



s.19(1)

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

s.24(1)

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

Nouvel Accord

Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Randstad Interim 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) Gilmore Redro	Numéro d'entreprise d'approvisionnement
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 914
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 5419	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian021-fra.htm

À l'usage du Ministère seulement (si l'information ci-dessus est erronée)		
Numéro d'entreprise d'approvisionnement	Nombre total d'employés au Canada	Numéro du code de SCIAN de l'organisation

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 60 Bloor St West, Suite 1400	Ville Toronto	Province ON	Code postal M4W 3B8
	Numéro de téléphone 416-962-9578	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Elena Candeloro	Titre Responsable de l'acquisition des talents
Numéro de téléphone 416-962-9578	Adresse du courriel elena.candeloro@randstad.ca

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

SIGNATAIRE	
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.	
Nom (en lettres moulées) Lara Speirs	Titre Conseiller juridique
Numéro de téléphone 416-962-9578	Adresse du courriel lara.speirs@randstad.ca
	Date 2014-02-28

INSTRUCTIONS DE RETOUR
IMPORTANT
<ul style="list-style-type: none"> L'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi signé doit être envoyé au Programme du travail par télécopieur au (819) 953-8768 ou par courriel à ee-eme@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) **Randstad Interim Inc.** (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) **050589**, 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) 28 février 2018 en raison de :

(Veuillez décrire) Je travaille avec diligence pour vous fournir tous les éléments demandés, et j'ai le plaisir de vous dire que 90 p. 100 des données ont été consignées dans le SGIEMT. Cela dit, je travaille sur différents autres audits en ce moment, dont l'un doit aussi être terminé le 13 février.

Je vous demande de prolonger le délai pour soumettre l'information (jusqu'au 28 février), pour ainsi m'assurer d'avoir le temps nécessaire à consacrer à l'analyse de ma soumission. Merci!

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 : **Lara Speirs**

Titre : **PVP et avocate générale, Affaires publiques et juridiques**

Courriel : **lara.speirserandstad.ca**

N° de téléphone : **416.722.5272**

Adresse d'affaires: **777, rue Bay, bureau 2000, Toronto (Ontario) M5G 2C8**

Signature :



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Date : **24 Jan 2018**

De: Yakibonge, Maurice [NC]
Envoyé: 29 janvier 2018 08:02
À: 'lara.speirs@randstad.ca'
Cc: Normandin, Ward W [NC]; 'matthew.gdyczynski@randstad.ca'
Objet: Prolongation pour la présentation des informations relatives à l'évaluation de la conformité au Programme des contrats fédéraux - 050589

Bonjour,

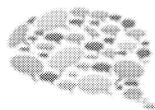
Vous avez demandé une prolongation afin de soumettre l'information sur votre organisation au titre du Programme de contrats fédéraux après le délai initial établi par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada.

Comme demandé, vous avez maintenant jusqu'au **28 février 2018** pour soumettre l'information.

Pour toute question concernant votre évaluation de conformité, n'hésitez pas à communiquer avec nous à l'adresse : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Maurice Yakibonge

Acting Manager, Program Operations, Workplace Equity, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca / 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: Normandin, Ward W [NC]
Envoyé: January-25-18 8:09 AM
À: Yakibonge, Maurice [NC]
Objet: FW: Accord numéro 050589 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation de conformité subséquente dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour Maurice,

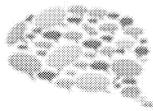
Veillez trouver ci-joint la demande de prolongation pour Randstad.

Merci,
Ward

Ward Normandin

Agent de programmes, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
ward.normandin@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4334

Program Officer, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ward.normandin@labour-travail.gc.ca / Tel. : 819-654-4334



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

De: Matthew Gdyczynski [<mailto:matthew.gdyczynski@randstad.ca>]

Envoyé: 2018-01-24 4:14 PM

À: Normandin, Ward W [NC]

Objet: Re: Accord numéro 050589 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation de conformité subséquente dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Salut Ward,

Merci de votre compréhension. Vous trouverez ci-joint le formulaire rempli

Matthew

Matthew Gdyczynski

Total Rewards Manager and Privacy Officer

Randstad Canada

777 Bay Street, Suite 2000, PO Box 128

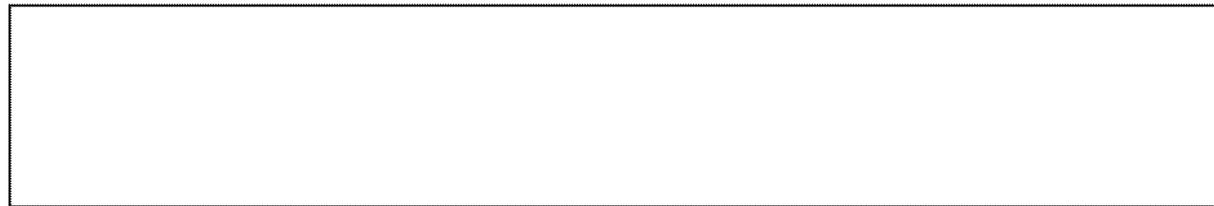
Toronto, Ontario M5G 2C8

T 416.962.9578 x2384

D 416.962.6878

matthew.gdyczynski@randstad.ca

randstad.ca



On 24 January 2018 at 15:01, <ward.normandin@labour-travail.gc.ca> wrote:

Bonjour Matthew,

Merci pour votre courriel. Nous ne voyons aucun problème à prolonger votre délai. Nous vous demandons de remplir, de signer et de renvoyer le Formulaire de demande de prolongation ci-joint pour que nous puissions donner suite à votre demande.

Veuillez nous faire part de toute question ou de tout problème.

Cordialement,

Ward

Ward Normandin

Agent de programmes, Programme du travail

Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada

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

Program Officer, Labour Program

Employment and Social Development Canada / Government of Canada

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



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

De: Matthew Gdyczynski [mailto:matthew.gdyczynski@randstad.ca]

Envoyé: 2018-01-24 2:18 PM

À: Normandin, Ward W [NC]

Objet: Fwd: Government of Canada Agreement 050589 – Notice of Subsequent Compliance Assessment under the Federal Contractors Program

Bonjour Monsieur Normandin,

Faith Tull ne travaille plus pour notre organisation. Je suis la personne qui travaille sur le dossier de l'équité en matière d'emploi en son absence.

Je travaille avec diligence pour vous fournir tous les éléments demandés, et je suis heureux de vous dire que 90 p. 100 des données ont été consignées dans le SGIEMT.

Cela dit, je travaille sur différents autres audits en ce moment, dont l'un doit être aussi terminé le 13 février.

Je vous demande de prolonger le délai pour soumettre l'information (jusqu'au 28 février), pour ainsi m'assurer d'avoir le temps nécessaire à consacrer à l'analyse de ma soumission.

Je vous remercie de votre attention.

Matthew

Matthew Gdyczynski

Total Rewards Manager and Privacy Officer

Randstad Canada

777 Bay Street, Suite 2000, PO Box 128

Toronto, Ontario M5G 2C8

T 416.962.9578 x2384

D 416.962.6878

matthew.gdyczynski@randstad.ca

randstad.ca



----- Forwarded message -----

From: <ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca>

Date: 13 January 2018 at 10:38

Objet: Accord 050589 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

À: faith.tull@randstad.ca

Cc: matthew.gdyczynski@randstad.ca

Cette information est également disponible en français sur demande.

Chère Faith Tull,

Pour donner suite à la première évaluation de conformité qui s'est conclue le 17 novembre 2015, Randstad Interim Inc. fait maintenant l'objet d'une évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux (PCF). L'objectif de cette évaluation subséquente est d'évaluer les progrès de votre organisation et les efforts qu'elle déploie en vue d'atteindre la pleine représentation des quatre groupes désignés au sein de votre effectif. Ces groupes sont les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, et les membres des minorités visibles.

Pour cette évaluation subséquente, Randstad Interim Inc. est tenu de soumettre l'information qui suit au Programme du travail d'ici le 13 février 2018 :

- les formulaires 1 à 6 portant sur les données sur l'effectif à l'échelle nationale (y compris les données sur l'embauche, la promotion et les départs entre la première évaluation de conformité et la subséquente);
- une analyse de l'effectif à jour, y compris le rapport sommaire et le rapport détaillé;
- un rapport des réalisations dûment rempli en format Excel qui comprend vos objectifs numériques révisés à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation.

Outils et ressources

Pour vous aider à réaliser votre travail, nous vous invitons à utiliser le [Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail \(SGIEMT\)](#). À titre de référence, veuillez consulter le *Guide de consultation rapide pour les entrepreneurs - Comment remplir la soumission d'une évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux*. Ce document se trouve dans les documents du PCF de la page [Aide](#) du SGIEMT.

Le [Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail \(SGIEMT\)](#) est un système de rapports sur le Web, sécuritaire et gratuit, disponible pour aider votre organisation à remplir ses obligations. Vous pouvez télécharger vos données sur l'effectif dans l'application pour ensuite mener une analyse de l'effectif et la soumettre (étape 3 ci-dessus). L'application peut :

- enregistrer et conserver l'information de votre organisation sur l'équité en matière d'emploi;
- créer des fichiers de sauvegarde de vos données;
- produire une analyse de l'effectif en s'appuyant sur les dernières données du recensement disponibles.

Si votre organisation n'a pas accès au SGIEMT, veuillez remplir et soumettre le Formulaire d'autorisation pour l'accès au Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail.

Si vous avez des questions ou si vous avez besoin d'aide, n'hésitez pas à communiquer avec votre agent de programme, Ward Normandin, à l'adresse ward.normandin@labour-travail.gc.ca.

Workplace Equity Team

Workplace Equity Division, Labour Program

Employment and Social Development Canada / Government of Canada

ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

Le présent message contient des renseignements de nature confidentielle réservés uniquement à l'usage du destinataire. Toute diffusion, distribution, divulgation, utilisation ou reproduction de la présente communication, et de tout fichier qui y est joint, est strictement interdite. Si vous recevez ce message par erreur ou que vous voulez en recevoir moins de la part de Randstad Canada, cliquez ici pour modifier les paramètres de notifications de votre boîte de courriel ou pour vous désinscrire afin de ne plus recevoir de message électronique.

This communication contains confidential information intended only for the persons to whom it is addressed. Any other distribution, copying or disclosure is strictly prohibited. If you are receiving this message in error, or would like to receive fewer messages from Randstad Canada, click here to modify your email notification settings.

Le présent message contient des renseignements de nature confidentielle réservés uniquement à l'usage du destinataire. Toute diffusion, distribution, divulgation, utilisation ou reproduction de la présente communication, et de tout fichier qui y est joint, est strictement interdite. Si vous recevez ce message par erreur ou que vous voulez en recevoir moins de la part de Randstad Canada, cliquez ici pour modifier les paramètres de notifications de votre boîte de courriel ou pour vous désinscrire afin de ne plus recevoir de message électronique.

This communication contains confidential information intended only for the persons to whom it is addressed. Any other distribution, copying or disclosure is strictly prohibited. If you are receiving this message in error, or would like to receive fewer messages from Randstad Canada, click here to modify your email notification settings.



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

Période de référence 2014-11-01 à 2018-02-28

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

Province	Régions métropolitaines de recensement				
	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	
Ontario	380	2	5	388	
Québec	365	0	0	370	
Nouvelle-Écosse	9	0	0	9	
Manitoba	9	0	0	9	
Colombie britannique	50	0	0	50	
Saskatchewan	3	0	0	3	
Alberta	61	0	0	61	
Nombre total d'employés au Canada				890	
Permanent à temps plein		Permanent Temps partiel	Temporaire	Temps	Nombre total d'employés
Calgary	35	0	0		35
Edmonton	26	0	0		26
Halifax	7	0	0		7
Montréal	317	0	4		321
Regina	1	0	0		1
Toronto	287	2	6		295
Vancouver	40	0	0		40
Winnipeg	9	0	0		9
Québec	37	0	0		37
Sherbrooke	3	0	0		3
Ottawa - Gatineau	33	0	0		33
Oshawa	5	0	0		5
Hamilton	17	0	0		17
Kitchener - Cambridge - Waterloo	16	0	0		16
Londres	5	0	0		5
Brantford	3	0	0		3



Randstad Interim Inc. (certificat n° 050589)

Formul
aire 1

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

Période de référence 2014-11-01 à 2018-02-28

	Régions métropolitaines de recensement			Nombre total d'employés
	Permanent à temps plein	Temps partiel permane nt	Temporair e	
Guelph	6	0	0	6
Saskatoon	1	0	0	1
Barrie	6	0	0	6
Victoria	7	0	0	7
B.C. moins de CMA	3	0	0	3
N.S. moins CMA	2	0	0	2
Ont. moins de RMR	3	0	0	3
Que. moins CMA	7	0	1	8
Sask. moins CMA	1	0	0	1
Nombre total d'employés au Canada				890

Randstad Interim Inc. (certificat n° 050589)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps plein / National

Groupe professionnel	Tous les employés			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles					
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	4	4										
Cadres moyens et autres dirigeants	11	6	5							1	1	
Professionnels	36	27	9				1	1		8	6	2
Semi-professionnels et techniciens	7	7								4	4	
Contrôleurs	39	12	27				1	1		3	3	
Personnel administratif et de bureau principal	530	187	343	6	1	5	2		2	155	70	85
Personnel de bureau	50	11	39							18	3	15
Personnel intermédiaire des ventes et des services	85	47	38	1	1					17	13	4
Nombre total d'employés embauchés	762	301	461	7	2	5	4	2	2	206	100	106



Randstad Interim Inc. (certificat n° 050589)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps partiel / National

Groupe professionnel	Tous les employés			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles					
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Personnel de bureau	1	1								1	1	
Nombre total d'employés embauchés	1	1								1	1	



Randstad Interim Inc. (certificat n° 050589)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temporaire / National

Groupe professionnel	Tous les employés			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles					
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	2	1	1							1		1
Personnel administratif et de bureau principal	12		12							4		4
Personnel de bureau	7	1	6							5		5
Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	1										
Nombre total d'employés embauchés	22	3	19							10		10



Randstad Interim Inc. (certificat n° 050589)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps plein / National

Période de référence 2018-11-01 à 2018-02-28

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	5	3	2									
Cadres moyens et autres dirigeants	24	7	17							6	2	4
Professionnels	2	1	1									
Contrôleurs	75	20	55	1		1	2		2	14	5	9
Personnel administratif et de bureau principal	58	17	41	1	1		1		1	18	6	12
Personnel qualifié de la vente et des services	1		1									
Personnel de bureau	7	2	5							4	1	3
Personnel intermédiaire des ventes et des services	25	14	11							7	3	4
Nombre total d'employés promus	197	64	133	2	1	1	3		3	49	17	32
Nombre total de promotions	256	85	171	3	1	2	4		4	64	25	39



Randstad Interim Inc. (certificat n° 050589)

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

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2014-11-01 à 2018-02-28			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	4	3	1	1	1					2	1	1
Cadres moyens et autres dirigeants	24	13	11				1	1		5	4	1
Professionnels	16	7	9				2		2	4	3	1
Semi-professionnels et techniciens	10	8	2							6	5	1
Contrôleurs	44	13	31	1		1	2		2	8	1	7
Personnel administratif et de bureau principal	433	165	268	3	1	2	11	4	7	126	60	66
Personnel de bureau	52	11	41				1		1	21	5	16
Personnel intermédiaire des ventes et des services	90	56	34	3	3		2	1	1	19	14	5
Nombre total de salariés licenciés	673	276	397	8	5	3	19	6	13	191	93	98



Randstad Interim Inc. (certificat n° 050589)

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS
Temporaire / National

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	3	2	1							2	1	1
Personnel administratif et de bureau principal	11	1	10							2		2
Personnel de bureau	5		5							3		3
Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	1										
Nombre total de salariés licenciés	20	4	16							7	1	6

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Randstad Interim Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-28

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	#		
01 : Cadres supérieurs	National	11	3	27.3 %	27.4 %	3	0	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	42	23	54.8 %	38.9 %	16	7	National	
03 : Professionnels		56	21	37.5 %	40.2 %	23	-2		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	5	3	60.0 %	55.1 %	3	0	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	1	100.0 %	50.1 %	1	0	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	6	5	83.3 %	71.1 %	4	1	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	1	0	0.0 %	42.0 %	0	0	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	12	6	50.0 %	66.4 %	8	-2	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	3	2	66.7 %	28.3 %	1	1	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	0	0.0 %	35.2 %	0	0	National	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	25	3	12.0 %	17.9 %	4	-1	National	
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	1	0	0.0 %	32.9 %	0	0	National	
4169 : Autres professions des sciences sociales, n.c.a.	National	1	1	100.0 %	58.1 %	1	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		12	1	8.3 %	23.3 %	3	-2		
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	1	1	100.0 %	20.8 %	0	1	Ontario	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	1	0	0.0 %	18.5 %	0	0	Québec	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	4	0	0.0 %	24.2 %	1	-1	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	5	0	0.0 %	19.6 %	1	-1	Québec	
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	1	0	0.0 %	44.9 %	0	0	Ontario	
05 : Contrôleurs		115	79	68.7 %	52.8 %	61	18		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	1	100.0 %	60.6 %	1	0	Barrie	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford	2	2	100.0 %	57.1 %	1	1	Brantford	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	4	2	50.0 %	55.0 %	2	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	3	100.0 %	56.2 %	2	1	Edmonton	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Randstad Interim Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-28

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	Guelph	1	1	100.0 %	59.1 %	1		0	Guelph
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	2	100.0 %	55.9 %	1		1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	5	5	100.0 %	56.5 %	3		2	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	4	4	100.0 %	54.2 %	2		2	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	1	100.0 %	55.5 %	1		0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	37	25	67.6 %	50.8 %	19		6	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	1	100.0 %	56.6 %	1		0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	3	75.0 %	50.7 %	2		1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	4	4	100.0 %	52.6 %	2		2	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	36	21	58.3 %	53.0 %	19		-2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	8	4	50.0 %	51.4 %	4		-0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	61.1 %	1		-56	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	54.2 %	1		-1	Winnipeg
07 : Personnel administratif et de bureau principal		457	314	68.7 %	80.9 %	370			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	3	2	66.7 %	87.5 %	3			B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	5	5	100.0 %	84.8 %	4		1	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford	1	1	100.0 %	88.2 %	1		0	Brantford
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	17	9	52.9 %	80.5 %	14		-5	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	15	8	53.3 %	84.6 %	13		-5	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	3	3	100.0 %	81.4 %	2		1	Guelph
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	5	5	100.0 %	81.4 %	4		1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	9	7	77.8 %	83.5 %	8		-1	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	10	8	80.0 %	83.0 %	8		0	Kitchener -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	2	2	100.0 %	82.5 %	2		0	Londres

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Randstad Interim Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-28

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	Montréal	156	108	69.2 %	80.8 %	126	-18	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	2	2	100.0 %	87.0 %	2	0	N.S. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	87.1 %	1	-1	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	3	3	100.0 %	84.1 %	3	0	Oshawa	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	14	11	78.6 %	77.2 %	11	0	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	7	7	100.0 %	87.5 %	6	1	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	28	21	75.0 %	80.9 %	23	-2	Québec	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins CMA	1	1	100.0 %	86.3 %	1	0	Sask. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	1	100.0 %	84.0 %	1	0	Saskatoon	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sherbrooke	3	3	100.0 %	84.2 %	3	0	Sherbrooke	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	136	94	69.1 %	80.1 %	109	-15	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	24	6	25.0 %	79.0 %	19	-13	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	5	3	60.0 %	81.2 %	4	-1	Victoria	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	6	4	66.7 %	81.1 %	5	-1	Winnipeg	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		1	1	100.0 %	29.1 %	0	1		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	1	1	100.0 %	29.1 %	0	1	Québec	
10 : Personnel de bureau		78	63	80.8 %	63.8 %	50	13		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	1	100.0 %	68.5 %	1	0	Hamilton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	49	39	79.6 %	62.5 %	31	8	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	1	100.0 %	72.4 %	1	0	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	1	25.0 %	65.8 %	3	-2	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	21	19	90.5 %	65.2 %	14	5	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	1	100.0 %	70.0 %	1	0	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	1	100.0 %	67.9 %	1	0	Winnipeg	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Randstad Interim Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-28

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibilités		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	#		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		118	50	42.4 %	64.1 %	76	-26		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	13	4	30.8 %	66.1 %	9	-5	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	5	2	40.0 %	67.0 %	3	-1	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	2	2	100.0 %	66.9 %	1	1	Guelph	
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	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	1	100.0 %	69.4 %	1	0	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	2	1	50.0 %	65.9 %	1	0	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	15	6	40.0 %	61.8 %	9	-3	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	72.4 %	1	-1	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	1	100.0 %	69.8 %	1	0	Oshawa	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	10	1	10.0 %	61.8 %	6	-5	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	2	0	0.0 %	60.8 %	1	-1	Québec	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	1	100.0 %	65.7 %	1	0	Regina	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	55	26	47.3 %	63.9 %	35	-9	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	7	3	42.9 %	64.2 %	4	-1	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	66.7 %	1	-1	Victoria	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	1	100.0 %	65.5 %	1	0	Winnipeg	
Total		890	555	62.4 %	67.5 %	602	-47		

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Randstad Interim Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-28

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones					Espace recrutement
			#	Représentation	Disponibilité	Gap	#	
			#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	National	11	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	42	1	2.4 %	2.2 %	1	0	National
03 : Professionnels		56	0	0.0 %	1.5 %	1	-1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	5	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	6	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	12	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	3	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	25	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	National
4169 : Autres professions des sciences sociales, n.c.a.	National	1	0	0.0 %	4.7 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		12	1	8.3 %	1.4 %	0	1	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	1	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	4	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	5	1	20.0 %	1.3 %	0	1	Québec
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		115	2	1.7 %	1.6 %	2	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	1	100.0 %	1.7 %	0	1	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford	2	0	0.0 %	5.0 %	0	0	Brantford
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	4	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	0	0.0 %	4.6 %	0	0	Edmonton

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Randstad Interim Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-28

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	Guelph	1	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Guelph
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	5	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	4	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	37	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	4	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	36	1	2.8 %	1.0 %	0	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	8	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	11.8 %	0	0	Winnipeg
07 : Personnel administratif et de bureau principal		457	7	1.5 %	1.4 %	6	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	3	0	0.0 %	7.7 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	5	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford	1	0	0.0 %	4.8 %	0	0	Brantford
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	17	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	15	0	0.0 %	3.6 %	1	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	3	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Guelph
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	5	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	9	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	10	1	10.0 %	1.6 %	0	1	Kitchener - Cambridge

**Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Randstad Interim Inc.**

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-28

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	Montréal	156	1	0.6 %	0.7 %	1	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	2	0	0.0 %	3.3 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	3	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	14	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	7	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	28	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins CMA	1	0	0.0 %	10.8 %	0	0	Sask. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	1	100.0 %	6.4 %	0	1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sherbrooke	3	0	0.0 %	0.4 %	0	0	Sherbrooke
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	136	3	2.2 %	0.8 %	1	2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	24	0	0.0 %	2.1 %	1	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	5	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	6	0	0.0 %	8.5 %	1	-1	Winnipeg
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Québec
10 : Personnel de bureau		78	1	1.3 %	1.1 %	1	0	
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	Montréal	49	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	21	1	4.8 %	0.7 %	0	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	9.8 %	0	0	Winnipeg

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Randstad Interim Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-28

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	#	Peuples autochtones		Gap	Espace recrutement	
				Représentation	Disponibilité			
			#	%	%	#	#	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services			118	0	0.0 %	1.6 %	2	-2
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		13	0	0.0 %	2.5 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton		5	0	0.0 %	4.8 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph		2	0	0.0 %	1.6 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton		1	0	0.0 %	1.6 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo		1	0	0.0 %	1.5 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres		2	0	0.0 %	1.4 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		15	0	0.0 %	0.9 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		1	0	0.0 %	4.9 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa		1	0	0.0 %	1.8 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		10	0	0.0 %	3.0 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec		2	0	0.0 %	1.2 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina		1	0	0.0 %	9.2 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		55	0	0.0 %	0.6 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		7	0	0.0 %	2.3 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria		1	0	0.0 %	4.2 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg		1	0	0.0 %	9.8 %	0	0
Total			890	12	1.3 %	1.5 %	13	-1

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Randstad Interim Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-28

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	Disponibilité %	#	#		
01 : Cadres supérieurs	National	11	0	0.0 %	10.1 %	1	-1	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	42	7	16.7 %	15.0 %	6	1	National	
03 : Professionnels		56	11	19.6 %	25.5 %	14	-3		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	5	1	20.0 %	27.5 %	1	0	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	0	0.0 %	35.4 %	0	0	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	6	1	16.7 %	14.1 %	1	0	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	1	0	0.0 %	21.6 %	0	0	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	12	1	8.3 %	16.9 %	2	-1	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	3	0	0.0 %	31.4 %	1	-1	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	1	100.0 %	32.3 %	0	1	National	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	25	7	28.0 %	31.5 %	8	-1	National	
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	1	0	0.0 %	22.8 %	0	0	National	
4169 : Autres professions des sciences sociales, n.c.a.	National	1	0	0.0 %	9.9 %	0	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		12	9	75.0 %	25.5 %	3	6		
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	1	1	100.0 %	34.1 %	0	1	Ontario	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	1	1	100.0 %	13.1 %	0	1	Québec	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	4	4	100.0 %	35.9 %	1	3	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	5	3	60.0 %	18.2 %	1	2	Québec	
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	1	0	0.0 %	24.0 %	0	0	Ontario	
05 : Contrôleurs		115	18	15.7 %	26.4 %	30	-12		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	8.9 %	0	0	Barrie	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford	2	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Brantford	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	4	0	0.0 %	27.4 %	1	-1	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	0	0.0 %	21.6 %	1	-1	Edmonton	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
Randstad Interim Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-28

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
			#	#	%	%		
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	Halifax	2	1	50.0 %	4.6 %	0	1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	5	1	20.0 %	13.0 %	1	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	4	0	0.0 %	12.0 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	6.8 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	37	4	10.8 %	16.7 %	6	-2	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	0	0.0 %	10.5 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	0	0.0 %	14.7 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	4	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	36	10	27.8 %	45.8 %	16	-6	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	8	1	12.5 %	43.4 %	3	-2	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	1	100.0 %	13.2 %	0	1	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	15.9 %	0	0	Winnipeg
07 : Personnel administratif et de bureau principal		457	109	23.9 %	19.6 %	90	19	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	3	0	0.0 %	3.4 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	5	0	0.0 %	5.5 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford	1	1	100.0 %	3.4 %	0	1	Brantford
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	17	5	29.4 %	16.5 %	3	2	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	15	4	26.7 %	13.4 %	2	2	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	3	0	0.0 %	6.6 %	0	0	Guelph
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	5	1	20.0 %	5.8 %	0	1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	9	1	11.1 %	8.2 %	1	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	10	1	10.0 %	9.5 %	1	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	2	0	0.0 %	7.3 %	0	0	Londres

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Randstad Interim Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-28

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	#	#	%	%			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	156	19	12.2 %	12.2 %	19	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	2	0	0.0 %	1.2 %	0	0	N.S. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	3	2	66.7 %	9.0 %	0	2	Oshawa	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	14	2	14.3 %	12.2 %	2	0	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	7	2	28.6 %	0.6 %	0	2	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	28	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Québec	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins CMA	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Sask. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	5.5 %	0	0	Saskatoon	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sherbrooke	3	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Sherbrooke	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	136	60	44.1 %	37.3 %	51	9	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	24	9	37.5 %	35.3 %	8	1	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	5	1	20.0 %	8.2 %	0	1	Victoria	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	6	1	16.7 %	11.1 %	1	0	Winnipeg	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		1	0	0.0 %	8.5 %	0	0		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	1	0	0.0 %	8.5 %	0	0	Québec	
10 : Personnel de bureau		78	25	32.1 %	25.6 %	20	5		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	10.1 %	0	0	Hamilton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	49	10	20.4 %	17.4 %	9	1	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	0	0.0 %	14.7 %	1	-1	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	21	14	66.7 %	48.1 %	10	4	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	1	100.0 %	42.3 %	0	1	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	17.0 %	0	0	Winnipeg	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Randstad Interim Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-28

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	#	#	%			
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services			118	23	19.5 %	35.9 %	42	-19
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		13	4	30.8 %	29.7 %	4	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton		5	0	0.0 %	24.8 %	1	-1
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph		2	0	0.0 %	12.2 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton		1	0	0.0 %	15.8 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo		1	0	0.0 %	13.8 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres		2	1	50.0 %	12.5 %	0	1
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		15	1	6.7 %	22.2 %	3	-2
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		1	0	0.0 %	2.3 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa		1	0	0.0 %	13.0 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		10	2	20.0 %	22.0 %	2	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec		2	0	0.0 %	3.0 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina		1	0	0.0 %	11.9 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		55	15	27.3 %	48.9 %	27	-12
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		7	0	0.0 %	47.5 %	3	-3
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria		1	0	0.0 %	12.9 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg		1	0	0.0 %	23.2 %	0	0
Total			890	202	22.7 %	23.3 %	206	-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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Randstad Interim Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-28

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	#	Représentation des personnes handicapées		Disponibilité		Gap	Espace recrutement
				#	%	%	#		
01/02 : Directeurs	National		53	0	0.0 %	4.3 %	2	-2	National
03 : Professionnels	National		56	1	1.8 %	3.8 %	2	-1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National		12	0	0.0 %	4.6 %	1	-1	National
05 : Contrôleurs	National		115	2	1.7 %	13.9 %	16	-14	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National		457	5	1.1 %	3.4 %	16	-11	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National		1	0	0.0 %	3.5 %	0	0	National
10 : Personnel de bureau	National		78	0	0.0 %	7.0 %	5	-5	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National		118	1	0.8 %	5.6 %	7	-6	National
Total			890	9	1.0 %	5.5 %	49	-40	

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

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



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-28

Raisons du choix d'un champ d'analyse, d'une zone de recrutement ou d'un lieu de recrutement différents :

Un seul code CNP est utilisé dans les CPME 11. Par conséquent, en utilisant une analyse de la CNP, elle "adapte" les données pour rendre les comparaisons entre les données externes plus fiables.

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
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
Randstad Interim Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-02-28

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	EEOG	National
principal 08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EEOG	National
10 : Personnel de bureau		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Randstad Interim Inc.

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

Date : 2018-02-28

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% ^{te}	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs	11	3	27.3 %	27.4 %	3		0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	42	23	54.8 %	38.9 %	16		7	
03 : Professionnels	56	21	37.5 %	40.2 %	23		-2	
04 : Semi-professionnels et techniciens	12	1	8.3 %	23.3 %	3		-2	
05 : Contrôleurs	115	79	68.7 %	52.8 %	61		18	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	457	314	68.7 %	80.9 %	370		-56	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	1	1	100.0 %	29.1 %	0		1	
10 : Personnel de bureau	78	63	80.8 %	63.8 %	50		13	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	118	50	42.4 %	64.1 %	76		-26	
Total	890	555	62.4 %	67.5 %	602		-47	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Randstad Interim Inc.

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

Date : 2018-02-28

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones			
	#	#	Représentation %	Disponibilité %	Gap #	Gap #
01 : Cadres supérieurs	11	0	0.0 %	2.9 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	42	1	2.4 %	2.2 %	1	0
03 : Professionnels	56	0	0.0 %	1.5 %	1	-1
04 : Semi-professionnels et techniciens	12	1	8.3 %	1.4 %	0	1
05 : Contrôleurs	115	2	1.7 %	1.6 %	2	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	457	7	1.5 %	1.4 %	6	1
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0
10 : Personnel de bureau	78	1	1.3 %	1.1 %	1	0
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	118	0	0.0 %	1.6 %	2	-2
Total	890	12	1.3 %	1.5 %	13	-1

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Randstad Interim Inc.

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

Date : 2018-02-28

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs	11	0	0.0 %	10.1 %	1				-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	42	7	16.7 %	15.0 %	6				1	
03 : Professionnels	56	11	19.6 %	25.5 %	14				-3	
04 : Semi-professionnels et techniciens	12	9	75.0 %	25.5 %	3				6	
05 : Contrôleurs	115	18	15.7 %	26.4 %	30				-12	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	457	109	23.9 %	19.6 %	90				19	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	1	0	0.0 %	8.5 %	0				0	
10 : Personnel de bureau	78	25	32.1 %	25.6 %	20				5	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	118	23	19.5 %	35.9 %	42				-19	
Total	890	202	22.7 %	23.3 %	206				-4	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Randstad
 Interim Inc.

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

Date : 2018-02-28

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01/02 : Directeurs		53	0	0.0 %	4.3 %	2			-2	
03 : Professionnels		56	1	1.8 %	3.8 %	2			-1	
04 : Semi-professionnels et techniciens		12	0	0.0 %	4.6 %	1			-1	
05 : Contrôleurs		115	2	1.7 %	13.9 %	16			-14	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		457	5	1.1 %	3.4 %	16			-11	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		1	0	0.0 %	3.5 %	0			0	
10 : Personnel de bureau		78	0	0.0 %	7.0 %	5			-5	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		118	1	0.8 %	5.6 %	7			-6	
Total		890	9	1.0 %	5.5 %	49			-40	

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



Systeme de gestion de l'information sur l'equite au travail - Randstad Interim Inc.

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

Date : 2018-02-28

Raisons du choix d'un champ d'analyse, d'une zone de recrutement ou d'un lieu de recrutement différents :

Un seul code CNP est utilisé dans les CPME 11. Par conséquent, en utilisant une analyse de la CNP, elle "adapte" les données pour rendre les comparaisons entre les données externes plus fiables.

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
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA



Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Randstad
Interim Inc.

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

Date : 2018-02-28

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	EEOG	National
principal 08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EEOG	National
10 : Personnel de bureau		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Randstad Interim Inc.

2018-02-28

Données de l'analyse de l'effectif précédente



Date de l'analyse de l'effectif précédente

JJ	MM	AAAA
31	10	2014

Données de l'analyse de l'effectif courante



Date de l'analyse de l'effectif courante

JJ	MM	AAAA
28	02	2018

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

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

Total	797	484	64.7
--------------	------------	------------	-------------

Tableau 1 : Femmes

Analyse de l'effectif précédente

Tous les employés	Femmes	
	Représentation	Disponibilité*
#	#	%
6	2	27.4
41	17	38.9
41	23	55.5
15	3	26.7
104	71	52.8
0	0	0.0
401	262	80.7
0	0	0.0
0	0	0.0
85	70	64.2
104	36	36.9
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
797	484	64.7

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif actuelle

Tous les employés	Femmes	
	Représentation	Disponibilité*
#	#	%
11	3	27.4
42	23	38.9
56	21	40.2
12	1	23.3
115	79	52.8
0	0	0.0
457	314	80.9
1	1	29.1
0	0	0.0
78	63	63.8
118	50	64.1
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
890	555	67.5

*** Source :**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

*** Source :**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Randstad Interim Inc.

2018-02-28

Données de l'analyse de l'effectif précédente

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif précédente

JJ	MM	AAAA
31	10	2014

Données de l'analyse de l'effectif courante

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif courante

JJ	MM	AAAA
28	02	2018

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

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

Total

Tableau 2 : Autochtones

Analyse de l'effectif précédente

Tous les employés	Autochtones	
	Représentation	Disponibilité*
	#	%
6	1	2.9
41	1	2.2
41	0	1.9
15	1	1.4
104	2	1.7
0	0	0.0
401	6	1.5
0	0	0.0
0	0	0.0
85	1	1.1
104	1	1.2
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
797	13	1.5

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif actuelle

Tous les employés	Autochtones	
	Représentation	Disponibilité*
	#	%
11	0	2.9
42	1	2.2
56	0	1.5
12	1	1.4
115	2	1.6
0	0	0.0
457	7	1.4
1	0	1.0
0	0	0.0
78	1	1.1
118	0	1.6
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
890	12	1.5

* Source :

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

* Source :

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Randstad Interim Inc.

2018-02-28

Données de l'analyse de l'effectif précédente

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif précédente

JJ	MM	AAAA
31	10	2014

Données de l'analyse de l'effectif courante

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif courante

JJ	MM	AAAA
28	02	2018

Tableau 3 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Membres des minorités visibles	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	6	2	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	41	6	15.0
03	Professionnels	41	9	21.7
04	Personnel semi-professionnels et technique	15	11	29.7
05	Surveillants	104	22	26.1
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	401	83	21.5
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	85	29	28.8
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	104	18	22.4
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		797	180	22.7

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif actuelle

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Membres des minorités visibles	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		11	0	10.1
		42	7	15.0
		56	11	25.5
		12	9	25.5
		115	18	26.4
		0	0	0.0
		457	109	19.6
		1	0	8.5
		0	0	0.0
		78	25	25.3
		118	23	35.9
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
Total		890	202	23.3

*** Source :**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

*** Source :**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Randstad Interim Inc.

2018-02-28

Données de l'analyse de l'effectif précédente

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif précédente

JJ	MM	AAAA
31	10	2014

Données de l'analyse de l'effectif courante

↓ ↓ ↓

Date de l'analyse de l'effectif courante

JJ	MM	AAAA
28	02	2018

Tableau 4 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01/02	Cadres	47	0	4.3
03	Professionnels	41	2	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	15	0	4.5
05	Surveillants	104	1	13.9
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	401	14	3.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	3.5
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	85	1	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	104	3	5.6
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		797	21	5.5

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif actuelle

		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		53	0	4.3
		56	1	3.8
		12	0	4.6
		115	2	13.9
		0	0	0.0
		457	5	3.4
		1	0	3.5
		0	0	0.0
		78	0	7.0
		118	1	5.6
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		890	9	5.5

*** Source :**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

*** Source :**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Randstad Interim Inc.

43159

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
01	11	2014

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
28	02	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Tableau 1 : Femmes

Tableau 5 : Femmes

Tableau 9 : Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	4	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	11	5	0	0
03 Professionnels	36	9	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	7	0	0	0
05 Surveillants	39	27	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	530	343	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	50	39	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	85	38	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	762	461	1	0

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues
#	#	#	#
5	2	0	0
24	17	0	0
2	1	0	0
0	0	0	0
75	55	0	0
0	0	0	0
58	41	0	0
1	1	0	0
0	0	0	0
7	5	0	0
25	11	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
197	133	0	0

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
#	#	#	#
4	1	0	0
24	11	0	0
16	9	0	0
10	2	0	0
44	31	0	0
0	0	0	0
433	268	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
52	41	0	0
90	34	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
673	397	0	0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Randstad Interim Inc.

43159

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
01	11	2014

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
28	02	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	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	4	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	11	0	0	0
03 Professionnels	36	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	7	0	0	0
05 Surveillants	39	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	530	6	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	50	0	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	85	1	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	762	7	1	0

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus
#	#	#	#
5	0	0	0
24	0	0	0
2	0	0	0
0	0	0	0
75	1	0	0
0	0	0	0
58	1	0	0
1	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
7	0	0	0
25	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
197	2	0	0

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
#	#	#	#
4	1	0	0
24	0	0	0
16	0	0	0
10	0	0	0
44	1	0	0
0	0	0	0
433	3	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
52	0	0	0
90	3	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
673	8	0	0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Randstad Interim Inc.

43159

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
01	11	2014

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
28	02	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	4	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	11	0	0	0
03 Professionnels	36	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	7	0	0	0
05 Surveillants	39	1	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	530	2	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	50	0	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	85	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	762	4	1	0

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
#	#	#	#
5	0	0	0
24	0	0	0
2	0	0	0
0	0	0	0
75	2	0	0
0	0	0	0
58	1	0	0
1	0	0	0
0	0	0	0
7	0	0	0
25	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
197	3	0	0

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
#	#	#	#
4	0	0	0
24	1	0	0
16	2	0	0
10	0	0	0
44	2	0	0
0	0	0	0
433	11	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
52	1	0	0
90	2	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
673	19	0	0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Randstad Interim Inc.

43159

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
01	11	2014

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
28	02	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Tableau 4 : Membres des minorités visibles

Tableau 8 : Membres des minorités visibles

Tableau 12 : Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	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 remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	4	0	0	0	5	0	4	2
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	11	1	0	0	24	6	24	5
03 Professionnels	36	8	0	0	2	0	16	4
04 Personnel semi-professionnels et technique	7	4	0	0	0	0	10	6
05 Surveillants	39	3	0	0	75	14	44	8
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	530	155	0	0	58	18	433	126
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	1	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	50	18	1	1	7	4	52	21
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	85	17	0	0	25	7	90	19
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	762	206	1	1	197	49	673	191

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Randstad Interim Inc.

43159

Données des objectifs précédents



Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2014	2018	2014	2018

Données des objectifs courants



Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2018	2021	2018	2021

Tableau 1 : Femmes

Tableau 5 : Femmes

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

Femmes					
Objectifs à court terme			Objectifs à long terme		
	#	%	#	%	
01	0	0.0	0	0.0	
02	0	0.0	0	0.0	
03	0	0.0	0	0.0	
04	2	26.7	0	0.0	
05	0	0.0	0	0.0	
06	0	0.0	0	0.0	
07	0	0.0	0	0.0	
08	0	0.0	0	0.0	
09	0	0.0	0	0.0	
10	0	0.0	0	0.0	
11	68	36.9	0	0.0	
12	0	0.0	0	0.0	
13	0	0.0	0	0.0	
14	0	0.0	0	0.0	
Total	70		0	0.0	

Femmes					
Objectifs à court terme			Objectifs à long terme		
	#	%	#	%	
	0	0.0	0	0.0	
	0	0.0	0	0.0	
	0	0.0	0	0.0	
	6	23.3	0	0.0	
	0	0.0	0	0.0	
	0	0.0	0	0.0	
	0	0.0	0	0.0	
	0	0.0	0	0.0	
	0	0.0	0	0.0	
	0	0.0	0	0.0	
	189	65.1	0	0.0	
	0	0.0	0	0.0	
	0	0.0	0	0.0	
	0	0.0	0	0.0	
Total	195	0.0	0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Randstad Interim Inc.

43159

Données des objectifs précédents



Durée des objectifs précédents

Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2014	2018	2014	2018

Données des objectifs courants



Durée des objectifs courants

Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2018	2021	2018	2021

Tableau 2 : Autochtones

Autochtones

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

		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		#	%	#	%
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0
03	Professionnels	1	1.9	0	0.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0	0.0	0	0.0

Tableau 6 : Autochtones

Autochtones

		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		#	%	#	%
		0	0.0	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		11	5.0	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		5	0.0	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		6	0.0	0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Randstad Interim Inc.

43159

Données des objectifs précédents



Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2014	2018	2014	2018

Données des objectifs courants



Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2018	2021	2018	2021

Tableau 3 : Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Personnes handicapées			
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		#	%	#	%
01/02	Cadres	2	4.3	0	0.0
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	1	4.6	0	0.0
05	Surveillants	5	6.0	13	13.9
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0
10	Personnel de bureau	3	5.9	1	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	5	5.6	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		16		0	0.0

Tableau 7 : Personnes handicapées

		Personnes handicapées			
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		#	%	#	%
		4	4.3	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		1	4.6	0	0.0
		10	7.0	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		48	3.4	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		11	7.0	0	0.0
		17	5.6	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		91	0.0	0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Randstad Interim Inc.

43159

Données des objectifs précédents



Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2014	2018	2014	2018

Données des objectifs courants



Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2018	2021	2018	2021

Tableau 4 : Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles			
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		#	%	#	%
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0
05	Surveillants	6	25.9	9	37.0
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	95	21.7	0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	16	22.0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		117		9	0.0

Tableau 8 : Membres des minorités visibles

		Membres des minorités visibles			
		Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
		#	%	#	%
		0	0.0	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		15	25.5	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		39	26.4	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		106	35.9	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		0	0.0	0	0.0
		160	0.0	0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Randstad Interim Inc.

2018-02-28

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes				Écart		Résultat EMP	Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Taux de roulement
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EMP	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	
01 Cadres supérieurs	2014	6	2	33.3	27.4	2	0	121.7																	
	2018	11	3	27.3	27.4	3	0	99.5	4	0	0.0	1	-1	5	2	40.0	2	0	4	1	25.0	1	0	47.1	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2014	41	17	41.5	38.9	16	1	106.6																	
	2018	42	23	54.8	38.9	16	7	140.8	11	5	45.5	4	1	24	17	70.8	10	7	24	11	45.8	10	1	57.8	
03 Professionnels	2014	41	23	56.1	55.5	23	0	101.1																	
	2018	56	21	37.5	40.2	23	-2	93.3	36	9	25.0	14	-5	2	1	50.0	1	0	16	9	56.3	9	0	33.0	

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	$E - G \times 100$	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
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Femmes		Femmes				Femmes				
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif								
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
01 Cadres supérieurs	2018	9	2	22.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	9	2	22.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	35	22	62.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	35	22	62.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
03 Professionnels	2018	38	10	26.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	38	10	26.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Randstad Interim Inc.

2018-02-28

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E \div D \times 100$	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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div ((D \text{Année1} + D \text{Année2}))$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes				Écart		Résultat EMP	Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Taux de roulement
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EMP	#	%	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	%
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	15	3	20.0	26.7	4	-1	74.9																	
	2018	12	1	8.3	23.3	3	-2	35.8	7	0	0.0	2	-2	0	0	0.0	0	0	0	10	2	20.0	2	0	74.1
05 Surveillants	2014	104	71	68.3	52.8	55	16	129.3																	
	2018	115	79	68.7	52.8	61	18	130.1	39	27	69.2	21	6	75	55	73.3	51	4	44	31	70.5	30	1	40.2	
06 Contremaîtres	2014	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	$E - G \times 100$	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	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Femmes				Femmes					
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	7	0	0.0	2	0.0	26.7	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	7	0	0.0	6	0.0	23.3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
05 Surveillants	2018	114	82	71.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	114	82	71.9	0	0.0	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	
	2021	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Randstad Interim Inc.

2018-02-28

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes				Écart		Résultat EMP	Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Taux de roulement		
		#	#	#	%	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2014	401	262	65.3	80.7	324	-62	81.0																
	2018	457	314	68.7	80.9	370	-56	84.9	530	343	64.7	429	-86	58	41	70.7	38	3	433	268	61.9	283	-15	100.9	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	1	1	100.0	29.1	0	1	343.6	0	0	0.0	0	0	1	1	100.0	0	1	0	0	0.0	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2014	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	$E - G \times 100$	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		
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes				Femmes						
		#	#	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	588	384	65.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	588	384	65.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	1	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	1	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Randstad Interim Inc.

2018-02-28

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E \div D \times 100$	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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div ((D \text{Année1} + D \text{Année2}))$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes				Écart		Résultat EMP	Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Taux de roulement
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EMP	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	%		
10	Personnel de bureau	2014	85	70	82.4	64.2	55	15	128.3																
		2018	78	63	80.8	63.8	50	13	126.6	51	39	76.5	33	6	7	5	71.4	6	-1	52	41	78.8	43	-2	63.8
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2014	104	36	34.6	36.9	38	-2	93.8																
		2018	118	50	42.4	64.1	76	-26	66.1	85	38	44.7	54	-16	25	11	44.0	9	2	90	34	37.8	31	3	81.1
12	Travailleurs manuels spécialisés	2014	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	$E - G \times 100$	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		
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes				Femmes						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif							
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
10	Personnel de bureau	2018	58	44	75.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	58	44	75.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	110	49	44.5	68	72.1	36.9	120.7	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	110	49	44.5	189	25.9	65.1	68.4	0	0.0	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	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	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Randstad Interim Inc.

2018-02-28

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Femmes				Écart		Résultat EMP	Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Taux de roulement	
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EMP	#	%	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%
13	Autre personnel de la vente et des services	2014	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0																
		2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2014	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0																
		2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
Total		2014	797	48.4	60.7	64.7	516	-32	93.9																	
		2018	890	55.5	62.4	67.5	601	-46	92.4	763	46.1	60.4	515	-54	197	133	67.5	120	13	673	39.7	59.0	409	-12	79.8	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Femmes					Femmes					
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	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	2018	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
Total		2018	960	59.4	61.9	70	848.6	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	960	59.4	61.9	195	304.6	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Randstad Interim Inc.

43159

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

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 EMP	Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Taux de roulement		
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EMP	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	%		
01 Cadres supérieurs	2014	6	1	16.7	2.9	0	1	574.7																	
	2018	11	0	0.0	2.9	0	0	0.0	4	0	0.0	0	0	0	5	0	0.0	1	-1	4	1	25.0	1	0	47.1
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2014	41	1	2.4	2.2	1	0	110.9																	
	2018	42	1	2.4	2.2	1	0	108.2	11	0	0.0	0	0	0	24	0	0.0	1	-1	24	0	0.0	1	-1	57.8
03 Professionnels	2014	41	0	0.0	1.9	1	-1	0.0																	
	2018	56	0	0.0	1.5	1	-1	0.0	36	0	0.0	1	-1	2	0	0.0	0	0	16	0	0.0	0	0	0	33.0

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	$E - G \times 100$	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
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés		Autochtones				Autochtones				
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif								
01 Cadres supérieurs	2018	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	35	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	35	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
03 Professionnels	2018	38	0	0.0	1	0.0	1.9	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	38	0	0.0	11	0.0	5.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Randstad Interim Inc.

43159

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements					Cessations de fonctions					Taux de roulement			
			Autochtones							Autochtones				Autochtones					Autochtones								
			Représentation	Disponibilité	Écart		Résultat EMP		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence								
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	15	1	6.7	1.4	0	1	476.2																			
	2018	12	1	8.3	1.4	0	1	595.2	7	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	10	0	0.0	1	-1	74.1
05 Surveillants	2014	104	2	1.9	1.7	2	0	113.1																			
	2018	115	2	1.7	1.6	2	0	108.7	39	0	0.0	1	-1	75	1	1.3	1	0	44	1	2.3	1	0	40.2			
06 Contremaîtres	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																			
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Autochtones		Autochtones					Autochtones					
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	7	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	7	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
05 Surveillants	2018	114	1	0.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	114	1	0.9	0	0.0	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		
	2021	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Randstad Interim Inc.

43159

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E = D \times 100$	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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div (D \text{Année1} + D \text{Année2})$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

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 EMP		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Taux de roulement	
		#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
07	Personnel administratif et de bureau principal	2014	401	6	1.5	1.5	6	0	99.8																
		2018	457	7	1.5	1.4	6	1	109.4	530	6	1.1	7	-1	58	1	1.7	1	0	433	3	0.7	6	-3	100.9
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	1	0	0.0	1.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2014	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	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E - G \times 100$	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		
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Autochtones				Autochtones						
		#	#	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	588	7	1.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	588	7	1.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Randstad Interim Inc.

43159

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E \div D \times 100$	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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div ((D \text{Année1} + D \text{Année2}))$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

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 EMP	Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Taux de roulement			
		#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
10	Personnel de bureau	2014	85	1	1.2	1.1	1	0	107.0																	
		2018	78	1	1.3	1.1	1	0	116.6	51	0	0.0	1	-1	7	0	0.0	0	0	52	0	0.0	1	-1	63.8	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2014	104	1	1.0	1.2	1	0	80.1																	
		2018	118	0	0.0	1.6	2	-2	0.0	85	1	1.2	1	0	25	0	0.0	0	0	90	3	3.3	1	2	81.1	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2014	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	$E - G \times 100$	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	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones				Autochtones					
		#	#	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
10	Personnel de bureau	2018	58	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	58	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	110	1	0.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	110	1	0.9	5	20.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	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	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Randstad Interim Inc.

43159

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

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 EMP		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Taux de roulement		
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EMP	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	2014	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	2014	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0																	
	2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	
Total		2014	797	13	1.6	1.5	12	1	108.7																	
	2018	890	12	1.3	1.5	13	-1	89.9	763	7	0.9	11	-4	197	2	1.0	3	-1	673	8	1.2	11	-3	79.8		

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	$E - G \times 100$	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		
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Autochtones				Autochtones						
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
Total		2018	960	9	0.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	960	9	0.9	6	150.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Randstad Interim Inc.

43159

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

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 EMP		Actuel		Prévu		Différence		Actuel		Prévu		Différence		Actuel		Prévu		Différence	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	%	
01 & 02 Cadres	2014	47	0	0.0	4.3	2	-2	0.0																					
	2018	53	0	0.0	4.3	2	-2	0.0	15	0	0.0	1	-1	29	0	0.0	0	0	0	0	28	1	3.6	0	1	56.0			
03 Professionnels	2014	41	2	4.9	3.8	2	0	128.4																					
	2018	56	1	1.8	3.8	2	-1	47.0	36	1	2.8	1	0	2	0	0.0	0	0	0	0	16	2	12.5	1	1	33.0			

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
		Recrutements et avancements		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		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
01 & 02 Cadres	2018	44	0	0.0	2	0.0	4.3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2021	44	0	0.0	4	0.0	4.3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
03 Professionnels	2018	38	1	2.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2021	38	1	2.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Randstad Interim Inc.

43159

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E \div D \times 100$	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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div ((D \text{Année1} + D \text{Année2}))$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

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 EMP	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Taux de roulement	
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	15	0	0.0	4.5	1	-1	0.0																	
	2018	12	0	0.0	4.6	1	-1	0.0	7	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	74.1	
05 Surveillants	2014	104	1	1.0	13.9	14	-13	6.9																	
	2018	115	2	1.7	13.9	16	-14	12.5	39	1	2.6	5	-4	75	2	2.7	1	1	44	2	4.5	0	2	40.2	
06 Contremaîtres	2014	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	$E - G \times 100$	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	
		Recrutements et avancements		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		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	7	0	0.0	1	0.0	4.6	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	7	0	0.0	1	0.0	4.6	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
05 Surveillants	2018	114	3	2.6	5	60.0	6.0	43.9	13	23.1	13.9	18.9	
	2021	114	3	2.6	10	30.0	7.0	37.6	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	
	2021	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Randstad Interim Inc.

43159

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

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 EMP	Tous les employés	Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel	Prévu	Différence	Taux de roulement		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2014	401	14	3.5	3.4	14	0	102.7															
	2018	457	5	1.1	3.4	16	-11	32.2	530	2	0.4	18	-16	58	1	1.7	2	-1	433	11	2.5	15	-4	100.9
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	0	0	0.0	3.5	0	0	0.0															
		2018	1	0	0.0	3.5	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2014	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	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E - G \times 100$	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
		Recrutements et avancements		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	
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	588	3	0.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	588	3	0.5	48	6.3	3.4	15.0	0	0.0	0.0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Randstad Interim Inc.

43159

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E \div D \times 100$	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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div ((D \text{Année1} + D \text{Année2}))$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

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 EMP	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Taux de roulement	
#	#	%	#	%	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	%	#	%	#	%			
10	Personnel de bureau	2014	85	1	1.2	7.0	6	-5	16.8																
	2018	78	0	0.0	7.0	5	-5	0.0	51	0	0.0	4	-4	7	0	0.0	0	0	52	1	1.9	1	0	63.8	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2014	104	3	2.9	5.6	6	-3	51.5																
	2018	118	1	0.8	5.6	7	-6	15.1	85	0	0.0	5	-5	25	0	0.0	1	-1	90	2	2.2	3	-1	81.1	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2014	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	$E - G \times 100$	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		
		Recrutements et avancements		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			
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
10	Personnel de bureau	2018	58	0	0.0	3	0.0	5.9	0.0	1	0.0	7.0	0.0	
	2021	58	0	0.0	11	0.0	7.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	110	0	0.0	5	0.0	5.6	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	110	0	0.0	17	0.0	5.6	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	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	0.0		

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Randstad Interim Inc.

43159

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

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 EMP	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Taux de roulement
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%				
13	Autre personnel de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0																					
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0																					
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	
Total		2014	797	21	2.6	5.5	44	-23	47.9																						
		2018	890	9	1.0	5.5	49	-40	18.4	763	4	0.5	42	-38	197	3	1.5	5	-2	673	19	2.8	18	1	79.8						

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	$E - G \times 100$	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		
		Recrutements et avancements		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	
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
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	0.0	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	0.0	0.0	
Total		2018	960	7	0.7	16	43.8	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	960	7	0.7	91	7.7	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Randstad Interim Inc.

43159

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

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					Taux de roulement		
		Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EMP		Actuel		Prévu		Différence	Actuel		Prévu		Différence	Actuel		Prévu		Différence
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	2014	6	2	33.3	10.1	1	1	330.0																		
	2018	11	0	0.0	10.1	1	-1	0.0	4	0	0.0	0	0	0	5	0	0.0	2	-2	4	2	50.0	1	1	47.1	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2014	41	6	14.6	15.0	6	0	97.6																		
	2018	42	7	16.7	15.0	6	1	111.1	11	1	9.1	2	-1	24	6	25.0	4	2	24	5	20.8	4	1	57.8		
03 Professionnels	2014	41	9	22.0	21.7	9	0	101.2																		
	2018	56	11	19.6	25.5	14	-3	77.0	36	8	22.2	9	-1	2	0	0.0	0	0	16	4	25.0	4	0	33.0		

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	$E - G \times 100$	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
		Recrutements et avancements		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		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	2018	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	35	7	20.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	35	7	20.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
03 Professionnels	2018	38	8	21.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	38	8	21.1	15	53.3	25.5	82.6	0	0.0	0.0	0.0

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Randstad Interim Inc.

43159

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E \div D \times 100$	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	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	$U \div ((D \text{Année1} + D \text{Année2}))$
			↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EMP	Tous les employés	Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel	Prévu	Différence	Taux de roulement				
#	#	%	#	%	#	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	%					
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	15	11	73.3	29.7	4	7	246.9																		
	2018	12	9	75.0	25.5	3	6	294.1	7	4	57.1	2	2	0	0	0.0	0	0	0	10	6	60.0	7	-1	74.1	
05 Surveillants	2014	104	22	21.2	26.1	27	-5	81.0																		
	2018	115	18	15.7	26.4	30	-12	59.3	39	3	7.7	10	-7	75	14	18.7	16	-2	44	8	18.2	9	-1	40.2		
06 Contremaîtres	2014	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	$E - G \times 100$	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	
		Recrutements et avancements		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		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	7	4	57.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	7	4	57.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
05 Surveillants	2018	114	17	14.9	6	283.3	25.9	57.6	9	188.9	37.0	40.3	
	2021	114	17	14.9	39	43.6	26.4	56.5	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	
	2021	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Randstad Interim Inc.

43159

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																			
		Effectif								Recrutements				Avancements					Cessations de fonctions										
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles										
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EMP	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	2014	401	83	20.7	21.5	86	-3	96.3																				
		2018	457	109	23.9	19.6	90	19	121.7	530	155	29.2	104	51	58	18	31.0	12	6	433	126	29.1	90	36	100.9				
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																				
		2018	1	0	0.0	8.5	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0			
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2014	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	$E - G \times 100$	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
		Recrutements et avancements		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		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	588	173	29.4	95	182.1	21.7	135.6	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	588	173	29.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Randstad Interim Inc.

43159

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

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					Taux de roulement			
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EMP	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	
#	#	%	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%		
10	Personnel de bureau	2014	85	29	34.1	28.8	24	5	118.5																		
	2018	78	25	32.1	25.3	20	5	126.7	51	19	37.3	13	6	7	4	57.1	2	2	52	21	40.4	18	3	63.8			
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2014	104	18	17.3	22.4	23	-5	77.3																		
	2018	118	23	19.5	35.9	42	-19	54.3	85	17	20.0	31	-14	25	7	28.0	4	3	90	19	21.1	16	3	81.1			
12	Travailleurs manuels spécialisés	2014	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	$E - G \times 100$	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	
		Recrutements et avancements		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
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
10	Personnel de bureau	2018	58	23	39.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	58	23	39.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	110	24	21.8	16	150.0	22.0	99.2	0	0.0	0.0	0.0
	2021	110	24	21.8	106	22.6	35.9	60.8	0	0.0	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	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	0.0	

Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Randstad Interim Inc.

43159

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																				
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions												
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles												
		Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EMP		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence		Taux de roulement		
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	2014	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0																				
		2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2014	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0																				
		2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		2014	797	180	22.6	22.7	181	-1	99.5																					
		2018	890	202	22.7	23.3	207	-5	97.4	763	207	27.1	178	29	197	49	24.9	44	5	673	191	28.4	152	39	79.8					

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	$E - G \times 100$	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		
		Recrutements et avancements		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	
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	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	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
		2021	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		2018	960	256	26.7	117	218.8	0.0	0.0	9	2844.4	0.0	0.0			
		2021	960	256	26.7	160	160.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			



DES EFFORTS RAISONNABLES POUR L'ÉVALUATION ULTÉRIEURE DE LA CONFORMITÉ

Programme des entrepreneurs fédéraux

Dans le cadre du Programme de contrats fédéraux, les organisations qui font l'objet d'une évaluation de conformité ultérieure sont tenues de faire tous les efforts raisonnables pour s'assurer que des progrès sont réalisés en vue d'une pleine représentation des quatre groupes désignés - femmes, Autochtones, personnes handicapées et membres de minorités visibles - au sein de leur effectif. Lorsque les objectifs à court terme n'ont pas été atteints à au moins 80 %, les contractants doivent démontrer que des efforts raisonnables ont été faits pour atteindre leurs objectifs.

Veillez remplir ce formulaire pour indiquer les efforts qui ont été faits par votre organisation pour mettre en œuvre le Programme de contrats fédéraux et les événements qui ont eu lieu entre l'évaluation de conformité précédente et actuelle et qui peuvent avoir influencé les activités de votre organisation.

Le formulaire rempli doit être signé par un cadre supérieur de votre organisation puis soumis avec les autres documents requis pour l'évaluation de conformité ultérieure.

Efforts

Veillez cocher les cases appropriées à côté des efforts que (nom légal de l'organisation)

Randstad Interim Inc. (Randstad Canada) réalisé pour mettre en œuvre le programme des entrepreneurs fédéraux.

Mesures requises :

- Veiller à ce que les nouveaux employés aient la possibilité de s'auto-identifier et ajuster les résultats de l'enquête en conséquence.
- A fourni un questionnaire d'auto-identification aux employés qui souhaitaient modifier les informations précédemment fournies et à ceux qui le demandaient, et a adapté les résultats de l'enquête en conséquence.
- Résultats de l'enquête ajustés pour tenir compte des embauches, des promotions et des licenciements.
- Mise à jour de l'analyse de la main-d'œuvre pour tenir compte des nouvelles embauches, des promotions et des licenciements, de toute modification apportée par les employés à leurs questionnaires d'auto-identification et de toute révision des estimations de la disponibilité.
- Ajustement des estimations de la disponibilité pour tenir compte des principaux changements dans la population active (par exemple, changements dans les zones géographiques de recrutement, ajout de nouveaux groupes professionnels ou changements dans la composition des groupes professionnels).



DES EFFORTS RAISONNABLES POUR L'ÉVALUATION ULTÉRIEURE DE LA CONFORMITÉ

Programme des entrepreneurs fédéraux

- Mise à jour des estimations de disponibilité afin d'intégrer les nouvelles données du recensement au fur et à mesure qu'elles sont disponibles aux fins de l'équité en matière d'emploi.
- Veiller à ce que toute nouvelle lacune identifiée soit traitée en conséquence.
- Tenir des registres appropriés dans tous les domaines requis.

Autres mesures :

- a examiné les systèmes, les politiques et les pratiques en matière d'emploi pour s'assurer qu'ils n'entraînent pas d'obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés, a surveillé leur mise en œuvre et les a adaptés le cas échéant.
- Avoir une politique et/ou des procédures d'hébergement qui ont été communiquées à l'ensemble du personnel et qui ont permis de s'assurer que l'hébergement a lieu.
- A assuré un soutien continu de la part des hauts responsables en faveur de l'équité en matière d'emploi et de sa mise en œuvre.
- Mise en place de mécanismes de responsabilité pour garantir que les objectifs à court terme seront atteints.
- Il a communiqué les objectifs aux responsables concernés, ainsi que suivi et enregistré les résultats.
- Consacrer des ressources adéquates (financières et humaines) pour assurer la réalisation des objectifs à court terme.
- Consultation des représentants des employés/syndicats sur la communication et la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.
- a tenu l'ensemble du personnel, y compris les nouveaux employés et les cadres, informé de l'objectif de l'équité en matière d'emploi, des mesures prises pour la mettre en œuvre et des progrès réalisés dans son application.
- Mettre en place une stratégie visant à garantir un lieu de travail sans obstacles.
- A pris des initiatives pour accroître la représentation là où des lacunes ont été constatées.
- A fait tout ce qu'on pouvait raisonnablement attendre pour accroître la représentation, compte tenu des ressources et des contraintes.
- Autre (veuillez décrire) :

[Veuillez consulter le rapport narratif sur l'équité en matière d'emploi fourni volontairement](#)



DES EFFORTS RAISONNABLES POUR L'ÉVALUATION ULTÉRIEURE DE LA CONFORMITÉ

Programme des entrepreneurs fédéraux

Contexte opérationnel

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

Impact des conditions économiques et industrielles sur l'organisation.

Toute réorganisation ou autre changement structurel de l'entreprise.

Acquisitions, fusions ou transferts de salariés.

Les licenciements importants (y compris le nombre de salariés concernés et les groupes professionnels de ces salariés).

Grèves (indiquer les dates, le nombre de salariés concernés et les catégories professionnelles de ces salariés).

Autre.

Détails supplémentaires

Veillez fournir toute information complémentaire (facultatif) :

Nom : Greg Wetmore Titre du poste : VP Développement de logiciels

Adresse électronique : greg.wetmore@entrustdatacard.com

Numéro de téléphone : 613-270-2773

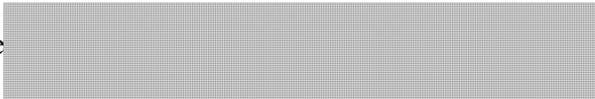
Adresse professionnelle : 100 Innovation Dr



DES EFFORTS RAISONNABLES POUR L'ÉVALUATION ULTÉRIEURE DE LA CONFORMITÉ
Programme des entrepreneurs fédéraux

Kanata
ON K2K 3E7

Signature



Date : 13/12/2017

Programme de contrats fédéraux
Rapport de l'évaluation de conformité subséquente

Nom de l'employeur : Randstad Inc.

Emplacement principal : Ottawa (Ontario)

Nombre d'employés : 915 employés.

Ontario	393
Québec	390
Alberta	60
Colombie-Britannique	50
Manitoba	10
Nouvelle-Écosse	9
Saskatchewan	3

Aperçu de l'organisation : SCIAN 5419 : Autres services professionnels, scientifiques et techniques

Randstad Interim Inc. est une entreprise de dotation, de recrutement et de ressources humaines. Elle offre une gamme complète de solutions de recrutement et de solutions connexes y compris l'externalisation, la dotation temporaire et permanente, des solutions de consultation et d'effectif dans les domaines du génie, des finances et de la comptabilité, des ressources humaines, de la TI, de la fabrication et de la logistique, de la bureautique et de l'administration et des ventes et du marketing.

Durant la période d'examen de 2014 à 2018, Randstad Canada a connu une croissance importante grâce à l'acquisition de Monster, RiseSmart et Foundry.

Monster est une filiale à 100 % de Randstad, et Foundry est une filiale de Monster. Les deux sociétés sont responsables de leur propre conformité légale et ont leur propre service de paie. Aucun employé de Monster ou de Foundry n'a été intégré à Randstad Canada.

Lorsque RiseSmart a été acquis en septembre 2015, il n'y avait pas d'employés canadiens. Il y a maintenant trois employés au service de paie canadien, et leurs données ont été incluses dans le SGIEMT à des fins de rapport et d'établissement d'objectifs.

Dates principales – Évaluation de la première année

Effectuée : 2014/09/19

Reçue : 2014/11/20

Fermée : 2015/11/17
 AE : 2014/10/31

Dates principales – Évaluation subséquente

Effectuée : 2018/01/13
 Reçue : 2018/03/05
 AE : 2018/28/02

VÉRIFICATION DES DONNÉES

J'ai vérifié que les données fournies dans le cadre de l'ensemble d'évaluation subséquente sont conformes à celles fournies durant la soumission précédente :

X Oui Non

Commentaires :

- Les données provenant de l'analyse de l'effectif (AE) précédente incluses dans le Tableau des réalisations sont conformes à celles qui se trouvent dans la base de données.
- Les données provenant de l'analyse de l'effectif (AE) actuelle incluses dans le Tableau des réalisations sont conformes à celles qui se trouvent dans les formulaires 1 à 6 du SGIEMT.

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

- L'organisation avait fixé des objectifs numériques fermes et sous forme de pourcentage. Aux fins de la présente évaluation, si possible, le pourcentage de l'objectif atteint sera tiré des objectifs en pourcentage.

Femmes

4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (0 %)
7.	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non requis. Représentation de plus de 50 %.
11.	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif atteint à 121 %

Évaluation et observations

- Dans la CPÉME 4, aucun des sept nouveaux arrivants n'était une femme. Au taux de disponibilité sur le marché du travail (DMT) de 26,7 %, on aurait pu s'attendre à ce qu'une personne le soit.

Autochtones

3.	Professionnels	Objectif non atteint 0 %
----	----------------	--------------------------

Évaluation et observations

- Dans la CPÉME 3, aucun des 38 nouveaux arrivants ne s'est identifié comme Autochtone. Ce résultat n'est pas étonnant étant donné la disponibilité de 1,9 %.

Personnes handicapées

1./2.	Administrateurs	Objectif non atteint (0 %)
4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (0 %)
5.	Surveillants	Objectif non atteint (43,9 %)
10.	Personnel de bureau	Objectif non atteint (0 %)
11.	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non atteint (0 %)

Évaluation et observations

- Dans les CPÉME 1 et 2, il y avait 44 nouveaux arrivants dont aucun n'était membre du groupe désigné. Avec un taux de DMT de 4,3 %, on aurait pu s'attendre à ce qu'au moins une personne handicapée le soit. Plus de la moitié (29) des 44 nouveaux arrivants ont été promus à même l'organisation. Étant donné les écarts de l'organisation pour les personnes handicapées dans le groupe de relève de la direction, il sera important pour celle-ci de concentrer ses efforts à accroître la représentation des groupes de relève et/ou d'accroître les mesures de sensibilisation pour recruter des personnes handicapées qualifiées à ces postes de direction.
- Dans la CPÉME 4, aucun des sept nouveaux arrivants n'était membre du groupe désigné. Avec un taux de DMT de 4,5 %, ce résultat n'est pas étonnant.
- Dans la CPÉME 5, trois des 114 nouveaux arrivants étaient membres du groupe désigné. Cela représente un taux d'embauche de 2,6 %, ce qui est inférieur à la DMT de 13,9 % pour cette catégorie professionnelle. Avec un taux de DMT de 13,9 %, on aurait pu s'attendre à ce qu'au moins 15 personnes handicapées le soient.
- Dans la CPÉME 10, aucun des 58 nouveaux arrivants n'était membre du groupe désigné. Avec un taux de DMT de 7,0 %, on aurait pu s'attendre à ce qu'au moins quatre personnes handicapées le soient.
- Dans la CPÉME 11, aucun des 110 nouveaux arrivants n'était membre du groupe désigné. Avec un taux de DMT de 5,6 %, on aurait pu s'attendre à ce qu'au moins six personnes handicapées le soient.

Membres des minorités visibles

5.	Surveillants	Objectif non atteint 57,5 %
7.	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif atteint à 135,6 %
11.	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif atteint à 99,2 %

Évaluation et observations

- Dans la CPÉME 5, 17 des 114 nouveaux arrivants étaient membres du groupe désigné. Cela représente un taux d'embauche de 14,9 %, ce qui demeure inférieur à la DMT de 26,1 %. Avec un taux de DMT de 26,1 %, on aurait pu s'attendre à ce qu'au moins 29 membres de minorités visibles le soient.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas requise puisque tous les objectifs ont été atteints à 80 % ou plus.
- Trois des 11 objectifs fixés ont été atteints.
 - L'industrie du recrutement et de la dotation connaît habituellement des taux de roulement d'employés élevés. Le taux de roulement de Randstad dans certaines CPÉME est de 30 % à 50 % par année. Ce niveau de roulement élevé a une incidence aussi bien sur l'établissement des objectifs d'équité en matière d'emploi que sur le niveau d'activité nécessaire pour atteindre ces objectifs.
 - Au niveau organisationnel, au cours des quatre dernières années, Randstad Canada a accru sa représentation des femmes et maintenu la représentation des minorités visibles. La représentation des Autochtones et des personnes handicapées dans le milieu de travail en général a diminué.
 - La représentation des Autochtones dans la CPÉME 01 (Cadres supérieurs) a diminué, passant de 16,7 % en 2014 à 0 % en 2018 parce que deux cadres supérieurs qui étaient Autochtones ont pris leur départ à la retraite de Randstad Canada durant la période visée par l'examen. Il est souvent difficile de recruter des cadres supérieurs étant donné le bassin relativement fiable de candidats.
 - Randstad a établi un partenariat avec Makivik Corporation, une organisation ayant pour mandat de protéger les droits et les intérêts des Inuits, de promouvoir les annonces d'emplois et d'élargir notre bassin de candidats. Elle a prévu d'afficher tous les rôles où Randstad éprouve un écart de représentation pour les Autochtones, c.-à-d., la CPÉME 1 (Cadres supérieurs), 3 (Professionnels), 8 (Personnel spécialisé de la vente et des

services) et 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services) dans aboriginalcareers.ca afin d'élargir davantage le bassin de candidats conscient des possibilités de carrière chez Randstad Canada.

- Entre 2014 et 2018, la représentation des personnes handicapées a diminué ou est demeurée la même dans sept CPÉME sur neuf. Pour toutes les CPÉME, les taux de représentation chez Randstad Canada sont inférieurs aux pourcentages de la disponibilité sur le marché du travail. Randstad Canada a l'intention d'accroître ses efforts visant le recrutement et le maintien en poste des personnes handicapées au cours de la prochaine période d'examen dans le but d'améliorer ces résultats.
- Il s'est avéré difficile d'attirer et de maintenir en poste des employés qui sont des personnes handicapées. Afin d'appuyer davantage ses efforts, Randstad Canada a formé des partenariats avec Prêts, Disponibles et Capables, Lésions médullaires Ontario, Access Employment et Path Employment Services afin de promouvoir les possibilités d'emploi et offrir de l'assistance à la recherche d'emplois et autre.

Selon les données examinées, nous pouvons conclure que l'organisation a réalisé des progrès raisonnables dans les secteurs où elle a pu le faire, et nous pouvons pointer à l'absence de possibilités dans d'autres CPÉME où des progrès n'ont pas été réalisés. L'organisation a déployé des efforts en termes de communication avec les groupes sous-représentés au moyen de la mobilisation de la direction, de partenariats avec des réseaux et de politiques en milieu de travail.

Elle a conçu un plan de réinvestissement et des stratégies sur l'équité en matière d'emploi pour l'avenir; elle espère que ce plan donnera des résultats plus solides pour la prochaine période d'examen.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS À COURT TERME

L'organisation a fixé des objectifs numériques. L'évaluation des objectifs à court terme examinera uniquement le pourcentage pour assurer la conformité aux exigences du programme.

Femmes

- Dans la CPÉME 3 Professionnels, il existe un écart de -2, mais aucun objectif n'a été fixé. Un objectif égal à la disponibilité de 40,2 % devrait être fixé. Randstad a maintenant fixé un objectif de 40,2 %.
- Dans la CPÉME 4, Personnel semi-professionnel et technique, il existe un écart de -2. Un objectif égal à la DMT de 23,3 % a été fixé.

- Dans la CPÉME 7 Personnel administratif et de bureau principal, il y existe un écart de -56. Cependant, un objectif n'est pas requis, car la représentation se situe actuellement à 68,7 %, ce qui dépasse la base de référence de 50 % pour les femmes.
- Pour la CPÉME 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services, il existe un écart de -26 et un objectif de 65,1 % a été fixé. Un objectif de 50 % suffit pour ce groupe désigné.

Autochtones

- Dans la CPÉME 3 Professionnels, il existe un écart de -1, mais aucun objectif n'a été fixé. Puisque la représentation autochtone est de 0 %, il faudrait fixer un objectif égal à la disponibilité de 1,5 %. Randstad a maintenant fixé cet objectif à 1,5 %.
- Dans la CPÉME 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services, il existe un écart de -2. L'objectif a été fixé à 1,6 %, ce qui est égal à la DMT.

Personnes handicapées

- Dans les CPÉME 1 et 2 Administrateurs, il existe un écart de -2 et un objectif de 4,3 % a été fixé, ce qui est égal à la DMT.
- Dans la CPÉME 3 Professionnels, il existe un écart de -1, mais aucun objectif n'a été fixé. Un objectif égal à la DMT de 3,8 % devrait être fixé. Randstad a maintenant fixé cet objectif à 3,8 %.
- Dans la CPÉME 4 Personnel semi-professionnel et technique, il existe un écart de -1, et un objectif égal à la disponibilité de 4,6 %, a été fixé.
- Dans la CPÉME 5 Surveillants, il existe un écart de -14, et un objectif de 7 % a été fixé alors que la disponibilité est de 13,9 %. Randstad a expliqué qu'elle s'inquiète de fixer un objectif non réaliste de 13,9 % dans trois ans. Un défi principal réside dans le fait qu'un grand nombre de rôles de surveillants sont habituellement embauchés à l'interne, et le bassin de candidats pour cette CPÉME n'a pas encore atteint la représentation complète. Randstad Canada a l'intention d'atteindre une représentation égale à la disponibilité de l'effectif à long terme.
- Dans la CPÉME 7 Personnel administratif et de bureau principal, il y existe un écart de -11. Un objectif égal à la disponibilité de 3,4 % a été fixé.
- Dans la CPÉME 10 Personnel de bureau, il existe un écart de -5. Un objectif égal à la disponibilité de 7 % a été fixé.
- Dans la CPÉME 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services, il existe un écart de -6. Un objectif de 5,6 % a été fixé.

Membres des minorités visibles

- Dans la CPÉME 1 Cadres supérieurs, il existe un écart de -1; mais puisque la DMT est de 10,1 % et que neuf nouvelles embauches sont prévues en 2021, il est possible qu'il n'y ait aucun nouvel arrivant en 2021.
- Dans la CPÉME 3 Professionnels, il existe un écart de -3, et un objectif de 25,5 %, ce qui est égal à la disponibilité, a été fixé.

- Dans la CPÉME 5 Surveillants, il existe un écart de -12, et un objectif égal à la disponibilité de 26,4 % a été fixé.
- Dans la CPÉME 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services, il existe un écart de -19. Un objectif égal à la disponibilité de 35,9 % a été fixé.

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit déclaré :

conforme non conforme

Ayant évalué les données soumises par l'employeur concernant son effectif et après avoir tenu compte de ses circonstances particulières, je recommande que la lettre de clôture inclue les éléments suivants :

- Pour toutes les CPÉME concernant les personnes handicapées, les taux de représentation chez Randstad Canada sont inférieurs aux pourcentages de la disponibilité sur le marché du travail. Il faudrait continuer de prendre des mesures pour combler la faible représentation des personnes handicapées chez Randstad afin d'améliorer vos efforts de recrutement et le maintien en poste des personnes handicapées au cours de la prochaine période d'examen.
- Nous encourageons Randstad Canada à effectuer une Étude des systèmes d'emploi (ESE) de ses politiques et pratiques de recrutement et d'embauche. Un guide pour effectuer une ESE se trouve au lien suivant : <https://equite.edsc.gc.ca/docs/etape2-2FR.pdf>.
- La réalisation d'une ESE devrait aider l'organisation à atteindre ses nouveaux objectifs en cernant et en éliminant les obstacles qui peuvent être présents et qui l'empêchent de réaliser l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail.

Nom de l'analyste : Neeta Dhillon

Date : 21 juin 2018

Objet : Accord numéro 050589 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request

Monsieur Tull,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 10/09/2017 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Randstad Interim Inc. se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

Après avoir examiné les renseignements présentés par Randstad Interim Inc., nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Pour toutes les CPÈME des personnes handicapées, les taux de représentation de Randstad Canada sont plus bas que les pourcentages de disponibilité sur le marché du travail. Des mesures doivent continuer d'être prises pour remédier au faible taux de représentation des personnes handicapées au sein de Randstad, et ce, en vue d'accroître les efforts de recrutement et de maintien en poste des personnes handicapées au cours de la prochaine période d'examen.
- Nous encourageons Randstad Canada à mener une étude des systèmes d'emploi (ESE) sur ses politiques et pratiques d'embauche et de recrutement. Le guide suivant peut être utilisé pour réaliser l'ESR : <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Etape2-2FR.pdf>.
- La réalisation de l'ESR devrait aider l'entreprise à atteindre ses nouveaux objectifs, car cela devrait permettre de cibler et d'éliminer les obstacles qui empêchent Randstad Canada d'atteindre l'équité en matière d'emploi en milieu de travail.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 10-09-2020. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

Lorsque Randstad Interim Inc. recevra un avis concernant la prochaine évaluation, vous devrez fournir les renseignements suivants avant la date d'échéance :

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

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

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

- mise en œuvre d'initiatives qui favorisent un milieu de travail diversifié et inclusif;
- adoption de mesures pour supprimer les obstacles à l'emploi;

- mise sur pied de programmes sur mesure afin d'attirer et de maintenir en poste des membres d'un groupe désigné dans des secteurs où ils sont sous-représentés;
- établissement de mécanismes de responsabilisation approuvés par la haute direction afin de veiller à l'atteinte des objectifs.

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

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

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

Équipe de l'équité en emploi

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



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



Randstad Interim Inc.

Rapport narratif volontaire

**Deuxième évaluation de la conformité de l'équité en matière d'emploi
en vertu du
Programme de contrats fédéraux (PCF)**

Numéro d'entente : 050589

Présentée le 5 mars 2018

(Période d'examen de 2014 à 2018)



Table des matières

Résumé	4
Randstad Canada	5
La diversité et l'inclusion chez Randstad Canada	5
Randstad Canada est un Excellent lieu de travail® pour l'inclusion et les femmes	5
Dénombrement et répartition de l'effectif	7
Répartition des employés parmi les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	8
Données du sondage sur l'équité en matière d'emploi	9
2014 Objectifs et progrès réalisés vers l'atteinte de ces objectifs	10
Représentation des femmes de 2014 à 2018	11
Représentation des Autochtones de 2014 à 2018	12
Représentation des personnes handicapées de 2014 à 2018	13
Possibilités – représentation des personnes handicapées	14
Représentation des minorités visibles 2014 à 2018	14
Mesures pour appuyer l'équité en matière d'emploi durant la période visée par l'examen	15
<i>Communications</i>	15
Champion exécutif	16
Mobilisation de l'équipe de direction canadienne	16
Leadership en acquisition des talents et mobilisation de l'équipe	17
Présence du site Web	17
Mobilisation des nouveaux employés	17
Environnement d'équité	17
Conseil de la diversité et de l'inclusion	18
Comité sur l'équité en matière d'emploi	18
Politiques de non-discrimination et de prévention du harcèlement	18
Maintien de nos principes de non-discrimination dans les activités publiques	19
Agent local de l'intégrité et procédure de signalement de l'inconduite en milieu de travail	19
Cadre de durabilité	19
Étude des systèmes d'emploi	20
Initiatives destinées aux groupes désignés	20

Pratiques de recrutement axées sur l'équité	20
<i>Engagement soutenu envers la formation qui appuie l'équité en matière d'emploi</i>	20
Portes ouvertes sur la diversité et l'inclusion	21
Mesures spéciales – Femmes	21
Les femmes façonnent l'entreprise	21
Conformité en matière d'équité salariale	22
Mesures spéciales – Autochtones	22
Société Makivik et carrieres.ca pour Autochtones	22
Activité sur LinkedIn pour appuyer le recrutement d'Autochtones	23
Solutions d'entreprise multiculturelles	23
Sensibilisation et élargissement du bassin de candidats	23
Mesures spéciales – Personnes handicapées	23
Mesures spéciales – Minorités visibles	24
Acces Employment	24
Objectifs de représentation numériques à court terme 2018-2021	24
Objectifs de représentation numériques à court terme 2018-2021 pour Randstad Canada	25
Stratégies futures	26
Les femmes chez Randstad	26
Les femmes dans les STIM et les Femmes dans le leadership	26
Young Presidents' Organization (YPO) – soutenir les Femmes dans le leadership	26
Partenariat avec l'INCA (anciennement l'Institut national canadien pour les aveugles);	26
Salon de l'emploi Canada – 22 mars 2018	27
Colloque à l'Université de Montréal « Égalité, diversité et inclusion en 2018 : Progrès, revers et nouveaux défis »	27
Partenariat avec le Centre Gold	27
Favoriser une culture d'entreprise d'égalité, de contribution et de sensibilisation	27
Groupes axés sur les femmes	28
Groupes axés sur les Autochtones	28
Groupes axés sur les personnes handicapées	29
Groupes axés sur les minorités visibles	29
Conclusion	30

Résumé

Randstad Interim Inc. (Randstad Canada) est le leader canadien dans le domaine de la dotation, du recrutement et des services de ressources humaines, et une filiale à 100 % de Randstad Holding nv.

Randstad Canada a présenté sa première évaluation de conformité du Programme de contrats fédéraux (PCF) en 2014. Le présent rapport narratif fait partie de la soumission d'évaluation de conformité subséquente de 2018 de Randstad Canada, accompagné de l'analyse de l'effectif et des formulaires exigés par le Programme du travail. Bien que nous reconnaissons qu'il n'est pas obligatoire de présenter un rapport narratif, nous avons choisi de le faire afin de placer nos objectifs et nos réalisations en contexte, de faciliter une conversation concernant nos résultats et de créer un outil de responsabilisation essentiel pour la direction de Randstad Canada alors que nous avançons dans la période d'examen de 2018-2021.

Comme il est question dans le narratif présenté ci-dessus, Randstad Canada a déployé tous les efforts raisonnables pour s'assurer que des progrès soient réalisés en vue d'atteindre ses objectifs en matière de représentation. Étant donné la lenteur des progrès dans certains secteurs de représentation, nous avons réfléchi et analysé nos efforts antérieurs. Nous avons conçu un plan de réinvestissement et d'orientation stratégique sur l'équité en matière d'emploi pour l'avenir; nous sommes convaincus que ce plan donnera des résultats plus solides pour la période d'examen de 2018-2021.

Randstad Canada

Randstad Interim Inc. (Randstad Canada) est le leader canadien dans le domaine de la dotation, du recrutement et des services de ressources humaines, et une filiale à 100 % de Randstad Holding nv.

Randstad Canada offre une gamme complète de solutions de recrutement et de solutions connexes y compris l'externalisation, la dotation temporaire et permanente, des solutions de consultation et d'effectif dans les domaines du génie, des finances et de la comptabilité, des ressources humaines, de la TI, de la fabrication et de la logistique, de la bureautique et de l'administration et des ventes et du marketing.

Durant la période d'examen de 2014 à 2018, Randstad Canada a connu une croissance importante grâce à l'acquisition de Monster, RiseSmart et Foundry. Ces acquisitions nous positionnent comme chef de file en matière de recrutement et de RH au Canada. En tant que leader de l'industrie, nous croyons que Randstad Canada a l'obligation morale et éthique de se conformer à toutes les lois applicables concernant la non-discrimination et l'égalité des chances dans le milieu de travail – aussi à l'interne pour nous-mêmes que pour les clients que nous servons.

La diversité et l'inclusion chez Randstad Canada

Chez Randstad Canada, notre mission consiste à jouer un rôle déterminant pour façonner le monde du travail. Nous y parvenons, entre autres, par notre engagement à créer et à maintenir un effectif inclusif et diversifié.

À notre avis, un effectif inclusif et diversifié où chaque employé s'estime apprécié pour son point de vue élargit notre base de connaissances et favorise la créativité et l'innovation, ce qui nous donne un avantage concurrentiel sur le marché. Notre objectif consiste à refléter avec exactitude la diversité des collectivités où nous travaillons, et nos politiques, nos procédures, notre formation interne et nos communications tiennent compte de cet engagement.

En particulier, nous cherchons à cerner et à éliminer les obstacles à l'emploi pour les quatre groupes désignés qui peuvent être sous-représentés dans la population active canadienne, notamment les Autochtones, les personnes handicapées, les personnes racialisées et les femmes. Nous cherchons à créer et à maintenir un effectif qui reflète la diversité de la main-d'œuvre disponible, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le PCF.

Randstad Canada est un Excellent lieu de travail® pour l'inclusion et les femmes

Randstad Canada participe au programme Meilleurs lieux de travail^{MC}, dans le cadre duquel l'Institut canadien des Meilleurs lieux de travail^{MC} questionne les employés sous le couvert de l'anonymat concernant leurs perceptions du milieu de travail relativement à l'équité, au respect et à la camaraderie, et offre diverses certifications et programmes de reconnaissance en fonction des résultats.



En 2018, Randstad Canada est certifié comme l'un des **Meilleurs lieux de travail^{MC}** pour la **11^e année d'affilée**, et s'inscrit au premier rang des entreprises de dotation ayant participé au sondage. La certification Meilleurs lieux de travail^{MC} est fondé sur une cote positive d'au moins sept employés de Randstad Canada sur 10.

En **2015, 2016 et 2017**, Randstad Canada a aussi été reconnue comme un des **Meilleurs lieux de travail^{MC}** pour les femmes. Nous avons obtenu cette reconnaissance en fonction de notre statut de Meilleurs lieux de travail-Certifié^{MC}, nos employés offrant une réponse positive minimale de 90 % à la déclaration « Je suis traitée de manière équitable, peu importe mon sexe », le niveau de confiance au milieu de travail que connaît l'effectif féminin ainsi que nos programmes de personnes qui appuient les femmes.

Pour **2018**, nous étions ravis d'apprendre que Randstad Canada avait été reconnue comme l'un des **Meilleurs lieux de travail** du Canada **pour l'inclusion**. Nous avons obtenu cette reconnaissance en fonction de notre statut de Meilleurs lieux de travail-Certifié^{MC}, où au moins 90 % des employés étaient d'accord qu'ils étaient traités de manière équitable, peu importe les caractéristiques personnelles (comme le sexe, l'ethnicité, l'âge, l'orientation sexuelle), les réponses des employés aux énoncés de l'indice de confiance liés à l'inclusion et nos programmes et pratiques en milieu de travail qui appuient la diversité et l'inclusion.

Selon nos employés, les efforts déployés par Randstad Canada pour assurer un milieu de travail équitable, y compris pour les membres des groupes désignés, sont fructueux. Voici certains des résultats¹ dignes de mention :

- 97 % des **employées** sont d'accord que les employés de Randstad Canada sont **traités de manière équitable, peu importe leur sexe;**
- 96 % des employées diraient que Randstad Canada est un **excellent lieu de travail;**
- 90 % des employés qui s'identifient comme ayant un **handicap** diraient que Randstad est un excellent lieu de travail;
- 94 % des employés qui s'identifient comme membre d'un **groupe racial ou ethnique** autre que blanc sont d'accord que les employés de Randstad Canada sont **traités de manière équitable, peu importe leur race ou leur ethnicité;**

¹ Les données de 2017 sont les données les plus récentes disponibles.

- 92 % des employés qui s'identifient comme membre d'un groupe racial ou ethnique autre que blanc diraient que Randstad Canada est un **excellent lieu de travail**.

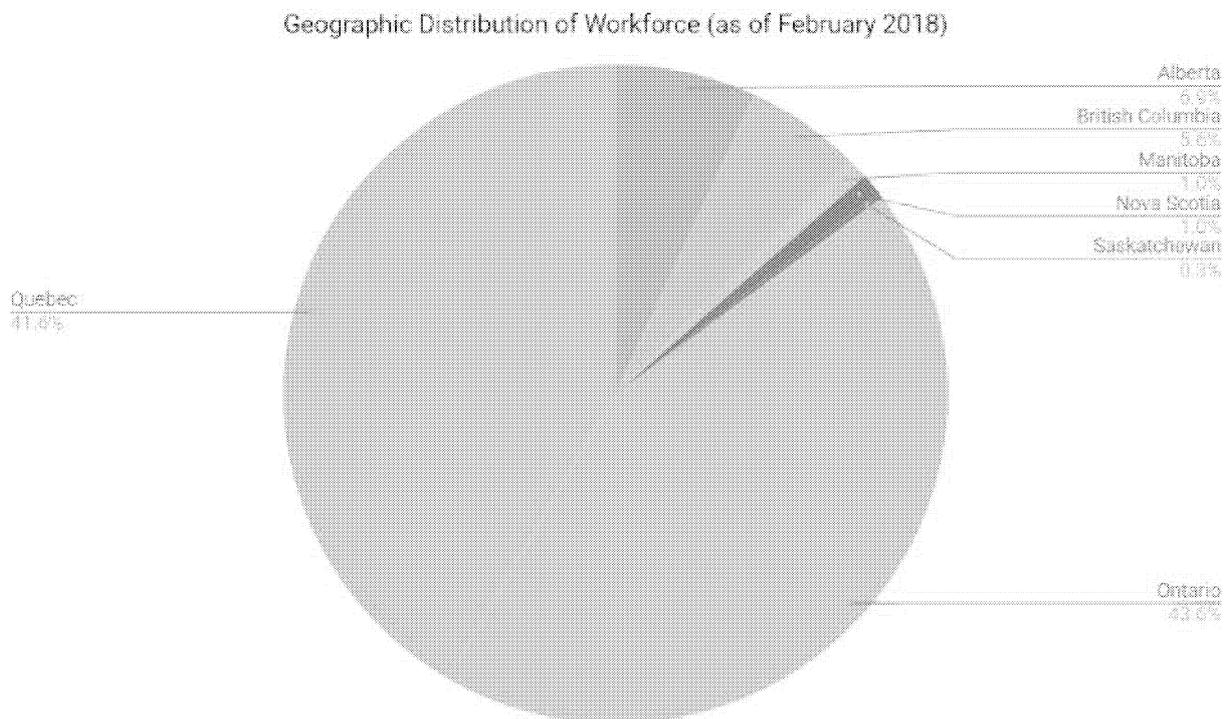
Ces résultats solides du sondage indiquent le climat positif et la culture progressive en milieu de travail qui existe chez Randstad Canada, notamment la priorité élevée que nous accordons à la justice et à l'équité.

Dénombrement et répartition de l'effectif

Notre réseau national inclut 55 bureaux et 22 emplacements à domicile dans sept provinces canadiennes.

En date du 26 février 2018, Randstad Canada avait un total de 890 employés, dont environ 85 % se trouvent en Ontario ou au Québec. La répartition géographique actuelle de notre effectif est indiquée dans le tableau et le graphique suivant.

Province	Temps plein Employés	Temps partiel Employés	Temporaire Employés
Ontario	380	2	6
Québec	365		5
Alberta	61		0
Colombie-	50		0
Manitoba	9		0
Nouvelle-Écosse	9		0
Saskatchewan	3		0



La répartition géographique de l'effectif de Randstad Canada a changé durant la période d'examen de 2014 à 2018. La proportion de notre effectif qui se trouve au Québec² a augmenté, alors que nos effectifs en Ontario³ et en Alberta⁴ ont diminué. Nous surveillons attentivement ces changements afin de nous assurer de continuer d'affecter suffisamment de ressources, y compris les ressources liées à l'équité, à chaque emplacement.

Même si notre effectif se trouve dans 25 régions métropolitaines de recensement (RMR) partout au Canada, plus de 80 % de nos employés se trouvent dans les cinq RMR suivantes :

RMR	Nbre d'employés	% du total de l'effectif
Toronto	287	32,2 %
Montréal	317	35,6 %
Vancouver	40	4,4 %
Québec	37	4,1 %
Calgary	35	3,9 %

Répartition des employés parmi les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi

Les employés de Randstad Canada s'inscrivent dans 9 des 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME), comme suit (énumérées de la CPÉME la plus représentée à la moins représentée) :

CPÉME	Nbre d'employés (2018)	% de l'effectif
07 : Personnel administratif et de bureau principal	457	51,3 %
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des	118	13,3 %
05 : Surveillants	115	12,9 %
10 : Personnel de bureau	78	8,7 %
3: Professionnels	56	6,3 %
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	42	4,7 %
4: Personnel semi-professionnel et technique	12	1,3 %
01 : Cadres supérieurs	11	1,2 %
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	1	.1 %

Comme l'indiquent les données ci-dessus, la CPÉME 07 (n=457), la CPÉME (n=118) et la CPÉME 05 (n=115) réunies représentent plus de 75 % de l'effectif de Randstad Canada.

² Québec : 31,1 % de l'effectif national en 2014, passe à 41 % en 2018. Montréal elle-même représente 27,7 % (2014) et 35,6 % (2018) de l'effectif national.

³ Ontario : 49,1 % de l'effectif national en 2014, passe à 42,6 % en 2018. Toronto elle-même représente 37,7 % (2014) et 32,2 % de l'effectif national.

⁴ Alberta : 11,1 % de l'effectif national en 2014, passe à 6,9 %

L'industrie du recrutement et de la dotation connaît habituellement des taux de roulement d'employés élevés, et Randstad Canada ne fait pas exception. Notre taux de roulement dans certaines CPÉME est de 30 % à 50 % par année. Ce niveau de roulement élevé a une incidence aussi bien sur l'établissement des objectifs d'équité en matière d'emploi que sur le niveau d'activité nécessaire pour atteindre ces objectifs.

Données du sondage sur l'équité en matière d'emploi

Randstad Canada a continué d'utiliser le sondage sur l'équité en matière d'emploi mis en œuvre en juillet 2014. À l'époque du premier examen (octobre 2014), Randstad Canada avait un taux de retour du sondage de 90,6 % avec un taux de réponse de 89,6 %. Après avoir examiné ses données de recensement dans le cadre de la préparation du présent rapport, le taux de retour était de 100 %. Cela peut être attribué aux efforts particuliers déployés durant l'été de 2017 pour encourager les employés à participer au processus de sondage.

Les données de Randstad Canada sont codées à l'aide des codes de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011 et utilisent le code SCIAN de 2007. Les données de comparaison du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT) ont été mises à jour afin de tenir compte de cette méthode de codage.

Tout au long de la période de l'examen, les réponses des nouveaux employés au sondage sur l'équité en matière d'emploi ont été ajoutées au SGIEMT, et les cessations d'emploi ont été signalées. Les dossiers de promotion ont été ajoutés au SGIEMT à l'automne de 2017, afin de pouvoir mieux examiner les données sur la mobilité.

À l'hiver de 2018, un examen complet des titres des employés et du codage du CNP a été mené, et plusieurs erreurs de codage ont été relevées et corrigées. Une difficulté sous-jacente du système de codage du CNP est le fait qu'il ne tient pas compte de la nature double de certains rôles au sein de Randstad Canada. Certains rôles qui visent principalement la vente, mais comportent également des responsabilités en ressources humaines avaient été codés par erreur sous la CPÉME 07 (Personnel administratif et de bureau principal). Après avoir examiné la nature de travaux effectués, un certain nombre de rôles ont été recodés à la CPÉME 11 (Personnel intermédiaire de la vente et des services). En tout, cet examen a mené à la reclassification de 112 employés à différentes CPÉME.

Randstad Canada a continué de recueillir de l'information sur les sexes directement de ses dossiers d'employés, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, et connaît ainsi un taux d'exactitude de 100 % pour le suivi des employées. Les réponses liées aux trois autres groupes désignés – les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles – ont été recueillies de questionnaires sur l'équité en matière d'emploi remplis par les employés. Compte tenu de l'information sur l'autoidentification disponible d'autres sources, comme le sondage *Meilleurs lieux de travail*, nous nous demandons si nos données sur l'équité en matière d'emploi sous-représentent la diversité réelle de notre effectif. Nous continuerons d'éduquer notre effectif sur notre outil questionnaire, notamment l'importance de la déclaration exacte.

À l'aide du SGIEMT, nous avons comparé la représentation actuelle des quatre groupes désignés à Randstad Canada avec les données canadiennes de disponibilité sur le marché du

travail fournies dans l'Enquête nationale sur les ménages de 2011 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.

2014 Objectifs et progrès réalisés vers l'atteinte de ces objectifs

Les données détaillées concernant la représentation des quatre groupes désignés au sein de l'effectif de Randstad Canada sont présentées dans l'analyse de l'effectif, les formulaires et autres documents qui accompagnent le présent rapport.

Au niveau organisationnel, au cours des quatre dernières années, Randstad Canada a accru sa représentation des femmes et maintenu la représentation des minorités visibles. La représentation des Autochtones et des personnes handicapées dans le milieu de travail en général a diminué, malgré les efforts considérables déployés par Randstad Canada pour atteindre une représentation entièrement équitable dans le milieu de travail pour chacun des quatre groupes désignés.

Groupe désigné	2014		2018	
	Disponibilité sur le marché du travail	Représentation chez Randstad	Disponibilité sur le marché du travail	Représentation chez Randstad
Femmes	64,7 %	60,7 %	67,5 %	62,4 %
Autochtones	1,5 %	1,6 %	1,5 %	1,3 %
Personnes handicapées	5,5 %	2,6 %	5,5 %	1,0 %
Minorités visibles	22,7 %	22,6 %	23,2 %	22,6 %

Les graphiques suivants présentent un sommaire de haut niveau de la représentation des groupes désignés dans chacune des CPÉME à Randstad Canada en 2014 et en 2018, chacune étant comparée aux données pertinentes sur la disponibilité sur le marché du travail, et dans le cas des données de 2018, comparée à tout objectif de représentation numérique à court terme établi en 2014. Voici le guide du codage de couleur :

- **le fond vert** indique que la représentation atteint ou dépasse la disponibilité sur le marché du travail ou l'objectif numérique, selon le cas;
- **le fond jaune** indique que la disponibilité sur le marché du travail ou l'objectif numérique n'a pas été atteint de 20 % ou moins;
- **le fond rouge** indique que la disponibilité sur le marché du travail ou l'objectif numérique n'a pas été atteint de plus de 20 %.

Représentation des femmes de 2014 à 2018

Représentation des femmes par CPÉME	2014		2018		
	Disponibilité sur le marché	Randstad (%)	Disponibilité sur le marché	Objectif de 2014	Randstad (%)
01 : Cadres supérieurs	27,4 %	33,3 %	27,4 %	S.O. ⁵	27,3 %
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	38,9 %	41,5 %	38,9 %	S.O.	54,8 %
03 : Professionnels	55,5 %	56,1 %	40,2 %	S.O.	37,5 %
04 : Personnel semi-professionnel et technique	26,7 %	20 %	23,3 %	30 %	8,3 %
05 : Surveillants	52,8 %	68,3 %	52,8 %	S.O.	68,7 %
07 : Personnel administratif et de bureau	80,7 %	65,3 %	80,9 %	S.O. ⁶	68,7 %
08 : Personnel spécialisé de la vente et des services	S.O.	S.O. ⁷	29,1 %	S.O.	100 % ⁸
10: Personnel de	64,2 %	82,4 %	63,8 %	S.O.	80,8 %
0: Personnel intermédiaire de la	36,9 %	34,6 %	64,1 %	38 %	42,4 %

Réalisations – Représentation des femmes

La représentation des femmes chez Randstad Canada est principalement une bonne nouvelle et reflète notre certification comme Meilleurs milieux de travail^{MC} pour les femmes pour chacune des trois dernières années.

Entre 2014 et 2018, la représentation des femmes chez Randstad Canada *a augmenté ou est demeurée au-dessus* du niveau de la disponibilité sur le marché du travail pour sept CPÉME sur neuf. Ce résultat fait honneur à l'environnement positif de Randstad Canada pour les femmes et à son engagement à l'égard du recrutement, du maintien en poste et de l'avancement des femmes.

En termes d'objectifs numériques à court terme que Randstad Canada a établis en 2014 pour s'efforcer de combler tout écart de représentation des femmes dans l'effectif, un objectif a été atteint (CPÉME 11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services) et un objectif n'a pas été atteint (CPÉME04 : Personnel semi-professionnel et technique).

La représentation des femmes dans la CPÉME 11 (Personnel intermédiaire de la vente et des services) *a augmenté* de 34,6 % en 2014 à 42,4 % en 2018, ce qui a dépassé l'objectif de 38 % pour leur représentation d'ici 2018.

Les 5 S.O. indiquent qu'aucun objectif numérique à court terme ou à long terme n'a été établi en 2014 par rapport à cette CPÉME.

⁶ Même si notre représentation était inférieure à la disponibilité sur le marché du travail, aucun objectif n'était requis pour accroître la représentation des femmes, car celle-ci se trouvait déjà à 50 % ou plus.

⁷ Aucun employé n'était classifié sous la CPÉME 08 en 2014.

⁸ Il n'y avait qu'un employé classifié en vertu de la CPÉME 08.

Possibilités – Représentation des femmes

Au lieu d'augmenter à une représentation de 30 % comme prévu, la représentation des femmes dans la CPÉME 04 (Personnel semi-professionnel et technique) a *diminué* de 20 % en 2014 à une représentation de 8,3 % en 2018. En outre, la représentation des femmes dans la CPÉME 03 (Professionnels) a *diminué*, passant de 58,3 % en 2014 à 37,5 % en 2018, ce qui s'inscrit *sous* la disponibilité des femmes sur le marché du travail de 40,2 % par une faible marge.

Notre analyse des données sur la mobilité laisse entendre que nous maintenons les femmes dans les postes de la CPÉME 03 et de la CPÉME 04 à des taux qui sont très près des pourcentages de la disponibilité sur le marché du travail, mais que notre taux d'embauche des femmes dans ces trois catégories professionnelles est inférieur à la disponibilité des femmes sur le marché du travail. Nous tenons à investir des ressources dans la modernisation de nos pratiques de recrutement afin de régler ce problème.

Comme indiqué ci-dessous, les objectifs numériques de Randstad Canada pour 2018 incluent la réalisation de progrès raisonnables sur l'augmentation de la représentation des femmes pour égaler ou dépasser la disponibilité actuelle sur le marché du travail dans la CPÉME 03 (Professionnels), la CPÉME 04 (Personnel semi-professionnel et technique) et la CPÉME 11 (Personnel intermédiaire de la vente et des services) d'ici 2021.

Représentation des Autochtones de 2014 à 2018

Représentation des Autochtones par CPÉME	2014		2018		
	Disponibilité sur le marché du travail	Randstad (%)	Disponibilité sur le marché du travail	Objectif De 2014	Randstad (%)
1: Cadres supérieurs	2,9 %	16,7 %	2,9 %	S.O.	0 %
1: Cadres intermédiaires et autres	2,2 %	2,4 %	2,2 %	S.O.	2,4 %
2: Professionnels	1,9 %	0 %	1,5 %	2,4 % ⁹	0 %
2: Personnel semi-professionnel et	1,4 %	6,7 %	1,4 %	S.O.	8,3 %
3: Surveillants	1,7 %	1,9 %	1,6 %	S.O.	1,7 %
7: Personnel administratif et de bureau principal	1,5 %	1,5 %	1,4 %	S.O.	1,5 %
8: Personnel spécialisé de la vente et des	S.O.	S.O.	1,0 %	S.O.	0 % ¹⁰
10: Personnel de	1,1 %	1,2 %	1,1 %	S.O.	1,3 %
9: Personnel intermédiaire de la	1,2 %	1 %	1,6 %	S.O.	0 %

⁹ Étant donné la petite taille de cette CPÉME, 1 personne représente 2,4 %, ce qui est au-dessus du taux de disponibilité sur le marché du travail de 1,9 %.

¹⁰ Il n'y avait qu'un employé classifié en vertu de la CPÉME 08.

Réalisations – Représentation des Autochtones

Entre 2014 et 2018, la représentation des Autochtones chez Randstad Canada *a augmenté ou est demeurée au-dessus* du niveau de la disponibilité sur le marché du travail pour cinq CPÉME sur neuf.

La représentation des Autochtones dans la CPÉME 02 (Cadres intermédiaires et autres administrateurs), la CPÉME 04 (Personnel semi-professionnel et technique), la CPÉME 05 (Surveillants), la CPÉME 07 (Personnel administratif et de bureau principal) et CPÉME 10 (Personnel de bureau) est *plus élevée* que le niveau pertinent de disponibilité sur le marché du travail.

Possibilités – Représentation des Autochtones

La représentation des Autochtones dans la CPÉME 01 (Cadres supérieurs) a diminué, passant de 16,7 % en 2014 à 0 % en 2018 parce que deux cadres supérieurs qui étaient Autochtones ont pris leur départ à la retraite de Randstad Canada durant la période visée par l'examen. Il est souvent difficile de recruter des cadres supérieurs étant donné le bassin relativement faible de candidats. Ce changement de représentation nous préoccupe, et nous continuerons de prendre toutes les mesures raisonnables à cet égard.

Comme indiqué ci-dessous, les objectifs numériques de Randstad Canada pour 2018 incluent la réalisation de progrès raisonnables sur l'augmentation de la représentation des Autochtones pour égaler ou dépasser la disponibilité actuelle sur le marché du travail dans la CPÉME 03 (Professionnels).

Représentation des personnes handicapées de 2014 à 2018

Représentation des personnes handicapées par CPÉME	2014		2018		
	Disponibilité sur le marché	Randstad (%)	Disponibilité sur le marché	Objectif de 2014	Randstad (%)
1: Cadres supérieurs et 2: Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4,3 %	0 %	4,3 %	4,3 %	0 %
11: Professionnels	3,8 %	4,9 %	3,8 %	S.O.	1,8 %
3: Personnel semi-professionnel et technique	4,5 %	0 %	4,6 %	4,6 %	0 %
12: Surveillants	13,9 %	1 %	13,9 %	6 %	1,7 %
7: Personnel administratif et de	3,4 %	3,5 %	3,4 %	S.O.	1,1 %
8: Personnel spécialisé de la vente et des services	S.O.	S.O.	3,5 %	S.O.	0 % ¹¹
10: Personnel de bureau	7 %	1,2 %	7 %	5,9 %	0 %
9: Personnel intermédiaire de la vente et des services	5,6 %	2,9 %	5,6 %	5,6 %	0,8 %

Réalisations – Représentation des personnes handicapées

Entre 2014 et 2018, la représentation des personnes handicapées a *augmenté* dans la CPÉME 05 (Surveillants), passant de 1 % à 1,7 %, ce qui réalise des progrès vers la disponibilité sur le marché du travail de 13,9 %.

Possibilités – Représentation des personnes handicapées

Il existe des possibilités importantes pour Randstad afin d'améliorer la représentation des personnes handicapées dans son effectif.

Entre 2014 et 2018, la représentation des personnes handicapées chez Randstad Canada a *diminué ou est demeurée la même* dans sept CPÉME sur neuf. Pour toutes les CPÉME, les taux de représentation chez Randstad Canada sont *inférieurs* aux pourcentages de la disponibilité sur le marché du travail.

Nous continuerons de prendre toutes les mesures raisonnables pour combler la faible représentation des personnes handicapées chez Randstad. Nous avons l'intention d'accroître nos efforts visant le recrutement et le maintien en poste des personnes handicapées au cours de la prochaine période d'examen dans le but, nous l'espérons, d'améliorer ces résultats. L'écart de la représentation nous préoccupe.

Comme il est indiqué ci-dessous, les objectifs numériques de Randstad Canada pour 2018 incluent la réalisation de progrès raisonnables sur l'augmentation de la représentation des personnes handicapées afin d'égaliser ou de dépasser la disponibilité actuelle sur le marché du travail dans les CPÉME 01 et 02 (Cadres supérieurs et Cadres intermédiaires et autres administrateurs), la CPÉME 04 (Personnel semi-professionnel et technique), la CPÉME 05 (Surveillants), la CPÉME 07 (Personnel administratif et de bureau principal), la CPÉME 10 (Personnel de bureau) et la CPÉME 11 (Personnel intermédiaire de la vente et du service).

Représentation des minorités visibles 2014 à 2018

Représentation des minorités visibles par CPÉME	2014		2018		
	Disponibilité sur le marché	Randstad (%)	Disponibilité sur le marché	Objectif de 2014	Randstad (%)
1: Cadres supérieurs	10,1 %	33,3 %	10,1 %	S.O.	0 %
10: Cadres intermédiaires et autres administrateurs	15 %	14,6 %	15 %	S.O.	16,7 %
2: Professionnels	21,7 %	22 %	25,5 %	S.O.	19,6 %
11: Personnel semi-professionnel et technique	29,7 %	73,3 %	25,5 %	S.O.	75 %
3: Surveillants	26,1 %	21,2 %	26,4 %	25,9 %	15,7 %
7: Personnel administratif et de	21,5 %	20,7 %	19,6 %	21,7 %	23,9 %
8: Personnel spécialisé de la vente et des services	S.O.	S.O.	8,5 %	S.O.	0 % ¹²
10: Personnel de bureau	28,8 %	34,1 %	25,3 %	S.O.	31,2 %
9: Personnel intermédiaire de la vente et des services	22,4 %	17,3 %	35,9 %	22 %	19,5 %

¹² Il n'y avait qu'un employé classifié en vertu de la CPÉME 08.

Réalisations – Représentation des minorités visibles

Entre 2014 et 2018, la représentation des minorités visibles a *augmenté et/ou est demeurée la même* que le niveau de la disponibilité dans quatre CPÉME sur neuf, notamment, la CPÉME 02 (Cadres intermédiaires et autres administrateurs), la CPÉME 04 (Personnel semi-professionnel et technique), la CPÉME 07 (Personnel administratif et de bureau principal) et CPÉME 10 (Personnel de bureau).

Possibilités – Représentation des minorités visibles

Entre 2014 et 2018, la représentation des minorités visibles a *diminué et était inférieure* à la disponibilité pertinente sur le marché du travail pour la CPÉME 01 (Cadres supérieurs), la CPÉME 04 (Personnel semi-professionnel et technique), la CPÉME 08 (Personnel spécialisé de la vente et des services) et la CPÉME 11 (Personnel intermédiaire de la vente et des services).

Notamment, le roulement de leadership a entraîné une baisse de 33,3 % à 0 % de la représentation dans la CPÉME 01 (Cadres supérieurs). Il est souvent difficile de recruter des cadres supérieurs étant donné le bassin relativement faible de candidats. Cet écart important dans la représentation nous préoccupe, et nous continuerons de prendre toutes les mesures raisonnables à cet égard.

Mesures pour appuyer l'équité en matière d'emploi durant la période visée par l'examen

Comme il en a été question plus haut, Randstad a atteint deux de ses 11 objectifs de représentation numériques établis en 2014.

Nous sommes déçus de ces résultats, étant donné la forte priorité que nous avons accordée à l'équité en matière d'emploi, y compris le déploiement de tous les efforts raisonnables pour atteindre nos objectifs. Nos principaux sont décrits ci-dessous, divisés en secteurs des communications, du milieu d'équité, des systèmes d'emploi et des initiatives axées sur les groupes désignés.

Communication

Nous avons accordé une priorité élevée à la sensibilisation et la compréhension accrues à l'équité en matière d'emploi au sein de notre effectif, nos clients et les bassins de talents dans le but d'intégrer les questions de diversité et d'inclusion dans notre culture d'entreprise et la réputation de l'industrie.

Champion exécutif

Lara Speirs, vice-présidente exécutive et avocate générale, Affaires juridiques et publiques, a été nommée dirigeante principale de la diversité, de l'inclusion et de l'équité pour Randstad Canada. La responsabilité des mesures d'équité et des progrès relevait antérieurement uniquement des dirigeants des ressources humaines. La nomination de Lara a élevé la visibilité et la priorité accordées à l'équité en matière d'emploi, et illustre l'orientation de Randstad Canada à assurer le leadership, l'investissement et la responsabilisation nécessaires concernant les questions d'équité.

Lara contribue une mine d'expérience à son rôle de championne principale de l'équité en matière d'emploi chez Randstad Canada, notamment plus de 20 années spécialisée dans les droits de la personne et le droit des mesures d'adaptation, et des postes de leadership antérieurs auprès d'organisations qui relèvent du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEME). Elle est chargée de s'assurer qu'une orientation, des ressources et des mesures de responsabilisation suffisantes soient en place pour permettre à Randstad Canada de se conformer à ses engagements envers l'équité en matière d'emploi dans le cadre du PCF. L'orientation de Lara sur les affaires publiques offre une possibilité supplémentaire d'établir de nouvelles alliances et de nouveaux partenariats à l'appui des initiatives destinées aux groupes désignés.

À l'avenir, Lara collabore avec Audra Jenkins, dirigeante principale de la diversité et de l'inclusion chez Randstad Amérique du Nord, pour échanger des pratiques exemplaires et des idées visant à promouvoir la diversité et l'inclusion chez Randstad Canada. Lara compte puiser dans l'expertise d'Audra et les approches adoptées par Randstad Amérique du Nord, particulièrement en ce qui concerne la sensibilisation au recrutement, pour combler plus rapidement les écarts d'emploi chez Randstad Canada.

Mobilisation de l'équipe de direction canadienne

Les progrès réalisés dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, les recommandations et les mesures à prendre ont été ajoutés comme point obligatoire à l'ordre du jour des réunions trimestrielles tenues par l'équipe canadienne du leadership (ECL), qui est un groupe de cadres supérieurs responsables de diriger les activités de Randstad Canada et de représenter tous les secteurs d'activité et les secteurs fonctionnels. La discussion avec l'ECL sera dirigée par Lara Speirs, dirigeante principale de la diversité, de l'inclusion et de l'équité. Cette initiative assurera la visibilité et la sensibilisation aux réalisations dans le domaine de l'équité en matière d'emploi au niveau de la direction, et offre une plateforme pour mobiliser les échelons supérieurs de l'organisation.

Les discussions à l'ECL ont entraîné la mise en œuvre de plusieurs initiatives nationales qui appuient l'équité en matière d'emploi, notamment :

- Une campagne de sensibilisation à la santé mentale
- La disponibilité accrue de la formation, clarté des possibilités d'avancement
- De nouveaux partenariats communautaires ont été relevés

- Le conseil de la diversité a été instauré

Leadership en acquisition des talents et mobilisation de l'équipe

L'équipe interne de l'acquisition de talents de Randstad est au cœur de ses secteurs d'activité de la dotation et du recrutement. La structure hiérarchique et les responsabilités de cette équipe ont changé sous la direction de Lara Speirs, dirigeante principale de la diversité, de l'inclusion et de l'équité, afin d'établir les priorités de manière plus efficace pour les engagements liés à l'équité en matière d'emploi.

Concrètement, cela signifie que le leadership de l'équipe a fait l'objet d'une réorganisation sous un dirigeant au niveau de directeur plutôt que sous un administrateur. Les principaux indicateurs de rendement du directeur de l'acquisition des talents selon lesquels l'équipe sera évaluée et motivée incluront les efforts et les progrès liés à l'équité en matière d'emploi, et ces derniers ont été rétablis comme priorité stratégique de base pour toute l'équipe. De plus, le directeur de l'équipe d'acquisition de talents présentera un bulletin tous les trimestres à Lara Speirs, dirigeante principale de la diversité, de l'inclusion et de l'équité, offrant des mises à jour sur les efforts et les progrès réalisés dans l'équité en matière d'emploi, avec des recommandations et un plan d'action pour le trimestre suivant et l'année suivante.

Présence du site Web

Les engagements de Randstad Canada pour l'équité en matière d'emploi sont mis en évidence dans son site Web public, qui souligne nos efforts à communiquer tant à notre effectif qu'à notre industrie les engagements que nous avons pris et notre approche envers l'équité en matière d'emploi.

Mobilisation des nouveaux employés

Les nouveaux employés ont l'occasion de s'identifier à l'aide de notre outil de sondage sur l'équité en matière d'emploi bien établi. Les nouveaux employés reçoivent également une formation durant leur intégration sur les politiques visant à créer un milieu organisationnel qui appuie l'équité en matière d'emploi, y compris l'absence de harcèlement, la non-discrimination et les politiques d'équité en matière d'emploi.

Environnement d'équité

Voici les principaux efforts que nous avons déployés dans le but de créer un milieu organisationnel qui soutient l'équité en matière d'emploi :

Conseil de la diversité et de l'inclusion

En 2017, et en raison des discussions au niveau de l'ECL, Randstad Canada a créé un Conseil de la diversité et de l'inclusion de 15 membres comptant un groupe diversifié d'employés représentant tous les niveaux de la société, coprésidé par deux cadres responsables (Lara Speirs et Carolyn Levy). Le Conseil de la diversité et de l'inclusion met l'accent sur les expériences communes et la culture positive dans le milieu de travail. Il a pour mandat ce qui suit :

- Aider à développer un milieu diversifié, positif et inclusif chez Randstad Canada.
- Élargir la diversité de notre effectif au moyen d'activités de promotion et de recrutement.
- Réduire les obstacles dans le milieu de travail pour les particuliers des groupes sous-représentés.
- Agir comme champions de la diversité et de l'inclusion dans leurs régions respectives.
- Consulter les employés sur leur expérience concernant l'équité et l'inclusivité, et porter les préoccupations à l'attention de la haute direction.

Le Conseil de la diversité et de l'inclusion planifie actuellement un événement en milieu de travail pour la Semaine de sensibilisation à la santé mentale en mai 2018.

Comité sur l'équité en matière d'emploi

En février 2016, Randstad Canada a établi un Comité de l'équité en matière d'emploi qui travaille avec notre dirigeant principal des personnes, pour mettre en œuvre et surveiller le plan d'équité en matière d'emploi de la société. En 2018, Lara Speirs, dirigeante principale de la diversité, de l'inclusion et de l'équité, a assumé le leadership de ce comité. Les membres actuels du Comité incluent des représentants des ressources humaines, de l'acquisition des talents et du service juridique. Le Comité est responsable de ce qui suit :

- Aider dans les communications et la promotion des activités d'équité en matière d'emploi aux employés.
- Examiner les politiques et les pratiques d'emploi pour s'assurer qu'elles ne présentent aucun obstacle à la participation intégrale des membres des groupes désignés.
- Élargir la diversité de notre effectif au moyen d'activités de promotion et de recrutement.
- Participer à l'élaboration et à la tenue à jour du plan d'équité en matière d'emploi.

Politiques de non-discrimination et de prévention du harcèlement

Randstad Canada a examiné et mis à jour ses politiques officielles qui visent à créer et à maintenir un milieu de travail non discriminatoire et exempt de harcèlement. Nous avons créé des procédures claires pour répondre aux besoins des employés actuels et futurs. Ces

politiques soutiennent les membres des groupes désignés en veillant à ce qu'ils ne se voient pas refuser l'accès à des possibilités d'emploi ou à des avantages, et qu'ils aient des mécanismes à leur disposition pour exprimer leurs préoccupations et y remédier.

Maintien de nos principes de non-discrimination dans les activités publiques

Nous exigeons que les employés respectent la culture de diversité et d'inclusion de Randstad Canada ainsi que sa politique de non-discrimination dans le cadre de leurs activités publiques.

Les employés de Randstad Canada acceptent de refuser toute affiche d'emploi provenant d'un client qui nous obligerait de discriminer d'une façon quelconque durant notre processus de recrutement ou de sélection, comme en excluant de la considération des candidats qui sont membres de certains groupes ethniques, les candidats d'un sexe ou ceux qui sont handicapés ou appartiennent à tout autre groupe protégé par une loi visant les droits de la personne.

Les employés sont invités à exprimer leurs préoccupations concernant les directives potentiellement discriminatoires des clients à leur gestionnaire ou aux ressources humaines, et ils sont responsables d'appliquer nos principes en ce qui concerne la non-discrimination dans le cadre de leur travail.

Agent local de l'intégrité et procédure de signalement de l'inconduite en milieu de travail

Randstad Canada a mis en œuvre une procédure de signalement de l'inconduite qui permet à un employé de présenter en ligne ou au téléphone, sous le couvert de l'anonymat, un rapport signalant une inconduite à la société. La portée de l'inconduite anticipée pouvant être traitée au moyen de ce mécanisme est vaste et inclurait les préoccupations relatives à l'équité en matière d'emploi.

Lara Speirs, dirigeante principale de la diversité, de l'inclusion et de l'équité, a été nommée comme agente locale de l'intégrité pour Randstad Canada. Elle est responsable de s'assurer que tous les cas signalés font l'objet d'une enquête et sont traités d'une manière équitable et opportune. Cette procédure souligne pour les employés l'importance de l'intégrité et offre un mécanisme de recours concret à l'employé.

Cadre de durabilité

Au cœur des politiques, des pratiques et des programmes de Randstad se trouve un Cadre de durabilité. Ce cadre représente notre perspective stratégique à long terme de notre succès organisationnel. Il soutient l'équité en matière d'emploi de plusieurs façons, notamment par la détermination et la promotion de la diversité comme facteur de base des activités.

Étude des systèmes d'emploi

Bien que les employeurs ne soient plus tenus, dans le cadre du PCF, d'effectuer une étude des systèmes d'emploi (ESE), Randstad Canada estimait qu'il était important d'effectuer cette analyse. Ces travaux ont commencé en 2015 et ont été achevés à l'automne de 2017. L'ESE a examiné neuf systèmes d'emploi : le recrutement, la sélection, l'embauche, la formation, le perfectionnement, l'avancement, les mesures d'adaptation, le maintien en poste et le congédiement. Randstad Canada examinera en profondeur la mise en œuvre des recommandations issues de l'ESE à l'avenir.

Initiatives destinées aux groupes désignés

Pratiques de recrutement axées sur l'équité

Lorsque nous recrutons en vue de pourvoir des postes vacants chez Randstad Canada, nos techniques de recrutement et de sélection tiennent compte de notre engagement envers la diversité et l'inclusion.

- Les affiches d'emploi incluent régulièrement des renseignements concernant nos initiatives de diversité et les mesures d'adaptation offertes dans le processus de recrutement et durant l'emploi.
- Les possibilités sont affichées généralement dans notre site Web et auprès des principaux moteurs de recherche et de sites Web d'emploi comme Indeed, Workopolis, Monster et le Guichet emplois, et ne font pas partie d'un « marché de l'emploi dissimulé » qui n'est pas offert aux membres des groupes désignés. Randstad renforce ses capacités pour joindre les groupes communautaires associés aux groupes désignés afin d'améliorer davantage son bassin de candidats à recruter.
- Toutes les études et autres exigences de sélection sont mises à l'épreuve afin de s'assurer de ne pas exclure indûment des membres des groupes désignés.
- Toutes les épreuves d'embauche sont vérifiées pour assurer leur validité et leur fiabilité, de manière à ne pas délibérément exclure des membres des groupes désignés.
- Les questions des entrevues et les critères de sélection se rapportent strictement à des exigences bien fondées du poste.

Engagement soutenu envers la formation qui appuie l'équité en matière d'emploi

Randstad Canada adopte une approche d'amélioration continue pour la formation de son équipe d'acquisition de talents internes, notamment en offrant ou en facilitant la formation obligatoire sur des sujets pertinents pour l'équité en matière d'emploi, notamment :

- la prévention de la discrimination dans l'embauche;

- les mesures d'adaptation pour les candidats et les employés;
- la conformité à la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)*;
- la Compétence interculturelle : le rôle de l'employeur;

- Maîtriser les communications inclusives
- le Conseil et les comités de la diversité et de l'inclusion
- Les éléments fondamentaux de la diversité et de l'inclusion
- Identifier et surmonter les préjugés inconscients
- Lutter contre les préjugés dans l'embauche
- Pratiques prometteuses sur l'avancement des femmes

De plus, Lara Speirs a organisé une formation sur le harcèlement en milieu de travail, les enquêtes et les mesures d'adaptation pour les ressources humaines et d'autres, chacune appuyant un environnement juste et équitable pour les membres des groupes désignés.

Un répertoire complet des séances de formation préenregistrées sur l'attraction de talents diversifiés est disponible dans le système de gestion de l'apprentissage de Randstad Canada, appelé Université Randstad, et a été remis à tous les spécialistes de l'acquisition de talents.

Des modules de formation pertinents sont également déployés aux gestionnaires d'embauche et font partie de l'intégration des nouveaux employés.

Portes ouvertes sur la diversité et l'inclusion

Randstad Canada a organisé une Journée portes ouvertes sur la diversité en février 2018, destinée aux candidats des groupes désignés. Des renseignements sur l'événement ont été affichés dans LinkedIn et ont été visionnés par près de 4 000 contacts. Il a également reçu des « J'aime » d'un grand nombre d'employés de Randstad Canada. L'événement a également été publié dans le site Web de recherche d'emplois [Indeed.com](https://www.indeed.com), diverses autres plateformes de recrutement, Facebook, en plus d'être affiché sur Emploi Québec.

L'événement a été couronné de succès. Randstad Canada a constaté une augmentation immédiate de communication de candidats à l'équipe d'acquisition de talents après l'affichage de l'événement sur LinkedIn. D'autres Portes ouvertes sur la diversité seront organisées, et l'équipe est emballée par l'entreprise.

Mesures spéciales – Femmes

Les femmes façonnent l'entreprise

Randstad Canada a pour ambition de contribuer à un avenir durable, tant sur le plan social qu'économique, en favorisant le perfectionnement de marchés du travail justes et efficaces partout au pays. Au moyen de notre programme *Women Shaping Business* (Les femmes façonnent l'entreprise), nous nous sommes engagés à contribuer à l'égalité des sexes, à promouvoir l'égalité des chances ainsi que l'inclusivité.

Pour y arriver, nous tenons une série de réseautage inclusif pour les femmes, développer de la recherche et en faisons la promotion dans les médias pour nous assurer de fournir une

plateforme contemporaine, professionnelle et sociale pour toutes les femmes en affaires.
Notre recherche inclut un sondage pancanadien annuel



en collaboration avec Ipsos Reid, demandant aux femmes canadiennes leur impression des progrès du pays en vue de l'égalité au travail.

Nous organisons un groupe LinkedIn Les femmes façonnent l'entreprise et favorisons les discussions dans les médias sociaux à l'aide des mots-clés #womenshapingbiz et #mywfactor.

Grâce entre autres à cette initiative, Randstad Canada a été reconnue à plusieurs reprises parmi les « Meilleurs lieux de travail au Canada pour les femmes » par l'Institut des Meilleurs lieux de travail. De plus, Randstad Canada a reçu un Prix d'excellence en communication pour le programme Women Shaping Business.

Conformité en matière d'équité salariale

Puisqu'environ 85 % des employés de Randstad se trouvent en Ontario et au Québec, la conformité aux obligations de ces provinces en matière d'équité salariale est particulièrement importante pour assurer un environnement de travail juste et équitable pour les femmes.

En tant que grand employeur du secteur privé, Randstad s'est engagée à réaliser et à maintenir l'équité salariale entre les catégories d'emploi dominées par les hommes et les femmes d'une valeur comparable au sein de son organisation.

Dans le cadre de cet engagement, Randstad a amorcé un examen de l'équité salariale conformément à la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario. Cet exercice important a commencé en mai 2017 et a exigé l'identification de plus de 160 catégories d'emploi, la détermination de la prédominance des sexes pour chaque catégorie d'emploi en plus d'exiger l'évaluation de chaque catégorie d'emploi pour en déterminer la valeur en fonction des critères de compétence, effort, responsabilité et conditions d'emploi. L'exercice comporte maintenant un examen approfondi de tous les aspects de la rémunération pour chaque catégorie d'emploi, en plus d'une comparaison des catégories d'emploi dominées par les femmes par rapport aux hommes d'une valeur égale ou comparable pour assurer la parité de la rémunération totale.

Randstad prévoit avoir achevé ce projet d'ici le printemps de 2018. Les résultats seront continuellement mis à jour à l'avenir à mesure que de nouveaux postes ou des changements aux postes ou autres changements à la rémunération l'exigent au fil du temps.

La conformité à l'équité salariale a été réalisée au Québec plus récemment dans le cadre d'un processus mené en mai 2016, et la société fournit les déclarations annuelles nécessaires associées à son plan et à ses obligations en matière d'équité salariale.

Mesures spéciales – Autochtones

Société Makivik et carrieres.ca pour Autochtones

Randstad a établi un partenariat avec **Makivik Corporation**, une organisation ayant pour mandat de protéger les droits et les intérêts des Inuits, de promouvoir les annonces d'emplois et d'élargir notre bassin de candidats.

Nous avons également prévu d'afficher tous les rôles où Randstad éprouve un écart de représentation pour les Autochtones, c.-à-d., la CPÉME 1 (Cadres supérieurs), 3 (Professionnels), 8 (Personnel spécialisé de la vente et des services) et 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services) dans aboriginalcareers.ca afin d'élargir davantage le bassin de candidats conscient des possibilités de carrière chez Randstad Canada.

Activité sur LinkedIn pour appuyer le recrutement d'Autochtones

L'Équipe d'acquisition de talents de Randstad Canada s'est engagée à afficher un article portant sur le recrutement des Autochtones une fois toutes les deux semaines durant les périodes où nous recrutons des rôles dans les CPÉME cibles énumérées plus haut.

Solutions d'entreprise multiculturelles

Randstad Canada a établi un partenariat avec Lionel Laroche et son entreprise [MultiCultural Business Solutions](#), afin d'offrir une formation à l'équipe d'acquisition de talents concernant le recrutement, le maintien en poste et la promotion des employés distincts sur le plan culturel, avec un accent sur les Autochtones. L'équipe d'acquisition de talents de Randstad Canada mobilisera également MultiCultural Business Solutions relativement aux événements de réseautage et de sensibilisation.

Sensibilisation et élargissement du bassin de candidats

La vice-présidente principale, pratique du secteur public, Sue Nuttal, ing., collabore avec des partenaires autochtones afin d'attirer les affaires du gouvernement fédéral au moyen des réserves contractuelles pour les Autochtones dans les organisations comme Affaires indiennes et du Nord et Services partagés Canada, pour n'en nommer que deux. Les deux partenaires autochtones de Randstad Canada sont Plato Testing et ADRM TEC. Plato Testing élabore un réseau de testeurs de logiciels autochtones partout au Canada et en tire parti. ADRM Technology Consulting Group Corp est une entreprise canadienne autochtone de services professionnels consultatifs.

Randstad Canada tire parti de ses partenaires autochtones et de ses réseaux de clients pour faire connaître les possibilités d'emplois qu'elle offre aux Autochtones et y donner accès. Elle y parvient en facilitant la communication avec l'équipe d'acquisition de talents de Randstad Canada et des partenaires Autochtones et clients qui offrent d'autres moyens de communication pour communiquer des possibilités d'emploi propres à Randstad Canada tous les trimestres, auprès de leurs collectivités autochtones respectives en général.

Mesures spéciales – Personnes handicapées

Il s'est avéré difficile d'attirer et de maintenir en poste des employés qui sont des personnes handicapées. Afin d'appuyer davantage nos efforts, nous avons formé des partenariats avec Prêts, Disponibles et Capables, Lésions médullaires Ontario, Access Employment et Path Employment Services afin de promouvoir les possibilités d'emploi et offrir de l'assistance à la recherche d'emplois et autre.

D'autres initiatives liées au recrutement et au maintien en poste des personnes handicapées incluent :



- assurer la conformité à la LAPHO, accroître l'accessibilité des installations au moyen de projets de rénovation;
- évaluer les possibilités d'automatiser les processus ou d'utiliser la technologie pour appuyer l'effort humain (aides visuelles, dispositifs de mobilité);
- possibilité accrue de souplesse dans les modalités de travail, y compris une politique officielle flexible en matière de modalité de travail;
- mettre l'accent sur la santé mentale en milieu de travail, réduire la stigmatisation des incapacités mentales. Participation annuelle à #BellCausepouurlacause.

Randstad Canada explore également des options pour son équipe canadienne du leadership (ECL) afin de la mobiliser dans la formation visant à reconnaître et à traiter les problèmes de santé mentale qui ont une incidence sur le milieu de travail, et le rôle des dirigeants dans la promotion de milieux de travail sain sur le plan de la santé mentale.

Mesures spéciales – Minorités visibles

Acces Employment

Acces Employment aide les nouveaux immigrants à joindre le marché de l'emploi canadien. Randstad Canada :

- envoi à Acces tous nos **courriels de carrière** afin que leurs membres puissent voir nos annonces et y postuler;
- parraine et participe à des séances de mentorat accéléré pour les chercheurs d'emplois qui viennent d'arriver au Canada. Nous mettons l'accent sur les groupes qui s'intéressent aux ressources humaines, au génie et à l'entrepreneuriat;
- a identifié et appuyé 10 employés de Randstad afin d'accompagner les nouveaux arrivants dans le cadre du programme d'Acces.

Objectifs de représentation numériques à court terme 2018-2021

Les objectifs de représentation numériques à court terme de Randstad Canada pour 2018-2021 se trouvent à la section Tableau des réalisations : objectifs, une feuille de calcul distincte. Ces objectifs ont été établis dans le cadre de l'examen des réalisations antérieures de la société et des écarts actuels. Certains objectifs sont reportés prospectivement et d'autres sont nouveaux.

Les objectifs numériques à court terme sont fondés sur une augmentation annuelle générale de 2,2 % du nombre de postes à la société, ce qui reflète ses plans stratégiques. Les objectifs à court terme visent une période de trois ans, et ont tenu compte des taux de roulement dans chaque CPÉME, du nombre prévu d'employés embauchés dans chaque

CPÉME, et le nombre prévu de départs ou de cessations d'emploi de membres des groupes désignés dans chaque CPÉME lorsqu'ils sont sous-représentés.

En fixant ses objectifs pour 2018-2021, Randstad Canada s'est aussi penché sur les taux de disponibilité sur le marché du travail pertinents (internes et externes) et le niveau de sous-représentation des membres des groupes désignés dans des CPÉME particulières. En outre, nous avons étudié l'effet des objectifs sur les membres non désignés, car l'objectif de l'équité en matière d'emploi ne vise pas à exclure ou à avoir une incidence défavorable sur les groupes non désignés.

Objectifs de représentation numériques à court terme 2018-2021 pour Randstad Canada

Femmes	2018 Disponibilité sur le marché du travail	2018 Randstad (%)	2021 Objectif de Randstad (%)
04 : Personnel semi-professionnel et	23,3 %	8,3 %	23,3 %
11 : Personnel intermédiaire de la	64,1 %	42,4 %	64,1 %

Autochtones	2018 Disponibilité sur le marché du travail	2018 Randstad (%)	2021 Objectif de Randstad (%)
03 : Professionnels	1,5 %	0 %	1,5 %
11 : Personnel intermédiaire de la vente	1,6 %	0 %	1,6 %

Personnes handicapées	2018 Disponibilité sur le marché du travail	2018 Randstad (%)	2021 Objectif de Randstad (%)
01 : Cadres supérieurs et 02 : Administrateurs et	4,3 %	0 %	4,3 %
4: Personnel semi-professionnel et	4,6 %	0 %	4,6 %
11: Surveillants	13,9 %	1,7 %	7 %
07 : Personnel administratif et de bureau principal	3,4 %	1,1 %	3,4 %
10: Personnel de	7 %	0 %	7 %
0: Personnel intermédiaire de la	5,6 %	0,8 %	5,6 %

Minorités visibles	2018 Disponibilité sur le marché du travail	2018 Randstad (%)	2021 Objectif de Randstad (%)
03 : Professionnels	25,5 %	19,6 %	25,5 %
05 : Surveillants	26,4 %	15,7 %	26,4 %
11 : Personnel intermédiaire de la vente	35,9 %	19,5 %	35,9 %

Stratégies futures

Étant donné nos résultats décevants en matière de représentation en 2018, Randstad Canada s'est engagée à renouveler et à redoubler d'efforts au cours de la période d'examen de 2018-2021 afin de réaliser des progrès raisonnables pour combler l'écart de représentation pour les quatre groupes désignés. Nos nouvelles stratégies clés sont énoncées ci-dessous; elles viendront compléter les efforts soutenus décrits plus haut.

Les femmes chez Randstad

Les femmes chez Randstad sera un réseau de mentorat et de perfectionnement professionnel interne qui appuie les efforts de Randstad pour recruter, maintenir en poste et promouvoir les femmes. Les objectifs particuliers et la structure du réseau seront définis plus tard en 2018, sous la direction de la présidente de Randstad Technologies, Carolyn Levy.

Les femmes dans les STIM et les Femmes dans le leadership

La présidente de Randstad Technologies, Carolyn Levy, mènera également les initiatives des « Femmes dans les STIM » et des Femmes dans le leadership avec des organisations et des établissements d'enseignement partout au Canada. Puisque Carolyn est une nouvelle présidente de Randstad Technologies depuis octobre 2017, ce programme est en cours de définition et sera lancé au début de l'été 2018.

Young Presidents' Organization (YPO) – soutenir les Femmes dans le leadership

La présidente de Randstad Technologies, Carolyn Levy, a été invitée à participer à un chapitre de YPO axé sur la diversité. Il s'agit d'un nouveau forum qui sera lancé en 2018 afin de partager des pratiques exemplaires et de mobiliser les dirigeants d'entreprises. Carolyn a l'intention d'agir comme championne du programme afin d'attirer les femmes dans le leadership.

*Partenariat avec l'**INCA** (anciennement l'Institut national canadien pour les aveugles)*

L'INCA offre un soutien et d'autres services pour s'assurer que les Canadiens aveugles ou malvoyants aient la confiance, les compétences et les possibilités nécessaires pour participer à part entière à la vie, ce qui inclut les possibilités d'emploi. Randstad a formé un partenariat avec l'INCA pour les initiatives passionnantes suivantes :

- Au T2 de 2018, l'INCA tiendra une série de séances de formation en direct sous forme d'atelier avec l'équipe d'acquisition de talents de Randstad sur la façon de ressourceur, d'interviewer et de placer les candidats malvoyants ou aveugles. Cette séance de deux heures sera offerte à tous les recruteurs de la RGT. Nous étudions également la possibilité de tenir une version de cette séance de formation par webinaire national durant la T2 de 2018 afin d'étendre la portée de cette formation à tout le pays.

- Randstad a formé un partenariat avec le « Programme d'amélioration des carrières » de l'INCA dans le cadre duquel les membres de l'INCA qui cherchent des possibilités d'emploi sont formés en compétences d'entrevue et de rédaction de curriculum vitae. Nous offrirons une salle de formation de Randstad pour la tenue de ces ateliers et

un certain nombre des membres de l'équipe d'acquisition de talents joueront le rôle d'intervieweur et fourniront une rétroaction aux participants.

- De plus, Randstad étudie activement la création d'un programme de stage avec l'INCA dans le cadre duquel ses membres pourraient postuler un stage à un emplacement de Randstad. Nous prévoyons que l'approbation de ce programme sera demandée au T2 2018 et son lancement aura lieu par la suite.

Salon de l'emploi Canada – 22 mars 2018

Le Salon de l'emploi Canada est un grand événement de recrutement dans la région du Grand Toronto. C'est l'occasion pour les chercheurs d'emplois de diverses expériences, y compris les minorités visibles et les nouveaux arrivants, de rencontrer de futurs employeurs en personne.

En participant à cet événement en 2017, Randstad Canada a élargi son bassin de candidats possibles, et nous prévoyons d'y participer de nouveau en 2018.

Colloque à l'Université de Montréal « Égalité, diversité et inclusion en 2018 : Progrès, revers et nouveaux défis »

Notre vision en obtenant l'autorisation de participer à cette conférence internationale universitaire consiste à établir un réseau et à obtenir une perspective sur les tendances en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion. Nous cherchons à obtenir des renseignements supplémentaires sur les façons stratégiques d'intégrer de nouvelles initiatives d'équité en matière d'emploi à Randstad Canada.

Partenariat avec le Centre Gold

Le Centre Gold est un organisme privé à but non lucratif dont la mission inclut le soutien et la formation sur les troubles du spectre de l'autisme et les déficiences sur le plan du développement.

La participation de Randstad Canada au Centre Gold vise à soutenir leur programme de soutien aux employeurs. Nous collaborons avec Centre Gold-RWA pour participer à titre d'employeur afin de mieux comprendre la valeur d'embaucher des personnes handicapées. Notre gestionnaire d'embauche, Cynthia Megelas, de notre service de la paie, collabore avec le Centre Gold depuis 2017 pour cerner des possibilités de stages professionnels. Nous avons envoyé notre courriel sur les carrières internes et toutes nos offres d'emploi internes au Centre Gold afin de donner une possibilité d'emploi égale aux postulants liés au centre.

Favoriser une culture d'entreprise d'égalité, de contribution et de sensibilisation

Randstad a joint une série de groupes communautaires sans but lucratif dont le public cible ou la mission se rapporte directement aux quatre groupes désignés.

Des membres de notre équipe d'acquisition de talents collaboreront avec chaque groupe communautaire pour tenir des événements qui mettront l'accent sur la formation

informatique de base, la préparation de curriculum vitae, les compétences en matière de recherche d'emplois et des entrevues fictives.

Les objectifs de cette initiative de sensibilisation consistent à contribuer aux travaux des groupes communautaires sans but lucratif et de relier nos professionnels du recrutement aux organismes qui sont actifs auprès des membres des groupes désignés. À mesure que le réseau se développe, Randstad étudiera les occasions de tirer parti de ces relations avec ces groupes communautaires sans but lucratif afin d'élargir davantage notre bassin de recrutement relativement aux groupes désignés.

Voici les groupes communautaires sans but lucratif que Randstad Canada a mobilisés pour la première phase de cette initiative :

Groupes axés sur les femmes

La Fondation canadienne des femmes – défend l'égalité des sexes au Canada en finançant des programmes qui habilite les femmes et les filles à sortir des situations de violence et de la pauvreté pour gagner en confiance et prendre le leadership.

Dress for Success Toronto – « habilite les femmes à réaliser l'indépendance économique en offrant un réseau de soutien, une tenue professionnelle et les outils de perfectionnement pour aider les femmes à prospérer au travail et dans la vie. »

Isisters Technology Mentoring Inc. – élabore et offre des programmes de technologie, et fournit du mentorat aux femmes en collaboration avec des partenaires communautaires.

Groupes axés sur les Autochtones

Le Native Women's Resource Centre of Toronto (NWRCT) – offre des services aux femmes autochtones dans le domaine du logement, de la famille, de la défense des droits, de l'emploi, de l'éducation et de la jeunesse.

2spirits.com – offre de l'éducation et un soutien aux personnes bispirituelles, y compris aux membres des Premières Nations, de la Nation métisse et Inuit vivant avec le VIH ou à risque du VIH et de co-infections connexes dans la région du Grand Toronto.

Indspire – « Indspire est un organisme de bienfaisance national autochtone qui investit dans l'éducation des Autochtones pour le bienfait à long terme de ces personnes, de leurs familles et de leurs collectivités, et du Canada. » Indspire collabore avec des intervenants des secteurs public et privé.

Native Women's Association of Canada L'Association des femmes autochtones du Canada – « L'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) est fondée sur l'objectif collectif d'améliorer, de promouvoir et de favoriser le bien-être social, économique, culturel et politique des femmes métisses, inuites et des Premières Nations. L'AFAC regroupe treize organisations de femmes autochtones de partout au Canada et a été constituée en organisation à but non lucratif en 1974. »

Groupes axés sur les personnes handicapées

ATN Access Inc. – « offre, en tant que droit fondamental, l'accès à la technologie pour aider les personnes handicapées à atteindre leurs objectifs d'emploi et d'apprentissage. »

Aboutface Craniofacial Family Society – « La Société défend et renforce le mieux-être mental et émotionnel positif des personnes ayant des différences faciales et leur famille par un soutien social et par les pairs, des renseignements, des programmes éducatifs et la sensibilisation. »

Le Centre canadien Helen Keller offre « de la formation, un logement abordable, des services d'intervenants et aux aînés pour les personnes sourdes-aveugles ».

Common Ground Co-Operative – crée des possibilités d'entreprise sociale et offre une formation aux adultes ayant des incapacités sur le plan du développement, y compris un programme de compétences et de formation au travail.

La Marche des dix sous – Randstad a amorcé des discussions pour collaborer avec La Marche des dix sous, un organisme de bienfaisance fournit une vaste gamme de services aux personnes qui ont un handicap physique à l'échelle du pays.

Groupes axés sur les minorités visibles

Heritage Skills Development Centre (HSDC) – offre des programmes et des services aux nouveaux immigrants, aux réfugiés et aux minorités dans la région du Grand Toronto.

COSTI Immigrant Services – offre des programmes d'éducation, d'emploi et de services sociaux aux immigrants.

Conclusion

Randstad Canada reconnaît qu'elle n'a pas atteint ses objectifs de représentation numériques pour 2014-2018 (deux objectifs atteints sur 11), malgré la mobilisation importante de la haute direction, des investissements appropriés sur le plan des ressources humaines et autres, des politiques en milieu de travail et une culture qui appuie l'équité en matière d'emploi.

Comme il est question dans le narratif présenté ci-dessus, Randstad Canada a déployé tous les efforts raisonnables pour s'assurer que des progrès soient réalisés en vue d'atteindre ses objectifs en matière de représentation. Étant donné l'absence de progrès dans certains secteurs de représentation, nous avons réfléchi et analysé nos efforts antérieurs. Nous avons conçu un plan de réinvestissement et d'orientation stratégique sur l'équité en matière d'emploi pour l'avenir; nous sommes convaincus que ce plan donnera des résultats plus solides pour la période d'examen de 2018-2021.

Nous vous demandons de déclarer Randstad Canada conforme à ses obligations en vertu du Programme de contrats fédéraux.

De: Matthew Gdyczynski <matthew.gdyczynski@randstad.ca>

Envoyé: March 5, 2018 5:13 PM

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

Cc: Lara Speirs <lara.speirs@randstad.ca>; Bonni Titgemeyer <btitgemeyer@theemployerschoice.com>

Objet: Randstad Canada - Soumission de l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux - 050589

Bon après-midi Ward,

Veillez trouver ci-joint les documents suivants pour notre deuxième évaluation de la conformité :

- Formulaires 1, 4, 5 et 6 couvrant nos données sur les effectifs au niveau national (y compris les données relatives aux embauches, aux promotions et aux licenciements entre 2014 et 2018) ;
- une analyse actualisée de la main-d'œuvre comprenant le rapport sommaire et le rapport détaillé
- un rapport de réalisation, en format excel, qui comprend des objectifs révisés à court et à long terme pour les lacunes de la représentation.

Au lieu de remplir la section "Commentaires" du rapport de réalisations et le "Formulaire d'efforts raisonnables", vous trouverez ci-joint un rapport volontaire que nous avons préparé et qui va plus loin dans le détail que ne le permettent la section "Commentaires" ou le "Formulaire d'efforts raisonnables".

Veillez me faire savoir si vous avez des questions.

Je vous remercie,

Matthew

Matthew Gdyczynski

Total Rewards Manager and Privacy Officer

Randstad Canada

777 Bay Street, Suite 2000, PO Box 128

Toronto, Ontario M5G 2C8

T 416.962.9578 x2384

D 416.962.6878

matthew.gdyczynski@randstad.ca

randstad.ca



Le présent message contient des renseignements de nature confidentielle réservés uniquement à l'usage du destinataire. Toute diffusion, distribution, divulgation, utilisation ou reproduction de la présente communication, et de tout fichier qui y est joint, est strictement interdite. Si vous recevez ce message par erreur ou que vous voulez en recevoir moins de la part de Randstad Canada, [cliquez ici](#) pour modifier les paramètres de notifications de votre boîte de courriel ou pour vous désinscrire afin de ne plus recevoir de message électronique.

This communication contains confidential information intended only for the persons to whom it is addressed. Any other distribution, copying or disclosure is strictly prohibited. If you are receiving this message in error, or would like to receive fewer messages from Randstad Canada, [click here](#) to modify your email notification settings.