

s.19(1)



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

PROTÉGÉ UNE FOIS REMPLI - B

s.24(1)

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

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

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 Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division	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 Nova Scotia	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 1170
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 5616	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 1472 Hollis Street	Ville Halifax	Province NS	Code postal B3J 1V2
	Numéro de téléphone 902-429-8101	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Anne James	Titre Directeur des ressources humaines		
Numéro de téléphone 902-421-2365	Adresse de courriel ajames@commissionaires.ns.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 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 consulter le site suivant: http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml	
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) Anne James	Titre Directeur des ressources humaines		
Numéro de téléphone 902-421-2365	Adresse de courriel ajames@commissionaires.ns.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2016-06-09		

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.
Vos renseignements personnels sont administrés conformément à la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> et à d'autres lois applicables. Vous avez droit à la protection de vos renseignements personnels et d'y avoir accès. La liste des renseignements personnels se retrouve dans la banque de renseignements personnels EDSC PPU 721. La marche à suivre pour obtenir ces renseignements est décrite dans la publication du gouvernement intitulée <i>Info Source</i> , accessible sur le site Web suivant : http://www.infosource.gc.ca . Vous pouvez également consulter <i>Info Source</i> en ligne à un Centre Service Canada.

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-rhdcc.gc.ca



Programme de contrats fédéraux

Les entrepreneurs qui ont obtenu un contrat de biens ou de services, une offre à commandes ou un arrangement en matière d'approvisionnement initial d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) doivent mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi et s'il existe des écarts de représentation, de déployer tous les efforts raisonnables dans le contexte de leur environnement organisationnel spécifique et de leurs besoins structurels pour combler ces écarts. Cette obligation est permanente et non pas soumise qu'à la durée d'un contrat spécifique.

Les entrepreneurs doivent effectuer, élaborer et maintenir :

- a. un sondage de leur effectif sur la représentation des quatre groupes désignés à l'aide d'un questionnaire d'auto-identification;
- b. une analyse de l'effectif qui compare la représentation avec la disponibilité du marché du travail par catégories professionnelles; et
- c. des objectifs numériques à court et à long terme visant à combler les écarts là où la sous-représentation a été cernée

Les entrepreneurs doivent transmettre au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada :

- a. Un an après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) :
 - le questionnaire d'auto-identification utilisé pour effectuer la collecte des données sur l'effectif;
 - une première analyse de l'effectif; et
 - des objectifs numériques annuels à court terme pour une période de trois ans et des objectifs numériques à long terme visant à combler les écarts là où la sous-représentation a été cernée.
- b. Quatre ans après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant toutes les taxes) et par la suite à tous les trois ans :
 - une analyse de l'effectif à jour;
 - des objectifs numériques annuels à court terme à jour pour une période de trois ans et des objectifs numériques à long terme à jour visant à combler les écarts où la sous-représentation a été cernée; et
 - le tableau des réalisations rempli.

EDSC-Travail évaluera les entrepreneurs de manière axée sur le risque, un an et quatre ans après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) et par la suite à tous les trois ans. Les évaluations sont fondées sur l'atteinte des résultats de représentation et mesurées par rapport aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF).

Les entrepreneurs jugés non-conformes deviendront inéligibles à l'obtention de contrats de biens ou de services, d'offres à commandes ou d'arrangements en matière d'approvisionnement du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. De plus, les entrepreneurs seront ajoutés à une liste publique d'entrepreneurs non-conformes. Un constat de non-conformité peut entraîner la résiliation du contrat.

Pour de plus amples renseignements sur les détails des exigences ainsi que sur le cadre et les normes utilisés pour l'évaluation des résultats, veuillez consulter le site web :
<http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml>.

Questions et réponses

Filiale vs. Succursale/Division

Q1 L'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (Accord) s'applique-t-il à l'ensemble de l'organisation ou seulement à la partie qui exécute le contrat?

R1 L'Accord signé s'applique à tout l'effectif canadien de l'organisation qui y est nommée, y compris tous ses éléments (divisions, succursales, etc.) à l'exception des filiales.

Division : Une division fait partie de la société primaire, n'est pas distincte et la société primaire a une responsabilité juridique de respecter les obligations et les créances de la division.

Succursale : Une succursale ou direction est un bureau qui fait partie de l'organisation mais qui est localisé hors de son siège social.

Filiale : Une filiale est une société qui est la propriété ou est contrôlée par une autre entité (société mère), mais qui en est juridiquement distincte.

Q2 Si une organisation qui n'est pas visée par le PCF est acquise par (ou fusionnée avec) une organisation qui est assujettie au programme, est-ce qu'elle devient également assujettie au PCF?

R2 L'organisation devient assujettie au PCF si elle devient une division de l'organisation qui l'acquiert. Cependant, si l'organisation demeure une filiale et fonctionne encore comme une entité juridique distincte de la société acquérante, elle ne devient pas assujettie au PCF.

Aux fins du PCF, les filiales nécessitent chacune un Accord séparé (avec numéro d'Accord) car elles sont des entités juridiques distinctes. Les divisions font partie d'une organisation et sont incluses dans le cadre de l'organisation dans son ensemble.

Q3 Quand un nouvel Accord doit-il être rempli et signé?

R3 Un nouvel Accord doit être rempli lorsque la dénomination sociale de l'organisation a subi un changement.

Statut d'emploi

Q1 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé permanent à plein temps?

R1 Un employé permanent à plein temps est une personne embauchée pour une période indéterminée et qui travaille régulièrement le nombre d'heures normales fixées par l'employeur pour les employés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie. Le nombre d'heures normales ne peut être inférieur au nombre habituel d'heures travaillées par les employés à plein temps dans cette même catégorie professionnelle.

Q2 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé permanent à temps partiel?

R2 Un employé permanent à temps partiel est une personne embauchée pour une période indéterminée et qui travaille régulièrement une partie seulement du nombre d'heures normales fixées par l'employeur pour les employés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie.

En général, ce qui constitue l'horaire de travail normal pour un groupe d'employés est considéré comme du travail à plein temps, et tout ce qui est en deçà est considéré comme du travail à temps partiel. À titre d'exemple, dans le cas où la norme ou la pratique habituelle est de travailler huit heures par jour, et ce, trois jours par semaine, les employés qui travaillent selon cet horaire seraient considérés comme des employés à plein temps et les employés qui ne travaillent pas selon cet horaire seraient considérés comme des employés à temps partiel.

Q3 En vertu du PCF, comment doit-on compter les étudiants?

R3 Les étudiants embauchés durant les congés scolaires, et qui retournent à l'école ne doivent pas être comptés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Toutefois, les étudiants d'un programme coopératif (Coop) qui travaillent pendant l'été ne sont pas considérés comme étant en « congé scolaire », puisque cette expérience de travail constitue une partie de leur éducation. De plus, il faut compter les étudiants qui travaillent à temps partiel de manière permanente, pourvu qu'ils travaillent 12 semaines ou plus pendant l'année.

Q4 En vertu du PCF, comment doit-on compter les autres employés?

R4 L'expression **autres employés** renvoie aux personnes en congé sans solde (souvent des mises à pied temporaires ou des congés de longue durée) qui, autrement, répondent à la définition d'employés permanents à plein temps ou d'employés permanents à temps partiel et qui conservent le droit de retourner au travail.

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Brown, Celine E [NC] au nom de EE-EME
Envoyé 12 avril 2019 12:47
: A : Anastacia Clarke
Sujet : Extension à la présentation des informations relatives à l'évaluation de la conformité au programme des contrats fédéraux

Bonjour Anastacia,

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 14 juin 2019**.

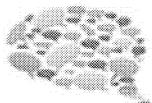
Si vous avez des questions concernant votre évaluation de conformité, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Merci encore et bon vendredi et bon week-end !

Céline Brown
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



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 : Anastacia Clarke <aclarke@commissionaires.ns.ca>
Envoyé : 12-19 avril 11:46
Pour : Brown, Celine E [NC] <celine.brown@labour-travail.gc.ca>
Sujet : RE : Demande de lettre de prolongation - RE : soumission pour la division de Nouvelle-Écosse de Commissionnaires

Salut Céline :

Vous trouverez ci-joint la demande de prorogation de délai pour la présentation des informations relatives à l'évaluation de la conformité. Nous ferez-vous savoir si la prorogation demandée est accordée ?

Merci de rester avec nous,
Anastacia

De : celine.brown@labour-travail.gc.ca [<mailto:celine.brown@labour-travail.gc.ca>]
Envoyé : vendredi 12 avril 2019 10h25
Pour : Anastacia Clarke
Sujet : RE : Demande de lettre de prolongation - RE : soumission pour la division de Nouvelle-Écosse de Commissionnaires
Importance : Haut

Bonjour Annastacia,

Merci de nous retourner le formulaire de demande de prolongation dûment rempli. Malheureusement, j'ai fait une erreur en vous envoyant le formulaire ; c'était pour le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (LEEP) et non pour le Programme des entrepreneurs fédéraux (CF) - mes plus sincères excuses pour cet oubli !

Puis-je vous demander de remplir le nouveau formulaire ci-joint (presque identique) et de le faire démissionner ? La principale différence réside dans le fait que les dates ne reflètent pas spécifiquement une date limite du 1^{er} juin, puisque cela relève du PLEME. Encore une fois, veuillez me faire savoir si vous avez des questions ou des préoccupations.

Merci

Céline Brown

Agente de programme / Program Officer

Équipe de l'équité en milieu de travail – Programme du travail / Workplace Equity Team – Labour Program

celine.brown@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4400

De : Annastacia Clarke <aclarke@commissionaires.ns.ca>

Envoyé : 11-19 avril 17:03

Pour : Brown, Celine E [NC] <celine.brown@labour-travail.gc.ca>

Sujet : RE : Demande de lettre de prolongation - RE : soumission pour la division de Nouvelle-Écosse de Commissionnaires

Bon après-midi, Céline.

Vous trouverez ci-joint le document de demande de prolongation, signé par Patrick Hartling, directeur des ressources humaines de Commissionnaires Nova Scotia.

N'hésitez pas à me faire savoir si vous avez besoin de plus amples informations.

Merci pour votre aide.

Salutations,

Annastacia Clarke

De : celine.brown@labour-travail.gc.ca [mailto:celine.brown@labour-travail.gc.ca]

Envoyé : jeudi 11 avril 2019 14h10

Pour : Annastacia Clarke

Sujet : RE : Demande de lettre de prolongation - RE : Soumission pour la division de Nouvelle-Écosse de Commissionnaires

Encore moi !

Pour votre information, les coordonnées de Patrick ont été mises à jour dans le WEIMS ainsi que le principal lieu d'affaires. J'attendrai le formulaire de demande de prolongation dûment rempli.

C'est un plaisir pour moi et je vous souhaite une bonne journée

Céline Brown

Agente de programme / Program Officer

Équipe de l'équité en milieu de travail – Programme du travail / Workplace Equity Team – Labour Program

celine.brown@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4400

De : Annastacia Clarke <aclarke@commissionaires.ns.ca>

Envoyé : 11-19 avril 12:19

Pour : Brown, Celine E [NC] <celine.brown@labour-travail.gc.ca>

Sujet : RE : Demande de lettre de prolongation - RE : soumission pour la division de Nouvelle-Écosse de Commissionnaires

Merci beaucoup, Céline. Ceci est pour accuser réception de votre courriel, après le problème de courriel que nous avons

Selon notre conversation :

Notre nouveau directeur des ressources humaines est Patrick Hartling (il remplace Anne James)

Ses coordonnées sont les suivantes : phartling@commissionnaires.ns.ca, et le numéro de téléphone de son bureau est le 902-421-2365.

Notre nouvelle installation est située à : 229 Damascus Road, Bedford, NS

B4A 0C2 . Merci d'avoir proposé de mettre à jour le WEIMS avec ces

nouvelles informations.

Je vais faire remplir le formulaire de prolongation et le soumettre avec la signature de Patrick dès

que possible. J'apprécie votre soutien et votre aide.

Salutations

,
Annastacia

De : celine.brown@labour-travail.gc.ca [mailto:celine.brown@labour-travail.gc.ca]

Envoyé : jeudi 11 avril 2019 12:58

Pour : Annastacia Clarke

Sujet : Demande de lettre de prolongation - RE : soumission pour la division de Nouvelle-Écosse de Commissionnaires

Importance : Haut

Salut Annastacia,

J'espère que vous vous en sortez bien

Conformément à notre conversation téléphonique de tout à l'heure, étant donné que le Corps canadien des commissionnaires, division de la Nouvelle-Écosse, n'a pas encore été en mesure de soumettre son évaluation de conformité ultérieure qui devait avoir lieu le 1er avril 2019, je joins un formulaire de demande de prolongation de la période de déclaration. Je vous demande de bien vouloir le remplir, le faire signer par un haut fonctionnaire et me le retourner dès que possible. De cette manière, nous pourrions, je l'espère, accorder une prolongation officielle qui ne reflètera pas une soumission tardive pour votre organisation.

Je suis là pour vous aider, alors si vous avez d'autres questions ou préoccupations, n'hésitez pas à me les

faire connaître. Merci encore et bonne journée !

Céline Brown

Agente de programme, Équipe de l'équité en milieu de travail, Programme du travail

Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada

celine.brown@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4400

Agent de programme, Équipe de l'équité en milieu de travail,
Programme du travail Emploi et développement social Canada /
Gouvernement du Canada celine.brown@labour-travail.gc.ca / Tél :
819-654-4400

De : Brown, Celine E [NC] **Au nom de l'EE-EME**

Envoyé : le 19 avril à 8h54

À : "Annastacia Clarke" <aclarke@commissionnaires.ns.ca>

Sujet : Objet : Commissionnaires Nova Scotia

Bonjour Annastacia,

Je peux certainement vous
aider

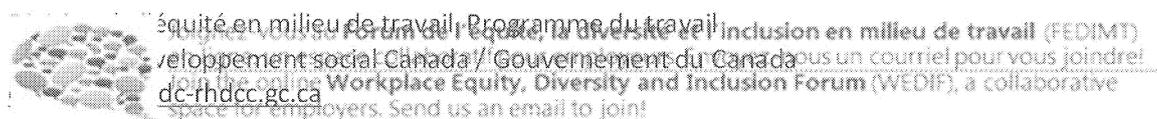
Tout d'abord, veuillez noter que votre nom d'utilisateur est annastacia.clarke et que votre numéro d'employeur pour WEIMS est 10000475. Vous pouvez utiliser cette information pour accéder au WEIMS et/ou réinitialiser votre mot de

Afin de mettre à jour l'accès au WEIMS, veuillez utiliser le formulaire d'autorisation ci-dessus pour ajouter et/ou supprimer n'importe qui. Actuellement, vous-même et Carl Gannon avez accès à votre organisation. Quant à la mise à jour des informations du nouveau directeur des RH, une fois que vous aurez à nouveau accès au système, vous pourrez y entrer et sélectionner "mettre à jour les informations sur votre employeur" directement par le biais du WEIMS et les mettre à jour.

J'espère que ces informations vous seront utiles ; je suis là pour répondre à toute autre question ou préoccupation que vous pourriez avoir. Veuillez me confirmer que vous avez obtenu l'accès à ces informations, car votre demande est maintenant en retard par rapport au 1er avril 2019.

Merci encore et bonne journée !
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



De : Anastacia Clarke <aclarke@commissionaires.ns.ca>
Envoyé : 19 avril 2002 à 13h50
Pour : EE-EME <ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca>
Sujet : FW : Commissionnaires Nova Scotia

Essayer de joindre quelqu'un (voir le message ci-dessous) pour obtenir de l'aide. ... Quelqu'un peut-il me répondre ou me contacter ?

Je vous remercie.
Salutations
, AMC

De : Anastacia Clarke
Envoyé le mardi 2 avril 2019 à 14h48
à : "Céline.brown@labour-travail.gc.ca"
Objet : Commissionnaires Nova Scotia

Salut Céline :
Nous avons eu quelques changements à notre direction ici à Les Commissionnaires, et nous sommes actuellement en train de mettre à jour nos systèmes de ressources humaines et de collecte de données. Je n'ai pas pu accéder au WEIMS en utilisant le numéro d'employeur 121396451 et mon nom d'utilisateur Anastacia.clarke. Je viens de mettre à jour mon mot de passe, mais cela ne m'a pas aidé à entrer dans le système.
Je suis heureux d'essayer d'utiliser les données que je peux trouver pour mettre à jour le WEIMS. Pouvez-vous m'aider à entrer, et aussi me conseiller sur la façon de mettre à jour votre bureau avec notre nouvelle adresse, et les informations du nouveau directeur des ressources humaines ? Anne James a pris sa retraite en novembre 2018.

Merci beaucoup.
Au revoir,
AMC

ANNASTACIA CLARKE
Responsable des ressources
humaines COMMISSIONAIRES
NOVA SCOTIA T 902 422 6140

F 902 429 9456

in f 



Déclaration de confidentialité

Ce message (y compris les pièces jointes) peut contenir des informations confidentielles ou privilégiées destinées à une personne ou une organisation spécifique. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur immédiatement. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu, vous n'êtes pas autorisé à utiliser, divulguer, distribuer, copier ou imprimer ce courriel, et vous devez rapidement supprimer ce courriel de l'ensemble de votre système informatique. Nous vous remercions.



Canadian Corps of Commissionaires Nova Scotia Division (certificat # 10000475)

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

Période de référence 2016-09-23 à 2019-07-24

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

	Province				Régions métropolitaines de recensement			
	Permanent à temps plein	Temps partiel permane nt	Temporaire	Nombre total d'employés	Permanent Temps partiel des employés	Permanent	Temporaire	Total Nombre Temps plein
			0	1458				
Nouvelle-Écosse	996	462		1458	Halifax	639277	0916	
Nombre total d'employés au Canada					N.S. moins CMA	357185	0542	
					Total des employés au Canada	1458		

Corps canadien des commissionnaires, division de la Nouvelle-Écosse (certificat # 10000475) PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES

PROFESSIONNELS

Temps plein / Nouvelle-Écosse

Période de référence 2016-09-23 à 2019-07-24

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 supérieurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total	1	1										
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	16	15	1				2	2		1	1	
	Total	16	15	1				2	2		1	1	
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	4	2	2									
	Total	4	2	2									
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2	2					1	1				
	Total	2	2					1	1				

Corps canadien des commissionnaires, division de la Nouvelle-Écosse (certificat # 10000475) PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES

PROFESSIONNELS

Temps plein / Nouvelle-Écosse

Période de référence 2016-09-23 à 2019-07-24

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
Contrôleurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	59	50	9	11	11		8	5	3	3	3	
	Total	59	50	9	11	11		8	5	3	3	3	
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	10	3	7	2		2	3	1	2	1		1
	Total	10	3	7	2		2	3	1	2	1		1
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	10	6	4	1		1	1		1			
	Total	10	6	4	1		1	1		1			
Personnel intermédiaire des ventes et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	894	714	180	107	85	22	105	89	16	39	30	9
	Total	894	714	180	107	85	22	105	89	16	39	30	9

**Corps canadien des commissionnaires, division de la Nouvelle-Écosse (certificat
 # 10000475) PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES**

PROFESSIONNELS

Temps plein / Nouvelle-Écosse

Période de référence 2016-09-23 à 2019-07-24

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
Nombre total d'employés		996	793	203	121	96	25	120	98	22	44	34	10

**Corps canadien des commissionnaires, division de la Nouvelle-Écosse (certificat
 # 10000475) PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES**

PROFESSIONNELS

Temps partiel / Nouvelle-Écosse

Période de référence 2016-09-23 à 2019-07-24

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
Contrôleurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	3	2	1									
	Total	3	2	1									
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	3	2	1									
	Total	3	2	1									
Personnel intermédiaire des ventes et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	456	353	103	39	30	9	54	39	15	24	15	9
	Total	456	353	103	39	30	9	54	39	15	24	15	9
Nombre total d'employés		462	357	105	39	30	9	54	39	15	24	15	9



**Corps canadien des commissionnaires, division de la Nouvelle-Écosse (certificat
10000475) PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : RÉSUMÉ DU**

SALAIRE

Temps plein / Nouvelle-Écosse

Période de référence 2016-09-23 à 2019-07-24

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	996	793	203	121	96	25	120	98	22	44	34	10
Nombre total d'employés	996	793	203	121	96	25	120	98	22	44	34	10



**Corps canadien des commissionnaires, division de la Nouvelle-Écosse (certificat
10000475) PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : RÉSUMÉ DU**

SALAIRE

Temps partiel / Nouvelle-Écosse

Période de référence 2016-09-23 à 2019-07-24

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	462	357	105	39	30	9	54	39	15	24	15	9
Nombre total d'employés	462	357	105	39	30	9	54	39	15	24	15	9

Corps canadien des commissionnaires, division de la Nouvelle-Écosse (certificat # 10000475) PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS

EMBAUCHÉS

Temps plein / Nouvelle-Écosse

Période de référence 2016-09-23 à 2019-07-24

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	1	1										
Cadres moyens et autres dirigeants	5	5										
Professionnels	2	1	1									
Contrôleurs	4	3	1	1	1					1	1	
Personnel administratif et de bureau principal	1		1	1		1						
Personnel de bureau	1		1									
Personnel intermédiaire des ventes et des services	235	176	59	34	28	6	17	11	6	7	6	1
Nombre total d'employés embauchés	249	186	63	36	29	7	17	11	6	8	7	1

Corps canadien des commissionnaires, division de la Nouvelle-Écosse (certificat # 10000475) PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS

EMBAUCHÉS

Temps partiel / Nouvelle-Écosse

Période de référence 2016-09-23 à 2019-07-24

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	1		1							1		1
Professionnels	1		1									
Personnel administratif et de bureau principal	2		2							1		1
Personnel de bureau	2	1	1									
Personnel intermédiaire des ventes et des services	287	216	71	23	17	6	25	20	5	11	7	4
Nombre total d'employés embauchés	293	217	76	23	17	6	25	20	5	13	7	6

Corps canadien des commissionnaires, division de la Nouvelle-Écosse (certificat # 10000475) PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS

PROMUS

Temps plein / Nouvelle-Écosse

Période de référence 2016-09-23 à 2019-07-24

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

Corps canadien des commissionnaires, division de la Nouvelle-Écosse (certificat

10000475) PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS

LICENCIÉS

Temps plein / Nouvelle-Écosse

Période de référence 2016-09-23 à 2019-07-24

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	1	1										
Cadres moyens et autres dirigeants	7	6	1									
Contrôleurs	1	1										
Personnel intermédiaire des ventes et des services	277	228	49	5	4	1	22	16	6	9	7	2
Nombre total de salariés licenciés	286	236	50	5	4	1	22	16	6	9	7	2

Corps canadien des commissionnaires, division de la Nouvelle-Écosse (certificat # 10000475) PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS

LICENCIÉS

Temps partiel / Nouvelle-Écosse

Période de référence 2016-09-23 à 2019-07-24

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	7	5	2				2	2		1		1
Professionnels	1		1									
Personnel administratif et de bureau principal	2		2							1		1
Personnel intermédiaire des ventes et des services	500	373	127	19	15	4	52	42	10	17	11	6
Nombre total de salariés licenciés	510	378	132	19	15	4	54	44	10	19	11	8

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Corps canadien des commissaires,
 division de la Nouvelle-Écosse

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-07-27

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
01 : Cadres supérieurs	National	1	0	0.0 %	27.6 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	16	1	6.3 %	39.4 %	6	-5	National
03 : Professionnels		4	2	50.0 %	53.6 %	2	0	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	1	0	0.0 %	42.7 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	1	1	100.0 %	66.6 %	1	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	1	0	0.0 %	53.8 %	1	-1	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	1	1	100.0 %	51.3 %	1	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		2	0	0.0 %	17.7 %	0	0	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	17.7 %	0	0	Nouvelle-Écosse
05 : Contrôleurs		62	10	16.1 %	61.7 %	38	-28	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	38	7	18.4 %	59.4 %	23	-16	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	24	3	12.5 %	65.3 %	16	-13	N.S. moins CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal		10	7	70.0 %	81.5 %	8	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	9	6	66.7 %	80.9 %	7	-1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	1	100.0 %	86.8 %	1	0	N.S. moins CMA
10 : Personnel de bureau		13	5	38.5 %	69.9 %	9	-4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	12	5	41.7 %	69.7 %	8	-3	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	0	0.0 %	72.3 %	1	-1	N.S. moins CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		1350	283	21.0 %	68.6 %	926	-643	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	840	179	21.3 %	65.7 %	552	-373	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	510	104	20.4 %	73.3 %	374	-270	N.S. moins CMA



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Corps canadien des commissaires, division de la Nouvelle-Écosse

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-07-27

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Représentation		Femmes Disponibili		Lac	Espace recrutement
		#	#	%	té	#	u	
Total		1458	308	21.2 %	67.9 %	989	681	

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

**Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Corps canadien des commissaires,
 division de la Nouvelle-Écosse**

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-07-27

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
01 : Cadres supérieurs	National	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	16	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
03 : Professionnels		4	0	0.0 %	2.2 %	0	0	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	1	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		2	0	0.0 %	4.3 %	0	0	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	4.3 %	0	0	Nouvelle-Écosse
05 : Contrôleurs		62	11	17.7 %	4.2 %	3	8	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	38	5	13.2 %	3.6 %	1	4	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	24	6	25.0 %	5.2 %	1	5	N.S. moins CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal		10	2	20.0 %	4.1 %	0	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	9	2	22.2 %	4.0 %	0	2	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	0	0.0 %	5.0 %	0	0	N.S. moins CMA
10 : Personnel de bureau		13	1	7.7 %	4.0 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	12	1	8.3 %	3.9 %	0	1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	0	0.0 %	5.6 %	0	0	N.S. moins CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		1350	146	10.8 %	5.2 %	70	76	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	840	84	10.0 %	4.3 %	36	48	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	510	62	12.2 %	6.7 %	34	28	N.S. moins CMA
Total		1458	160	11.0 %	5.1 %	74	86	

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

**Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Corps canadien des commissaires,
 division de la Nouvelle-Écosse**

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-07-27

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité	Gap	Espace recrutement	
		Tous les employés	#	#	%				#
01 : Cadres supérieurs	National		1	0	0.0 %	11.5 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National		16	1	6.3 %	17.6 %	3	-2	National
03 : Professionnels			4	0	0.0 %	21.4 %	1	-1	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National		1	0	0.0 %	26.4 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National		1	0	0.0 %	18.8 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National		1	0	0.0 %	14.9 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National		1	0	0.0 %	25.7 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens			2	0	0.0 %	8.7 %	0	0	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouvelle-Écosse		2	0	0.0 %	8.7 %	0	0	Nouvelle-Écosse
05 : Contrôleurs			62	3	4.8 %	5.7 %	4	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax		38	2	5.3 %	6.9 %	3	+1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA		24	1	4.2 %	3.7 %	1	0	N.S. moins CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal			10	1	10.0 %	6.2 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax		9	1	11.1 %	6.7 %	1	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA		1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	N.S. moins CMA
10 : Personnel de bureau			13	0	0.0 %	7.6 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax		12	0	0.0 %	8.1 %	1	-1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA		1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	N.S. moins CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services			1350	63	4.7 %	8.0 %	108	-45	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax		840	49	5.8 %	11.3 %	95	-46	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA		510	14	2.7 %	2.6 %	13	1	N.S. moins CMA
Total			1458	68	4.7 %	8.0 %	118	-50	

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Corps canadien des commissaires,
 division de la Nouvelle-Écosse

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-07-27

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		17	2	11.8 %	5.0 %	1	1	National
03 : Professionnels	National		4	0	0.0 %	8.9 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National		2	1	50.0 %	7.6 %	0	1	National
05 : Contrôleurs	National		62	8	12.9 %	27.5 %	17	-9	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National		10	3	30.0 %	10.0 %	1	2	National
10 : Personnel de bureau	National		13	1	7.7 %	9.3 %	1	0	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National		1350	159	11.8 %	10.8 %	146	13	National
Total			1458	174	12.0 %	11.4 %	166	8	

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

Sources : Enquête canadienne sur le handicap de 2017 et données internes des employeurs



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-07-27

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-07-27

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Corps canadien des commissaires,
 division de la Nouvelle-Écosse

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

Date : 2019-07-27

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ^é	#	#	
01 : Cadres supérieurs	1	0	0.0 %	27.6 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	16	1	6.3 %	39.4 %	6	-5	
03 : Professionnels	4	2	50.0 %	53.6 %	2	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	2	0	0.0 %	17.7 %	0	0	
05 : Contrôleurs	62	10	16.1 %	61.7 %	38	-28	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	10	7	70.0 %	81.5 %	8	-1	
10 : Personnel de bureau	13	5	38.5 %	69.9 %	9	-4	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	1350	283	21.0 %	68.6 %	926	-643	
Total	1458	308	21.2 %	67.9 %	989	-681	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Corps canadien des commissaires,
 division de la Nouvelle-Écosse

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

Date : 2019-07-27

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones		Peuples autochtones		Gap
	#	#	Représentation	Disponibilité	#	#	
			%	%			
01 : Cadres supérieurs	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	16	0	0.0 %	2.7 %	0	0	
03 : Professionnels	4	0	0.0 %	2.2 %	0	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	2	0	0.0 %	4.3 %	0	0	
05 : Contrôleurs	62	11	17.7 %	4.2 %	3	8	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	10	2	20.0 %	4.1 %	0	2	
10 : Personnel de bureau	13	1	7.7 %	4.0 %	1	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	1350	146	10.8 %	5.2 %	70	76	
Total	1458	160	11.0 %	5.1 %	74	86	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Corps canadien des commissaires,
 division de la Nouvelle-Écosse

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

Date : 2019-07-27

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité		Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs		1	0	0.0 %	11.5 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		16	1	6.3 %	17.6 %	3	-2
03 : Professionnels		4	0	0.0 %	21.4 %	1	-1
04 : Semi-professionnels et techniciens		2	0	0.0 %	8.7 %	0	0
05 : Contrôleurs		62	3	4.8 %	5.7 %	4	-1
07 : Personnel administratif et de bureau principal		10	1	10.0 %	6.2 %	1	0
10 : Personnel de bureau		13	0	0.0 %	7.6 %	1	-1
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		1350	63	4.7 %	8.0 %	108	-45
Total		1458	68	4.7 %	8.0 %	118	-50

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Corps canadien des commissaires,
 division de la Nouvelle-Écosse

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

Date : 2019-07-27

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#
01/02 : Directeurs		17	2	11.8 %	5.0 %	1		1	
03 : Professionnels		4	0	0.0 %	8.9 %	0		0	
04 : Semi-professionnels et techniciens		2	1	50.0 %	7.6 %	0		1	
05 : Contrôleurs		62	8	12.9 %	27.5 %	17		-9	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		10	3	30.0 %	10.0 %	1		2	
10 : Personnel de bureau		13	1	7.7 %	9.3 %	1		0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		1350	159	11.8 %	10.8 %	146		13	
Total		1458	174	12.0 %	11.4 %	166		8	

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 : 2019-07-27

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

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



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

Date : 2019-07-27

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Canadian Corps of Commissionaires Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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



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

JJ	MM	AAAA
29	09	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
27	07	2019

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	37	8	38.90
03	Professionnels	0	0	0.00
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0.00
05	Surveillants	0	0	0.00
06	Contremaîtres	0	0	0.00
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0.00
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	0	0	0.00
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	1,684	351	67.80
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		1,722	359	67.2

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

		Tous les employés		
		Femmes		
		Représentation	Disponibilité*	
		#	#	%
		1	0	27.60
		16	1	39.40
		4	2	53.60
		2	0	17.70
		62	10	61.70
		0	0	0.00
		10	7	81.50
		0	0	0.00
		0	0	0.00
		13	5	69.90
		1,350	283	68.60
		0	0	0.00
		0	0	0.00
		0	0	0.00
		0	0	0.00
		1,458	308	67.9

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

*** Source:**

Recensement 2016

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Canadian Corps of Commissionaires Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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



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

JJ	MM	AAAA
29	09	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
27	07	2019

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	37	1	2.20
03	Professionnels	0	0	0.00
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0.00
05	Surveillants	0	0	0.00
06	Contremaîtres	0	0	0.00
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0.00
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	0	0	0.00
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	1,684	52	3.50
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		1,722	53	3.5

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		1	0	3.20
		16	0	2.70
		4	0	2.20
		2	0	4.30
		62	11	4.20
		0	0	0.00
		10	2	4.10
		0	0	0.00
		0	0	0.00
		13	1	4.00
		1,350	146	5.20
		0	0	0.00
		0	0	0.00
		0	0	0.00
		0	0	0.00
		1,458	160	5.1

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

*** Source:**

Recensement 2016

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Canadian Corps of Commissionaires Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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



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

JJ	MM	AAAA
29	09	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
27	07	2019

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	37	0	15.00
03	Professionnels	0	0	0.00
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0.00
05	Surveillants	0	0	0.00
06	Contremaîtres	0	0	0.00
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0.00
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	0	0	0.00
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	1,684	79	6.60
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		1,722	79	6.80

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*
		#	#	%
		1	0	11.50
		16	1	17.60
		4	0	21.40
		2	0	8.70
		62	3	5.70
		0	0	0.00
		10	1	6.20
		0	0	0.00
		0	0	0.00
		13	0	7.60
		1,350	63	8.00
		0	0	0.00
		0	0	0.00
		0	0	0.00
Total		1,458	68	8.0

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

*** Source:**

Recensement 2016

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Canadian Corps of Commissionaires Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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



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

JJ	MM	AAAA
29	09	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
27	07	2019

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	38	2	7.90
03	Professionnels	0	0	0.00
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	1	0.00
05	Surveillants	0	8	0.00
06	Contremaîtres	0	0	0.00
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	3	0.00
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	0	1	0.00
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	1,684	159	10.20
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		1,722	174	10.1

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		17	2	5.00
		4	0	8.90
		2	1	7.60
		62	8	27.50
		0	0	0.00
		10	3	10.00
		0	0	0.00
		0	0	0.00
		13	1	9.30
		1,350	159	10.80
		0	0	0.00
		0	0	0.00
		0	0	0.00
		1,458	174	11.4

*** 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

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
29	09	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
27	07	2019

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	0	1	1	4	0	0	0	7	1	7	2
03 Professionnels	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	4	1	0	0	6	2	0	0	1	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	1	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2
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	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	235	59	287	71	0	0	0	0	277	49	500	127
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	249	63	293	76	10	2	0	0	286	50	510	132

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
29	09	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
27	07	2019

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			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	0	1	0
03 Professionnels	2	0	1	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	4	1	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	1	2	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	1	0	2	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	235	34	287	23
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	249	36	293	23

Tableau 6 : Autochtones			
Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus
#	#	#	#
0	0	0	0
4	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
6	1	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
10	1	0	0

Tableau 10 : Autochtones			
Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
#	#	#	#
1	0	0	0
7	0	7	0
0	0	1	0
0	0	0	0
1	0	0	0
0	0	0	0
0	0	2	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
277	5	500	19
0	0	0	0
0	0	0	0
286	5	510	19

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
29	09	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
27	07	2019

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 3 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	0	1	0
03 Professionnels	2	0	1	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	4	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0	2	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	1	0	2	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	235	17	287	25
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	249	17	293	25

	Tableau 7 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
	#	#	#	#
	0	0	0	0
	4	1	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	6	2	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
Total	10	3	0	0

	Tableau 11 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
	1	0	0	0
	7	0	7	2
	0	0	1	0
	0	0	0	0
	1	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	2	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	277	22	500	52
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
Total	286	22	510	54

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
29	09	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
27	07	2019

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 4 : Membres des minorités				Tableau 8 : Membres des minorités				Tableau 12 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	0	1	1	4	0	0	0	7	0	7	1
03 Professionnels	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	4	1	0	0	6	0	0	0	1	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	2	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	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	235	7	287	11	0	0	0	0	277	9	500	17
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	249	8	293	13	10	0	0	0	286	9	510	19

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						AAAA - AAAA
	29-09-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	29-09-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	2016	2019	%	%	N ^o	N ^o	%	%
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	1	0.0%	0.0%	0	100.0%	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	37	-24.4%	0.0%	0	52.8%	2.0%	2	2	8	2.0%	0	6	0	10.0%	38.9%	-6	-6	21.6%	21.6%
03	Professionnels	0	0.0%	0	0	50.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et tech	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	0	0.0%	0	0	3.2%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	0	0.0%	0	0	40.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#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	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	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!
11	Personnel intermédiaire de la vente et	1,684	-7.1%	0.0%	0	51.2%	15.0%	758	758	351	15.0%	158	949	76	10.0%	67.8%	-791	-873	20.8%	16.0%
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	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#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	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		1,722	-5.4%		0	50.1%		0	0	359	0.0%	0	798	0		67.2%	-798	-798	20.8%	20.8%

† 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)¹³ - 1) x 100.

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

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
		%		%		
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	10	0.0	15	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	10	0.0	15	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Corps of Commissionaires Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		20		30	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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 ¹	De l'analyse de l'effectif ²	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ²	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (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	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						AAAA - AAAA
	29-09-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01 Cadres supérieurs	1	0.0%	0.0%	0	100.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	37	-24.4%	0.0%	0	52.8%	2.0%	2	2	1	2.0%	0	0	0	2.2%	0	0	2.7%	2.7%		
03 Professionnels	0	0.0%	0	50.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
04 Personnel semi-professionnels et tech	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	0	0.0%	0	3.2%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
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 p	0	0.0%	0	40.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#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	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	1,684	-7.1%	5.0%	253	51.2%	15.0%	758	1,011	52	15.0%	23	39	30	3.0%	3.5%	-7	-9	3.1%	3.0%	
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 serv	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	1,722	-5.4%	0	50.1%	0	0	0	0	53	0.0%	0	7	0	3.5%	-7	-7	3.1%	3.1%		

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)¹³ - 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	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	3	0.0	3	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Corps of Commissionaires Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		3		3	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			A - De										
	29-09-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	29-09-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01/02 Cadres	38	-12.2%	0.0%	0	76.4%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	1	0	0	7.9%	-1	-1	5.3%	5.3%	
03 Professionnels	0	0.0%	0.0%	0	50.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	5.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
04 Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	1	0.0%	0	-1	0	0.0%	1	1	#DIV/0!	#DIV/0!		
05 Surveillants	0	0.0%	0	0	3.2%	0	0	0	8	0.0%	0	-8	0	0.0%	8	8	#DIV/0!	#DIV/0!		
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 p	0	0.0%	0	0	40.0%	0	0	0	3	0.0%	0	-3	0	0.0%	3	3	#DIV/0!	#DIV/0!		
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#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	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	1	0.0%	0	-1	0	0.0%	1	1	#DIV/0!	#DIV/0!		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	1,684	-7.1%	5.0%	253	51.2%	15.0%	758	1,011	159	15.0%	72	111	20	2.0%	10.2%	-13	-91	9.4%	5.5%	
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 serv	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	1,722	-5.4%	0	50.1%	0	0	0	0	174	0.0%	0	0	0	0	10.1%	0	0	10.1%	10.1%	

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	0	%	0	%	
01/02 Cadres	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	8.5	
04 Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	10	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	0	0	10	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Corps of Commissionaires Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Membre des minorités visibles											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	AAAA - AAAA						
	29-09-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	29-09-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01	Cadres supérieurs	1	0.0%		0	100.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	10.1%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	37	-24.4%		0	52.8%	2.0%	2	2	2.0%	0	6	0	8.5%	15.0%	-6	-6	0.0%	0.0%	
03	Professionnels	0	0.0%		0	50.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
04	Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
05	Surveillants	0	0.0%		0	3.2%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
06	Contremaîtres	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	0	0.0%		0	40.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/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	#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	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Personnel de bureau	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
11	Personnel intermédiaire de la vente et	1,684	-7.1%	5.0%	253	51.2%	15.0%	758	1,011	79	15.0%	36	85	86	8.5%	6.6%	-32	1	4.7%	6.7%
12	Travailleurs manuels spécialisés	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	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	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total		1,722	-5.4%		0	50.1%		0	0	79	0.0%	0	38	0	6.8%	-38	-38	4.6%	4.6%	

† 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)¹³ - 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 de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
		%		%		
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	8.5	0	8.5	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	8.5	10	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Corps of Commissionaires Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0		10	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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 ¹	De l'analyse de l'effectif ²	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ²	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	2019						2022
	27-07-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	%	N°	%	N°	%	%	N°	N°	%	%		
	01	Cadres supérieurs	1	0.0%	0.0%	0	100.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	27.6%	0	0	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	16	-24.4%	0.0%	0	52.8%	5.0%	2	2	1	5.0%	0	5	40.0%	39.4%	-5	-4	6.3%	12.5%	
03	Professionnels	4	0.0%	0.0%	0	50.0%	5.0%	1	1	2	5.0%	0	0	53.6%	0	0	50.0%	50.0%		
04	Personnel semi-professionnels et tech	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	17.7%	0	0	0.0%	0.0%		
05	Surveillants	62	0.0%	3.0%	6	3.2%	15.0%	28	34	10	15.0%	5	37	50.0%	61.7%	-28	-20	16.1%	32.4%	
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	Personnel administratif et de bureau p	10	0.0%	0.0%	0	40.0%	5.0%	2	2	7	5.0%	1	2	0.0%	81.5%	-1	-2	70.0%	60.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	#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	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Personnel de bureau	13	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	2	2	5	5.0%	1	5	50.0%	69.9%	-4	-4	38.5%	38.5%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	1,350	-7.1%	3.0%	122	51.2%	15.0%	608	730	283	15.0%	127	854	50.0%	68.6%	-643	-489	21.0%	35.4%	
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	#DIV/0!	#DIV/0!		
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	#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	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total		1,458	-5.4%	2.9%	128	50.1%	14.7%	643	771	308	14.7%	136	905	386	50.0%	67.9%	-682	-519	21.1%	35.2%

† 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)¹³ - 1) x 100.

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	40.0	40.0
03	Professionnels	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0.0	
05	Surveillants	50.0	50.0 Cet objectif dépasse le taux de participation des femmes dans le secteur de la sécurité (23 %) et dépasse largement le taux de femmes militaires canadiennes (12 %).
06	Contremaîtres	0.0	S.O.
07	Personnel administratif et de bureau principal	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	S.O.
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	S.O.
10	Personnel de bureau	50.0	50.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	50.0	50.0 Cet objectif dépasse le taux de participation des femmes dans le secteur de la sécurité (23 %) et dépasse largement le taux de femmes militaires canadiennes (12 %).
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0	S.O.
13	Autre personnel de la vente et des services	0.0	

N/A

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Corps of Commissionaires Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

14	Autres travailleurs manuels		0.0		S.O.
Total			50.0	50.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (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	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	A - De						
	27-07-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	27-07-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01	Cadres supérieurs	1	0.0%	0.0%	0	100.0%	5.0%	0	0	5.0%	0	0	0	3.2%	0	0	0.0%	0.0%		
02	Cadres intermédiaires et autres admin	16	-24.4%	0.0%	0	52.8%	5.0%	2	2	5.0%	0	0	2.7%	0	0	0.0%	0.0%			
03	Professionnels	4	0.0%	0.0%	0	50.0%	5.0%	1	1	5.0%	0	0	2.2%	0	0	0.0%	0.0%			
04	Personnel semi-professionnels et tech	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	5.0%	0	0	4.3%	0	0	0.0%	0.0%			
05	Surveillants	62	0.0%	3.0%	6	3.2%	15.0%	28	34	11	15.0%	5	-3	4.2%	8	3	17.7%	8.8%		
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	Personnel administratif et de bureau p	10	0.0%	0.0%	0	40.0%	5.0%	2	2	2	5.0%	0	-2	4.1%	2	2	20.0%	20.0%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	#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	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Personnel de bureau	13	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	2	2	1	5.0%	0	0	4.0%	0	0	7.7%	7.7%		
11	Personnel intermédiaire de la vente et	1,350	-7.1%	3.0%	122	51.2%	15.0%	608	730	146	15.0%	66	-3	5.2%	76	3	10.8%	5.4%		
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	#DIV/0!	#DIV/0!		
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	#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	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total		1,458	-5.4%	2.9%	128	50.1%	14.7%	643	771	160	14.7%	71	-8	5.1%	86	8	11.0%	5.6%		

† Calculé à l'aide de la formule suivante : $[(\text{nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} - \text{nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif})^{13} - 1] \times 100$.

‡ 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 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	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0.0	
03	Professionnels	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0.0	
05	Surveillants	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	
10	Personnel de bureau	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Corps of Commissionaires Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

14	Autres travailleurs manuels		0.0		
Total			0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (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
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	À - De					
	27-07-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	27-07-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01/02 Cadres	17	-12.2%	0.0%	0	76.4%	5.0%	3	3	2	5.0%	0	-1	0	5.0%	1	11.8%	11.8%		
03 Professionnels	4	0.0%	0.0%	0	50.0%	5.0%	1	1	0	5.0%	0	0	0	8.9%	0	0.0%	0.0%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	1	5.0%	0	-1	0	7.6%	1	50.0%	50.0%		
05 Surveillants	62	0.0%	3.0%	6	3.2%	15.0%	28	34	8	15.0%	4	15	9	27.5%	-9	12.9%	19.1%		
06 Contremaîtres	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 principal	10	0.0%	0.0%	0	40.0%	5.0%	2	2	3	5.0%	0	-2	0	10.0%	2	30.0%	30.0%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	#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	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	13	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	2	2	1	5.0%	0	0	0	9.3%	0	7.7%	7.7%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1,350	-7.1%	3.0%	122	51.2%	15.0%	608	730	159	15.0%	72	72	0	10.8%	13	11.8%	5.9%		
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	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	#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	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	1,458	-5.4%	2.9%	128	50.1%	14.7%	643	771	174	14.7%	77	84	88	11.4%	8	11.9%	11.7%		

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Persons with Disabilities				Comments
	Short-term Goals		Long-term Goals		
		%		%	
01/02 Cadres		0.0			
03 Professionnels		0.0			
04 Personnel semi-professionnels et technique		0.0			
05 Surveillants		27.5		27.5	
06 Contremaîtres		0.0			
07 Personnel administratif et de bureau principal		0.0			
08 Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0			
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0			
10 Personnel de bureau		0.0			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0			
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0			
13 Autre personnel de la vente et des services		0.0			
14 Autres travailleurs manuels		0.0			
Total		11.4		11.4	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Membres des minorités visibles											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (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	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	A - De						
	27-07-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	27-07-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01	Cadres supérieurs	1	0.0%	0.0%	0	100.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	11.5%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	16	-24.4%	0.0%	0	52.8%	5.0%	2	2	1	5.0%	0	2	0	17.6%	17.6%	-2	-2	6.3%	6.3%
03	Professionnels	4	0.0%	0.0%	0	50.0%	5.0%	1	1	0	5.0%	0	1	0	21.4%	21.4%	-1	-1	0.0%	0.0%
04	Personnel semi-professionnels et tech	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	8.7%	0	0	0.0%	0.0%	
05	Surveillants	62	0.0%	3.0%	6	3.2%	15.0%	28	34	3	15.0%	1	2	2	5.7%	5.7%	-1	0	4.8%	5.9%
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau p	10	0.0%	0.0%	0	40.0%	5.0%	2	2	1	5.0%	0	0	0	6.2%	0	0	10.0%	10.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#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	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	13	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	2	2	0	5.0%	0	1	0	7.6%	7.6%	-1	-1	0.0%	0.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	1,350	-7.1%	3.0%	122	51.2%	15.0%	608	730	63	15.0%	28	83	58	8.0%	8.0%	-45	-25	4.7%	6.3%
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		1,458	-5.4%	2.9%	128	50.1%	14.7%	643	771	68	14.7%	30	89	62	8.0%	8.0%	-49	-27	4.7%	6.3%

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif - nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)¹³ - 1) x 100.

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Members of Visible Minorities			Comments
	Short-term Goals		Long-term Goals	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	17.6	17.6	
03	Professionnels	21.4	21.4	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0.0		
05	Surveillants	5.7	5.7	
06	Contremaîtres	0.0		S.O.
07	Personnel administratif et de bureau principal	0.0	6.2	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0		S.O.
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0		S.O.
10	Personnel de bureau	7.6	7.6	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	8.0	8.0	L'objectif est d'atteindre le taux de participation des membres de minorités visibles de la Nouvelle-Écosse.
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0		S.O.
13	Autre personnel de la vente et des services	0.0		S.O.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Corps of Commissionaires Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

14	Autres travailleurs manuels		0.0		S.O.
Total			8.0	8.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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 FME		Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes	
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence
01 Cadres supérieurs	2016	1	0	0.0	27.4	0	0	0.0																	
	2019	1	0	0.0	27.6	0	0	0.0	1	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	37	8	21.6	38.9	14	-6	55.6																	
	2019	16	1	6.3	39.4	6	-5	15.9	6	1	16.7	2	-1	4	0	0.0	1	-1	14	3	21.4	3	0	0	
03 Professionnels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	4	2	50.0	53.6	2	0	93.3	3	2	66.7	2	0	0	0	0.0	0	0	1	1	100.0	0	1	0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	2	0	0.0	17.7	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	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	62	10	16.1	61.7	38	-28	26.1	4	1	25.0	2	-1	6	2	33.3	0	2	1	0	0.0	0	0	0	
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	0	0	0.0	0.0	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 ÷ 1 x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
----------------------	--	--	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants											Objectifs											Commentaires	
		Données sur la mobilité											Objectifs à court terme						Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes				Femmes					Femmes			Femmes			Femmes						
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif											
01 Cadres supérieurs	2019	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0													
	2022	1	0	0.0			0.0	0.0				0.0													
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	10	1	10.0	10	10.0	0.0	0.0	15	6.7	0.0	0.0													
	2022	10	1	10.0			40.0	25.0				40.0	25.0												
03 Professionnels	2019	3	2	66.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0													
	2022	3	2	66.7			0.0	0.0				0.0	0.0												
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0													
	2022	0	0	0.0			0.0	0.0				0.0	0.0												
05 Surveillants	2019	10	3	30.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0													
	2022	10	3	30.0			50.0	60.0				50.0	60.0												
06 Contremaîtres	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0													

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Canadian Corps of Commissionaires Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

00	Commissaires	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	--------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Femmes						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu		Différence	Tous les employés	Femmes		Tous les employés	Femmes		Tous les employés	Femmes						
												Actuel	Différence		Actuel	Différence		Actuel	Différence					
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
07 Personnel administratif et de bureau principal	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	10	7	70.0	81.5	8	-1	85.9	3	3	100.0	2	1	0	0	0.0	0	0	0	2	2	100.0	0	2
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	0	0	0.0	0.0	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																
	2019	0	0	0.0	0.0	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	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	13	5	38.5	69.9	9	-4	55.0	3	2	66.7	2	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	1,684	351	20.8	67.8	1,142	-791	30.7																
	2019	1,350	283	21.0	68.6	926	-643	30.6	522	130	24.9	358	-228	0	0	0.0	0	0	0	777	176	22.7	162	14
12 Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	0	0	0.0	0.0	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 ÷ 1 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	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité									
				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes				
Actuel	Objectif		Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	
07 Personnel administratif et de bureau principal	2019	3	3	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2022	3	3	100.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	2019	3	2	66.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2022	3	2	66.7			50.0	133.3			50.0	133.3	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	522	130	24.9	10	1300.0	0.0	0.0	15	866.7	0.0	0.0	
	2022	522	130	24.9			50.0	49.8			50.0	49.8	
12 Travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Canadian Corps of Commissionaires Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

spécialisés	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Femmes					Tous les employés		Femmes			Tous les employés		Femmes			Tous les employés		Femmes				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	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																
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	0	0	0.0	0.0	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	1,722	359	20.8	67.2	1,157	-798	31.0																
		2019	1,458	308	21.1	67.9	990	-682	31.1	542	139	25.6	368	-229	10	2	20.0	2	0	796	182	22.9	166	16	

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					
		#	%	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	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
Total		2019	552	141	25.5	20	705.0	0.0	0.0	30	470.0	0.0	0.0
		2022	552	141	25.5			50.0	51.1			50.0	51.1

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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 FME	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones			
		Représentation	Disponibilité	%	Actuel	Prévu			Actuel	%	Actuel	%		Actuel	%	Actuel	%		Actuel	%				
#	#	#	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2016	1	0	0.0	2.9	0	0	0.0																
	2019	1	0	0.0	3.2	0	0	0.0	1	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	37	1	2.7	2.2	1	0	122.9																
	2019	16	0	0.0	2.7	0	0	0.0	6	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	14	0	0.0	0	0
03 Professionnels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	4	0	0.0	2.2	0	0	0.0	3	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	2	0	0.0	4.3	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	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	62	11	17.7	4.2	3	8	422.4	4	1	25.0	0	1	6	1	16.7	0	1	1	0	0.0	0	0	0
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	0	0	0.0	0.0	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 ÷ 1 x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
----------------------	--	--	--	--	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones			
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif									
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
01 Cadres supérieurs	2019	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2022	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	10	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2022	10	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03 Professionnels	2019	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2022	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05 Surveillants	2019	10	2	20.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2022	10	2	20.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06 Contremaîtres	2019	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

Canadian Corps of Commissionaires Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

00	Commissaires	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	--------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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 FME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones								
			Représentation	Disponibilité	%				Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	10	2	20.0	4.1	0	2	487.8	3	1	33.3	0	1	0	0	0.0	0	0	0	2	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																
		2019	0	0	0.0	0.0	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																
		2019	0	0	0.0	0.0	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	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	13	1	7.7	4.0	1	0	192.3	3	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	1,684	52	3.1	3.5	59	-7	88.2																
		2019	1,350	146	10.8	5.2	70	76	208.0	522	57	10.9	27	30	0	0	0.0	0	0	777	24	3.1	24	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	0	0	0.0	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	Objectifs											Commentaires	
		Nouveaux Entrants		Objectifs										
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones	Autochtones		Autochtones		Autochtones						
Actuel	Objectif		Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif					
#	#	#	%	#	%	%	#	#	%	#				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	3	1	33.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	3	1	33.3			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2019	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	522	57	10.9	3	1900.0	0.0	0.0	3	1900.0	0.0	0.0	
		2022	522	57	10.9			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	2019	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

Canadian Corps of Commissionaires Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

spécialisés	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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 FME		Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Différence				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	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																	
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2019	0	0	0.0	0.0	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	1,722	53	3.1	3.5	60	-7	87.9																	
		2019	1,458	160	11.0	5.1	74	86	215.2	542	59	10.9	28	31	10	1	10.0	0	1	796	24	3.0	24	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						
		#	%	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	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		2019	552	60	10.9	3	2000.0	0.0	0.0	3	2000.0	0.0	0.0	
		2022	552	60	10.9			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence
01 & 02 Cadres	2016	38	2	5.3	7.9	3	-1	66.6																	
	2019	17	2	11.8	5.0	1	1	235.3	7	0	0.0	0	0	0	4	1	25.0	0	1	15	2	13.3	1	1	
03 Professionnels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	4	0	0.0	8.9	0	0	0.0	3	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	0	1	0.0	0.0	0	1	0.0																	
	2019	2	1	50.0	7.6	0	1	657.9	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
05 Surveillants	2016	0	8	0.0	0.0	0	8	0.0																	
	2019	62	8	12.9	27.5	17	-9	46.9	4	0	0.0	1	-1	6	2	33.3	0	2	1	0	0.0	0	0	0	
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	0	0	0.0	0.0	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	2019	11	1	9.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	11	1	9.1			0.0	0.0			0.0	0.0		
03 Professionnels	2019	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	8.5	0.0		
	2022	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	2019	10	2	20.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	10	2	20.0			27.5	72.7			27.5	72.7		
06 Contremaîtres	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	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

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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	Personnes handicapées						Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu		Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	0	3	0.0	0.0	0	3	0.0																
		2019	10	3	30.0	10.0	1	2	300.0	3	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	2	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																
		2019	0	0	0.0	0.0	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																
		2019	0	0	0.0	0.0	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	0	1	0.0	0.0	0	1	0.0																
		2019	13	1	7.7	9.3	1	0	82.7	3	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	1,684	159	9.4	10.2	172	-13	92.6																
		2019	1,350	159	11.8	10.8	146	13	109.1	522	42	8.0	56	-14	0	0	0.0	0	0	777	74	9.5	73	1	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	0	0	0.0	0.0	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	Personnes handicapées		Personnes handicapées					Personnes handicapées					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2022	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
10	Personnel de bureau	2019	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2022	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	522	42	8.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2022	522	42	8.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Canadian Corps of Commissionaires Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	10	0.0	0.0	0.0
		2022	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

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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		Personnes handicapées					Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées						
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	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																
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	0	0	0.0	0.0	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	1,722	174	10.1	10.1	174	0	100.0																
		2019	1,458	174	11.9	11.4	166	8	104.7	542	42	7.7	62	-20	10	3	30.0	1	2	796	76	9.5	80	-4	

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		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		
		#	%	Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
Total		2019	552	45	8.2	0	0.0	0.0	0.0	10	450.0	0.0	0.0	
		2022	552	45	8.2	0	0.0	11.4	71.5	10	450.0	11.4	71.5	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Membres des minorités visibles				Actuel	Prévu	Différence	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles							
							Actuel	Prévu	Différence					Actuel	Prévu	Différence									
		#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	2016	1	0	0.0	10.1	0	0	0.0																	
	2019	1	0	0.0	11.5	0	0	0.0	1	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	37	0	0.0	15.0	6	-6	0.0																	
	2019	16	1	6.3	17.6	3	-2	35.5	6	1	16.7	1	0	4	0	0.0	0	0	0	14	1	7.1	0	1	
03 Professionnels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	4	0	0.0	21.4	1	-1	0.0	3	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	2	0	0.0	8.7	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	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	62	3	4.8	5.7	4	-1	84.9	4	1	25.0	0	1	6	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	0	0	0.0	0.0	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 ÷ 1 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	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
				#	#	%	#	%	#	%	#	%		
01 Cadres supérieurs	2019	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	10	1	10.0	0	0.0	8.5	117.6	0	0.0	8.5	117.6		
	2022	10	1	10.0			17.6	56.8			17.6	56.8		
03 Professionnels	2019	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	3	0	0.0			21.4	0.0			21.4	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	2019	10	1	10.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	10	1	10.0			5.7	175.4			5.7	175.4		
06 Contremaîtres	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Canadian Corps of Commissionaires Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

00	Contratants	2022	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

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Membres des minorités visibles			Actuel	Prévu	Différence	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles								
							Actuel	Prévu					Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	10	1	10.0	6.2	1	0	161.3	3	1	33.3	0	1	0	0	0.0	0	0	2	1	50.0	0	1	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	0	0	0.0	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																
		2019	0	0	0.0	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	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	13	0	0.0	7.6	1	-1	0.0	3	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	1,684	79	4.7	6.6	111	-32	71.1																
		2019	1,350	63	4.7	8.0	108	-45	58.3	522	18	3.4	42	-24	0	0	0.0	0	0	777	26	3.3	36	-10	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	0	0	0.0	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 ÷ 1 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	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	3	1	33.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	3	1	33.3			0.0	0.0			6.2	537.6	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2019	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	3	0	0.0			7.6	0.0			7.6	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	522	18	3.4	0	0.0	8.5	40.6	10	180.0	0.0	0.0	
		2022	522	18	3.4			8.0	43.1			8.0	43.1	
12	Travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Canadian Corps of Commissionaires Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

spécialisés	2022	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

Canadian Corps of Commissioners Nova Scotia Division

[Date: 2019-07-27]

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles									
		Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat FME		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																		
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		2019	0	0	0.0	0.0	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	1,722	79	4.6	6.8	117	-38	67.5																		
		2019	1,458	68	4.7	8.0	117	-49	58.3	542	21	3.9	43	-22	10	0	0.0	0	0	0	796	28	3.5	37	-9		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires				
		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	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0					
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0					
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0					
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0					
Total		2019	552	21	3.8	0	0.0	0.0	0.0	10	210.0	0.0	0.0					
		2022	552	21	3.8			8.0	47.6			8.0	47.6					

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Canadian Corps of Commissionaires Nova Scotia Division
[Date: 2019-07-27]

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) :

Bien que nous ayons déployé des efforts partiels dans les secteurs susmentionnés, ces efforts devront être plus précis et ciblés pour chacun de ces secteurs au cours de la période à venir. Nous avons formé un comité de l'équité pour nous assurer que les efforts sont beaucoup plus cohérents et ciblés.

Contexte opérationnel

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

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

Dans le mandat qu'il confie aux commissionnaires, le gouvernement fédéral exige l'embauche de vétérans des Forces armées canadiennes et d'ex-membres de la GRC : 64 % des personnes embauchées par Commissionnaires – Nouvelle Écosse sont des vétérans. Notre effectif compte donc beaucoup moins de femmes, d'Autochtones et de membres des minorités visibles que ceux disponibles dans la population en général.

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

Il arrive que l'organisation perde ou conclue des contrats, mais, dans l'ensemble, sa structure est stable.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

L'organisation a perdu le contrat de l'Aéroport international d'Halifax, ce qui a entraîné la mise à

piet de 95 employés à temps plein et de 76 employés à temps partiel dans les catégories de surveillant et de personnel intermédiaire des services.

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

- Autre.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

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

Nom de l'employeur : Division de la Nouvelle-Écosse du Corps canadien des commissionnaires

Emplacement principal : Halifax (Nouvelle-Écosse)

Nombre d'employés : 1 458

Aperçu de l'organisation : SCIAN 5616 (Services d'enquête et de sécurité)

Le Corps des commissionnaires est une entreprise canadienne privée sans but lucratif qui affiche le taux de maintien en poste le plus élevé de l'industrie et qui emploie actuellement plus de 21 000 personnes. Les commissionnaires sont une équipe diversifiée et bien formée de tous âges, composée principalement d'anciens militaires et de membres de la GRC. Notre force est enracinée dans nos services de sécurité, où nous mettons l'accent sur la prévention et le désamorçage des conflits.

Dates clés – Évaluation de la première année

Amorcée : 22-09-2016

Reçue : 23-09-2016

Fermée : 05-10-2016

Analyse de 23-09-2016

l'effectif :

Dates clés – Évaluation subséquente

Amorcée : 30-07-2019

Reçue : 31-07-2019

Analyse de 27-07-2019

l'effectif :

VÉRIFICATION DES DONNÉES

J'ai vérifié que les données fournies dans la trousse d'évaluation subséquente sont conformes à celles fournies lors de la présentation précédente :

Oui Non

J'ai vérifié que les données fournies dans le Rapport sur les réalisations correspondent à celles qui se trouvent dans les formulaires 1 à 6 :

Oui Non

Commentaires : Le rapport sommaire de l'analyse de l'effectif soumis était daté du 29 septembre 2016; une mise à jour a été imprimée pour correspondre à la date du rapport détaillé du 27 juillet 2019. J'ai également mis à jour l'information sur le Rapport sur les réalisations, car l'information entrée datait de 2016.

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

Femmes

02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint (10 % atteint)
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif atteint à 1 300 %

Évaluation/observations

- CPEME 02 : Il y a eu 10 nouveaux venus dont l'un était une femme. Compte tenu d'une DMT de 38,9 %, on se serait attendu à au moins trois (3).

Peuples autochtones

11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif atteint à 1 900 %
----	---	----------------------------

Évaluation/observations

- Aucune

Personnes handicapées

Évaluation/observations

- Aucun écart n'a été cerné en ce qui concerne les personnes handicapées lors de l'évaluation de conformité précédente.

Membres des minorités visibles

02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Aucun objectif fixé
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Aucun objectif fixé

Évaluation/observations

- CPEME 02 : Il y a eu 10 nouveaux venus dont l'un était une femme. Compte tenu d'une DMT de 15,0 %, on se serait attendu à au moins un (1).
- CP
- CPEME 11 : Il y a eu 522 nouveaux venus et 18 étaient des femmes. Compte tenu d'une DMT de 6,6 %, on se serait attendu à 34.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Il n'est pas nécessaire d'évaluer les efforts raisonnables étant donné que tous les objectifs ont été atteints à 80 % ou plus.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

- Sur les cinq objectifs requis :
 - Deux objectifs fixés ont été atteints à 80 % ou plus.
 - L'un avait été atteint dans une certaine mesure (pourcentage);
 - Deux n'avaient pas été fixés.

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 (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans et plus)		
N°	Description	Nbre	%	%	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-5	40,0	40,0	6,3	39,4
05	Surveillants	-28	50,0	50,0	16,1	61,7
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	S. O.	S. O.	70,0	81,5
10	Personnel de bureau	-4	50,0	50,0	38,5	69,9
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-643	50,0	50,0	21,0	68,6

Observations :

- Les objectifs ont été établis de façon appropriée à un niveau égal ou supérieur à la DMT lorsqu'il y a un écart.

Peuples autochtones

Observations :

- Il n'y a pas d'écarts en ce qui concerne les peuples autochtones.

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	Long terme		
N ^o	Description		(1 à 3 ans)	(3 ans et plus)		
N ^o	Description	Nbre	%	%	%	%
05	Surveillants	-9	27,5	27,5	12,9	27,5

Observations :

- Les objectifs ont été établis de façon appropriée à un niveau égal ou supérieur à la DMT lorsqu'il y a un écart.

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	Long terme		
N ^o	Description		(1 à 3 ans)	(3 ans et plus)		
N ^o	Description	Nbre	%	%	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-2	17,6	17,6	6,3	17,6
03	Professionnels	-1	21,4	21,4	0,0	21,4
05	Surveillants	-1	5,7	5,7	4,8	5,7
10	Personnel de bureau	-1	7,6	7,6	0,0	7,6
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-45	8,0	8,0	4,7	8,0

Observations :

- Les objectifs ont été établis de façon appropriée à un niveau égal ou supérieur à la DMT lorsqu'il y a un écart.

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit déclaré :

conforme non conforme

Après avoir évalué les données soumises par l'employeur au sujet de son effectif et tenu compte de ses circonstances particulières, je recommande que la lettre de clôture comprenne les éléments suivants :

- Nous avons remarqué que l'organisation a établi des objectifs d'embauche et de promotion pour la représentation des femmes de plus de 50 % dans une CPEME, même si leur représentation était déjà supérieure à 50 %. Veuillez noter que le Programme du travail a pour politique de ne pas exiger qu'un objectif soit fixé dans les cas où les femmes sont représentées à 50 % ou plus dans n'importe quel groupe professionnel, quelle que soit la disponibilité sur le marché du travail. Cela permet d'éviter les regroupements et de s'assurer que ces professions sont accueillantes pour tous les sexes.
- Comme des écarts persistent, il pourrait être avantageux pour l'organisation de procéder à un examen des systèmes d'emploi (ESE) couvrant ses politiques et pratiques de recrutement et d'embauche, afin de cerner tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien en poste de personnes dans tous ces groupes désignés.
 - Un guide pour remplir un ESE est disponible à l'adresse suivante : <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Etape2-2FR.pdf>.
 - L'exécution d'un ESE devrait aider l'organisation à atteindre ses nouveaux objectifs en cernant et en éliminant les obstacles qui peuvent l'empêcher d'atteindre l'équité en matière d'emploi en milieu de travail.
- Étant donné qu'il y a un certain nombre d'écarts dans les quatre groupes désignés, l'organisation pourrait envisager de tisser des liens avec les programmes de métiers, les salons de l'emploi et les associations professionnelles afin d'identifier les employés potentiels qualifiés qui sont membres des groupes désignés. Cela pourrait l'aider à réduire ou éliminer les écarts.

Nom de l'analyste : Céline Brown

Date : 17 octobre 2019

De : Brown, Celine E [NC] de la part de EE-EME
Envoyé : 8 novembre 2019 13:46
À : 'Patrick Hartling'
Cc : 'Annastacia Clarke'
Objet : Accord numéro 10000475 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request.

Monsieur Patrick Hartling,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 30 juillet 2019 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que la division de la Nouvelle-Écosse du Corps canadien des commissionnaires se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

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

Après avoir examiné les renseignements présentés par la division de la Nouvelle Écosse du Corps canadien des commissionnaires, nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Nous avons remarqué que l'organisation s'est fixé des objectifs d'embauche et de promotion pour la représentation des femmes supérieurs à 50 % dans l'une des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi, même si leur taux de représentation dépassait déjà 50 %. Il est à noter que le Programme du travail a pour politique de ne pas exiger l'établissement d'un objectif dans les cas où les femmes représentent 50 % ou plus d'un groupe professionnel, quel que soit le taux de disponibilité sur le marché du travail. De cette façon, on évite la surreprésentation et on s'assure que des personnes de tous genres peuvent occuper les emplois dans ce groupe professionnel.
- Puisqu'il reste plusieurs écarts de représentation, l'organisation pourrait procéder à une étude des systèmes d'emploi concernant ses politiques et ses pratiques en matière de recrutement et d'embauche, afin de définir les obstacles potentiels au recrutement et au maintien en poste des employés de chaque groupe désigné.
 - Un guide sur la réalisation d'une étude des systèmes d'emploi est accessible à partir du lien suivant : <https://equity.esdc.gc.ca/docs/etape2-2FR.pdf>.
 - La réalisation d'une étude des systèmes d'emploi devrait aider l'organisation à atteindre ses nouveaux objectifs en lui permettant de définir et d'éliminer les obstacles potentiels qui pourraient l'empêcher d'instaurer l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail.
- Étant donné que plusieurs écarts de représentation ont été relevés dans les quatre groupes désignés, l'organisation pourrait envisager de tisser des liens avec des programmes commerciaux, des foires de l'emploi et des associations professionnelles afin de repérer des employés potentiels qualifiés qui font partie des groupes désignés. Elle pourrait de cette façon réduire ou éliminer les écarts de représentation relevés.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 1^{er} avril 2022. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

Lorsque la division de la Nouvelle Écosse du Corps canadien des commissionnaires recevra un avis concernant la prochaine évaluation, vous devrez fournir les renseignements suivants avant la date d'échéance :

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

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

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

- mise en œuvre d'initiatives qui favorisent un milieu de travail diversifié et inclusif;
- adoption de mesures pour supprimer les obstacles à l'emploi;
- mise sur pied de programmes sur mesure afin d'attirer et de maintenir en poste des membres d'un groupe désigné dans des secteurs où ils sont sous-représentés;
- établissement de mécanismes de responsabilisation approuvés par la haute direction afin de veiller à l'atteinte des objectifs.

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

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

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

Équipe de l'équité en emploi

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



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