



s.19(1)

s.24(1)

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

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

Nouvel Accord

(Toutes les sections doivent être complétées)

Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation The British Columbia Corps of Commissionaires	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) Commissionaires BC	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 1168
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012. Pour trouver le code SCIAN à quatre chiffres de votre organisation, veuillez visiter : http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=118464 561612 -Security Guards, Patrol Services	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 801, 595 Howe Street	Ville Vancouver	Province BC	Code postal V6C 2T5
	Numéro de téléphone 604-646-3330		

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Jamie Read	Titre Directeur des ressources humaines		
Numéro de téléphone 604-646-3344	Adresse de courriel hr-dir@commissionaires.bc.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Dan Popowich	Titre PDG		
Numéro de téléphone 604-646-3330	Adresse de courriel ceo@commissionaires.bc.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
	Date (AAAA/MM/JJ) 2016-03-22		

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

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



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

Programme de contrats fédéraux

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

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **The British Columbia Corps of Commissionaires** (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) **100267**, 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) 4 Février 2018 en raison de :

(Veuillez décrire) Bien que les nouveaux employés aient reçu le sondage sur l'équité en matière d'emploi (EE) au moment de l'embauche, une grande partie des renseignements sur l'EE des nouveaux employés n'ont pas été correctement entrés dans notre système IRIS. Nous devons revoir la majorité des employés embauchés en 2017 et saisir de nouveau les renseignements

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

Nom : **Ryan Kuramoto**

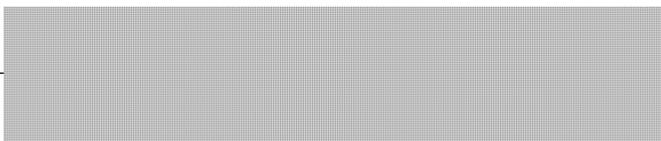
Titre : **Director, Human Resources**

Courriel : **Kuramoto@commissionaires.bc.ca**

N° de téléphone : **604.646.3332**

Adresse d'affaires: **801 595 Howe Street, Box 22, Vancouver, BC, V6C 2T5**

Signature : _____





Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Date : **27 décembre 2017**

s.19(1)

De : Yakibonge, Maurice [NC] < maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca > Au nom de l'EE-EME
Envoyé : 9 janvier 2018 14:58
Destinataires : "Ryan Kuramoto" < Kuramoto@commissionaires.bc.ca > ; EE-EME < ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca >
Sujet : Objet : Programme des entrepreneurs fédéraux

Bon après-midi,

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

Comme demandé, nous vous accordons par la présente une prolongation jusqu'au **5 février 2018**.

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

Maurice Yakibonge

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



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

De : Ryan Kuramoto [<mailto:Kuramoto@commissionaires.bc.ca>]
Envoyé : 27 décembre-17 14:42
Pour : EE-EME
Sujet : Objet : Programme des entrepreneurs fédéraux

Salut,

Super, merci de confirmer les contacts. [REDACTED]

En ce qui concerne la prolongation, un mois supplémentaire nous donnera suffisamment de temps pour saisir à nouveau les informations manquantes. Veuillez trouver ci-joint le formulaire de demande de prolongation.

Si vous avez besoin d'autres informations, n'hésitez pas à m'en faire part. Je vous remercie encore une fois !

Sincèrement

ent, Ryan

De : ward.normandin@labour-travail.gc.ca [mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca] Au
nom de ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca
Envoyé : mercredi 27 décembre 2017 10:19
Pour : Ryan Kuramoto <Kuramoto@commissionaires.bc.ca> ; ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca
Sujet : Objet : Programme des entrepreneurs fédéraux

Salut Ryan,

Merci pour votre e-mail. Nous avons Dan Popowich et Jeff Ho comme contacts sur le compte (ainsi que vous-même).

En ce qui concerne une prolongation, qui devrait être possible, un mois supplémentaire serait-il suffisant ? Veuillez remplir et renvoyer le formulaire de demande de prolongation ci-joint afin que nous puissions procéder à une prolongation.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter.

Bien à vous,

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

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



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

De : Ryan Kuramoto [mailto:Kuramoto@commissionaires.bc.ca]
Envoyé : 2017-12-27 12:42 PM
Pour : EE-EME
Sujet : Objet : Programme des entrepreneurs fédéraux

Bonjour,

Super, merci pour l'info. Pouvez-vous nous indiquer qui est le contact principal sur le compte ? Je crois que nous avons peut-être soumis une demande de changement à moi-même récemment, mais j'aimerais savoir à qui d'autres correspondances ont été adressées dans le passé ?

Enfin, en ce qui concerne mon précédent courriel ci-dessous, pouvons-nous demander une prolongation de la date limite du 4 janvier ? Nous avons découvert un problème avec notre suivi et une grande partie de nos informations n'ont pas été saisies. Veuillez me faire savoir si cela est possible ?

Si vous avez besoin d'autres informations ou si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter.

Merci !
Sincèrement,
nt,

Ryan



RYAN KURAMOTO
Directeur, Ressources
humaines
COMMISSIONAIRES BC
T 604 646 3330 x 2300
E Kuramoto@commissionaires.bc.ca

**Célébrer 90 ans
in f**



De : ward.normandin@labour-travail.gc.ca [<mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca>] **Au nom de** ee-eme@hrsdcc.gc.ca

Envoyé : mercredi 27 décembre 2017 7:21

Pour : Ryan Kuramoto <Kuramoto@commissionaires.bc.ca> ; ee-eme@hrsdcc.gc.ca

Sujet : Objet : Programme des entrepreneurs fédéraux

Bonjour Ryan,

Merci pour votre e-mail. L'évaluation réalisée en 2016 était basée sur un contrat attribué le 2014-01-04 et devait être remise à une date de soumission négociée en 2016-06-02.

Comme l'exigent la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*, les entrepreneurs qui ont effectué une évaluation de conformité, sur la base d'un contrat attribué après le 30 juin 2013, doivent présenter une évaluation de conformité ultérieure au quatrième anniversaire de la date d'attribution du contrat, puis tous les trois ans par la suite (à l'anniversaire de la date d'attribution du contrat). Les employeurs volontaires sont également tenus de soumettre une évaluation de conformité ultérieure tous les trois ans à la date anniversaire de la première soumission.

Nous espérons que cela clarifie la situation et fournit plus de détails sur les raisons pour lesquelles nous demandons au British Columbia Corps of Commissionaires d'effectuer une évaluation de conformité ultérieure pour le 2018-01-04.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter.

Bien à vous,

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

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



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

De : Ryan Kuramoto [mailto:Kuramoto@commissionaires.bc.ca]
Envoyé : 2017-12-21 4:51 PM
Pour : EE-EME
Sujet : Objet : Programme des entrepreneurs fédéraux

Salut,

J'espère que ce courriel vous trouvera bien !

En ce qui concerne ce qui suit, pouvez-vous nous indiquer la date de notre évaluation/présentation initiale ? Nous ne savons pas exactement quand cela s'est produit la première fois, alors nous essayons simplement de déterminer quels seraient les délais. J'ai cru comprendre que notre dernière soumission a été faite en mai de l'année dernière, alors je voudrais juste clarifier pourquoi nous devons à nouveau présenter notre rapport en janvier 2018, selon les définitions que vous donnez ci-dessous.

Nous avons également découvert un problème important concernant le suivi de l'équité en matière d'emploi dans notre système ; une grande partie de nos informations n'ont pas fait l'objet d'un suivi approprié. Y a-t-il une possibilité de prolongation du délai ?

Faites-le moi savoir. Merci pour votre temps ! Sincèrement,

Ryan

De : ward.normandin@labour-travail.gc.ca [mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca] **Au nom de** ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca
Envoyé : lundi 27 novembre 2017 11:58
Pour : Ryan Kuramoto <Kuramoto@commissionaires.bc.ca> ; ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca
Sujet : Objet : Programme des entrepreneurs fédéraux

Bonjour Ryan,

Excellentes questions :

- 1) Sommes-nous actuellement en conformité avec nos exigences à cet égard
programme ? OUI - Le Corps des commissionnaires de la Colombie-Britannique est actuellement en conformité avec le Programme des entrepreneurs fédéraux.
- 2) Comment/où pourrais-je savoir quand nos exigences et délais sont ? Nous envoyons des rappels par e-mail aux employeurs qui s'approchent de l'impasse de l'évaluation de la conformité. Pour votre information, les entrepreneurs sont évalués un an après la date d'attribution du contrat, puis 4 ans après la date d'attribution du contrat, et tous les 3 ans par la suite.

Si vous avez des questions ou des problèmes, n'hésitez pas à nous contacter.

Bien à vous,

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

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

De : Ryan Kuramoto [mailto:Kuramoto@commissionnaires.bc.ca]

Envoyé : 2017-11-24 3:12 PM

Pour : EE-EME

Sujet : Objet : Programme des entrepreneurs fédéraux

Bonjour,

Merci pour votre courriel !

Nous allons commencer à préparer notre prochaine échéance, mais j'ai deux questions supplémentaires :

- 1) Sommes-nous actuellement en conformité avec nos exigences pour ce programme ?
- 2) Comment/où puis-je savoir quand nos exigences et nos délais sont respectés ?

Désolé pour les questions ! Je viens de commencer avec cette organisation et j'essaie de me mettre au courant de l'état d'avancement de nos différents programmes.

Je vous remercie

encore une fois.

Sincèrement,

Ryan

De : ward.normandin@labour-travail.gc.ca
[mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca] **Au nom de** ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca
Envoyé : Vendredi 24 novembre 2017 11:38
Pour : Ryan Kuramoto <Kuramoto@commissionaires.bc.ca> ;
ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca
Sujet : Objet : Programme des entrepreneurs fédéraux

Bonjour Ryan,

Merci pour votre e-mail. Le Corps des commissionnaires de la Colombie-Britannique va procéder à la deuxième évaluation de conformité, qui doit avoir lieu le 4 janvier 2018.

Nous avons joint quelques documents pour vous aider à compléter l'évaluation de la conformité. Le guide de référence rapide des entrepreneurs vous guidera dans le processus et les exigences. Nous sommes également là pour vous aider à chaque étape du processus et nous sommes heureux de répondre à toutes vos questions.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions ou

des problèmes. Bien à vous,

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

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

De : Ryan Kuramoto [mailto:Kuramoto@commissionaires.bc.ca]
Envoyé : 2017-11-23 5:01 PM
Pour : EE-EME
Sujet : Programme des entrepreneurs fédéraux

Bonjour !

Pouvez-vous confirmer si les employeurs participant au programme des entrepreneurs fédéraux sont tenus de présenter un rapport annuel ?

Merci !
Sincèrement,
nt,



RYAN KURAMOTO
Directeur, Ressources
humaines
COMMISSIONAIRES BC
T 604 646 3330 x 3332
E Kuramoto@commissionaires.bc.ca

Célébrer 90 ans

in f



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

Période de référence 2016-06-02 à 2018-05-09

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 plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	Total Nombre des employés	
Colombie-Britannique	464	1131	0	1595	Vancouver	330	515	0	845
					Abbotsford - Mission	47	44	0	91
Total des employés au Canada				1595	Kelowna	74	375	0	449
					C.-B. moins les RMR	13	197	0	210
					Total des employés au Canada				1595

(certificat # 100267) PROGRAMME DES CONTRIBUABLES

FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-06-02 à 2018-05-09

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres moyens et autres dirigeants Haut de gamme : 60 000 \$ - 64 999 \$ Bas de gamme : 60 000 \$ - 64 999 \$	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total		1	1									
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total		1	1									
Contrôleurs Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$ Bas de gamme : Moins de 5 000 \$	4	11	10	1				1	1		1	1	
	3	12	11	1				2	1	1	1	1	
	2	4	4					1	1		1	1	
	1	16	13	3							3	2	1
	Total		43	38	5				4	3	1	6	5
Personnel administratif et de bureau principal Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$ Bas de gamme : Moins de 5 000 \$	4	3	2	1							3	2	1
	3	3	2	1							2	2	
	2	3	1	2							3	1	2
	1	8	5	3							5	3	2
	Total		17	10	7							13	8

Le Corps des commissionnaires de la Colombie-Britannique
(certificat # 100267) PROGRAMME DES CONTRIBUABLES
FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS
Temps plein / National
Période de référence 2016-06-02 à 2018-05-09

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Personnel de bureau Haut de gamme : 25 000 \$ - 29 999 \$ Bas de gamme : 25 000 \$ - 29 999	4												
	3												
	2												
	1	2		2							1		1
	Total		2		2						1		1
Personnel intermédiaire des ventes et des services Haut de gamme : 45 000 \$ - 49 999 999 \$ Bas de gamme : Moins de 5 000	4	25	15	10				1	1		4	4	
	3	151	117	34	5	2	3	7	6	1	32	26	6
	2	57	48	9				4	4		12	9	3
	1	21	16	5	2	1	1	2	1	1	5	4	1
	Total		254	196	58	7	3	4	14	12	2	53	43
Autres personnels de vente et de service Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	146	108	38	4	2	2	3	3		38	26	12
	Total		146	108	38	4	2	2	3	3		38	26
Nombre total d'employés		464	354	110	11	5	6	21	18	3	111	82	29

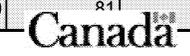
(certificat # 100267) PROGRAMME DES CONTRIBUABLES

FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-06-02 à 2018-05-09

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
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total	1	1										
Contrôleurs Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$ Bas de gamme : Moins de 5 000	4	3	2	1									
	3	3	3										
	2	3	3										
	1	14	6	8	2	1	1				3	2	1
	Total	23	14	9	2	1	1				3	2	1
Personnel administratif et de bureau principal Haut de gamme : 15 000 \$ - 19 999 \$ Bas de gamme : Moins de 5 000	4	2	1	1							2	1	1
	3												
	2												
	1	6	2	4							2		2
	Total	8	3	5							4	1	3
Personnel intermédiaire des ventes et des services Haut de gamme : 65 000 \$ - 69 999 \$ Bas de gamme : Moins de 5 000	4	3	3				1	1					
	3	14	11	3	4	2	2	1	1		4	4	
	2	159	125	34	7	5	2	11	9	2	25	20	5
	1	549	366	183	23	8	15	25	17	8	80	57	23
	Total	725	505	220	34	15	19	38	28	10	109	81	28



(certificat # 100267) PROGRAMME DES CONTRIBUABLES

FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-06-02 à 2018-05-09

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
Autres personnels de vente et de service Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	373	254	119	24	9	15	8	5	3	99	80	19
	Total	373	254	119	24	9	15	8	5	3	99	80	19
Nombre total d'employés		1130	777	353	60	25	35	46	33	13	215	164	51

(certificat # 100267) PROGRAMME DES CONTRIBUABLES

FÉDÉRAUX : RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps plein / National

Période de référence 2016-06-02 à 2018-05-09

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 15 000	206	154	52	6	3	3	5	4	1	55	37	18
\$ 15,000 - \$19,999	25	20	5				3	3		6	4	2
\$ 20,000 - \$24,999	52	44	8	1		1	5	4	1	11	9	2
\$ 25,000 - \$29,999	106	82	24	4	2	2	4	3	1	25	22	3
\$ 30,000 - \$34,999	50	38	12				2	2		10	6	4
\$ 35,000 - \$37,499	12	5	7							2	2	
\$ 37,500 - \$39,999	6	5	1				1	1				
\$ 40,000 - \$44,999	5	4	1				1	1		1	1	
\$ 45,000 - \$49,999	1	1								1	1	
\$ 60,000 - \$69,999	1	1										
Nombre total d'employés	464	354	110	11	5	6	21	18	3	111	82	29

(certificat # 100267) PROGRAMME DES CONTRIBUTABLES

FÉDÉRAUX : RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps partiel / National

Période de référence 2016-06-02 à 2018-05-09

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 5 000	698	458	240	42	16	26	21	12	9	151	115	36
\$ 5,000 - \$ 7,499	70	49	21	2	1	1	4	3	1	11	10	1
\$ 7,500 - \$ 9,999	49	31	18	1		1	2	1	1	7	5	2
\$ 10,000 - \$12,499	53	39	14	1		1	2	2		5	3	2
\$ 12,500 - \$14,999	55	38	17	1	1		3	3		7	3	4
\$ 15,000 - \$17,499	29	23	6	2		2	1	1		4	3	1
\$ 17,500 - \$19,999	43	33	10	2	1	1	3	3		5	4	1
\$ 20,000 - \$22,499	38	30	8				2	2		9	7	2
\$ 22,500 - \$24,999	26	20	6	2	2		3	2	1	4	4	
\$ 25,000 - \$29,999	38	31	7	2	1	1	2	1	1	6	4	2
\$ 30,000 - \$34,999	14	11	3	2	2		1	1		2	2	
\$ 35,000 - \$39,999	9	6	3	3	1	2	1	1		1	1	
\$ 40,000 - \$49,999	5	5								3	3	
50 000 \$ et plus	3	3					1	1				
Nombre total d'employés	1130	777	353	60	25	35	46	33	13	215	164	51

Le Corps des commissionnaires de la Colombie-Britannique
(certificat # 100267) PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX

: EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / National

Période de référence 2016-06-02 à 2018-05-09

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	1	1										
Contrôleurs	17	13	4							2	1	1
Personnel administratif et de bureau principal	8	5	3							4	2	2
Personnel de bureau	2		2									
Autres personnels de vente et de service	146	113	33	3	2	1	3	3		37	28	9
Nombre total d'employés embauchés	174	132	42	3	2	1	3	3		43	31	12

Le Corps des commissionnaires de la Colombie-Britannique
(certificat # 100267) PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX

: EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-06-02 à 2018-05-09

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	1	1										
Contrôleurs	5	3	2	1	1					2	1	1
Personnel administratif et de bureau principal	10	3	7							2		2
Autres personnels de vente et de service	448	317	131	28	15	13	13	9	4	119	95	24
Nombre total d'employés embauchés	464	324	140	29	16	13	13	9	4	123	96	27

Le Corps des commissionnaires de la Colombie-Britannique
(certificat # 100267) PROGRAMME DES CONTRIBUABLES
FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS PROMUS
Temps plein / National
Période de référence 2016-06-02 à 2018-05-09

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
Contrôleurs	10	9	1							2	1	1
Personnel intermédiaire des ventes et des services	7	7					1	1		3	3	
Autres personnels de vente et de service	4	3	1							2	1	1
Nombre total d'employés promus	21	19	2				1	1		7	5	2
Nombre total de promotions	25	23	2				1	1		9	7	2

Le Corps des commissionnaires de la Colombie-Britannique
(certificat # 100267) PROGRAMME DES CONTRIBUABLES
FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS PROMUS
Temps partiel / National
Période de référence 2016-06-02 à 2018-05-09

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
Contrôleurs	2	2		1	1							
Personnel intermédiaire des ventes et des services	5	4	1						2	2		
Nombre total d'employés promus	7	6	1	1	1				2	2		
Nombre total de promotions	8	7	1	1	1				3	3		

Le Corps des commissionnaires de la Colombie-Britannique
(certificat # 100267) PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX

: EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps plein / National

Période de référence 2016-06-02 à 2018-05-09

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	1	1										
Contrôleurs	7	4	3							1		1
Personnel administratif et de bureau principal	3	2	1							1		1
Personnel de bureau	3	1	2				1	1				
Personnel intermédiaire des ventes et des services	43	38	5	2	2		2	2		6	6	
Autres personnels de vente et de service	36	29	7				1	1		9	8	1
Nombre total de salariés licenciés	93	75	18	2	2		4	4		17	14	3

Le Corps des commissionnaires de la Colombie-Britannique
(certificat # 100267) PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX

: EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-06-02 à 2018-05-09

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
Contrôleurs	5	3	2									
Personnel administratif et de bureau principal	6	1	5							1		1
Personnel intermédiaire des ventes et des services	53	43	10	2	1	1	1	1		10	9	1
Autres personnels de vente et de service	146	112	34	10	8	2	6	4	2	38	29	9
Nombre total de salariés licenciés	210	159	51	12	9	3	7	5	2	49	38	11

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	1	0	0.0 %	38.9 %	0	0	National
03 : Professionnels		2	0	0.0 %	42.0 %	1	-1	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	2	0	0.0 %	42.0 %	1	-1	National
05 : Contrôleurs		66	14	21.2 %	58.0 %	38	-24	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Abbotsford - Mission	7	1	14.3 %	63.4 %	4	-3	Abbotsford - Mission
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	18	8	44.4 %	71.0 %	13	-5	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	41	5	12.2 %	51.4 %	21	-16	Vancouver
07 : Personnel administratif et de bureau principal		25	12	48.0 %	79.0 %	20	-8	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	25	12	48.0 %	79.0 %	20	-8	Vancouver
10 : Personnel de bureau		2	2	100.0 %	70.0 %	1	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	2	100.0 %	70.0 %	1	1	Vancouver
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		980	278	28.4 %	67.4 %	661	-383	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Abbotsford - Mission	54	15	27.8 %	68.0 %	37	-22	Abbotsford - Mission
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	185	74	40.0 %	72.4 %	134	-60	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	329	97	29.5 %	68.4 %	225	-128	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	412	92	22.3 %	64.2 %	265	-173	Vancouver
13 : Autres personnels de vente et de service		519	157	30.3 %	58.4 %	303	-146	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Abbotsford - Mission	30	11	36.7 %	65.1 %	20	-9	Abbotsford - Mission
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	24	7	29.2 %	63.2 %	15	-8	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	102	35	34.3 %	57.6 %	59	-24	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	363	104	28.7 %	57.8 %	210	-106	Vancouver

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #%	Femmes Disponibili % ¹	Lac u #	Espace recrutement
Total		1595	463 29.1 %	64.2 %	1024	-561

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones		Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	Représentation #	Disponibilité %	Représentation %		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	1	0	0.0 %	2.2 %	0	National
03 : Professionnels		2	0	0.0 %	1.6 %	0	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	2	0	0.0 %	1.6 %	0	National
05 : Contrôleurs		66	2	3.0 %	4.0 %	3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Abbotsford - Mission	7	1	14.3 %	6.6 %	0	Abbotsford - Mission
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	18	1	5.6 %	6.3 %	1	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	41	0	0.0 %	2.6 %	1	Vancouver
07 : Personnel administratif et de bureau principal		25	0	0.0 %	2.1 %	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	25	0	0.0 %	2.1 %	1	Vancouver
10 : Personnel de bureau		2	0	0.0 %	2.4 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	0	0.0 %	2.4 %	0	Vancouver
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		980	41	4.2 %	4.5 %	44	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Abbotsford - Mission	54	3	5.6 %	4.2 %	2	Abbotsford - Mission
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	185	9	4.9 %	9.6 %	18	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	329	19	5.8 %	4.5 %	15	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	412	10	2.4 %	2.3 %	9	Vancouver
13 : Autres personnels de vente et de service		519	28	5.4 %	4.3 %	22	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Abbotsford - Mission	30	1	3.3 %	3.7 %	1	Abbotsford - Mission
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	24	5	20.8 %	12.7 %	3	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	102	8	7.8 %	8.3 %	8	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	363	14	3.9 %	2.7 %	10	Vancouver
Total		1595	71	4.5 %	4.4 %	70	1

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation			Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	des minorités visibles #	Disponibilité %	des minorités visibles %	#		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	1	0	0.0 %	15.0 %	0	0	National
03 : Professionnels		2	0	0.0 %	21.6 %	0	0	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	2	0	0.0 %	21.6 %	0	0	National
05 : Contrôleurs		66	9	13.6 %	31.3 %	21	-12	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Abbotsford - Mission	7	1	14.3 %	26.8 %	2	-1	Abbotsford - Mission
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	18	1	5.6 %	5.6 %	1	0	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	41	7	17.1 %	43.4 %	18	-11	Vancouver
07 : Personnel administratif et de bureau principal		25	17	68.0 %	35.3 %	9	8	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	25	17	68.0 %	35.3 %	9	8	Vancouver
10 : Personnel de bureau		2	1	50.0 %	42.3 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	1	50.0 %	42.3 %	1	0	Vancouver
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		980	162	16.5 %	24.7 %	242	-80	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Abbotsford - Mission	54	3	5.6 %	23.4 %	13	-10	Abbotsford - Mission
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	185	7	3.8 %	5.3 %	10	-3	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	329	17	5.2 %	7.1 %	23	-6	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	412	135	32.8 %	47.5 %	196	-61	Vancouver
13 : Autres personnels de vente et de service		519	137	26.4 %	42.9 %	223	-86	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Abbotsford - Mission	30	2	6.7 %	28.6 %	9	-7	Abbotsford - Mission
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	24	1	4.2 %	6.9 %	2	-1	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	102	6	5.9 %	9.1 %	9	-3	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	363	128	35.3 %	55.9 %	203	-75	Vancouver
Total		1595	326	20.4 %	31.1 %	496	-170	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

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		1	0	0.0 %	4.3 %	0	0	National
03 : Professionnels	National		2	0	0.0 %	3.8 %	0	0	National
05 : Contrôleurs	National		66	4	6.1 %	13.9 %	9	-5	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National		25	0	0.0 %	3.4 %	1	-1	National
10 : Personnel de bureau	National		2	0	0.0 %	7.0 %	0	0	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National		980	52	5.3 %	5.6 %	55	-3	National
13 : Autres personnels de vente et de service	National		519	11	2.1 %	6.3 %	33	-22	National
Total			1595	67	4.2 %	6.1 %	98	-31	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
1. : Cadres supérieurs	CPEM	National
2.: Cadres intermédiaires et autres dirigeants 03 :	E	National
Professionnels	CPN	National
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Defaults de la FMA - Personnes handicapées	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi		
01/02 : Managers	EEOG	National
03 :	EEOG	National
Professionnels	EEOG	National
05 : Contrôleurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal 10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services 13 : Autre personnel de vente et de service	EEOG	National

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

Date : 2018-05-09

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ¹⁶	#	#	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	1	0	0.0 %	38.9 %	0	0	
03 : Professionnels	2	0	0.0 %	42.0 %	1	-1	
05 : Contrôleurs	66	14	21.2 %	58.0 %	38	-24	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	25	12	48.0 %	79.0 %	20	-8	
10 : Personnel de bureau	2	2	100.0 %	70.0 %	1	1	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	980	278	28.4 %	67.4 %	661	-383	
13 : Autres personnels de vente et de service	519	157	30.3 %	58.4 %	303	-146	
Total	1595	463	29.1 %	64.2 %	1024	-561	

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

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

Date : 2018-05-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones		Peuples autochtones		Gap	
	#	#	Représentation		Disponibilité		#	#
			%	%	%	%		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	0	0
03 : Professionnels	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	0	0
05 : Contrôleurs	66	2	3.0 %	4.0 %	3	-1	3	-1
07 : Personnel administratif et de bureau principal	25	0	0.0 %	2.1 %	1	-1	1	-1
10 : Personnel de bureau	2	0	0.0 %	2.4 %	0	0	0	0
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	980	41	4.2 %	4.5 %	44	-3	44	-3
13 : Autres personnels de vente et de service	519	28	5.4 %	4.3 %	22	6	22	6
Total	1595	71	4.5 %	4.4 %	70	1	70	1

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

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

Date : 2018-05-09

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	#	#	%	%	#	#	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		1	0	0.0 %	15.0 %	0	0	
03 : Professionnels		2	0	0.0 %	21.6 %	0	0	
05 : Contrôleurs		66	9	13.6 %	31.3 %	21	-12	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		25	17	68.0 %	35.3 %	9	8	
10 : Personnel de bureau		2	1	50.0 %	42.3 %	1	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		980	162	16.5 %	24.7 %	242	-80	
13 : Autres personnels de vente et de service		519	137	26.4 %	42.9 %	223	-86	
Total		1595	326	20.4 %	31.1 %	496	-170	

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

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

Date : 2018-05-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#		
01/02 : Directeurs		1	0	0.0 %	4.3 %	0	0	
03 : Professionnels		2	0	0.0 %	3.8 %	0	0	
05 : Contrôleurs		66	4	6.1 %	13.9 %	9	-5	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		25	0	0.0 %	3.4 %	1	-1	
10 : Personnel de bureau		2	0	0.0 %	7.0 %	0	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		980	52	5.3 %	5.6 %	55	-3	
13 : Autres personnels de vente et de service		519	11	2.1 %	6.3 %	33	-22	
Total		1595	67	4.2 %	6.1 %	98	-31	

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

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

Date : 2018-05-09

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
1. : Cadres supérieurs	CPEM	National
2.: Cadres intermédiaires et autres dirigeants 03 :	E	National
Professionnels	CPN	National
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA

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

Date : 2018-05-09

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Managers	EEOG	National
03 :	EEOG	National
Professionnels	EEOG	National
05 : Contrôleurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal 10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services 13 : Autre personnel de vente et de service	EEOG EEOG	National National

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

The British Columbia Corps of Commissionaires

22-05-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
02	06	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
09	05	2018

Tableau 1 : Femmes

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	1	0	27.40
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1	0	38.90
03 Professionnels	0	0	0.00
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0.00
05 Surveillants	52	12	58.30
06 Contremaîtres	0	0	0.00
07 Personnel administratif et de bureau principal	14	7	79.00
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.00
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.00
10 Personnel de bureau	3	2	70.00
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1,075	292	67.30
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.00
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.00
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.00
Total	1,146	313	67.0

* Source:

Recensement du Canada de 2006

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	0	0	0.00
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1	0	38.90
03 Professionnels	2	0	42.00
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0.00
05 Surveillants	66	14	58.00
06 Contremaîtres	0	0	0.00
07 Personnel administratif et de bureau principal	25	12	79.00
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.00
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.00
10 Personnel de bureau	2	2	70.00
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	980	278	67.40
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.00
13 Autre personnel de la vente et des services	519	157	58.40
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.00
Total	1,595	463	64.2

* Source:

Recensement 2016

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

The British Columbia Corps of Commissionaires

22-05-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
02	06	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
09	05	2018

Tableau 2 : Autochtones

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	1	0	2.90
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1	0	2.20
03 Professionnels	0	0	0.00
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0.00
05 Surveillants	52	1	4.10
06 Contremaîtres	0	0	0.00
07 Personnel administratif et de bureau principal	14	0	2.10
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.00
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.00
10 Personnel de bureau	3	0	2.40
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1,075	45	4.40
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.00
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.00
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.00
Total	1,146	46	4.3

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	0	0	0.0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1	0	2.2
03 Professionnels	2	0	1.6
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0.0
05 Surveillants	66	2	4.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	25	0	2.1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	2	0	2.4
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	980	41	4.5
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	519	28	4.3
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	1,595	71	4.4

* Source:

Recensement du Canada de 2006

* Source:

Recensement 2016

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

The British Columbia Corps of Commissionaires

22-05-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
02	06	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
09	05	2018

Tableau 3 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Membres des minorités visibles	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	1	0	10.10
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1	0	15.00
03	Professionnels	0	0	0.00
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0.00
05	Surveillants	52	5	30.50
06	Contremaîtres	0	0	0.00
07	Personnel administratif et de bureau principal	14	13	35.30
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.00
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.00
10	Personnel de bureau	3	1	42.30
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	1,075	178	24.90
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.00
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.00
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.00
Total		1,146	197	25.3

* Source:

Recensement du Canada de 2006

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Membres des minorités visibles	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		0	0	0.0
		1	0	15.0
		2	0	21.6
		0	0	0.0
		66	9	31.3
		0	0	0.0
		25	17	35.3
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		2	1	42.3
		980	162	24.7
		0	0	0.0
		519	137	42.9
		0	0	0.0
Total		1,595	326	31.1

* Source:

Recensement 2016

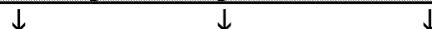
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

The British Columbia Corps of Commissionaires

22-05-2018

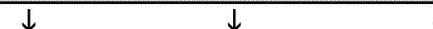
Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



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

JJ	MM	AAAA
02	06	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
09	05	2018

Tableau 4 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif première/précédente

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

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	# %
01/02 Cadres	2	0	4.30
03 Professionnels	0	0	0.00
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0.00
05 Surveillants	52	4	13.90
06 Contremaîtres	0	0	0.00
07 Personnel administratif et de bureau principal	14	0	3.40
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.00
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.00
10 Personnel de bureau	3	1	7.00
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1,075	55	5.60
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.00
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.00
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.00
Total	1,146	60	6.0

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	# %
	1	0	4.3
	2	0	3.8
	0	0	0.0
	66	4	13.9
	0	0	0.0
	25	0	3.4
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	2	0	7.0
	980	52	5.6
	0	0	0.0
	519	11	6.3
	0	0	0.0
Total	1,595	67	6.1

* Source:

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

* Source:

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
02	06	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
09	05	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0
03 Professionnels	1	0	1	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	17	4	5	2
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	8	3	10	7
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	2	0	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	146	33	448	131
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	174	42	464	140

	Tableau 5 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues
	#	#	#	#
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	10	1	2	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	7	0	5	1
	0	0	0	0
	4	1	0	0
	0	0	0	0
Total	21	2	7	1

	Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#
	1	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	7	3	5	2
	0	0	0	0
	3	1	6	5
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	3	2	0	0
	43	5	53	10
	0	0	0	0
	36	7	146	34
	0	0	0	0
Total	93	18	210	51

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
02	06	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
09	05	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements			
↓	↓	↓	↓

Données du formulaire 5 - Avancements			
↓	↓	↓	↓

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 2 : Autochtones				Tableau 6 : Autochtones				Tableau 10 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	17	0	5	1	10	0	2	1	7	0	5	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	8	0	10	0	0	0	0	0	3	0	6	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	7	0	5	0	43	2	53	2
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	146	3	448	28	4	0	0	0	36	0	146	10
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	174	3	464	29	21	0	7	1	93	2	210	12

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
02	06	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
09	05	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 3 : Personnes handicapées

Tableau 7 : Personnes handicapées

Tableau 11 : Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0
03 Professionnels	1	0	1	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	17	0	5	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	8	0	10	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	146	3	448	13
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	174	3	464	13

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	10	0	2	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	1	5	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	4	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	21	1	7	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	7	0	5	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	3	0	6	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	3	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	43	2	53	1
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	36	1	146	6
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	93	4	210	7

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
02	06	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
09	05	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 4 : Membres des minorités

Tableau 8 : Membres des minorités

Tableau 12 : Membres des minorités

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	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	17	2	5	2	10	2	2	0	7	1	5	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	8	4	10	2	0	0	0	0	3	1	6	1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	7	3	5	2	43	6	53	10
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	146	37	448	119	4	2	0	0	36	9	146	38
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	174	43	464	123	21	7	7	2	93	17	210	49

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA									
	02-06-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	02-06-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01 Cadres supérieurs	1	-100.0%	0.0%	0	200.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	27.4%	0	0	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	38.9%	0	0	0.0%	0.0%	
03 Professionnels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05 Surveillants	52	8.3%	5.0%	8	20.3%	5.0%	8	16	12	5.0%	2	25	9	58.3%	58.3%	-18	-16	23.1%	31.7%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	14	21.3%	5.0%	2	46.2%	5.0%	2	4	7	5.0%	1	7	3	79.0%	79.0%	-4	-4	50.0%	56.3%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	3	-12.6%	5.0%	0	120.0%	5.0%	0	0	2	5.0%	0	0	0	10.0%	70.0%	0	0	66.7%	66.7%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1,075	-3.0%	5.0%	161	9.3%	3.0%	97	258	292	3.0%	26	566	77	30.0%	67.3%	-431	-489	27.2%	27.8%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	70.1%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	1,146	11.6%		0	22.1%		0	0	313	0.0%	0	455	0	67.0%	-455	-455	27.3%	27.3%		

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

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

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	%	%	%	%	
01 Cadres supérieurs		0.0		0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin		0.0		0.0	
03 Professionnels		0.0		0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens		0.0		0.0	
05 Surveillants		58.3		0.0	
06 Contremaîtres		0.0		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau		79.0		0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10 Personnel de bureau		10.0		0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		30.0		0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services		0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA									
	02-06-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	02-06-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	2016	2019	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01 Cadres supérieurs	1	-100.0%		0	200.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	2.2%	0	0	0.0%	0.0%		
03 Professionnels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
04 Personnel semi-professionnels et techn	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
05 Surveillants	52	8.3%	5.0%	8	20.3%	5.0%	8	16	1	5.0%	0	1	0	2.0%	4.1%	-1	-1	1.9%	1.7%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau p	14	21.3%		0	46.2%		0	0	0	0.0%	0	0	0	2.1%	0	0	0.0%	0.0%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	3	-12.6%		0	120.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	2.4%	0	0	0.0%	0.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	1,075	-3.0%	5.0%	161	9.3%	3.0%	97	258	45	3.0%	4	13	13	5.0%	4.4%	-2	0	4.2%	4.4%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	70.1%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	1,146	11.6%		0	22.1%		0	0	46	0.0%	0	3	0	4.3%	-3	-3	4.0%	4.0%		

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

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

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	%	%	%	%	
01 Cadres supérieurs		0.0		0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin		0.0		0.0	
03 Professionnels		0.0		0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techn		0.0		0.0	
05 Surveillants		2.0		0.0	
06 Contremaîtres		0.0		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p		0.0		0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des		0.0		0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10 Personnel de bureau		0.0		0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et		5.0		0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13 Autre personnel de la vente et des serv		0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

The British Columbia Corps of Commissionaires

22-05-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 5: Personnes handicapées

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	02-06-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019											
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%			
01/02 Cadres	2	-50.0%		0	100.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	
03 Professionnels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	13.9%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05 Surveillants	52	8.3%	5.0%	8	20.3%	5.0%	8	16	4	5.0%	1	4	2	13.9%	0.0%	-3	5	7.7%	8.3%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	3.4%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	14	21.3%	5.0%	2	46.2%	5.0%	2	4	0	5.0%	0	0	0	5.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	7.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	3	-12.6%	5.0%	0	120.0%	5.0%	0	0	1	5.0%	0	-1	0	5.0%	5.6%	1	1	33.3%	33.3%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1,075	-3.0%	5.0%	161	9.3%	3.0%	97	258	55	3.0%	5	10	14	5.6%	0.0%	-5	64	5.1%	5.2%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	70.1%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	6.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	1,146	11.6%		0	22.1%		0	0	60	0.0%	0	#REF!	0	#REF!	-9	#REF!	5.2%	5.2%		

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres		0.0		0.0	
03 Professionnels		0.0		0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens		0.0		0.0	
05 Surveillants		13.9		0.0	
06 Contremaîtres		0.0		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau		5.0		0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10 Personnel de bureau		5.0		0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		5.6		0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services		0.0		0.0	
14 Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	
Total		0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Membre des minorités visibles									
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Annuellement	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA						
	02-06-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	02-06-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	2016	2019	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01 Cadres supérieurs	1	-100.0%		0	200.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		10.1%	0	0	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		15.0%	0	0	0.0%	0.0%	
03 Professionnels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05 Surveillants	52	8.3%	5.0%	8	20.3%	5.0%	8	16	5	5.0%	1	14	2	10.0%	30.5%	-11	-12	9.6%	10.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	14	21.3%	5.0%	2	46.2%	5.0%	2	4	13	5.0%	2	-5	0	10.0%	35.3%	8	5	92.9%	68.8%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	3	-12.6%	5.0%	0	120.0%	5.0%	0	0	1	5.0%	0	0	0	10.0%	42.3%	0	0	33.3%	33.3%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1,075	-3.0%	5.0%	161	9.3%	3.0%	97	258	178	3.0%	16	146	52	20.0%	24.9%	-90	-94	16.6%	17.3%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	70.1%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	1,146	11.6%		0	22.1%		0	0	197	0.0%	0	93	0		25.3%	-93	-93	17.2%	17.2%	

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

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

Tableau 8: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	%	%	%	%	
01 Cadres supérieurs	0.0		0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0.0		0.0		
03 Professionnels	0.0		0.0		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0.0		0.0		
05 Surveillants	10.0		0.0		
06 Contremaîtres	0.0		0.0		
07 Personnel administratif et de bureau	10.0		0.0		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0		0.0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0		0.0		
10 Personnel de bureau	10.0		0.0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	20.0		0.0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0		0.0		
13 Autre personnel de la vente et des services	0.0		0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

The British Columbia Corps of Commissionaires

22-05-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés													Femmes							
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Annuellement	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA							
	09-05-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	09-05-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01 Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	200.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	38.9%	38.9%	0	0	0.0%	0.0%		
03 Professionnels	2	0.0%	1.0%	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	43.0%	42.0%	-1	-1	0.0%	0.0%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
05 Surveillants	66	8.3%	12.0%	24	20.3%	5.0%	10	34	14	5.0%	2	40	20	58.0%	58.0%	-24	-20	21.2%	35.6%		
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau	25	21.3%	10.0%	8	46.2%	5.0%	4	12	12	5.0%	2	16	9	79.0%	79.0%	-8	-7	48.0%	57.6%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	2	-12.6%		0	120.0%	5.0%	0	0	2	5.0%	0	-1	0	70.0%	70.0%	1	1	100.0%	100.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	980	-3.0%	13.5%	397	9.3%	3.0%	88	485	278	3.0%	25	675	327	67.4%	67.4%	-383	-348	28.4%	42.1%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des services	519	0.0%	9.5%	148	70.1%		0	148	157	0.0%	0	233	86	58.4%	58.4%	-146	-147	30.3%	36.4%		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	1,595	11.6%		0	22.1%		0	0	463	0.0%	0	561	0	64.2%	64.2%	-561	-561	29.0%	29.0%		

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

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	38.9	0.0	
03 Professionnels	43.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0.0	0.0	
05 Surveillants	58.0	0.0	
06 Contremaîtres	0.0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	79.0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	70.0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	67.4	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	58.4	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

The British Columbia Corps of Commissionaires

22-05-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA									
	09-05-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	09-05-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	200.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres admin	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	2.2%	2.2%	0	0	0.0%	0.0%
03	Professionnels	2	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	1.6%	1.6%	0	0	0.0%	0.0%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	66	8.3%	1.0%	2	20.3%	5.0%	10	12	2	5.0%	0	1	0	4.0%	4.0%	-1	-1	3.0%	2.9%
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	25	21.3%	1.0%	1	46.2%		0	1	0	0.0%	0	1	0	2.1%	2.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	2	-12.6%		0	120.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	2.4%	2.4%	0	0	0.0%	0.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	980	-3.0%	3.0%	88	9.3%	3.0%	88	176	41	3.0%	4	11	8	4.5%	4.5%	-3	-3	4.2%	4.2%
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	519	0.0%		0	70.1%		0	0	28	0.0%	0	-6	0	4.3%	4.3%	6	6	5.4%	5.4%
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		1,595	11.6%		0	22.1%		0	0	71	0.0%	0	-1	0		4.4%	1	1	4.5%	4.5%

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

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

Tableau 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones		Commentaires	
	Objectifs à court	Objectifs à long		
	%	%		
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	2.2	0.0	
03	Professionnels	1.6	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0.0	0.0	
05	Surveillants	4.0	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	2.1	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2.4	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	4.5	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	4.3	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	09-05-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	09-05-2018	Annuellement	D'ici 3 ans		2018	2021							
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%			
01/02 Cadres	1	-50.0%		0	100.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	4.3%	4.3%	0	0	0.0%	0.0%	
03 Professionnels	2	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.8%	3.8%	0	0	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05 Surveillants	66	8.3%	5.0%	10	20.3%	5.0%	10	20	4	5.0%	1	8	3	13.9%	13.9%	-5	-5	6.1%	7.9%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	25	21.3%	1.0%	1	46.2%	5.0%	4	5	0	5.0%	0	1	0	3.4%	3.4%	-1	-1	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	2	-12.6%		0	120.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	7.0%	7.0%	0	0	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	980	-3.0%	0.1%	3	9.3%	3.0%	88	91	52	3.0%	5	8	5	5.6%	5.6%	-3	-3	5.3%	5.3%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	519	0.0%	1.5%	23	70.1%		0	23	11	0.0%	0	23	1	6.3%	6.3%	-22	-22	2.1%	2.2%	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	1,595	11.6%		0	22.1%		0	0	67	0.0%	0	30	0	6.1%	6.1%	-30	-30	4.2%	4.2%	

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres		4.3		0.0	
03 Professionnels		3.8		0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens		0.0		0.0	
05 Surveillants		13.9		0.0	
06 Contremaîtres		0.0		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau		3.4		0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10 Personnel de bureau		0.0		0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		5.6		0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services		6.3		0.0	
14 Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	
Total		0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Membres des minorités visibles											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	09-05-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	09-05-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01 Cadres supérieurs	0	-100.0%			200.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02 Cadres intermédiaires et autres admin	1	0.0%			0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	15.0%	15.0%	0	0	0	0.0%	0.0%
03 Professionnels	2	0.0%			0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	21.6%	21.6%	0	0	0	0.0%	0.0%
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0%			0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05 Surveillants	66	8.3%	6.0%	12	20.3%	5.0%	10	22	9	5.0%	1	16	7	31.3%	31.3%	-12	-9	13.6%	19.2%	
06 Contremaîtres	0	0.0%			0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau	25	21.3%			46.2%	5.0%	4	4	17	5.0%	3	-5	1	35.3%	35.3%	8	6	68.0%	60.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%			0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%			0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	2	-12.6%			120.0%	5.0%	0	0	1	5.0%	0	0	0	42.3%	42.3%	0	0	50.0%	50.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	980	-3.0%	2.8%	81	9.3%		0	81	162	0.0%	0	100	20	24.7%	24.7%	-80	-80	16.5%	17.2%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%			0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des services	519	0.0%	5.5%	86	70.1%	3.0%	47	133	137	3.0%	12	135	57	42.9%	42.9%	-86	-78	26.4%	30.1%	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%			0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	1,595	11.6%			22.1%		0	0	326	0.0%	0	170	0	31.1%	31.1%	-170	-170	20.4%	20.4%	

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01 Cadres supérieurs		0.0		0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin		15.0		0.0	
03 Professionnels		21.6		0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens		0.0		0.0	
05 Surveillants		31.3		0.0	
06 Contremaîtres		0.0		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau		35.3		0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10 Personnel de bureau		42.3		0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		24.7		0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services		42.9		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

The British Columbia Corps of Commissionaires

22-05-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Femmes			Écart	Résultat EME	Tous les employés		Femmes		Différence	Tous les employés		Femmes		Différence	Tous les employés		Femmes				
		#	%	Disponibilité	%	Actuel			Prévu	Actuel	%	Actuel		%	Actuel	Prévu	Actuel		%	Prévu	Différence				
01 Cadres supérieurs	2016	1	0	0.0	27.4	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	1	0	0.0	38.9	0	0	0.0																	
	2018	1	0	0.0	38.9	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	2	0	0.0	42.0	1	-1	0.0	2	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	2016	52	12	23.1	58.3	30	-18	39.6																	
	2018	66	14	21.2	58.0	38	-24	36.6	22	6	27.3	13	-7	12	1	8.3	3	-2	12	5	41.7	3	2		
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif								
01 Cadres supérieurs	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0		38.9	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
03 Professionnels	2018	2	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
	2021	2	0	0.0		43.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
05 Surveillants	2018	34	7	20.6		0.0	58.3	35.3		0	0.0	0.0	0.0	
	2021	34	7	20.6		58.0	35.5	35.5		0	0.0	0.0	0.0	
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

The British Columbia Corps of Commissionaires

22-05-2018

00	Commissionaires	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	-----------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes						Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	14	7	50.0	79.0	11	-4	63.3																
		2018	25	12	48.0	79.0	20	-8	60.8	18	10	55.6	14	-4	0	0	0.0	0	0	9	6	66.7	5	2	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2016	3	2	66.7	70.0	2	0	95.2																
		2018	2	2	100.0	70.0	1	1	142.9	2	2	100.0	1	1	0	0	0.0	0	0	3	2	66.7	2	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	1,075	292	27.2	67.3	723	-431	40.4																
		2018	980	278	28.4	67.4	661	-383	42.1	0	0	0.0	0	0	12	1	8.3	3	-2	96	15	15.6	26	-11	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif								
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	18	10	55.6		0.0	79.0	70.3	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	18	10	55.6		79.0	70.3		0.0	0.0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	2	2	100.0		0.0	10.0	1000.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	2	100.0		70.0	142.9		0.0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	12	1	8.3		0.0	30.0	27.8	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	12	1	8.3		67.4	12.4		0.0	0.0	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

The British Columbia Corps of Commissionaires

22-05-2018

1.2	spécialisés	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-----	-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes						Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes					
		#	#	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%						
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	519	157	30.3	58.4	303	-146	51.8	594	164	27.6	347	-183	4	1	25.0	0	1	182	41	22.5	0	41	
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
Total		2016	1,146	313	27.3	67.0	768	-455	40.8																
		2018	1,595	463	29.0	64.2	1,024	-561	45.2	638	182	28.5	410	-228	28	3	10.7	8	-5	303	69	22.8	83	-14	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes		Femmes				Femmes				
		#	%	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	598	165	27.6	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	598	165	27.6		58.4	47.2			0.0	0.0		
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0		
Total		2018	666	185	27.8	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2021	666	185	27.8		0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions					
		Tous les employés	Autochtones						Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones				
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	
01 Cadres supérieurs	2016	1	0	0.0	2.9	0	0	0.0																
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	1	0	0.0	2.2	0	0	0.0																
	2018	1	0	0.0	2.2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
03 Professionnels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	2	0	0.0	1.6	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
05 Surveillants	2016	52	1	1.9	4.1	2	-1	46.9																
	2018	66	2	3.0	4.0	3	-1	75.8	22	1	4.5	1	0	12	1	8.3	0	1	12	0	0	0.0	0	0
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones				
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
01 Cadres supérieurs	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0		2.2	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
03 Professionnels	2018	2	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	2	0	0.0		1.6	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
05 Surveillants	2018	34	2	5.9		0.0	2.0	294.1	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	34	2	5.9		4.0	147.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

The British Columbia Corps of Commissionaires

22-05-2018

00	Commissaires	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	--------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Autochtones				Écart		Résultat EME		Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Différence		
		#	%	Représentation	Disponibilité	%	#	%	#	%	#	%	Prévu	Différence	#	%	Prévu	Différence	#	%	Prévu	Différence	#	%
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	14	0	0.0	2.1	0	0	0	0.0														
		2018	25	0	0.0	2.1	1	-1	0.0	18	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	9	0	0.0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0														
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0														
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0
10	Personnel de bureau	2016	3	0	0.0	2.4	0	0	0	0.0														
		2018	2	0	0.0	2.4	0	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	1,075	45	4.2	4.4	47	-2	95.1															
		2018	980	41	4.2	4.5	44	-3	93.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	1	-1	96	4	4.2	4	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones			
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif						
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	18	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	18	0	0.0		2.1	0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	2	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	0	0.0		2.4	0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	12	0	0.0		0.0	5.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	12	0	0.0		4.5	0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

The British Columbia Corps of Commissionaires

22-05-2018

1.2	spécialisés	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-----	-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																	
		Tous les employés	Effectif						Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions							
			Autochtones						Autochtones					Autochtones					Autochtones							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat EME	Actual	Prévu	Différence	Actual	Prévu	Différence	Actual	Prévu	Différence	Actual	Prévu	Différence								
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	519	28	5.4	4.3	22	6	125.5	594	31	5.2	26	5	4	0	0.0	0	0	182	10	5.5	0	10		
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
Total		2016	1,146	46	4.0	4.3	49	-3	93.3																	
		2018	1,595	71	4.5	4.4	70	1	101.2	638	32	5.0	28	4	28	1	3.6	1	0	303	14	4.6	12	2		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Autochtones		Autochtones				Autochtones					
		Actual	Objectif	Pourcentage de l'objectif									
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	598	31	5.2	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	598	31	5.2		4.3	120.6		0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
Total		2018	666	33	5.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	666	33	5.0		0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées							
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Resultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence
#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
01&02 Cadres	2016	2	0	0.0	4.3	0	0	0.0																	
	2018	1	0	0.0	4.3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	
03 Professionnels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	2	0	0.0	3.8	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
05 Surveillants	2016	52	4	7.7	13.9	7	-3	55.3																	
	2018	66	4	6.1	13.9	9	-5	43.6	22	0	0.0	3	-3	12	0	0.0	1	-1	12	0	0.0	1	-1		
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
01&02 Cadres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			4.3	0.0			0.0	0.0		
03 Professionnels	2018	2	0	0.0			0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	2	0	0.0			3.8	0.0			0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	0	0	0.0			0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	2018	34	0	0.0			0.0	13.9	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	34	0	0.0			13.9	0.0			0.0	0.0		
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0			0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées						
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	14	0	0.0	3.4	0	0	0.0																	
		2018	25	0	0.0	3.4	1	-1	0.0	18	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	9	0	0.0	0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	3	1	33.3	7.0	0	1	476.2																	
		2018	2	0	0.0	7.0	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	3	1	33.3	1	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	1,075	55	5.1	5.6	60	-5	91.4																	
		2018	980	52	5.3	5.6	55	-3	94.8	0	0	0.0	0	0	12	1	8.3	1	0	96	3	3.1	5	-2	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	18	0	0.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	18	0	0.0		3.4	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	2	0	0.0		0.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	12	1	8.3		0.0	5.6	148.8	0	0.0	0.0	0.0
		2021	12	1	8.3		5.6	148.8			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

The British Columbia Corps of Commissionaires

22-05-2018

12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Différence	Actuel	Différence	Actuel	Différence	Actuel	Différence	Actuel	Différence								
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	519	11	2.1	6.3	33	-22	33.6	594	16	2.7	37	-21	4	0	0.0	0	0	182	7	3.8	0	7	
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
Total		2016	1,146	60	5.2	6.0	69	-9	87.3																
		2018	1,595	67	4.2	6.1	97	-30	68.9	638	16	2.5	39	-23	28	1	3.6	1	0	303	11	3.6	16	-5	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	598	16	2.7		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	598	16	2.7		6.3	42.5		0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
Total		2018	666	17	2.6		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	666	17	2.6		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Membres des minorités visibles							Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles									
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Resultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence				
#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	%	#	#	%	#	#	#			
01 Cadres supérieurs	2016	1	0	0.0	10.1	0	0	0.0																		
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	1	0	0.0	15.0	0	0	0.0																		
	2018	1	0	0.0	15.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
03 Professionnels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2018	2	0	0.0	21.6	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05 Surveillants	2016	52	5	9.6	30.5	16	-11	31.5																		
	2018	66	9	13.6	31.3	21	-12	43.6	22	4	18.2	7	-3	12	2	16.7	1	1	12	1	8.3	1	0			
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#		
01 Cadres supérieurs	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0						
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0		15.0	0.0	0.0						
03 Professionnels	2018	2	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	2	0	0.0		21.6	0.0	0.0						
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0						
05 Surveillants	2018	34	6	17.6		0.0	10.0	176.5	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	34	6	17.6		31.3	56.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

The British Columbia Corps of Commissionaires

22-05-2018

00	Commissionaires	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	-----------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Resultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence	
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	14	13	92.9	35.3	5	8	263.1															
		2018	25	17	68.0	35.3	9	8	192.6	18	6	33.3	6	0	0	0	0.0	0	0	9	2	22.2	8	-6
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	3	1	33.3	42.3	1	0	78.8															
		2018	2	1	50.0	42.3	1	0	118.2	2	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	3	0	0.0	1	-1
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	1,075	178	16.6	24.9	268	-90	66.5															
		2018	980	162	16.5	24.7	242	-80	66.9	0	0	0.0	0	0	0	12	5	41.7	2	3	96	16	16.7	16
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	18	6	33.3		0.0	10.0	333.3	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	18	6	33.3		35.3	94.4			0.0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	2	0	0.0		0.0	10.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	0	0.0		42.3	0.0			0.0	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	12	5	41.7		0.0	20.0	208.3	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	12	5	41.7		24.7	168.7			0.0	0.0		
12	Travailleurs manuels	2018	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

The British Columbia Corps of Commissionaires

22-05-2018

12	spécialisés	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

The British Columbia Corps of Commissioners

22-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles							
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Resultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence			
#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	%	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	519	137	26.4	42.9	223	-86	61.5	594	156	26.3	255	-99	4	2	50.0	0	2	182	47	25.8	0	47	
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
Total		2016	1,146	197	17.2	25.3	290	-93	67.9																
		2018	1,595	326	20.4	31.1	496	-170	65.7	638	166	26.0	198	-32	28	9	32.1	5	4	303	66	21.8	52	14	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	598	158	26.4	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	598	158	26.4			42.9	61.6			0.0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0
Total		2018	666	175	26.3	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	666	175	26.3			0.0	0.0			0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
The British Columbia Corps of Commissionaires
22-05-2018

Efforts

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

Mesures nécessaires :

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

Autres mesures :

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

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

Contexte opérationnel

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

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

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

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

- Autre.

Détails additionnels

Veuillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

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

Nom de l'employeur : The British Columbia Corps of Commissionaires

Emplacement principal : Vancouver (Colombie-Britannique)

Nombre d'employés : 1595

- Vancouver – 845
- Kelowna – 449
- Abbotsford/Mission – 91

Aperçu de l'organisation

SCIAN : 5616 – Services d'enquêtes et de sécurité.

The British Columbia Corps of Commissionaires est une division membre de Commissionaires et fournit des services de sécurité dans la partie continentale de la Colombie-Britannique, y compris dans les collectivités du sud de l'intérieur et du nord. L'organisme fournit des services de gardiens de sécurité à divers clients, dont des ports, des aéroports, des palais de justice et des installations commerciales.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2016-05-02
Réception : 2016-06-02
Clôture : 2016-06-13
DPA : 2016-02-06

Dates importantes – Évaluation subséquente

Début : 2018-01-10
Réception : 2018-05-23
DPA : 2018-05-09

VÉRIFICATION DES DONNÉES

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

Oui Non

Commentaires :

La période indiquée dans le Rapport sur les réalisations est du 2016-06-02 au 2018-05-09. Les données de l'analyse de l'effectif actuel incluses dans le tableau des réalisations sont conformes à l'information présentée dans les formulaires 1 à 6 du SGIÉMT.

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

Dans l'évaluation précédente, de nombreux écarts ont été relevés dans différentes CPEME des quatre groupes désignés. L'entreprise a établi dans l'évaluation précédente certains objectifs chiffrés à court et à long terme.

Femmes

05	Superviseurs	Objectif non atteint (77,8 %)
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif atteint (333,3 %)
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non atteint (1,3 %)

Évaluation et observations

- L'entreprise avait établi deux objectifs en chiffres et en pourcentages. Pour les besoins de cette évaluation, seule la forme en pourcentage est utilisée.
- CPEME 05 – Des 34 nouveaux venus, sept étaient des femmes, et la disponibilité sur le marché est de 58,3 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir neuf personnes, mais elle a atteint 77,8 % de cet objectif.
- CPEME 07 – Des 18 nouveaux venus, 10 étaient des femmes, et la disponibilité sur le marché est de 79,0 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir trois personnes, et elle a atteint 333,3 % de cet objectif.
- CPEME 11 – Des 12 nouveaux venus, un était une femme, et la disponibilité sur le marché est de 67,3 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir 77 personnes, mais elle a atteint 1,3 % de cet objectif.

Autochtones

05	Superviseurs	Objectif non fixé
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non atteint (0,0 %)

Évaluation et observations

- CPEME 02 – Des 34 nouveaux venus, deux étaient des Autochtones et la disponibilité sur le marché est de 4,1 %. L'entreprise n'avait pas fixé d'objectif dans l'évaluation précédente, de sorte qu'il n'a pas été possible d'évaluer un effort raisonnable.
- CPEME 11 – Des 12 nouveaux venus, aucun n'était autochtone, et la disponibilité sur le marché est de 4,4 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir 13 personnes, mais elle a atteint 0,0 % de cet objectif.

Personnes handicapées

05	Superviseurs	Objectif non atteint (0,0 %)
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non atteint (7,1 %)

Évaluation et observations

- CPEME 01 et 02 – Des 34 nouveaux venus, aucun n'était une personne handicapée, et la disponibilité sur le marché est de 13,9 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir deux personnes, mais elle a atteint 0,0 % de cet objectif.
- CPEME 11 – Des 12 nouveaux venus, un était une personne handicapée, et la disponibilité sur le marché est de 5,6 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir 14 personnes, mais elle a atteint 7,1 % de cet objectif.

Membres des minorités visibles

05	Superviseurs	Objectif atteint (300,0 %)
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non atteint (9,6 %)

Évaluation et observations

- CPEME 02 - Des 34 nouveaux venus, six faisaient partie des minorités visibles, et la disponibilité sur le marché est de 30,5 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir 10,0 % de l'effectif visé, et elle a atteint 300 % de cet objectif.
- CPEME 03 – Des 12 nouveaux venus, cinq faisaient partie des minorités visibles, et la disponibilité sur le marché est de 24,9 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher ou de promouvoir 52 personnes, mais elle a atteint 9,6 % de cet objectif.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas requise puisque tous les objectifs ont été atteints avec une note de 80 % ou plus.
- L'évaluation porte sur la période allant du 2016-06-02 au 2018-05-09. Lors de l'évaluation initiale, l'organisation s'est fixé sept objectifs à court terme et seulement deux d'entre eux ont été atteints avec une note supérieure à 80 %.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

- Tous les objectifs à court et à long terme sont établis en pourcentage.

- Tous les objectifs à court et à long terme sont établis en fonction de la disponibilité sur le marché du travail.

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DM T
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (plus de 3 ans)		
N ^o	Désignation	N ^{bre}	N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-1	43,0	42,0	0,0	42,0
05	Superviseurs	-24	50,0	50,0	21,2	58,0
07	Personnel administratif et de bureau principal	-10	50,0	50,0	48,0	79,0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-383	50,0	50,0	28,4	67,4
13	Autre personnel de la vente et des services	-146	50,0	50,0	30,3	58,4

Observations

- Bien que la disponibilité soit plus élevée dans les CPEME 05, 07, 11 et 13, les objectifs ont été établis de façon appropriée à 50 % afin d'éviter le regroupement professionnel des femmes dans ces professions et de veiller à ce que tous les genres soient inclus.
- Dans la CPEME 02, l'objectif à court terme a été fixé à un niveau un peu plus élevé que la disponibilité sur le marché afin de combler l'écart, et l'objectif à long terme correspond à la disponibilité sur le marché afin de maintenir la représentation des femmes dans cette CPEME.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DM T
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (plus de 3 ans)		
N ^o	Désignation	N ^{bre}	N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %	%	%
05	Superviseurs	-1	4,0	4,0	3,0	4,0

07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	2,1	2,1	0,0	2,1
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-3	4,5	4,5	4,2	4,5

Observations

-

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DM T
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (plus de 3 ans)		
N ^o	Désignation	N ^{bre}	N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %	%	%
01/02	Administrateurs	-4	4,3	4,3	0,0	4,3
05	Superviseurs	-5	13,9	13,9	6,1	13,9
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	3,4	3,4	0,0	3,4
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-3	5,6	5,6	5,3	5,6
13	Autre personnel de la vente et des services	-22	6,3	6,3	2,1	6,3

Observations

-

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DM T
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (plus de 3 ans)		
N ^o	Désignation	N ^{bre}	N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %	%	%
05	Superviseurs	-12	31,3	31,3	13,6	31,3
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-80	24,7	24,7	16,5	24,7
13	Autre personnel de la vente et des services	-86	42,9	42,9	26,4	42,9

Observations

-

RECOMMANDATION

Je recommande que cet employeur soit jugé :

conforme non conforme

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

- Étant donné que l'évaluation de The British Columbia Corps Commissionnaire montre bon nombre de lacunes dans les quatre groupes désignés, l'entreprise pourrait envisager de procéder à une étude des systèmes d'emploi afin de cerner les obstacles potentiels au recrutement et au maintien en poste des membres de ces groupes désignés.
- Des conseils sur la manière de procéder à une étude des systèmes d'emploi sont disponibles sur le site Web du Programme du travail (étapes 2 à 2 des modules) : https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1intInf.4%40-fra.jsp?&&cid=aide-help&_ga=2.252268041.1845905918.1519931408-1912045188.1507820070.

Nom de l'analyste : Neena Sharan

Date : 21 août 2018

De : Sharan, Neena N [NC]

Envoyé : 2 octobre 2018 9:07

À : "Frost@commissionaires.bc.ca" <Frost@commissionaires.bc.ca>; "torbica@commissionaires.bc.ca" <torbica@commissionaires.bc.ca>; "ho@commissionaires.bc.ca" <ho@commissionaires.bc.ca>

Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 100267 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en anglais sur demande.

Cher Jeffrey Ho

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité ultérieure, lancée le 4 janvier 2018, est terminée. À la suite de cette évaluation, le Corps des Commissionnaires de la Colombie-Britannique a été jugé conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

En vous basant sur l'examen des informations soumises par votre organisation pour cette évaluation ultérieure, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi du Corps des Commissionnaires de la Colombie-Britannique.

- Étant donné que le British Columbia Corps Commissionnaire présente un certain groupes désignés, l'entreprise peut envisager de mettre en place un système d'emploi pour identifier tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien en poste des personnes groupes désignés.

Des conseils sur la manière de réaliser une étude des systèmes d'emploi sont disponibles site web (étape 2-2 des modules) : https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1intInf.4%40-fra.jsp?&&cid=aide-help&_ga=2.252268041.1845905918.1519931408-1912045188.1507820070.

Selon les termes du PCF, votre organisation sera sélectionnée pour des évaluations de conformité ultérieures tous les trois ans. La prochaine évaluation sera lancée le 4 janvier 2021. Les futures évaluations de conformité continueront à se concentrer sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés par votre organisation.

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

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

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

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

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

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

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

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons au British Columbia Corps of Commissioners de continuer à réussir à créer un milieu de travail diversifié et inclusif.

Sincèrement,

Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

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



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!