



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

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation SAS Institute Canada Inc	La société mère est située à l'extérieur du Canada  <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 295
Veillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 541330	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : <a href="http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian021-fra.htm">http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian021-fra.htm</a>

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

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 280 King Street, Suite 500	Ville Toronto	Province ON	Code postal M5A 1K7
	Numéro de téléphone 416-363-4424	Numéro de télécopieur 416-307-4562	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Seta Kouyoumdjian	Titre Directeur principal, Ressources humaines
Numéro de téléphone 416-307-4522	Adresse du courriel Seta.kouyoumdjian@sas.com

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

SIGNATAIRE	
<b>REMARQUE :</b> Le signataire doit être le chef de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.	
Nom (en lettres moulées) Carl Farrell	Titre Vice-président exécutif de SAS Amérique
Numéro de téléphone 416-307-4542	Adresse du courriel carl.farrell@sas.com
[REDACTED]	Date 2013-07-19

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



## 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](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca).

---

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **SAS Institute (Canada) 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) **060958**, 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) 22 Janvier 2018 en raison de :

(Veuillez décrire) - Les ressources actuelles s'affairent à des activités liées à la fin de l'exercice dont les échéances sont bien précises, telles que la gestion du rendement, le calcul des primes pour l'exercice en cours, et d'autres activités liées à la clôture de l'exercice. L'entreprise est fermée pour la période des Fêtes entre le XX et le XX.  
- Dans deux semaines, la personne chargée de la gestion des données sur l'équité en matière d'emploi, ainsi que d'autres responsabilités connexes, partira en congé pour une période de six mois. À l'heure actuelle, elle transfère toutes ses responsabilités à d'autres employés chevronnés et à un nouvel employé en période d'apprentissage.

- Il y a eu des remaniements à la direction au cours des deux dernières années; le directeur général et le gestionnaire autorisé ne sont pas les mêmes que ceux qui ont participé à notre première évaluation de conformité.

- SAS travaille à l'intégration de ses processus, ce qui a entraîné des changements à de nombreux processus et politiques, y compris aux pratiques de rémunération. Nos ressources actuelles sont donc entièrement mobilisées, très occupées, et doivent respecter des délais serrés.

- À l'été 2015, les systèmes d'information sur les ressources humaines ont été convertis en un système intégré pour toute l'entreprise. L'ancien système a été mis hors service, et il reste donc des données à vérifier hors du système actuel.

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



Emploi et  
Développement social Canada

Employment and  
Social Development Canada

Nom : **Kerry Tompson**

Titre : **Vice Président, RH, Canada & Amérique latine**

Courriel : **kerry.tompson@,sas.com**

N° de téléphone : **(416) 307-4522**

Adresse d'affaires: **280 King Street East, Suite 500, Toronto, ON, M5A 1K7**

Signature : \_\_\_\_\_

Date : **December 12, 2017**

**De:** Yakibonge, Maurice [NC] de la part de EE-EME  
**Envoyé:** 14 décembre 2017 07:16  
**À:** 'Kerry.Tompson@sas.com'  
**Cc:** Normandin, Ward W [NC]; 'kjeffers@employmentmatters.ca'  
**Objet:** Prolongation pour soumettre l'information pour l'évaluation de conformité au titre du Programme de contrats fédéraux  
**Pièces jointes:** scan.pdf

Bonjour,

Vous avez demandé une prolongation afin de soumettre l'information sur votre organisation pour l'évaluation de conformité 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 **22 janvier 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](mailto: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](mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca) / Tel: 819-654-6099

---

**De:** Keith Jeffers [<mailto:kjeffers@employmentmatters.ca>]  
**Envoyé:** 2017-12-12 2:18 PM  
**À:** Normandin, Ward W [NC]  
**Objet:** FP-FORM-WEDReportingExtension1stYearAsse.-20150902.doc

Bonjour Ward, au nom du SAS, je vous présente cette demande de prolongation de l'évaluation ultérieure jusqu'au 22 janvier 2008. Je vous remercie à nouveau pour votre soutien. Keith



Keith Jeffers,  
*President & Principal Consultant*  
1369 Chalfield Drive | Oakville, Ontario L6J 6R6  
office (905) 829-9061 | mobile (416) 779-4855  
website | linkedin | vCard | email



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

Période de référence 2014-09-19 à 2017-10-31

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

	Province				Régions métropolitaines de recensement				
	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	Permanent Temps partiel des employés	Permanent	Temporaire	Total	Nombre Temps plein
Ontario251		11	0	262	Calgary340034				
Québec33		0	0	33	Edmonton1001				
Nouvelle-Écosse1		0	0	1	Halifax1001				
Manitoba1		0	0	1	Montreal280028				
Colombie britannique5		0	0	5	Toronto219110230				
Alberta35		0	0	35	Vancouver5005				
		0		337	Winnipeg1001				
Nombre total d'employés au Canada					Québec3003				
					Ottawa -340034 Gatineau				
					Total des employés au Canada337				

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES  
PROFESSIONNELS**

Temps plein / National

Période de référence 2014-09-19 à 2017-10-31

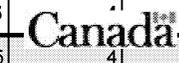
Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Cadres supérieurs</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	8	7	1									
	<b>Total</b>	8	7	1									
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	47	33	14						9	6	3	
	<b>Total</b>	47	33	14						9	6	3	
<b>Professionnels</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	125	83	42						35	23	12	
	<b>Total</b>	125	83	42						35	23	12	
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	3	2	1									
	<b>Total</b>	3	2	1									

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2014-09-19 à 2017-10-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Contrôleurs</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2		2							1		1
	<b>Total</b>	2		2							1		1
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	34	6	28							14	3	11
	<b>Total</b>	34	6	28							14	3	11
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	94	76	18	1		1				12	10	2
	<b>Total</b>	94	76	18	1		1				12	10	2
<b>Personnel de bureau</b>  Top Range : Moins de 5 000 \$  Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	11	5	6							5		1
	<b>Total</b>	11	5	6							5		1



**SAS Institute (Canada) Inc. (certificat n° 060958)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES**  
**PROFESSIONNELS**

**Temps plein / National**  
**Période de référence 2014-09-19 à 2017-10-31**

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>  <b>Top Range : Moins de 5 000 \$</b>  <b>Bottom Range : Moins de 5 000</b>	4												
	3												
	2												
	1	2		2									
	<b>Total</b>	2		2									
<b>Nombre total d'employés</b>		<b>326</b>	<b>212</b>	<b>114</b>	<b>1</b>		<b>1</b>				<b>76</b>	<b>46</b>	<b>30</b>

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2014-09-19 à 2017-10-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b> <b>Top Range : Moins de 5 000 \$</b> <b>Bottom Range : Moins de 5 000</b>	4												
	3												
	2												
	1	1		1							1		1
	<b>Total</b>	1		1							1		1
<b>Professionnels</b> <b>Top Range : Moins de 5 000 \$</b> <b>Bottom Range : Moins de 5 000</b>	4												
	3												
	2												
	1	2		2							1		1
	<b>Total</b>	2		2							1		1
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b> <b>Top Range : Moins de 5 000 \$</b> <b>Bottom Range : Moins de 5 000</b>	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	<b>Total</b>	1		1									
<b>Personnel de bureau</b> <b>Top Range : Moins de 5 000 \$</b> <b>Bottom Range : Moins de 5 000</b>	4												
	3												
	2												
	1	7	1	6									
	<b>Total</b>	7	1	6									

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES

PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Période de référence 2014-09-19 à 2017-10-31											
		Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Nombre total d'employés</b>		<b>11</b>	<b>1</b>	<b>10</b>							<b>2</b>		<b>2</b>

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ

DU SALAIRE

Temps plein / National

Période de référence 2014-09-19 à 2017-10-31

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Moins de 15 000</b>	<b>326</b>	<b>212</b>	<b>114</b>	<b>1</b>		<b>1</b>				<b>76</b>	<b>46</b>	<b>30</b>
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>326</b>	<b>212</b>	<b>114</b>	<b>1</b>		<b>1</b>				<b>76</b>	<b>46</b>	<b>30</b>

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ**

**DU SALAIRE**

**Temps partiel / National**

**Période de référence 2014-09-19 à 2017-10-31**

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

**SAS Institute (Canada) Inc. (certificat n° 060958)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**  
**EMPLOYÉS ENGAGÉS**  
**Temps plein / National**  
**Période de référence 2014-09-19 à 2017-10-31**

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres supérieurs</b>	2	1	1									
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	7	4	3							1	1	
<b>Professionnels</b>	42	27	15							14	9	5
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	9	1	8							3	1	2
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	44	36	8							5	4	1
<b>Personnel de bureau</b>	2	1	1							1	1	
<b>Nombre total d'employés embauchés</b>	106	70	36							24	16	8

**SAS Institute (Canada) Inc. (certificat n° 060958)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :**  
**EMPLOYÉS ENGAGÉS**

**Temps partiel / National**

**Période de référence 2014-09-19 à 2017-10-31**

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

**SAS Institute (Canada) Inc. (certificat n° 060958)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS**  
**PROMUS**

**Temps plein / National**  
**Période de référence 2014-09-19 à 2017-10-31**

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres supérieurs</b>	1	1										
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	21	13	8						3	2	1	
<b>Professionnels</b>	49	35	14						15	11	4	
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	1	1										
<b>Contrôleurs</b>	2		2						1		1	
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	11	3	8						6	1	5	
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	23	16	7	1		1			4	3	1	
<b>Personnel de bureau</b>	1	1							1	1		
<b>Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>	2		2									
<b>Nombre total d'employés promus</b>	111	70	41	1		1			30	18	12	
<b>Nombre total de promotions</b>	127	83	44	1		1			34	22	12	

**SAS Institute (Canada) Inc. (certificat n° 060958)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS**  
**PROMUS**

**Temps partiel / National**  
**Période de référence 2014-09-19 à 2017-10-31**

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

**SAS Institute (Canada) Inc. (certificat n° 060958)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS**  
**LICENCIÉS**

**Temps plein / National**

**Période de référence 2014-09-19 à 2017-10-31**

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	11	5	6				1	1		2	1	1
<b>Professionnels</b>	43	33	10							14	11	3
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	2		2									
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	28	22	6							4	3	1
<b>Personnel de bureau</b>	1		1							1		1
<b>Nombre total de salariés licenciés</b>	85	60	25				1	1		21	15	6

**SAS Institute (Canada) Inc. (certificat n° 060958)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS**  
**LICENCIÉS**

**Temps partiel / National**

**Période de référence 2014-09-19 à 2017-10-31**

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	<b>1</b>		<b>1</b>									
<b>Personnel de bureau</b>	<b>2</b>		<b>2</b>									
<b>Nombre total de salariés licenciés</b>	<b>3</b>		<b>3</b>									

**SAS Institute (Canada) Inc. (certificat n° 060958)**  
**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS**  
**LICENCIÉS**

**Temporaire / National**  
**Période de référence 2014-09-19 à 2017-10-31**

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	1	1										
<b>Nombre total de salariés licenciés</b>	1	1										

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

Date : 2017-10-31

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibles		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	8	1	12.5 %	27.4 %	2	-1	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	48	15	31.3 %	38.9 %	19	-4	National
<b>03 : Professionnels</b>		127	44	34.6 %	32.7 %	42	2	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	3	3	100.0 %	71.1 %	2	1	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	3	2	66.7 %	42.0 %	1	1	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	14	11	78.6 %	66.4 %	9	2	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	53	12	22.6 %	28.3 %	15	-3	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	1	100.0 %	35.2 %	0	1	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	31	4	12.9 %	17.4 %	5	-1	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	10	4	40.0 %	17.9 %	2	2	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	10	6	60.0 %	53.8 %	5	1	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	1	100.0 %	42.5 %	0	1	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	1	0	0.0 %	50.7 %	1	-1	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		3	1	33.3 %	25.3 %	1	0	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	1	1	100.0 %	26.7 %	0	1	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	25.1 %	0	0	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	1	0	0.0 %	24.2 %	0	0	Ontario
<b>05 : Contrôleurs</b>		2	2	100.0 %	53.0 %	1	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	2	100.0 %	53.0 %	1	1	Toronto
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		35	29	82.9 %	79.8 %	28	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	3	100.0 %	80.5 %	2	1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	1	100.0 %	80.8 %	1	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	4	100.0 %	77.2 %	3	1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	27	21	77.8 %	80.1 %	22	-1	Toronto

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

Date : 2017-10-31

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibles		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>		94		18	19.1 %	26		-8	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	10		2	20.0 %	2		0	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	2		0	0.0 %	1		-1	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	71		13	18.3 %	20		-7	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	11		3	27.3 %	3		0	Québec
<b>10 : Personnel de bureau</b>		18		12	66.7 %	12		0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	18		12	66.7 %	12		0	Toronto
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		2		2	100.0 %	1		1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2		2	100.0 %	1		1	Toronto
<b>Total</b>		337		124	36.8 %	132		-8	

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

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

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

Date : 2017-10-31

**Peuples autochtones**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
01 : Cadres supérieurs	National	8	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	48	0	0.0 %	2.2 %	1	1	National
03 : Professionnels		127	0	0.0 %	1.2 %	2	2	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	3	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	3	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	14	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	53	0	0.0 %	1.1 %	1	1	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	31	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	10	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	10	0	0.0 %	2.4 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		3	0	0.0 %	2.4 %	0	0	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	1	0	0.0 %	3.8 %	0	0	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal		35	0	0.0 %	1.2 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	27	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto

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

Date : 2017-10-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones				Espace recrutement	
		Tous les employés	#	Représentation		Disponibilité			Gap #
				#	%	%	%		
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>			94	1	1.1 %	1.1 %	1	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta		10	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique		2	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario		71	1	1.4 %	1.0 %	1	0	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec		11	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Québec
<b>10 : Personnel de bureau</b>			18	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		18	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>			2	0	0.0 %	0.6 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		2	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Toronto
<b>Total</b>			337	1	0.3 %	1.3 %	4	-3	

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

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

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

Date : 2017-10-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés	#	Disponibilité		#		
		#		%	%			
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	8	0	0.0 %	10.1 %	1	-1	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	48	10	20.8 %	15.0 %	7	3	National
<b>03 : Professionnels</b>		127	36	28.3 %	29.7 %	38	-2	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	3	1	33.3 %	14.1 %	0	1	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	3	1	33.3 %	21.6 %	1	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	14	0	0.0 %	16.9 %	2	-2	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	53	19	35.8 %	31.4 %	17	2	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	1	100.0 %	32.3 %	0	1	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	31	10	32.3 %	40.5 %	13	-3	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	10	2	20.0 %	31.5 %	3	-1	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	10	2	20.0 %	13.4 %	1	1	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	12.5 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	1	0	0.0 %	21.9 %	0	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		3	0	0.0 %	32.2 %	1	1	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	1	0	0.0 %	28.2 %	0	0	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	32.5 %	0	0	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	1	0	0.0 %	35.9 %	0	0	Ontario
<b>05 : Contrôleurs</b>		2	1	50.0 %	45.8 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	1	50.0 %	45.8 %	1	0	Toronto
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		35	14	40.0 %	31.9 %	11	3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	0	0.0 %	16.5 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	12.2 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	0	0.0 %	12.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	27	14	51.9 %	37.3 %	10	4	Toronto

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

Date : 2017-10-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>			94	12	12.8 %	18.4 %	17	-5	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta		10	1	10.0 %	11.3 %	1	0	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique		2	0	0.0 %	24.7 %	0	0	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario		71	10	14.1 %	20.8 %	15	-5	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec		11	1	9.1 %	8.5 %	1	0	Québec
<b>10 : Personnel de bureau</b>			18	5	27.8 %	48.1 %	9	-4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		18	5	27.8 %	48.1 %	9	-4	Toronto
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>			2	0	0.0 %	48.9 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		2	0	0.0 %	48.9 %	1	-1	Toronto
<b>Total</b>			337	78	23.1 %	25.4 %	86	-8	

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 - SAS  
 Institute (Canada) Inc.

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

Date : 2017-10-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
		#	#	%	%	#			
01/02 : Directeurs	National	56	0	0.0 %	4.3 %	2	-2	National	
03 : Professionnels	National	127	0	0.0 %	3.8 %	5	-5	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	3	0	0.0 %	4.6 %	0	0	National	
05 : Contrôleurs	National	2	0	0.0 %	13.9 %	0	0	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	35	0	0.0 %	3.4 %	1	-1	National	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	94	0	0.0 %	3.5 %	3	-3	National	
10 : Personnel de bureau	National	18	0	0.0 %	7.0 %	1	-1	National	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	2	0	0.0 %	5.6 %	0	0	National	
<b>Total</b>		<b>337</b>	<b>0</b>	<b>0.0 %</b>	<b>4.0 %</b>	<b>12</b>	<b>-12</b>		

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

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

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

Date : 2017-10-31

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

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

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

Date : 2017-10-31

**Défauts de la FMA - Personnes handicapées**

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
<b>01/02 : Managers</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>03 : Professionnels</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>05 : Superviseurs</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>07 : Personnel administratif et de bureau</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>principal 08 : Personnel qualifié des ventes et des services</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>10 : Personnel de bureau</b>		
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		

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

Date : 2017-10-31

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% <sup>16</sup>	#	#	
01 : Cadres supérieurs	8	1	12.5 %	27.4 %	2	-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	48	15	31.3 %	38.9 %	19	-4	
03 : Professionnels	127	44	34.6 %	32.7 %	42	2	
04 : Semi-professionnels et techniciens	3	1	33.3 %	25.3 %	1	0	
05 : Contrôleurs	2	2	100.0 %	53.0 %	1	1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	35	29	82.9 %	79.8 %	28	1	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	94	18	19.1 %	27.9 %	26	-8	
10 : Personnel de bureau	18	12	66.7 %	65.2 %	12	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	2	2	100.0 %	63.9 %	1	1	
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>124</b>	<b>36.8 %</b>	<b>39.0 %</b>	<b>132</b>	<b>-6</b>	

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

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

Date : 2017-10-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones				
	#	Représentation		Disponibilité		Gap	
		#	%	%	#	#	#
01 : Cadres supérieurs	8	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	48	0	0.0 %	2.2 %	1	-1	
03 : Professionnels	127	0	0.0 %	1.2 %	2	-2	
04 : Semi-professionnels et techniciens	3	0	0.0 %	2.4 %	0	0	
05 : Contrôleurs	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	35	0	0.0 %	1.2 %	0	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	94	1	1.1 %	1.1 %	1	0	
10 : Personnel de bureau	18	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	2	0	0.0 %	0.6 %	0	0	
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>1</b>	<b>0.3 %</b>	<b>1.3 %</b>	<b>4</b>	<b>-3</b>	

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

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

Date : 2017-10-31

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		8	0	0.0 %	10.1 %	1				-1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		48	10	20.8 %	15.0 %	7				3
03 : Professionnels		127	36	28.3 %	29.7 %	38				-2
04 : Semi-professionnels et techniciens		3	0	0.0 %	32.2 %	1				-1
05 : Contrôleurs		2	1	50.0 %	45.8 %	1				0
07 : Personnel administratif et de bureau principal		35	14	40.0 %	31.9 %	11				3
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		94	12	12.8 %	18.4 %	17				-5
10 : Personnel de bureau		18	5	27.8 %	48.1 %	9				-4
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		2	0	0.0 %	48.9 %	1				-1
<b>Total</b>		<b>337</b>	<b>78</b>	<b>23.1 %</b>	<b>25.4 %</b>	<b>86</b>				<b>-8</b>

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

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

Date : 2017-10-31

**Personnes handicapées**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
01/02 : Directeurs	56	0.0 %	0	0.0 %	2	4.3 %	2	4.3 %	-2	-4.3 %
03 : Professionnels	127	0.0 %	0	0.0 %	5	3.8 %	5	3.8 %	-5	-3.8 %
04 : Semi-professionnels et techniciens	3	0.0 %	0	0.0 %	0	4.6 %	0	0.0 %	0	0.0 %
05 : Contrôleurs	2	0.0 %	0	0.0 %	0	13.9 %	0	0.0 %	0	0.0 %
07 : Personnel administratif et de bureau principal	35	0.0 %	0	0.0 %	1	3.4 %	1	3.4 %	-1	-3.4 %
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	94	0.0 %	0	0.0 %	3	3.5 %	3	3.5 %	-3	-3.5 %
10 : Personnel de bureau	18	0.0 %	0	0.0 %	1	7.0 %	1	7.0 %	-1	-7.0 %
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	2	0.0 %	0	0.0 %	0	5.6 %	0	0.0 %	0	0.0 %
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>0.0 %</b>	<b>0</b>	<b>0.0 %</b>	<b>12</b>	<b>4.0 %</b>	<b>12</b>	<b>4.0 %</b>	<b>-12</b>	<b>-4.0 %</b>

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

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

Date : 2017-10-31

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

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

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

Date : 2017-10-31

**Défauts de la FMA - Personnes handicapées**

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
<b>01/02 : Managers</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>03 : Professionnels</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>05 : Superviseurs</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>07 : Personnel administratif et de bureau</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>principal 08 : Personnel qualifié des ventes et des services</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>10 : Personnel de bureau</b>		
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		

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

**Partie 1 : Analyse de l'effectif**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

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



**Date de l'analyse de l'effectif précédente**

JJ	MM	AAAA
18	09	2014

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



**Date de l'analyse de l'effectif courante**

JJ	MM	AAAA
31	10	2017

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

**Tableau 1 : Femmes**

**Analyse de l'effectif précédente**

	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	#
01	1	0	24.2
02	45	13	39.1
03	143	48	31.1
04	4	0	24.6
05	1	1	52.7
06	0	0	0.0
07	15	15	80.5
08	46	10	28.0
09	0	0	0.0
10	19	14	68.3
11	5	4	65.1
12	0	0	0.0
13	0	0	0.0
14	0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>279</b>	<b>105</b>	<b>36.7</b>

**Tableau 5 : Femmes**

**Analyse de l'effectif actuelle**

	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	#
	8	1	27.4
	48	15	38.9
	127	44	32.7
	3	1	25.3
	2	2	53.0
	0	0	0.0
	35	29	79.8
	94	18	27.9
	0	0	0.0
	18	12	65.2
	2	2	63.9
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>337</b>	<b>124</b>	<b>39.0</b>

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

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

<b>Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux</b>
---

<b>Partie 1 : Analyse de l'effectif</b>
---

<b>SAS Institute (Canada) Inc.</b>
------------------------------------

<b>31-10-2017</b>
-------------------

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

**Partie 1 : Analyse de l'effectif**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

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

↓ ↓ ↓

**Date de l'analyse de l'effectif précédente**

JJ	MM	AAAA
18	09	2014

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

↓ ↓ ↓

**Date de l'analyse de l'effectif courante**

JJ	MM	AAAA
31	10	2017

**Tableau 2 : Autochtones**

**Analyse de l'effectif précédente**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	1	0	2.4
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	45	0	1.9
03	Professionnels	143	0	1.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	4	0	1.5
05	Surveillants	1	0	0.7
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	15	0	0.9
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	46	0	0.8
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	19	0	0.6
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	5	0	0.6
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
<b>Total</b>		<b>279</b>	<b>0</b>	<b>1.1</b>

**Tableau 6 : Autochtones**

**Analyse de l'effectif actuelle**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		8	0	2.9
		48	0	2.2
		127	0	1.2
		3	0	2.4
		2	0	1.0
		0	0	0.0
		35	0	1.2
		94	1	1.1
		0	0	0.0
		18	0	0.7
		2	0	0.6
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>337</b>	<b>1</b>	<b>1.3</b>

**\* 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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

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

↓ ↓ ↓

**Date de l'analyse de l'effectif précédente**

JJ	MM	AAAA
18	09	2014

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

↓ ↓ ↓

**Date de l'analyse de l'effectif courante**

JJ	MM	AAAA
31	10	2017

**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	1	0	8.7
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	45	6	14.0
03	Professionnels	143	41	25.6
04	Personnel semi-professionnels et technique	4	2	31.8
05	Surveillants	1	0	41.3
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	15	2	24.7
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	46	7	15.3
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	19	9	45.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	5	1	42.4
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
<b>Total</b>		<b>279</b>	<b>68</b>	<b>23.7</b>

**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*
		#	#	%
		8	0	10.0
		48	10	15.0
		127	36	29.7
		3	0	32.2
		2	1	45.8
		0	0	0.0
		35	14	31.9
		94	12	18.4
		0	0	0.0
		18	5	48.1
		2	0	48.9
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		<b>337</b>	<b>78</b>	<b>25.4</b>

**\* 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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

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

↓ ↓ ↓

**Date de l'analyse de l'effectif précédente**

JJ	MM	AAAA
18	09	2014

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

↓ ↓ ↓

**Date de l'analyse de l'effectif courante**

JJ	MM	AAAA
31	10	2017

**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	46	1	3.2
03	Professionnels	143	1	4.5
04	Personnel semi-professionnels et technique	4	0	4.8
05	Surveillants	1	0	9.5
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	15	0	2.6
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	46	0	5.6
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	19	0	4.4
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	5	0	5.3
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
<b>Total</b>		<b>279</b>	<b>2</b>	<b>4.4</b>

**Tableau 8 : Personnes handicapées**

**Analyse de l'effectif actuelle**

		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		56	0	4.3
		127	0	3.8
		3	0	4.6
		2	0	13.9
		0	0	0.0
		35	0	3.4
		94	0	3.5
		0	0	0.0
		18	0	7.0
		2	0	5.6
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>337</b>	<b>0</b>	<b>4.0</b>

**\* Source :**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

**\* Source :**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

<b>Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux</b>
<b>Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité</b>
<b>SAS Institute (Canada) Inc.</b>
<b>31-10-2017</b>

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
18	09	2014

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	10	2017

<b>Données du formulaire 4 - Recrutements</b>
---

<b>Données du formulaire 5 - Avancements</b>
--

<b>Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions</b>
--

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7	3	0	0	21	8	1	1	11	6	1	1
03 Professionnels	42	15	0	0	49	14	1	0	43	10	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	9	8	0	0	11	8	0	0	2	2	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	44	8	0	0	23	7	0	0	28	6	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	1	1	1	1	2	1	0	1	1	2	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>36</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>111</b>	<b>41</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>85</b>	<b>57</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

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

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

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
18	09	2014

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	10	2017

**Données du formulaire 4 - Recrutements**

**Données du formulaire 5 - Avancements**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 2 : Autochtones				Tableau 6 : Autochtones				Tableau 10 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7	0	0	0	21	0	1	0	11	0	1	0
03 Professionnels	42	0	0	0	49	0	1	0	43	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	9	0	0	0	11	0	0	0	2	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	44	0	0	0	23	0	0	0	28	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>111</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>85</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

<b>Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux</b>
<b>Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité</b>
<b>SAS Institute (Canada) Inc.</b>
<b>31-10-2017</b>

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
18	09	2014

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	10	2017

<b>Données du formulaire 4 - Recrutements</b>
---

<b>Données du formulaire 5 - Avancements</b>
--

<b>Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions</b>
--

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 3 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	2	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7	0	0	0
03 Professionnels	42	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	9	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	44	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	0	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 7 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	21	0	1	0
03 Professionnels	49	0	1	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0	0	0
05 Surveillants	2	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	11	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	23	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	1	0	1	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	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
<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 11 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	11	0	1	0
03 Professionnels	43	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	2	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	28	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	1	0	2	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

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

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

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
18	09	2014

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	10	2017

**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**

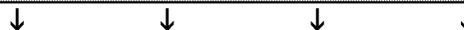
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7	1	0	0	21	0	1	0	11	0	1	0
03 Professionnels	42	15	0	0	49	0	1	0	43	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	9	8	0	0	11	0	0	0	2	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	44	8	0	0	23	0	0	0	28	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	2	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>111</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>85</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>





<b>Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux</b>
<b>Partie 3 : Objectifs</b>
<b>SAS Institute (Canada) Inc.</b>
<b>31-10-2017</b>

<b>Données des objectifs précédents</b>
---



Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2014	2017	2014	2016

<b>Données des objectifs courants</b>
---------------------------------------



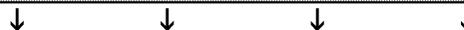
Durée des objectifs courants			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2017	2020	2017	2020

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	<b>Tableau 3 : Personnes handicapées</b>			
	Personnes handicapées			
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
	#	%	#	%
01/02 Cadres	0	0.0	0	0.0
03 Professionnels	5	50.0	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	3	6.0	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
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>0.0</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>

<b>Tableau 7 : Personnes handicapées</b>			
Personnes handicapées			
Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
#	%	#	%
1	8.3	2	4.3
1	3.8	5	3.8
0	0.0	1	32.2
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
1	8.4	1	3.4
2	5.0	3	3.5
0	0.0	0	0.0
0	0.0	9	48.1
0	0.0	1	48.9
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
<b>0</b>	<b>0.0</b>	<b>86</b>	<b>25.4</b>

<b>Tableau des réalisations du Programme de contrats fédéraux</b>
<b>Partie 3 : Objectifs</b>
<b>SAS Institute (Canada) Inc.</b>
<b>31-10-2017</b>

<b>Données des objectifs précédents</b>
---



Durée des objectifs précédents			
Court terme		Long terme	
De	À	De	À
AAAA	AAAA	AAAA	AAAA
2014	2017	2014	2016

<b>Données des objectifs courants</b>
---------------------------------------



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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	<b>Tableau 4 : Membres des minorités visibles</b>			
	Membres des minorités visibles			
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
	#	%	#	%
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	3	42.0	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	1	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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>

<b>Tableau 8 : Membres des minorités visibles</b>			
Membres des minorités visibles			
Objectifs à court terme		Objectifs à long terme	
#	%	#	%
0	0.0	1	10.1
0	0.0	0	0.0
10	31.7	38	29.7
1	32.2	1	32.2
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
6	18.4	17	18.4
0	0.0	0	0.0
2	48.1	9	48.1
0	0.0	1	48.9
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>86</b>	<b>25.4</b>

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

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E + D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G + 100	E - H	E + H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L + K x 100	K x G + 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q + P x 100	P x F + 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V + U x 100	U x F + 100	V - X	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						Taux de roulement		
		Femmes								Femmes				Femmes				Femmes								
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence	
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%			
01	Cadres supérieurs	2014	1	0	0.0	24.2	0	0	0.0																	
		2017	8	1	12.5	27.4	2	-1	45.6	2	1	50.0	1	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2014	45	13	28.9	39.1	18	-5	73.9																	
		2017	48	15	31.3	38.9	19	-4	80.3	7	3	42.9	3	0	22	9	40.9	6	3	12	7	58.3	3	4	25.8	
03	Professionnels	2014	143	48	33.6	31.1	44	4	107.9																	
		2017	127	44	34.6	32.7	42	2	106.0	42	15	35.7	14	1	50	14	28.0	17	-3	43	10	23.3	14	-4	31.9	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes					Femmes					
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
01	Cadres supérieurs	2017	3	1	33.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	3	1	33.3	0	0.0	0.0	0.0	2	50.0	27.4	121.7	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	29	12	41.4	10	120.0	53.0	78.1	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	29	12	41.4	3	400.0	38.9	106.4	19	63.2	38.9	106.4	

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

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

03	Professionnels	2017	92	29	31.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	92	29	31.5	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Femmes							Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes			Taux de roulement			
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	4	0	0.0	24.6	1	-1	0.0																	
	2017	3	1	33.3	25.3	1	0	131.8	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05 Surveillants	2014	1	1	100.0	52.7	1	0	189.8																	
	2017	2	2	100.0	53.0	1	1	188.7	0	0	0.0	0	0	0	2	2	100.0	2	0	0	0	0.0	0	0	0.0
06 Contremaîtres	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes				
			Actuel	Objectif	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	2017	1	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
05 Surveillants	2017	2	2	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	2	2	100.0	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

06	Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E + D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G + 100	E - H	E + H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L + K x 100	K x G + 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q + P x 100	P x F + 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V + U x 100	U x F + 100	V - X	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							Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions				Taux de roulement					
			Femmes								Femmes			Femmes			Femmes									
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2014	15	15	100.0	80.5	12	3	124.2																	
		2017	35	29	82.9	79.8	28	1	103.8	9	8	88.9	7	1	11	8	72.7	11	-3	2	2	100.0	2	0	8.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	46	10	21.7	28.0	13	-3	77.6																	
		2017	94	18	19.1	27.9	26	-8	68.6	44	8	18.2	12	-4	23	7	30.4	5	2	28	6	21.4	6	0	40.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes					
			Actuel	Objectif	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	2017	20	16	80.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	20	16	80.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	67	15	22.4	14	107.1	30.0	74.6	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	67	15	22.4	8	187.5	27.9	80.2	26	57.7	27.9	80.2	

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

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E + D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G + 100	E - H	E + H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L + K x 100	K x G + 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q + P x 100	P x F + 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V + U x 100	U x F + 100	V - X	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												
		Femmes								Femmes				Femmes				Femmes						Taux de roulement						
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence			Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%			
10	Personnel de bureau	2014	19	14	73.7	68.3	13	1	107.9																					
		2017	18	12	66.7	65.2	12	0	102.2	3	2	66.7	2	0	2	2	100.0	1	1	3	1	33.3	2	-1	16.2					
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2014	5	4	80.0	65.1	3	1	122.9																					
		2017	2	2	100.0	63.9	1	1	156.5	0	0	0.0	0	0	2	0	0.0	2	-2	0	0	0.0	0	0	0.0					
12	Travailleurs manuels spécialisés	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																					
		2017	0	0	0.0	0.0	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					
		Femmes		Femmes					Femmes					
		Tous les employés	Actuel		Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
10	Personnel de bureau	2017	5	4	80.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	5	4	80.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	2	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E + D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G + 100	E - H	E + H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L + K x 100	K x G + 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q + P x 100	P x F + 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V + U x 100	U x F + 100	V - X	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						Taux de roulement	
		Femmes								Femmes				Femmes				Femmes							
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	32	0.0	0	32
14	Autres travailleurs manuels	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	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	279	105	37.6	36.7	102	3	102.5																
		2017	337	124	36.8	39.0	131	-7	94.3	107	37	34.6	42	-5	114	42	36.8	43	-1	88	58	65.9	33	25	28.6

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					
		Femmes		Femmes					Femmes					
		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	
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

Total	2017	221	79	35.7	25	316.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	221	79	35.7	0	0.0	0.0	0.0	132	59.8	39.0	91.7	

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

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Taux de roulement							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%			
01	Cadres supérieurs	2014	1	0	0.0	2.4	0	0	0.0																	
		2017	8	0	0.0	2.9	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2014	45	0	0.0	1.9	1	-1	0.0																	
		2017	48	0	0.0	2.2	1	-1	0.0	7	0	0.0	0	0	22	0	0.0	0	0	12	0	0.0	0	0	0	25.8
03	Professionnels	2014	143	0	0.0	1.0	1	-1	0.0																	
		2017	127	0	0.0	1.2	2	-2	0.0	42	0	0.0	1	-1	50	0	0.0	0	0	43	0	0.0	0	0	0	31.9

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones						
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
01	Cadres supérieurs	2017	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	29	0	0.0	1	0.0	3.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	29	0	0.0	1	0.0	7.2	0.0	1	0.0	2.2	0.0		

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

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

03	Professionnels	2017	92	0	0.0	1	0.0	6.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	92	0	0.0	1	0.0	1.7	0.0	2	0.0	1.2	0.0	

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

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Autochtones							Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Taux de roulement			
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	4	0	0.0	1.5	0	0	0.0																	
	2017	3	0	0.0	2.4	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
05 Surveillants	2014	1	0	0.0	0.7	0	0	0.0																	
	2017	2	0	0.0	1.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0
06 Contremaîtres	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones					Autochtones					
			Actuel	Objectif	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	2017	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2020	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
05 Surveillants	2017	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2020	2	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

06	Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Autochtones							Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Taux de roulement			
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2014	15	0	0.0	0.9	0	0	0.0																
		2017	35	0	0.0	1.2	0	0	0.0	9	0	0.0	0	0	11	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	8.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	46	0	0.0	0.8	0	0	0.0																
		2017	94	1	1.1	1.1	1	0	96.7	44	0	0.0	0	0	23	0	0.0	0	0	28	0	0.0	0	0	40.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones					Autochtones					
			Actuel	Objectif	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	2017	20	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	20	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	67	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	67	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Taux de roulement			
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence				
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%			
10	Personnel de bureau	2014	19	0	0.0	0.6	0	0	0.0																	
		2017	18	0	0.0	0.7	0	0	0.0	3	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	0	16.2
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2014	5	0	0.0	0.6	0	0	0.0																	
		2017	2	0	0.0	0.6	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones					Autochtones					
			Actuel	Objectif	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
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
10	Personnel de bureau	2017	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	5	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	2017	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	2	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Taux de roulement						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	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																
		2017	0	0	0.0	0.0	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	279	0	0.0	1.1	3	-3	0.0																
		2017	337	1	0.3	1.3	4	-3	22.8	107	0	0.0	1	-1	114	0	0.0	0	0	88	0	0.0	0	0	28.6

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones						
			Actuel	Objectif	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	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

Total	2017	221	0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	221	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	4	0.0	1.3	0.0	

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

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Personnes handicapées							Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Taux de roulement			
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%	
01 & 02 Cadres	2014	46	1	2.2	3.2	1	0	67.9																	
	2017	56	0	0.0	4.3	2	-2	0.0	9	0	0.0	0	0	23	0	0.0	1	-1	12	0	0.0	0	0	23.5	
03 Professionnels	2014	143	1	0.7	4.5	6	-5	15.5																	
	2017	127	0	0.0	3.8	5	-5	0.0	42	0	0.0	2	-2	50	0	0.0	0	0	43	0	0.0	0	0	31.9	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants			Objectifs								
		Recrutements et avancements			Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées				
Actuel	Objectif		Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
01 & 02 Cadres	2017	32	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	32	0	0.0	1	0.0	8.3	0.0	2	0.0	4.3	0.0	
03 Professionnels	2017	92	0	0.0	5	0.0	50.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	92	0	0.0	1	0.0	3.8	0.0	5	0.0	3.8	0.0	

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

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Personnes handicapées							Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Taux de roulement				
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	4	0	0.0	4.8	0	0	0.0																		
	2017	3	0	0.0	4.6	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
05 Surveillants	2014	1	0	0.0	9.5	0	0	0.0																		
	2017	2	0	0.0	13.9	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0
06 Contremaîtres	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires				
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme										
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées									
			Actuel	Objectif	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	2017	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	32.2	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
05 Surveillants	2017	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	

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

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

06	Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Personnes handicapées							Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Taux de roulement				
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence									
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2014	15	0	0.0	2.6	0	0	0.0																	
		2017	35	0	0.0	3.4	1	-1	0.0	9	0	0.0	0	0	11	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	8.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	46	0	0.0	5.6	3	-3	0.0																	
		2017	94	0	0.0	3.5	3	-3	0.0	44	0	0.0	2	-2	23	0	0.0	0	0	28	0	0.0	0	0	40.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées				
			Actuel	Objectif	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	2017	20	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2020	20	0	0.0	1	0.0	8.4	0.0	1	0.0	3.4	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	67	0	0.0	3	0.0	6.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2020	67	0	0.0	2	0.0	5.0	0.0	3	0.0	3.5	0.0

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

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Personnes handicapées							Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Taux de roulement			
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%		
10	Personnel de bureau	2014	19	0	0.0	4.4	1	-1	0.0																
		2017	18	0	0.0	7.0	1	-1	0.0	3	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	16.2
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2014	5	0	0.0	5.3	0	0	0.0																
		2017	2	0	0.0	5.6	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées				
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
10	Personnel de bureau	2017	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2020	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	9	0.0	48.1	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2020	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	48.9	0.0

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

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Personnes handicapées							Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées				Taux de roulement		
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence				
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	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																
		2017	0	0	0.0	0.0	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	279	2	0.7	4.4	12	-10	16.3																
		2017	337	0	0.0	4.0	13	-13	0.0	107	0	0.0	4	-4	114	0	0.0	1	-1	88	0	0.0	1	-1	28.6

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

Total	2017	221	0	0.0	8	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2020	221	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	86	0.0	25.4	0.0

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

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

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Taux de roulement				
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence									
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%			
01	Cadres supérieurs	2014	1	0	0.0	8.7	0	0	0.0																	
		2017	8	0	0.0	10.0	1	-1	0.0	2	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2014	45	6	13.3	14.0	6	0	95.2																	
		2017	48	10	20.8	15.0	7	3	138.9	7	1	14.3	1	0	22	0	0.0	3	-3	12	0	0.0	2	-2	25.8	
03	Professionnels	2014	143	41	28.7	25.6	37	4	112.0																	
		2017	127	36	28.3	29.7	38	-2	95.4	42	15	35.7	12	3	50	0	0.0	14	-14	43	0	0.0	12	-12	31.9	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
01	Cadres supérieurs	2017	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	10.1	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	29	1	3.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	29	1	3.4	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

03	Professionnels	2017	92	15	16.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	92	15	16.3	10	150.0	31.7	51.4	38	39.5	29.7	54.9	

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

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

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif									Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif									Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Membres des minorités visibles								Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Taux de roulement			
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	4	2	50.0	31.8	1	1	157.2																		
	2017	3	0	0.0	32.2	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	0.0	
05 Surveillants	2014	1	0	0.0	41.3	0	0	0.0																		
	2017	2	1	50.0	45.8	1	0	109.2	0	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	
06 Contremaîtres	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	1	0	0.0	1	0.0	32.2	0.0	1	0.0	32.2	0.0		
05 Surveillants	2017	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	2	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

06	Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Taux de roulement				
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence									
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2014	15	2	13.3	24.7	4	-2	54.0																	
		2017	35	14	40.0	31.9	11	3	125.4	9	8	88.9	3	5	11	0	0.0	1	-1	2	0	0.0	0	0	0	8.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	46	7	15.2	15.3	7	0	99.5																	
		2017	94	12	12.8	18.4	17	-5	69.4	44	8	18.2	8	0	23	0	0.0	4	-4	28	0	0.0	4	-4	40.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	20	8	40.0	3	266.7	42.0	95.2	0	0.0	0.0	0.0	0.0
		2020	20	8	40.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	67	8	11.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	67	8	11.9	6	133.3	18.4	64.9	17	47.1	18.4	64.9	

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

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

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Taux de roulement				
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence									
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%		
10	Personnel de bureau	2014	19	9	47.4	45.0	9	0	105.3																	
		2017	18	5	27.8	48.1	9	-4	57.8	3	2	66.7	1	1	2	0	0.0	1	-1	3	0	0.0	1	-1	16.2	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2014	5	1	20.0	42.4	2	-1	47.2																	
		2017	2	0	0.0	48.9	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
10	Personnel de bureau	2017	5	2	40.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	5	2	40.0	2	100.0	48.1	83.2	9	22.2	48.1	83.2	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	2	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	48.9	0.0	

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

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

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	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**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Taux de roulement				
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	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																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	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	279	68	24.4	23.7	66	2	102.8																	
		2017	337	78	23.1	25.4	86	-8	91.1	107	34	31.8	27	7	114	0	0.0	28	-28	88	0	0.0	21	-21	28.6	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Recrutements et avancements		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
				Actuel	Objectif	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	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
		2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0

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

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

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**31-10-2017**

Total	2017	221	34	15.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2020	221	34	15.4	0	0.0	0.0	0.0	86	39.5	25.4	60.6

**Outil de définition des objectifs à court terme**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**2017-10-31**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2017/10/31 #	Croissance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans #	FEMMES										
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2018 - 2020		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %
								Annuellement %	Plus de 3 Années #		Annuellement %	Plus de 3 Années #					
		#	%	#	%		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#
Cadres supérieurs	8	0.0%	0	0.0%	0	0	1	0.0%	0	0	0.0%	27.4%	-1	-1	12.5%	12.5%	
Cadres moyens et autres dirigeants	48	0.0%	0	4.9%	7	7	15	4.9%	2	6	38.9%	38.9%	-4	-3	31.3%	33.3%	
Personnel qualifié de la vente et des services	94	5.3%	15	5.3%	15	30	18	5.3%	3	15	27.9%	27.9%	-8	-7	19.1%	21.1%	

**Outil de définition des objectifs à court terme**

**2017/10/31**

**2017-10-31**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2017/10/31	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans	PEUPLES AUTOCHTONES										
		Annuellement	Plus de 3 Années	Annuellement	Plus de 3 Années		Numéro	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans 2018-2020		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Écart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans
								Annuellement	Plus de 3 Années		Annuellement	Plus de 3 Années					
Cadres moyens et autres dirigeants	48	0.0%	0	4.9%	7	7	0	4.9%	0	1	1	7.2%	2.2%	-1	0	0.0%	2.1%
Professionnels	127	0.0%	0	7.9%	30	30	0	7.9%	0	2	1	1.7%	1.2%	-2	-1	0.0%	0.8%

**Outil de définition des objectifs à court terme**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**43039**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2017/10/31 #	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans #	LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES										
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2018-2020		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %
								Annuellement	Plus de 3 Années		Annuellement	Plus de 3 Années					
Cadres supérieurs	8	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	0.0%	10.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
Professionnels	127	0.0%	0	7.9%	30	30	36	7.9%	9	11	10	31.7%	29.7%	-2	-1	28.3%	29.1%
Semi-professionnels et techniciens	3	11.1%	1	11.1%	1	2	0	11.1%	0	1	1	32.2%	32.2%	-1	0	0.0%	25.0%
Personnel qualifié de la vente et des services	94	5.3%	15	5.3%	15	30	12	5.3%	2	10	6	18.4%	18.4%	-5	-4	12.8%	14.7%
Personnel de bureau	18	1.9%	1	5.6%	3	4	5	5.6%	1	5	2	48.1%	48.1%	-4	-3	27.8%	31.6%
Personnel intermédiaire des ventes et des services	2	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	0.0%	48.9%	-1	-1	0.0%	0.0%

**Outil de définition des objectifs à court terme**

**SAS Institute (Canada) Inc.**

**43039**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2017/10/31 #	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans #	LES PERSONNES HANDICAPÉES										
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2018-2020		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %
								Annuellement %	Plus de 3 Années #		Annuellement %	Plus de 3 Années #					
Directeurs	56	0.0%	0	4.2%	7	7	0	4.2%	0	2	1	8.0%	4.3%	-2	-1	0.0%	1.8%
Professionnels	127	0.0%	0	7.9%	30	30	0	7.9%	0	5	1	3.8%	3.8%	-5	-4	0.0%	0.8%
Personnel administratif et de bureau principal	35	0.0%	0	5.7%	6	6	0	5.7%	0	1	1	8.4%	3.4%	-1	0	0.0%	2.9%
Personnel qualifié de la vente et des services	94	5.3%	15	5.3%	15	30	0	5.3%	0	4	2	5.0%	3.5%	-3	-2	0.0%	1.8%
Personnel de bureau	18	1.9%	1	5.6%	3	4	0	5.6%	0	1	1	12.5%	7.0%	-1	0	0.0%	5.3%



## 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 **SAS Institute (Canada) Inc.** 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.  
Le formulaire est disponible pour les employés en ligne afin qu'ils puissent accéder à leurs informations personnelles et les mettre à jour. À l'avenir, SAS Canada créera un processus continu deux fois par an pour inciter les employés à mettre à jour leurs informations.
- Résultats de l'enquête ajustés pour tenir compte des embauches, des promotions et des licenciements.  
Mise à jour du dossier des employés à compter du 31 octobre 2017 et téléchargement dans SGIEMT.
- 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*

---

Ces changements sont intégrés dans l'analyse actualisée des effectifs

- 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.  
Cela sera fait lorsque EDSC publiera de nouvelles données de recensement via SGIEMT.
- Veiller à ce que toute nouvelle lacune identifiée soit traitée en conséquence.  
SAS Canada travaille sur les lacunes identifiées. Sur la base de l'analyse la plus récente, datant d'octobre 2017, SAS Canada recentrera ses efforts en fonction des besoins.
- Tenir des registres appropriés dans tous les domaines requis.  
Oui



## DES EFFORTS RAISONNABLES POUR L'ÉVALUATION ULTÉRIEURE DE LA CONFORMITÉ

### Programme des entrepreneurs fédéraux

---

#### 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.  
De 2016 à 2017, SAS Canada a déployé des efforts considérables pour mettre en place des systèmes d'emploi actualisés liés à la gestion des talents, à l'acquisition des talents et à la rémunération, afin de s'assurer que les systèmes en place favorisent l'équité, la justice et la transparence. Après un an de mise en œuvre, ces systèmes seront testés. En 2018, il est prévu d'entreprendre une mise à jour à plus grande échelle de toutes les politiques de RH restantes.
- 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.  
La politique d'accommodement incluse dans la politique d'équité en matière d'emploi de SAS Canada. Les employés et les gestionnaires sont conscients qu'ils doivent contacter les Ressources humaines si des mesures d'adaptation sont nécessaires.
- 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.  
Oui
- Mise en place de mécanismes de responsabilité pour garantir que les objectifs à court terme seront atteints.  
L'accent sur le recrutement de la diversité a commencé en 2016. La haute direction soutient les objectifs et les efforts nécessaires à l'équité en matière d'emploi.
- Il a communiqué les objectifs aux responsables concernés, ainsi que suivi et enregistré les résultats.  
Non, cette action sera menée en 2018 dans le cadre des objectifs actualisés.
- Consacrer des ressources adéquates (financières et humaines) pour assurer la réalisation des objectifs à court terme.  
Oui
- Consultation des représentants des employés/syndicats sur la communication et la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.  
Les employés n'ont pas été consultés jusqu'à présent. Des mesures seront prises pour consulter les employés dans le cadre du plan 2018. Il n'y a pas de syndicat.
- 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.  
Les employés à l'embauche sont initiés au programme. Une page intranet a été créée pour les mises à jour et les informations pertinentes. Cette page est toujours accessible aux employés. SAS Canada aura un plan pour une communication plus proactive et régulière avec les employés.
- Mettre en place une stratégie visant à garantir un lieu de travail sans obstacles.



## DES EFFORTS RAISONNABLES POUR L'ÉVALUATION ULTÉRIEURE DE LA CONFORMITÉ

### *Programme des entrepreneurs fédéraux*

---

SAS Canada a garanti un lieu de travail sans obstacles grâce à la mise en œuvre de la LAPHO. L'amélioration de notre espace se poursuivra.

- A pris des initiatives pour accroître la représentation là où des lacunes ont été constatées. Des efforts de recrutement ont été faits dans le cadre de notre partenariat stratégique d'acquisition de talents avec WilsonHCG, où ils utilisent des sites web ciblés, des groupes de médias sociaux (c'est-à-dire avec des liens) et des actions de sensibilisation ciblant des groupes désignés. Avant d'intégrer Wilson, 2014 et 2015, SAS Canada a affiché sur le site Equitek diversity job board reach, mais sans résultats.

À l'avenir, le contrat de 2018 avec Wilson inclura des mesures de performance liées aux objectifs d'équité en matière d'emploi, et il y aura une collaboration accrue sur une stratégie.

En 2018, nous prévoyons de lancer une stratégie formalisée en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, et de renforcer les efforts pour atteindre nos objectifs déclarés. Des efforts concertés seront déployés pour identifier les obstacles à l'accès, à l'inclusion et au maintien dans l'emploi rencontrés par les groupes désignés dans notre main-d'œuvre, pour établir des mécanismes de responsabilisation et pour identifier d'autres actions permettant au SAS de faire des progrès raisonnables dans la réalisation de nos objectifs quantitatifs et qualitatifs.

- A fait tout ce qu'on pouvait raisonnablement attendre pour accroître la représentation, compte tenu des ressources et des contraintes. Il existe des domaines à améliorer qui seront traités dans le cadre du plan 2018-2020. Il existe désormais une base en matière d'acquisition, de gestion et de rémunération des talents, qui permettra de s'appuyer sur ces domaines et de les traiter en 2018 et au-delà.

- Autre (veuillez décrire) :

\_\_\_\_\_

## Contexte opérationnel

Veuillez 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.

Aucun impact

- Le changement de direction (président et directeur principal des ressources humaines) a laissé un poste vacant au niveau de l'encadrement supérieur pendant près d'un an. Les RH se sont concentrées dès leur entrée sur la mise à jour des systèmes d'emploi dans les domaines de l'acquisition, de la gestion et de la rémunération des talents afin de faciliter un environnement de travail équitable, transparent et juste. Mondialisation des RH et mondialisation des SAS - ce



## DES EFFORTS RAISONNABLES POUR L'ÉVALUATION ULTÉRIEURE DE LA CONFORMITÉ

### *Programme des entrepreneurs fédéraux*

---

qui a entraîné une réorganisation de l'entreprise et de multiples priorités alignées sur les efforts de mondialisation dans des délais serrés.

- Acquisitions, fusions ou transferts de salariés.

Aucun

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

Aucun

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

Aucun

- Autre.
- \_\_\_\_\_

### Détails supplémentaires

Veillez fournir toute information complémentaire (facultatif) :

\_\_\_\_\_

Nom : **Kerry Tompson**

Titre du poste : **Vice President, Human Resources, Canada and Latin America**

Adresse électronique : **kerry.tompson@sas.com**

Numéro de téléphone : **416-307-4522**

Adresse professionnelle : **280 King Street East, Suite 500**  
**Toronto, ON**  
**M5A 1K7**

Signature : \_\_\_\_\_

Date : **January 19, 2018**

# ÉVALUATION DE CONFORMITÉ SUBSÉQUENTE

SOUSSION AU PROGRAMME DU TRAVAIL – EDSC |  
JANVIER 2018

# SAS | La puissance du savoir

## Table des matières

1.0	Introduction.....	2
2.0	Une analyse de l'effectif actuelle.....	2
3.0	Les formulaires 1 à 6.....	3
4.0	Objectifs révisés.....	6
5.0	Un Tableau des réalisations.....	8
6.0	Efforts raisonnables.....	9

## 1.0 Introduction

SAS Institute (Canada) est un entrepreneur fédéral admissible de longue date en vertu du Programme de contrats fédéraux (PCF). Son évaluation initiale s'est terminée en janvier 2016, et son évaluation subséquente doit être soumise d'ici le 22 janvier 2018. Cette évaluation portera sur les progrès réalisés par SAS Institute et ses efforts pour atteindre la représentation complète des quatre groupes désignés – les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles – au sein de son effectif.

SAS SOUMET MAINTENANT LES RENSEIGNEMENTS SUIVANTS POUR APPUYER SON ÉVALUATION SUBSÉQUENTE :

- Une analyse de l'effectif actuel, incluant le rapport sommaire et le rapport détaillé.
- Les formulaires 1 à 6 touchant les données sur l'effectif à l'échelle nationale.
- Les objectifs révisés pour tout écart restant dans la représentation (un fichier de l'outil d'établissement des objectifs à court terme en format Excel). Nous avons également établi de nouveaux objectifs à court terme et à long terme fondés sur une analyse de l'effectif mise à jour.
- Un Tableau des réalisations en format Excel qui inclut les objectifs numériques à court et à long terme.
- Un formulaire rempli et signé des efforts raisonnables pour l'évaluation de conformité subséquente.

## 2.0 Une analyse de l'effectif actuel

EDSC exige que l'analyse de l'effectif (AE) soit conforme aux facteurs d'évaluation suivants :

### Estimations de la disponibilité

Calcul des estimations de la disponibilité à l'aide des données pertinentes sur le marché du travail fournies par le Programme du travail à Emploi et Développement social Canada (EDSC).

### Niveaux de comparaison professionnels et géographiques

Sélection des niveaux de professions les plus appropriés et des niveaux de comparaison géographiques pour établir des estimations de la disponibilité externe

### Détermination de la sous-représentation

La détermination du degré de sous-représentation pour chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle en comparant la représentation interne aux données de référence appropriées sur la disponibilité établies par le Programme du travail à Emploi et Développement social Canada.

SAS Institute (Canada) s'est conformé à tous les facteurs d'évaluation.

### 2.1 Preuve documentaire

Nous joignons les documents suivants :

- Rapports sommaire et détaillé de l'analyse de l'effectif

Le dossier des employés de SAS, y compris le dossier des promotions, est à jour, complet et exact en date du 31 octobre 2017. La société a continuellement questionné les nouveaux employés afin d'assurer un taux de réponse au sondage minimum de 80 %.

## 3.0 Les formulaires 1 à 6

### 3.1 Preuve documentaire

- Nous joignons le formulaire 1, le formulaire 2, le formulaire 3, le formulaire 4, le formulaire 5 et le formulaire 6. Ces formulaires sont produits à l'aide de l'analyse de l'effectif mise à jour au 2017-10-31.

### 3.2 Exposé

Les formulaires 4, 5 et 6 énumèrent, pour chaque groupe désigné, le nombre de nouveaux arrivants, de promotions et de cessations d'emploi pour chaque CPÉME durant la période du 2014-09-19 au 2017-10-31. Nous excluons le personnel temporaire de notre analyse, et n'y incluons que les employés permanents à temps plein et à temps partiel.

Ces données procurent des mesures des progrès réalisés en matière d'équité, car elles permettent de comparer ce qui suit :

- Proportion d'embauches d'un groupe désigné et la disponibilité sur le marché du travail externe.
  - Un élément fondamental de l'analyse de l'équité en matière d'emploi et de la diversité est le fait qu'un employeur devrait embaucher des membres des groupes désignés au moins à un niveau équivalent à leur disponibilité.
- Proportion des promotions d'un groupe désigné avec la représentation interne;
- Proportion des cessations d'emploi d'un groupe désigné avec la représentation interne du groupe.

Dans le cadre de notre analyse, nous faisons des commentaires sur les expériences des groupes désignés seulement pour les CPÉME où des objectifs à court terme ont été fixés. Le Tableau des réalisations présente les renseignements complets.

### 3.3 Proportion d'embauches

La proportion d'embauches des groupes désignés est une mesure de l'efficacité des stratégies de ressourcement d'une organisation et de sa capacité à attirer, sélectionner et embaucher la diversité de talents nécessaires pour réussir. Sur l'ensemble, les groupes désignés qui forment environ 63,0 % de l'effectif de SAS représentent environ 56,6 % des employés embauchés. Les femmes et les minorités visibles sont les seuls groupes désignés embauchés au cours de cette période. Huit des 37 femmes embauchées étaient membres d'une minorité visible.

Les données indiquent qu'aucun Autochtone et aucune personne handicapée n'ont été embauchés entre le mois de septembre 2014 et le mois d'octobre 2017.

#### Femmes

- Dans la soumission de la Première évaluation de conformité de 2014, des objectifs à court terme ont été fixés pour les femmes dans trois CPÉME. Les données de 2017 indiquent que les femmes avaient réalisé des progrès sur le plan de l'équité pour la CPÉME 02 – Cadres

intermédiaires et autres administrateurs, où elles ont été embauchées au-dessus de la disponibilité. Elles ont reçu 42,8 % des nouveaux employés, alors que la disponibilité d'établit à 39,1 %.

- Il n'y a pas eu de nouveaux employés dans la CPÉME 04 – Personnel semi-professionnel et technique.
- Dans la CPÉME 08 – Personnel spécialisé de la vente et des services, les femmes ont été embauchées sous la disponibilité, recevant 18,2 % des nouveaux employés alors que la disponibilité externe était de 28,0 %.

#### Autochtones

- Des objectifs ont été établis dans deux CPÉME : 02 et 03.
- Entre 2014 et 2017, aucun Autochtone n'a été embauché dans ces CPÉME.
  - Les données de 2014 indiquent une représentation de zéro Autochtones dans l'effectif de SAS.
  - Les données de 2017 indiquent un employé Autochtone permanent dans la CPÉME 08. Cette personne était en congé au moment du sondage de 2014.

#### Personnes handicapées

- Des objectifs ont été fixés pour les personnes handicapées dans deux CPÉME.
- Aucun employé handicapé n'a été embauché entre 2014 et 2017 dans ces CPÉME.

#### Minorités visibles

- Des objectifs ont été fixés pour les minorités visibles dans deux CPÉME : 07 et 11.
- Les minorités visibles ont été embauchées au-dessus de la disponibilité dans la CPÉME 07 – Personnel administratif et de bureau principal où elles représentent 33,3 % des personnes embauchées, alors que leur disponibilité était de 24,7 %.
- Il n'y a pas eu d'embauche pour la CPÉME 11 – Personnel intermédiaire de la vente et des services où la population des employés est de deux.

#### Conclusion

- SAS a réalisé des progrès en matière d'équité dans l'embauche des femmes dans les CPÉME 02 et 08, et dans l'embauche des minorités visibles dans la CPÉME 07.
- L'analyse met l'accent sur le besoin pour SAS de renforcer ses systèmes et ses pratiques de ressourcement et d'acquisition de talents afin d'accroître la représentation des Autochtones et des personnes handicapées. Il est également recommandé qu'une nouvelle pratique soit mise en œuvre pour encourager les employés à mettre régulièrement à jour leur auto-identification, pour veiller à ce que les données actuelles donnent une représentation exacte du groupe des personnes handicapées. SAS prend des mesures engagées pour rédiger des plans à cet égard.

### 3.4 Proportion des promotions

Les promotions sont une mesure de l'efficacité des politiques et des pratiques d'une organisation en matière de formation et de perfectionnement, et du degré selon lequel les groupes désignés ont accès à la formation, au perfectionnement et au mentorat ainsi qu'aux possibilités d'avancement. Sur l'ensemble, 130 promotions ont été enregistrées au cours de la période visée par le rapport. De ces promotions, les femmes, qui forment 37,6 % de l'effectif, en ont reçu 36,1 %; les Autochtones dont la représentation dans l'effectif en 2017 était de 0,3 % ont reçu

1 promotion, soit 0,8 %; aucune personne handicapée n'a reçu de promotion; et les minorités visibles, qui forment 23,1 % de l'effectif, ont reçu 26,9 % des promotions.

#### Femmes

- Les femmes ont reçu des promotions dans deux des trois CPÉME pour lesquelles des objectifs à court terme ont été fixés.
- Dans la CPÉME 02 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs, la proportion des promotions était de 40,9 %, alors que la représentation interne était de 28,9 %.
- Dans la CPÉME 08 – Personnel spécialisé de la vente et des services, la proportion des promotions était de 30,4 % alors que la représentation interne était de 21,7 %.

#### Autochtones

- Aucun Autochtone n'a été promu dans la CPÉME 2 dans laquelle des objectifs à court terme avaient été établis, mais un Autochtone a été promu dans la CPÉME 08.

#### Personnes handicapées

- Aucune personne handicapée n'a été promue. Les données de SAS indiquent que la population des employés qui s'identifient comme une personne handicapée est de 0.

#### Minorités visibles

- Les minorités visibles ont reçu 54,6 % des promotions dans la CPÉME 07 – Personnel administratif et de bureau principal, alors que leur représentation interne était de 13,3 %.

#### Conclusion

- Les données indiquent que sur les quatre groupes désignés, les femmes, les minorités et les Autochtones ont bénéficié de promotions.

### 3.3 Proportions des cessations d'emploi

Les cessations d'emploi sont une mesure du maintien en poste et de la mobilisation des employés. Sur l'ensemble, les groupes désignés, notamment les femmes, les minorités visibles et les personnes handicapées, représentaient 56,8 % de toutes les cessations d'emploi. La plupart des cessations d'emploi étaient dans les CPÉME – Personnel spécialisé de la vente et des services et Cadres intermédiaires et autres administrateurs. Sur l'ensemble, à l'exception des femmes dans une CPÉME, il semble y avoir un taux de cessation d'emploi proportionnel à la représentation.

#### Femmes

- 31,8 % des cessations d'emploi étaient des femmes, lesquelles représentaient 37,6 % de l'effectif de SAS.
- Les femmes représentaient 58,3 % de toutes les cessations d'emploi dans la CPÉME 02 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs dont la représentation interne était de 28,9 %.
- SAS analysera davantage le maintien en poste des femmes dans cette CPÉME.
- 21,4 % des cessations d'emploi dans la CPÉME 08 – Personnel spécialisé de la vente et des services étaient des femmes. Leur représentation en 2014 était de 21,7 %.
- Il n'y a pas eu de cessation d'emploi dans la CPÉME 04 – Personnel semi-professionnel et technique.

#### Autochtones

- Il n’y a pas eu de cessation d’emploi d’Autochtones dans les CPÉME pour lesquels des objectifs ont été établis pour les employés autochtones.

#### Personnes handicapées

- Il n’y a pas eu de cessation d’emploi d’employés handicapés dans les CPÉME pour lesquels des objectifs à court terme ont été établis.
- Sur l’ensemble, les employés handicapés représentaient 1 cessation d’emploi sur 88.

#### Minorités visibles

- Il n’y a pas eu de cessations d’emploi des minorités visibles dans les deux CPÉME (07-Personnel administratif et de bureau principal et 11-Personnel intermédiaire de la vente et des services) pour lesquelles des objectifs à court terme ont été établis.
- Sur l’ensemble, 23,9 % de toutes les cessations d’emploi étaient des membres d’une minorité visible, qui représentent 24,4 % de l’effectif de SAS.

Les renseignements se trouvent dans les formulaires ci-joints.

## 4.0 Objectifs révisés

Facteurs d’évaluation - Objectifs à court terme Suffisance des objectifs. Progrès raisonnables

Les entrepreneurs sont tenus d’établir des objectifs annuels à court terme (en pourcentage ou autrement) pour une période de trois ans pour l’embauche et la promotion des membres des groupes désignés dans chacune des CPÉME qui présentent une sous-représentation.

En fixant ces objectifs, l’entrepreneur doit veiller à ce qu’il y ait suffisamment de progrès raisonnables réalisés en vue de combler chaque écart de représentation. Il est possible de le faire en établissant des niveaux d’embauche supérieurs ou équivalents à la disponibilité. Les niveaux d’embauche inférieurs à la disponibilité ne sont pas acceptables.

EDSC définit ainsi les progrès raisonnables : « *L’entrepreneur a réalisé des progrès raisonnables pour atteindre ses objectifs à court terme de 80 % ou plus...* » Le Tableau des réalisations à la section 5.0 ci-dessous mesure le degré selon lequel SAS a atteint la norme de rendement des progrès raisonnables.

### 4.1 Preuve documentaire :

- Nous avons joint les documents – Outil d’établissement des objectifs à court terme et Sommaire des objectifs

### 4.2 Exposé

Dans sa première évaluation de conformité, SAS a établi trois objectifs numériques à court terme pour la période de 2014-2017, et des objectifs à long terme. Dans le Tableau des réalisations et dans notre exposé à la section 5.0 ci-dessous, nous indiquons les objectifs que SAS a déjà atteint et mesurons les progrès réalisés en vue d’atteindre les autres objectifs.

Nous avons révisé et/ou établi trois objectifs numériques à court terme sur trois ans dans a) toutes les CPÉME où les objectifs numériques à court terme pour 2014-2017 n'ont pas été atteints et b) dans les CPÉME où de nouveaux secteurs de sous-représentation ont été cernés dans l'analyse de l'effectif de 2017 et où des possibilités d'embauche sont prévues sur la période d'établissement d'objectifs sur trois ans.

Nous n'avons pas établi d'objectifs numériques à court terme pour la CPÉME 01 – Cadres supérieurs et la CPÉME 11 – Personnel intermédiaire de la vente et des services, car aucun nouvel employé n'est prévu dans ces CPÉME durant la période visée par l'objectif. Cependant, si des postes deviennent vacants, l'embauche sera effectuée à un niveau supérieur ou au moins équivalent à la disponibilité, et la priorité sera accordée aux minorités visibles dont le taux d'utilisation est le plus faible parmi les groupes désignés sous-représentés.

Dans le modèle du Sommaire des objectifs, nous avons exprimé les objectifs en pourcentage, en fonction du taux de pourcentage de la disponibilité dans le Sommaire de l'analyse de l'effectif pour chaque groupe désigné dans la CPÉME dans laquelle le groupe est sous-représenté.

Ci-dessous, nous dressons la liste des CPÉME et des groupes désignés pour lesquels nous avons fixé des objectifs. Le pourcentage d'embauche pour la plupart des objectifs est équivalent à la disponibilité. Pour nous conformer au facteur d'évaluation de la suffisance des objectifs, nous avons établi un taux d'embauche supérieur à la disponibilité pour certains groupes désignés dans certaines CPÉME. Ces CPÉME et ces groupes désignés sont indiqués par un astérisque.

- CPÉME 02 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs
  - Femmes. Autochtones. Personnes handicapées.
  - \*Les objectifs pour les Autochtones et les personnes handicapées sont fixés au-dessus de la disponibilité.
- CPÉME 03 – Professionnels
  - Autochtones. Minorités visibles. Personnes handicapées.
  - \*Les objectifs pour les Autochtones et les minorités visibles sont fixés au-dessus de la disponibilité.
- CPÉME 04 – Personnel semi-professionnel et technique
  - Minorités visibles
- CPÉME 07 – Personnel administratif et de bureau principal
  - Personnes handicapées
  - \*L'objectif pour les personnes handicapées est fixé au-dessus de la disponibilité.
- CPÉME 08 – Personnel spécialisé de la vente et des services
  - Femmes. Minorités visibles. Personnes handicapées.
  - \*L'objectif pour les personnes handicapées est fixé au-dessus de la disponibilité.
- CPÉME 10 – Personnel de bureau
  - Minorités visibles. Personnes handicapées.

## 4.2 Exposé : L'outil d'établissement des objectifs à court terme. Sommaire des objectifs

Nous utilisons le modèle prescrit d'EDSC – l'outil d'établissement des objectifs à court terme – pour calculer la proportion des personnes embauchées prévues dans les CPÉME où il existe une sous-représentation. Durant la période visée par les objectifs, SAS prévoit 79 possibilités d'embauche dans les CPÉME où il existe une sous-représentation. Voici un sommaire :

- Femmes : La proportion de l'embauche prévue est de 11, soit 13,9 %.
- Autochtones : La proportion de l'embauche prévue est de 2, soit 2,5 %.
- Minorités visibles : La proportion de l'embauche prévue est de 19, soit 24,1 %. La majorité de ces embauches (10) est dans la CPÉME 03 – Professionnels
- Personnes handicapées : La proportion de l'embauche prévue est de 6, soit 7,6 %.

Pour atteindre ces objectifs numériques, les groupes désignés devraient recevoir 38, soit 48,1 % des embauches prévues au cours des trois prochaines années. Nous estimons que ce taux d'embauche est une attente raisonnable, car entre 2014 et 2017, les groupes désignés ont reçu 56,6 % des embauches.

## 5.0 Un Tableau des réalisations

### Facteur d'évaluation

En tant qu'entrepreneur admissible, SAS doit démontrer qu'elle a réalisé des progrès raisonnables en atteignant ses objectifs à court terme de 80 % ou plus. Le Tableau des réalisations quantifie ses réalisations et mesure les progrès réalisés.

#### 5.1 Preuve documentaire

Voir le Tableau des réalisations ci-joint.

#### 5.2 Exposé

Voici les faits saillants du Tableau des réalisations

Femmes : Des buts ont été établis pour les CPÉME 02, 04 et 08.

- Dans deux des trois CPÉME, SAS a raté la base de référence de 80 % par 1,9 % et 5,4 %.
- CPÉME 02 - Cadres intermédiaires et autres administrateurs : Le pourcentage de l'objectif atteint est de 78,1 %
- CPÉME 04 : Personnel semi-professionnel et technique : Le pourcentage de l'objectif atteint est de 0 %.<sup>i</sup>
- CPÉME 08 : Personnel spécialisé de la vente et des services : Le pourcentage l'objectif atteint est de 74,6 %.

Autochtones : Des objectifs ont été établis dans les CPÉME 02 et 03.

- SAS n'a atteint aucun de ses objectifs à court terme de 80 %.
- CPÉME 02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs : Le pourcentage de l'objectif atteint est de 0 %. Cette CPÉME compte toujours la représentation d'aucun Autochtone.

- CPÉME 03 – Professionnels : Le pourcentage de l’objectif atteint est de 0 %. Cette CPÉME compte toujours la représentation d’aucun Autochtone.

Minorités visibles : Des objectifs ont été établis dans ces deux CPÉME : 07 et 11.

- SAS a atteint un de ses objectifs à court terme de 80 %.
- CPÉME 07 : Personnel administratif et de bureau principal Le pourcentage de l’objectif atteint est de 95,2 %.
- CPÉME 11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services. Le pourcentage de l’objectif atteint est de 0 %.

Personnes handicapées : Des objectifs ont été établis dans deux CPÉME. Aucun progrès n’a été réalisé.

- CPÉME 03 – Professionnels : Le pourcentage de l’objectif atteint est de 0 %.
- CPÉME 08 – Personnel spécialisé de la vente et des services Le pourcentage de l’objectif atteint est de 0 %.

## 6.0 Efforts raisonnables

### Facteur d’évaluation

Puisque SAS n’a pas atteint ses objectifs à court terme de 80 %, elle doit démontrer à EDSC qu’elle a déployé des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. EDSC cherche à déterminer si SAS a fait tout ce qu’on pourrait raisonnablement s’attendre qu’elle fasse pour mettre en œuvre l’équité en matière d’emploi de manière efficace, compte tenu des ressources et des contraintes.

### 6.1 Preuve documentaire

Voir le formulaire des efforts raisonnables ci-joint.

### 6.2 Exposé

Dans le formulaire des efforts raisonnables, SAS reconnaît qu’elle doit redoubler d’efforts pour mettre en œuvre l’équité en matière d’emploi de façon efficace. Des changements à l’effectif et à l’organisation et des demandes organisationnelles concurrentes ont eu une incidence.

Pour la période visée par la déclaration, des efforts ont été déployés dans l’approche de ressourcement de talents afin d’améliorer l’étendue du bassin de diversité des candidats. En outre, de la fin de 2015 jusqu’en 2017, on a mis l’accent sur la mise en place d’un fondement des systèmes d’emploi afin de promouvoir la justice et l’équité, pour l’ensemble des domaines de l’acquisition de talents, de la gestion des talents et de la rémunération. Vous trouverez ci-joint le document des efforts raisonnables qui présentent de plus amples renseignements.

Bien que ces initiatives soient importantes pour établir un fondement, les résultats obtenus laissent supposer que SAS doit redoubler d'efforts pour mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi de façon efficace, notamment en mettant particulièrement l'accent sur le suivi des objectifs numériques, en tenant compte des ressources et des contraintes.

SAS s'engage à renforcer son infrastructure et son programme d'équité en matière d'emploi dans les principaux secteurs de résultats suivants :

- La tenue à jour de sa base de données sur l'équité en matière d'emploi (SGIEMT)
- L'élaboration, la mise en œuvre et la surveillance d'une **stratégie globale d'équité en matière d'emploi et de diversité** qui inclut ce qui suit :
  - Une stratégie de **communication et de mobilisation** continue pour informer et mobiliser les dirigeants, les administrateurs et les employés sur ce dont il s'agit, et en renforcer l'importance.
  - Des **pratiques d'embauche** pour veiller à ce que les objectifs soient au premier plan, afin d'élargir la portée dans les professions où il existe une sous-représentation. Intégration des objectifs au contrat avec Wilson pour 2018.
  - Planification et cadre de responsabilisation et rapports annuels afin d'évaluer régulièrement les progrès réalisés par rapport aux objectifs d'EE.
  - Un rythme soutenu de mise à jour de l'auto-identification des employés, particulièrement en ce qui concerne les personnes handicapées.
  - La mise en œuvre de GIS pour la diversité et l'inclusion – comité de la diversité et de l'inclusion, autres GIS lorsque l'intérêt existe pour tirer le plus grand parti des initiatives organisationnelles.
  - Faire le lien avec l'initiative organisationnelle lorsque celle-ci aura démarré.
- Effectuer une **étude des systèmes d'emploi** afin d'identifier les obstacles à l'inclusion, tirer parti du comité de la diversité pour obtenir ses commentaires.
  - Mettre les récents changements à l'épreuve pour assurer des pratiques sans obstacle.
  - Des mises à jour approfondies des politiques et des pratiques des RH, s'assurer de tenir compte des principes de diversité et d'inclusion. Consulter les groupes de discussion et le comité de la diversité pour obtenir leurs suggestions.
- Mettre à jour ses objectifs numériques à court terme au moins une fois durant la période de trois ans visée par ces objectifs.

**Soumis en janvier 2018**

---

<sup>1</sup> L'AE de 2017 indiquait une femme dans la CPÉME 04 : Personnel semi-professionnel et technique. Cependant, cette personne n'est pas une nouvelle employée, mais plutôt une personne réaffectée de la CPÉME 03 - Professionnels à un rôle de la CPÉME 04.

---

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

**Nom de l'employeur :** SAS Institute (Canada) Inc.

**Emplacement principal : Ontario**

- Ontario : 78 %
- Alberta : 10 %
- Québec : 10 %
- Colombie-Britannique, Manitoba et Nouvelle-Écosse : 2 %

**Nombre d'employés :** 337

**Aperçu de l'organisation :**

SAS a été fondée en 1976 pour aider les clients de toutes sortes d'industries en matière d'analyse statistique. Les activités physiques au Canada ont débuté en 1988. SAS offre des solutions à des problèmes complexes auxquelles font face les industries en appliquant l'analyse avancée, la gestion des données ou des décisions, la gestion des risques...

**Dates principales – Évaluation de la première année**

Effectuée : 2014-06-23  
Reçue : 2014-10-08  
Fermée : 2016-01-04  
AE : 2014-09-18

**Dates principales – Évaluation subséquente**

Effectuée : 2017-11-16  
Reçue : 2018-01-22  
AE : 2017-10-31

**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 :

Oui  Non

Commentaires :

- Les données provenant de l'analyse de l'effectif (AE) antérieure incluses dans le Tableau des réalisations sont conformes à celles qui se trouvaient dans la première soumission reçue et enregistrée dans le SGIEMT.
- 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 a établi des objectifs numériques et en pourcentage. À des fins d'uniformité et étant donné que le sommaire des objectifs a été fourni en nombres seulement, le pourcentage des objectifs atteints pris en compte dans l'analyse suivante est tiré de l'objectif numérique.

#### Femmes

2.	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif atteint à 120 %
4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (0 %)
8.	Personnel spécialisé de la vente et des services	Objectif non atteint (107 %)

#### Évaluation et observations

- CPÉME 02 : 12 des 29 nouveaux arrivants étaient des femmes. Cela représente 41 %, ce qui est au-dessus de la DMT de 39 %.
- CPÉME 04 : Un seul nouvel arrivant (homme) pour un total de quatre employés dans la catégorie. Ce résultat n'est pas étonnant étant donné la disponibilité de 25 %.
- CPÉME 08 : 15 des 67 nouveaux arrivants étaient des femmes. Cela représente 22 %, ce qui demeure inférieur à la DMT de 28 %, mais la première évaluation a accepté ce résultat avec un objectif inférieur au taux de disponibilité.

#### Autochtones

2.	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint (0 %)
3.	Professionnels	Objectif non atteint (0 %)

#### Évaluation et observations

- CPÉME 02 : Aucun des 29 nouveaux arrivants n'était Autochtone. Ce résultat n'est pas étonnant étant donné la disponibilité de 1,9 %.
- CPÉME 03 : Aucun des 92 nouveaux arrivants n'était Autochtone. Ce résultat n'est pas étonnant étant donné la disponibilité de 1 %.

#### Personnes handicapées

3.	Professionnels	Objectif non atteint (0 %)
8.	Personnel spécialisé de la vente et des services	Objectif non atteint (0 %)
10.	Personnel de bureau	Objectif non atteint (0 %)

#### Évaluation et observations

- CPÉME 03 : Aucun des 92 nouveaux arrivants n'était une personne handicapée. À un taux de DMT de 4,5 %, on aurait pu s'attendre à ce que quatre personnes le soient.
- CPÉME 08 : Aucun des 67 nouveaux arrivants n'était une personne handicapée. À un taux de DMT de 5,6 %, on aurait pu s'attendre à ce que trois personnes le soient.

- CPÉME 10 : Aucun des cinq nouveaux arrivants n'était une personne handicapée. Ce résultat n'est pas étonnant étant donné la disponibilité de 4,4 %.

**Membres des minorités visibles**

7.	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif atteint à 300 %
11.	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non atteint (0 %)

**Évaluation et observations**

- CPÉME 07 : Neuf des 20 nouveaux arrivants étaient membres de minorités visibles. Cela représente 45 %, ce qui est au-dessus de la DMT de 25 %.
- CPÉME 11 : Aucun des deux nouveaux arrivants n'était membre d'une minorité visible. Ce résultat n'est pas étonnant étant donné la disponibilité de 42 %.

**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 10 objectifs fixés ont été atteints.
- Dans cinq cas où les objectifs n'ont pas été atteints, l'embauche et les possibilités d'avancement étaient insuffisantes dans chaque groupe professionnel respectif pour s'attendre que des progrès raisonnables soient réalisés. C'est le cas pour les femmes dans la CPÉME 04; les Autochtones dans les CPÉME 02 et 03; les personnes handicapées dans la CPÉME 10; et les membres des minorités visibles dans la CPÉME 11.
- Les embauches et les promotions étaient suffisantes s'attendre à créer des possibilités pour les personnes handicapées dans les CPÉME 03 et 08.
- Une évaluation des efforts raisonnables est requise, car dans deux cas, aucun progrès n'a été réalisé malgré des possibilités d'embauche et d'avancement suffisantes. L'employeur a fourni une Évaluation de conformité subséquente des efforts raisonnables dûment signée.
- En ce qui concerna la promotion durant la période de déclaration, les femmes représentent 36 % et les minorités visibles représentent 27 % de l'ensemble des promotions.
- En termes d'embauche, les groupes désignés représentent 56 % des nouveaux employés avec 37 femmes et huit membres de minorités visibles.
- Aucun Autochtone et aucune personne handicapée n'a été embauché ou promu.
- SAS s'engage à élaborer, mettre en œuvre et surveiller une stratégie globale d'équité en matière d'emploi et de diversité, et d'effectuer une étude des systèmes d'emplois pour cerner les obstacles à l'inclusion, en tirant parti du comité de la diversité pour obtenir des commentaires.

**ÉVALUATION DES OBJECTIFS À COURT TERME**

- Un objectif à court terme a été fixé pour 14 des 16 écarts en souffrance. Plusieurs objectifs à court terme ont été fixés légèrement au-dessus de la disponibilité.

- Deux écarts en souffrance n'avaient qu'un objectif à long terme à la DMT.

#### Femmes

- CPÉME 01 : Écart de -1, mais aucun objectif à court terme fixé; cependant, un objectif à long terme est fixé à la DMT. On recommande de fixer un objectif de 27,4 %.
- CPÉME 02 : Un objectif égal à la disponibilité (38,9 %) est fixé.
- CPÉME 08 : Un objectif égal à la disponibilité (27,9 %) est fixé.

#### Autochtones

- CPÉME 02 : Un objectif de 7,2 % est fixé, alors que la disponibilité s'établit à 2,2 %.
- CPÉME 03 : Un objectif de 1,7 % est fixé, alors que la disponibilité s'établit à 1,2 %.

#### Personnes handicapées

- CPÉME 01 et 02 : Un objectif de 8 % est fixé, alors que la disponibilité s'établit à 4,3 %.
- CPÉME 03 : Un objectif égal à la disponibilité (3,8 %) est fixé.
- CPÉME 07 : Un objectif de 8,4 % est fixé, alors que la disponibilité s'établit à 3,4 %.
- CPÉME 08 : Un objectif de 5 % est fixé, alors que la disponibilité s'établit à 3,5 %.
- CPÉME 10 : Un objectif de 12,5 % est fixé, alors que la disponibilité s'établit à 7 %.

#### Membres des minorités visibles

- CPÉME 01 : Un objectif de 8 % est fixé, alors que la disponibilité s'établit à 10,1 %. Ce niveau est considéré comme acceptable.
- CPÉME 03 : Un objectif de 31,7 % est fixé, alors que la disponibilité s'établit à 29,7 %.
- CPÉME 04 : Un objectif égal à la disponibilité (32,2 %) est fixé.
- CPÉME 08 : Un objectif égal à la disponibilité (18,4 %) est fixé.
- CPÉME 10 : Un objectif égal à la disponibilité (48,1 %) est fixé.
- CPÉME 11 : Aucun objectif à court terme fixé; cependant, un objectif à long terme est fixé à la DMT. Ce niveau est acceptable puisque cette CPÉME ne compte que deux employés.

## 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 :

- Nous avons noté qu'aucun objectif à court terme n'a été fixé malgré l'écart révélé par l'analyse de l'effectif pour la CPÉME 1 Cadres supérieurs pour les femmes. Nous recommandons de fixer un objectif à court terme de 27,4 %. Nous avons qu'aucune croissance et aucun roulement n'est prévu, mais l'objectif peut être pris en compte si une vacance survenait.
- Nous avons noté que plusieurs objectifs ont été fixés à des niveaux plus élevés que la disponibilité sur le marché du travail pour les personnes handicapées. Nous recommandons de revoir l'établissement d'un mécanisme d'embauche spécialisé et de faire le suivi approprié pour

s'assurer qu'ils soient atteints. SAS Institute pourrait envisager un partenariat avec des universités ou une communication avec des associations professionnelles pour identifier les employés éventuels qui sont membres de ce groupe.

**Nom de l'analyste : Maurice Yakibonge**

**Date : 10-04-2018**

**De:** Yakibonge, Maurice [NC] de la part de EE-EME  
**Envoyé:** 26 avril 2018 10:04  
**À:** 'Cameron.Dow@sas.com'  
**Cc:** 'krista.fallone@sas.com'; 'Keith Jeffers'  
**Objet:** Accord numéro 060958 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

*This information is also available in English, upon request*

Monsieur Dow,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 30 août 2017 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que SAS Institute (Canada) 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 SAS Institute (Canada) Inc. pour cette évaluation subséquente, nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Nous avons remarqué qu'aucun objectif à court terme n'avait été établi malgré la lacune qu'a révélée l'analyse de l'effectif pour les femmes dans la CPEME 001, cadre supérieur. Nous recommandons de fixer un objectif de 27,4 %. Nous comprenons qu'il n'y ait pas de croissance ou de roulement de prévu; cependant, l'objectif est envisageable advenant le départ d'un employé.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 30 août 2020. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

Lorsque SAS Institute (Canada) 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, SAS Institute (Canada) 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@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca).

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

Équipe de l'équité en emploi

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



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