'utilisation d'une salle de gymnastique équipée de divers appareils d'exercice modernes et des cours comprenant des exercices de rotation, de yoga et de tonification musculaire. Initiatives de bien-être ad hoc comme prévu, par exemple en Mon passeport pour la santé – encourage la participation à une variété d'activités physiques et mentales (yoga, méditation). Les avantages comprennent des possibilités de réseautage pour tous les employés, y compris les quatre groupes désignés, l'engagement dans l'emploi et des idées pour la santé et le bien-être en général. Les employés des régions éloignées et des bureaux extérieurs bénéficient d'une subvention pour un programme d'exercice physique au lieu de ne pas avoir accès à un centre de remise en forme parrainé par l'entreprise.

Profils des postes

- Veiller à ce que les descriptions de poste reflètent les qualifications professionnelles réelles.
- Veiller à ce que les descriptions de poste ne comprennent que les qualifications (compétences, aptitudes, connaissances et expérience) requises pour l'exécution des tâches essentielles du poste (c.-à-d. pas au niveau d'un excellent titulaire).
- Revoir régulièrement les descriptions de poste, en veillant à ce qu'elles soient revues par le titulaire et les gestionnaires au moins tous les deux ans, ainsi que lors de l'évaluation des postes.
- Veiller à ce que la terminologie utilisée dans chaque description de poste soit adaptée au niveau de l'emploi, qu'elle soit cohérente avec le type de vocabulaire utilisé pour décrire des emplois similaires dans tout l'organisme et qu'elle soit exempte de préjugés sexistes ou culturels.

Évaluation des emplois

- Assurer une rémunération juste et équitable basée sur la valeur de l'emploi grâce à des évaluations de postes et des enquêtes de rémunération adéquates.
- Établir des examens continus des niveaux de rémunération réels des employés afin de garantir l'absence de discrimination systémique des quatre taux de rémunération des groupes désignés.

Recrutement

- L'agence de recrutement est consciente et respecte l'engagement de NCI en matière d'équité en matière d'emploi, de disponibilité du matériel d'essai sur divers supports et de prise en compte des besoins particuliers selon les besoins.
- L'agence de recrutement enregistrée utilise des affichages préapprouvés par NCI qui comprennent des déclarations de valeur sur l'équité en matière d'emploi.
- Assurer des pratiques de recrutement, de sélection et d'embauche justes et équitables qui encouragent les candidatures des groupes désignés.

- Identifier les procédures d'entretien, y compris les techniques d'entretien comportemental.
- Informer et éduquer tout le personnel qui conduit les entretiens; ils doivent suivre des procédures cohérentes et équitables dans toutes les décisions de sélection.
- Exiger des enquêteurs qu'ils ne posent que les questions qui permettent d'obtenir des informations liées à l'emploi.
- Veiller à ce que les entretiens soient bien structurés et documentés.
- En tant qu'organisme ouvert au public, tous les affichages, médias sociaux et sites Web externes indiquent que NCI est un employeur qui respecte l'équité en matière d'emploi et qui est axé sur la carrière et la diversité.
- Enquêter sur le recrutement par le biais d'agences.
- Les candidats à des postes de cadres supérieurs, tant internes qu'externes, sont tenus de passer une évaluation de leur aptitude à diriger.

Sélection interne des candidats

- Maintenir un processus de sélection interne juste et équitable afin de garantir la promotion de personnes qualifiées au sein de Nissan, tant pour les transferts que pour les promotions.
- Informer les cadres et les employés de l'engagement de NCI à veiller à ce que tous les candidats internes qualifiés soient pris en compte pour les possibilités de promotion.
- Revoir le processus de publication des offres d'emploi pour s'assurer que les descriptions sont claires et compréhensibles et qu'elles reflètent correctement les exigences et les responsabilités du poste.
- La politique et le processus d'affichage des postes sont en place pour les postes de superviseur et les postes supérieurs.

Orientation des nouveaux employés

- Constitution officielle qui traite de l'engagement de NCI en matière d'équité dans l'emploi.
- Tous les nouveaux employés sont tenus de remplir l'enquête sur l'équité en matière d'emploi sur la main-d'œuvre.
- Le suivi de l'équité en matière d'emploi pendant la journée de travail (système d'information des RH) qui garantit la confidentialité des informations et facilite l'enregistrement et la conservation des informations sur le statut de groupe désigné des employés et le mouvement des membres des quatre groupes désignés dans tout l'organisme.

Formation et développement

- Sélectionner des programmes de formation pour assurer le développement des compétences, des capacités et du potentiel des employés de Nissan, afin d'en faire bénéficier l'entreprise et l'employé.
- Demander aux gestionnaires d'inclure les besoins identifiés dans le processus de gestion des performances dans la planification des programmes annuels de formation et de développement.
- Utiliser systématiquement les outils d'évaluation de la formation pour s'assurer de l'efficacité de la formation.
- La formation en salle de classe sur les compétences essentielles permet d'apprendre les pratiques commerciales générales.

- La formation en salle de classe de la Nissan Way Leadership Academy offre un apprentissage et un développement aux cadres et aux personnes de niveau supérieur sur le leadership et les pratiques commerciales.
- learning@Nissan propose des formations en ligne dans les domaines clés suivants : formation de base en entreprise, transition entre les rôles et les responsabilités, expertise fonctionnelle, Global Talent Academy, environnement, santé et sécurité.
- Field Force Academy conçoit pour former et soutenir le personnel de terrain qui travaille directement avec nos concessionnaires.
- NCI soutient Toastmasters en organisant des réunions hebdomadaires dans ses bureaux – les employés de NCI et les membres de Toastmaster des entreprises voisines y participent. Encourage le développement dans les domaines de la communication et offre des possibilités de mise en réseau.

Gestion des performances

- Un système de gestion des performances est en place et encourage le développement et l'utilisation des compétences et du potentiel de tous les employés.
- Fournir une formation continue aux cadres pour assurer une gestion efficace des performances de leurs employés et garantir des évaluations sans préjugés.
- Des pratiques cohérentes en matière de planification de la carrière/succession qui identifient avec précision les exigences professionnelles réelles (compétences, aptitudes et expérience requises pour chaque poste).
- Identifier les « groupes de relève » pour les emplois.
- Élaborer un processus spécifique pour identifier les successeurs potentiels aux rôles en se basant sur les exigences réelles de l'emploi.
- Les RH, la direction de NCI et la gestion des talents participent aux discussions sur la planification de la relève et la santé des talents pour élaborer des plans.
- Communiquer aux employés des informations/outils sur le plan de carrière/la planification de la relève.
- Les outils développés et communiqués comprennent un plan de développement de carrière; un plan de développement individuel; un programme de mentorat; des discussions de carrière un à un avec les RH et le gestionnaire.

Vacances

- Les politiques de vacances répondent à toutes les normes minimales des provinces. En outre, la politique permet à une personne de prendre jusqu'à deux semaines ensemble sans autorisation spéciale, et jusqu'à quatre semaines ensemble avec autorisation. Cela permet de soutenir les personnes, y compris les membres de groupes désignés, qui peuvent avoir besoin de rentrer « chez eux » en utilisant leurs vacances lorsqu'il peut être difficile de voyager sur un court trajet. Des congés plus longs répondent à d'autres besoins culturels liés à des questions saisonnières (par exemple, la saison de la chasse pour les autochtones).

