



s.19(1)

**Programme du travail
Programme de contrats fédéraux**

À L'USAGE DU MINISTÈRE

N° d'attestation :

Attestation d'engagement pour la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi

ENTREPRISE			
Dénomination sociale de l'entreprise Dillon Consulting Limited		La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	
Nom commercial de l'entreprise (si différent de la dénomination sociale)		N° d'entreprise approvisionnement :	
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Consulting Engineers, Planners and Environment		N° total d'employés au Canada (plein temps/temps partiel/temporaire) 721	
SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 235 Yorkland Boulevard, suite 800	Ville Toronto	Province ON	Code postal M2J 4Y8
	Téléphone 416-229-4646	Télécopieur 416-229-4692	
RESPONSABLE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom Catherine Marsden		Titre Gest., Politiques, programmes et personnel	
Téléphone 416-229-4646		Courriel cfmarsden@dillon.ca	
CERTIFICATION			
L'entreprise susmentionnée : <ul style="list-style-type: none"> • qui a un effectif canadien d'au moins 100 employés permanents à plein temps, temps partiel et/ou temporaire, ET • qui désire présenter une soumission pour obtenir un contrat ou qui détient déjà un contrat de biens ou de services avec le gouvernement du Canada d'une valeur de 200 000 \$ ou plus; <p>atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en oeuvre ou à renouveler son engagement envers l'équité en matière d'emploi si le contrat susmentionné lui est attribué, conformément aux Exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements concernant les exigences, veuillez consulter le www.travail.gc.ca</p>			
SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de la direction OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a le pouvoir d'agir au nom de l'entreprise.			
Nom (en lettres moulées) Gary J. Komar		Titre Président	
Signature 		Date 20141212	
INSTRUCTIONS DE RETOUR			
IMPORTANT <ul style="list-style-type: none"> • Votre entreprise sera tenue de mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi dès l'obtention d'un contrat de 200,000\$ ou plus. Vous pourriez faire l'objet d'une vérification de la conformité. • Veuillez envoyer une copie du formulaire signé par télécopieur au Programme du travail (819) 953-8768. 			



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

Période de référence 2016-04-27 à 2019-01-31

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

Province	Province			Nombre total d'employés	Régions métropolitaines de recensement				
	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire		Permanent Temps plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	Nombre total d'employés	
Ontario	394	1	0	395	Calgary	38	0	0	38
Nouvelle-Écosse	54	1	0	55	Halifax	43	1	0	44
Nouveau-Brunswick	67	0	0	67	Toronto	119	0	0	119
Manitoba	85	0	0	85	Vancouver	33	0	0	33
Colombie britannique	33	0	0	33	Winnipeg	85	0	0	85
Saskatchewan	7	0	0	7	St. John's	12	0	0	12
Alberta	38	0	0	38	Saint John	32	0	0	32
Terre-Neuve et Labrador	12	0	0	12	Ottawa - Gatineau	29	0	0	29
Nord-Ouest Territoires	12	0	0	12	Kitchener - Cambridge - Waterloo	44	0	0	44
Nombre total d'employés au Canada				704	Londres	131	1	0	132
					Windsor	55	0	0	55
					Saskatoon	7	0	0	7
					N.B. moins CMA	35	0	0	35
					N.S. moins CMA	11	0	0	11
					N.W.T.	12	0	0	12
					Ont. moins les RMR	16	0	0	16





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

Période de référence 2016-04-27 à 2019-01-31

Nombre total d'employés
au Canada



704



PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-04-27 à 2019-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres supérieurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	12	9	3									
	Total	12	9	3									
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	45	35	10	1	1					2	2	
	Total	45	35	10	1	1					2	2	
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	423	268	155	5	3	2	9	5	4	51	32	19
	Total	423	268	155	5	3	2	9	5	4	51	32	19
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	143	104	39	2		2	4	4		11	11	
	Total	143	104	39	2		2	4	4		11	11	



PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-04-27 à 2019-01-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Contrôleurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	5		5							1		1
	Total	5		5							1		1
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	38		38				1		1	4		4
	Total	38		38				1		1	4		4
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	36	2	34	1		1	1		1	4		4
	Total	36	2	34	1		1	1		1	4		4
Nombre total d'employés		702	418	284	9	4	5	15	9	6	73	45	28



PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-04-27 à 2019-01-31

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



PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX :

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps plein / National

Période de référence 2016-04-27 à 2019-01-31

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 15 000	702	418	284	9	4	5	15	9	6	73	45	28
Nombre total d'employés	702	418	284	9	4	5	15	9	6	73	45	28



PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX :

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps partiel / National

Période de référence 2016-04-27 à 2019-01-31

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



PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX :

EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps plein / National

Période de référence 2016-04-27 à 2019-01-31

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	1	1								1	1	
Cadres moyens et autres dirigeants	5	3	2									
Professionnels	250	150	100	5	3	2	5	3	2	35	20	15
Semi-professionnels et techniciens	56	37	19				2	2		7	4	3
Personnel administratif et de bureau principal	19	1	18							3	1	2
Personnel de bureau	12		12	1		1				1		1
Nombre total d'employés embauchés	343	192	151	6	3	3	7	5	2	47	26	21



PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS

PROMUS

Temps plein / National

Période de référence 2016-04-27 à 2019-01-31

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	6	3	3									
Cadres moyens et autres dirigeants	30	23	7	1	1				1	1		
Professionnels	31	20	11						2	1	1	
Semi-professionnels et techniciens	1	1										
Personnel administratif et de bureau principal	3		3									
Nombre total d'employés promus	71	47	24	1	1				3	2	1	
Nombre total de promotions	71	47	24	1	1				3	2	1	



**PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
LICENCIÉS**

Temps plein / National

Période de référence 2016-04-27 à 2019-01-31

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	5	3	2							2	1	1
Cadres moyens et autres dirigeants	5	2	3									
Professionnels	125	70	55	1	1					17	12	5
Semi-professionnels et techniciens	36	25	11	1	1		1	1		7	3	4
Personnel administratif et de bureau principal	16	1	15	1		1				3	1	2
Personnel de bureau	12	1	11	1		1	1		1	1	1	
Nombre total de salariés licenciés	199	102	97	4	2	2	2	1	1	30	18	12

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-31

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	12	3	25.0 %	27.6 %	3	0	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	46	11	23.9 %	39.4 %	18	-7	National	
03 : Professionnels		423	155	36.6 %	29.8 %	126	29		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	1	100.0 %	56.0 %	1	0	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	3	2	66.7 %	44.9 %	1	1	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	3	3	100.0 %	73.2 %	2	1	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	5	5	100.0 %	66.6 %	3	2	National	
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	20	7	35.0 %	24.0 %	5	2	National	
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	73	35	47.9 %	52.8 %	39	-4	National	
2131 : Ingénieurs civils	National	223	64	28.7 %	17.7 %	39	25	National	
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	4	0	0.0 %	9.5 %	0	0	National	
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	10	1	10.0 %	10.7 %	1	0	National	
2134 : Ingénieurs chimistes	National	2	1	50.0 %	26.8 %	1	0	National	
2144 : Ingénieurs géologues	National	2	2	100.0 %	18.1 %	0	2	National	
2151 : Architectes	National	1	0	0.0 %	32.4 %	0	0	National	
2152 : Architectes paysagistes	National	7	5	71.4 %	45.5 %	3	2	National	
2153 : Urbanistes et aménagement du territoire	National	64	26	40.6 %	44.0 %	28	-2	National	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	2	1	50.0 %	16.6 %	0	1	National	
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National	1	1	100.0 %	45.4 %	0	1	National	
4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique	National	1	0	0.0 %	43.8 %	0	0	National	
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	1	1	100.0 %	66.4 %	1	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		143	39	27.3 %	19.7 %	28	11		
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Manitoba	1	0	0.0 %	32.5 %	0	0	Manitoba	
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Nouvelle-Écosse	2	1	50.0 %	9.1 %	0	1	Nouvelle-Écosse	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibles		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Ontario	3	2	66.7 %	20.7 %	1	1	Ontario
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	49.9 %	0	0	Colombie-Britannique
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Manitoba	2	2	100.0 %	53.4 %	1	1	Manitoba
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	48.7 %	0	0	Nouveau Brunswick
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Alberta	4	3	75.0 %	18.1 %	1	2	Alberta
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Colombie-Britannique	3	1	33.3 %	21.8 %	1	0	Colombie-Britannique
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Manitoba	19	5	26.3 %	14.1 %	3	2	Manitoba
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Nouveau Brunswick	9	4	44.4 %	12.0 %	1	3	Nouveau Brunswick
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Territoires du Nord-Ouest	1	1	100.0 %	0.0 %	0	1	Territoires du Nord-Ouest
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Nouvelle-Écosse	5	3	60.0 %	12.3 %	1	2	Nouvelle-Écosse
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Ontario	34	5	14.7 %	14.9 %	5	0	Ontario
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Saskatchewan	1	0	0.0 %	18.5 %	0	0	Saskatchewan
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	2	0	0.0 %	9.1 %	0	0	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Manitoba	1	0	0.0 %	7.0 %	0	0	Manitoba
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	2	1	50.0 %	11.0 %	0	1	Ontario
2251 : Technologues et techniciens en architecture	Terre-Neuve et Labrador	1	0	0.0 %	30.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
2251 : Technologues et techniciens en architecture	Ontario	3	0	0.0 %	29.8 %	1	-1	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Manitoba	5	0	0.0 %	17.0 %	1	-1	Manitoba
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Nouveau Brunswick	2	0	0.0 %	28.4 %	1	-1	Nouveau Brunswick
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Terre-Neuve et Labrador	1	0	0.0 %	29.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Territoires du Nord-Ouest	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Territoires du Nord-Ouest
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Nouvelle-Écosse	3	2	66.7 %	22.3 %	1	1	Nouvelle-Écosse
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	8	3	37.5 %	29.2 %	2	1	Ontario
2254 : Technologues et techniciens en topographie	Ontario	2	0	0.0 %	11.2 %	0	0	Ontario

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibles		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	35.9 %	0	0	Colombie-Britannique	
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Nouveau Brunswick	2	1	50.0 %	34.7 %	1	0	Nouveau Brunswick	
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	30.2 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Ontario	5	2	40.0 %	35.8 %	2	0	Ontario	
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Saskatchewan	1	0	0.0 %	20.4 %	0	0	Saskatchewan	
2264 : Inspecteurs de la construction	Manitoba	1	0	0.0 %	16.5 %	0	0	Manitoba	
2264 : Inspecteurs de la construction	Ontario	5	0	0.0 %	12.5 %	1	-1	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	8	2	25.0 %	23.9 %	2	0	Ontario	
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	1	1	100.0 %	82.5 %	1	0	Ontario	
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	1	0	0.0 %	50.0 %	1	-1	Ontario	
05 : Contrôleurs		5	5	100.0 %	56.2 %	3	2		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	2	2	100.0 %	57.5 %	1	1	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	1	100.0 %	61.6 %	1	0	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	1	100.0 %	51.8 %	1	0	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	1	100.0 %	52.5 %	1	0	Vancouver	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		39	39	100.0 %	81.6 %	32	7		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	2	2	100.0 %	81.2 %	2	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	2	100.0 %	80.9 %	2	0	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	2	100.0 %	82.1 %	2	0	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	4	4	100.0 %	82.8 %	3	1	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	1	100.0 %	85.7 %	1	0	N.B. moins CMA	
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	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	T.N.-O.	1	1	100.0 %	80.9 %	1	0	T.N.-O.	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	2	2	100.0 %	86.8 %	2	0	Ont. moins de RMR	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibles		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	100.0 %	1	100.0 %	1	76.8 %	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	100.0 %	1	100.0 %	1	84.3 %	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	100.0 %	1	100.0 %	1	84.4 %	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	2	100.0 %	2	100.0 %	2	83.2 %	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	8	100.0 %	8	100.0 %	6	79.1 %	2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	100.0 %	1	100.0 %	1	78.9 %	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	5	100.0 %	5	100.0 %	4	80.5 %	1	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	5	100.0 %	5	100.0 %	4	82.0 %	1	Winnipeg
10 : Personnel de bureau		36	94.4 %	34	94.4 %	25	69.3 %	9	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	100.0 %	2	100.0 %	1	69.7 %	1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	100.0 %	1	100.0 %	1	69.6 %	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	15	86.7 %	13	86.7 %	10	69.9 %	3	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	100.0 %	1	100.0 %	1	71.3 %	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	100.0 %	1	100.0 %	1	73.9 %	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	100.0 %	1	100.0 %	1	65.7 %	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	100.0 %	1	100.0 %	1	70.5 %	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	100.0 %	1	100.0 %	1	71.4 %	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	5	100.0 %	5	100.0 %	3	65.5 %	2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	100.0 %	1	100.0 %	1	70.6 %	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	2	100.0 %	2	100.0 %	1	72.1 %	1	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	5	100.0 %	5	100.0 %	3	68.3 %	2	Winnipeg



Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Dillon Consulting
Limited

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #%	FemmesDisponibili % ¹ #	Lac u n	Espace recrutement
Total		704	286 40.6 %	33.4 % 235	51	

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
01 : Cadres supérieurs	National	12	0	0.0 %	3.2 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	46	1	2.2 %	2.7 %	1	0	National
03 : Professionnels		423	5	1.2 %	1.7 %	7	-2	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	3	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	3	0	0.0 %	3.1 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	5	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	20	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	73	1	1.4 %	1.8 %	1	0	National
2131 : Ingénieurs civils	National	223	2	0.9 %	1.4 %	3	-1	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	4	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	10	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2134 : Ingénieurs chimistes	National	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
2144 : Ingénieurs géologues	National	2	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
2151 : Architectes	National	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2152 : Architectes paysagistes	National	7	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2153 : Urbanistes et aménagement du territoire	National	64	2	3.1 %	2.8 %	2	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	2	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique	National	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	National
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	1	0	0.0 %	6.3 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		143	2	1.4 %	4.3 %	6	-4	
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Manitoba	1	0	0.0 %	10.0 %	0	0	Manitoba
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Nouvelle-Écosse	2	1	50.0 %	6.1 %	0	1	Nouvelle-Écosse

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Ontario	3	0	0.0 %	6.1 %	0	0	Ontario
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	9.4 %	0	0	Colombie-Britannique
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Manitoba	2	1	50.0 %	9.3 %	0	1	Manitoba
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	5.1 %	0	0	Nouveau Brunswick
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Alberta	4	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Alberta
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Colombie-Britannique	3	0	0.0 %	3.9 %	0	0	Colombie-Britannique
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Manitoba	19	0	0.0 %	10.3 %	2	-2	Manitoba
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Nouveau Brunswick	9	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Nouveau Brunswick
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Territoires du Nord-Ouest	1	0	0.0 %	50.0 %	1	-1	Territoires du Nord-Ouest
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Nouvelle-Écosse	5	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Ontario	34	0	0.0 %	1.9 %	1	-1	Ontario
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Saskatchewan	1	0	0.0 %	4.6 %	0	0	Saskatchewan
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	2	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Manitoba	1	0	0.0 %	10.0 %	0	0	Manitoba
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	2	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ontario
2251 : Technologues et techniciens en architecture	Terre-Neuve et Labrador	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
2251 : Technologues et techniciens en architecture	Ontario	3	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Manitoba	5	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Manitoba
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Nouveau Brunswick	2	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Nouveau Brunswick
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Terre-Neuve et Labrador	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Territoires du Nord-Ouest	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Territoires du Nord-Ouest
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Nouvelle-Écosse	3	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	8	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Ontario
2254 : Technologues et techniciens en topographie	Ontario	2	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Ontario

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Colombie-Britannique
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Nouveau Brunswick	2	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Nouveau Brunswick
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Ontario	5	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Ontario
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Saskatchewan	1	0	0.0 %	5.6 %	0	0	Saskatchewan
2264 : Inspecteurs de la construction	Manitoba	1	0	0.0 %	16.5 %	0	0	Manitoba
2264 : Inspecteurs de la construction	Ontario	5	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	8	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Ontario
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		5	0	0.0 %	3.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	2	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	6.2 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Vancouver
07 : Personnel administratif et de bureau principal		39	0	0.0 %	4.3 %	2	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	2	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	4.0 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	4	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	3.3 %	0	0	N.B. moins CMA
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
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	T.N.-O.	1	0	0.0 %	41.1 %	0	0	T.N.-O.
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	2	0	0.0 %	5.7 %	0	0	Ont. moins de RMR

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	7.1 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	2	0	0.0 %	2.9 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	8	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	5	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	5	0	0.0 %	9.2 %	0	0	Winnipeg
10 : Personnel de bureau		36	1	2.8 %	3.6 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	3.9 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	15	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	3.7 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	6.4 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	5	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	2	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	5	1	20.0 %	11.4 %	1	0	Winnipeg

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones			Lac u n	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %		
Total		704	9	1.3 %	2.6 %	17	

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité		Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%	#		
01 : Cadres supérieurs	National	12	0	0.0 %	11.5 %	1	-1		National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	46	3	6.5 %	17.6 %	8	-5		National
03 : Professionnels		423	51	12.1 %	24.9 %	105	-54		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	0	0.0 %	32.3 %	0	0		National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	3	1	33.3 %	37.8 %	1	0		National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	3	2	66.7 %	16.7 %	1	1		National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	5	0	0.0 %	18.8 %	1	-1		National
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	20	2	10.0 %	13.3 %	3	-1		National
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	73	4	5.5 %	20.7 %	15	-11		National
2131 : Ingénieurs civils	National	223	29	13.0 %	30.0 %	67	-38		National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	4	1	25.0 %	30.7 %	1	0		National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	10	1	10.0 %	39.6 %	4	-3		National
2134 : Ingénieurs chimistes	National	2	0	0.0 %	39.0 %	1	-1		National
2144 : Ingénieurs géologues	National	2	0	0.0 %	21.7 %	0	0		National
2151 : Architectes	National	1	0	0.0 %	26.4 %	0	0		National
2152 : Architectes paysagistes	National	7	0	0.0 %	10.1 %	1	-1		National
2153 : Urbanistes et aménagement du territoire	National	64	10	15.6 %	14.1 %	9	1		National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	2	1	50.0 %	34.2 %	1	0		National
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National	1	0	0.0 %	15.0 %	0	0		National
4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique	National	1	0	0.0 %	30.4 %	0	0		National
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	1	0	0.0 %	21.6 %	0	0		National
04 : Semi-professionnels et techniciens		143	11	7.7 %	19.1 %	27	-16		
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Manitoba	1	0	0.0 %	12.5 %	0	0		Manitoba
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0		Nouvelle-Écosse

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	Disponibilité		#			
		#	%	%	%				
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Ontario	3	0	0.0 %	11.3 %	0	0	Ontario	
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	24.0 %	0	0	Colombie-Britannique	
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Manitoba	2	0	0.0 %	14.4 %	0	0	Manitoba	
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Alberta	4	0	0.0 %	28.3 %	1	-1	Alberta	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Colombie-Britannique	3	0	0.0 %	20.2 %	1	-1	Colombie-Britannique	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Manitoba	19	0	0.0 %	17.3 %	3	-3	Manitoba	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Nouveau Brunswick	9	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Nouveau Brunswick	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Territoires du Nord-Ouest	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Territoires du Nord-Ouest	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Nouvelle-Écosse	5	0	0.0 %	6.2 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Ontario	34	2	5.9 %	23.7 %	8	-6	Ontario	
2231 : Technologues et techniciens du génie civil	Saskatchewan	1	0	0.0 %	17.9 %	0	0	Saskatchewan	
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	2	0	0.0 %	26.2 %	1	-1	Ontario	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Manitoba	1	0	0.0 %	21.8 %	0	0	Manitoba	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	2	1	50.0 %	30.6 %	1	0	Ontario	
2251 : Technologues et techniciens en architecture	Terre-Neuve et Labrador	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador	
2251 : Technologues et techniciens en architecture	Ontario	3	0	0.0 %	29.8 %	1	-1	Ontario	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Manitoba	5	3	60.0 %	25.2 %	1	2	Manitoba	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Nouveau Brunswick	2	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Nouveau Brunswick	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Terre-Neuve et Labrador	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Territoires du Nord-Ouest	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Territoires du Nord-Ouest	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Nouvelle-Écosse	3	0	0.0 %	5.8 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	8	3	37.5 %	33.4 %	3	0	Ontario	
2254 : Technologues et techniciens en topographie	Ontario	2	0	0.0 %	20.2 %	0	0	Ontario	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité		Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	%	#	#		
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	14.3 %	0	0		Colombie-Britannique
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Nouveau Brunswick	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0		Nouveau Brunswick
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0		Nouvelle-Écosse
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Ontario	5	0	0.0 %	19.1 %	1	-1		Ontario
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Saskatchewan	1	0	0.0 %	9.3 %	0	0		Saskatchewan
2264 : Inspecteurs de la construction	Manitoba	1	0	0.0 %	3.9 %	0	0		Manitoba
2264 : Inspecteurs de la construction	Ontario	5	0	0.0 %	18.9 %	1	-1		Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	8	1	12.5 %	38.8 %	3	-2		Ontario
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	1	0	0.0 %	23.9 %	0	0		Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	1	1	100.0 %	28.6 %	0	1		Ontario
05 : Contrôleurs		5	1	20.0 %	18.1 %	1	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	2	0	0.0 %	10.9 %	0	0		Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0		Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	16.2 %	0	0		Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	1	100.0 %	49.6 %	0	1		Vancouver
07 : Personnel administratif et de bureau principal		39	4	10.3 %	16.7 %	7	-3		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	2	1	50.0 %	20.6 %	0	1		Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	6.7 %	0	0		Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	0	0.0 %	10.9 %	0	0		Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	4	0	0.0 %	8.8 %	0	0		Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0		N.B. moins CMA
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
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	T.N.-O.	1	0	0.0 %	7.9 %	0	0		T.N.-O.
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	2	0	0.0 %	1.9 %	0	0		Ont. moins de RMR

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité		Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	%	#	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	14.1 %	0	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	8.2 %	0	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	2	0	0.0 %	2.4 %	0	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	8	2	25.0 %	40.6 %	3	-1	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	39.9 %	0	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	5	1	20.0 %	10.5 %	1	0	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	5	0	0.0 %	15.9 %	1	-1	-1	Winnipeg
10 : Personnel de bureau		36	4	11.1 %	18.7 %	7	-3	-3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	8.1 %	0	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	13.4 %	0	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	15	0	0.0 %	11.2 %	2	-2	-2	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	18.2 %	0	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	5	3	60.0 %	52.2 %	3	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	46.7 %	0	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	2	0	0.0 %	11.4 %	0	0	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	5	1	20.0 %	23.3 %	1	0	0	Winnipeg



Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Dillon Consulting
Limited

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Lac u n	Espace recrutement
		Tous les employés	Disponibilité		#			
		#	#	%		%		
Total		704	74	10.5 %	22.2 %	156	6 -82	

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
01/02 : Directeurs	National	58	0	0.0 %	5.0 %	3	-3	National	
03 : Professionnels	National	423	9	2.1 %	8.9 %	38	-29	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	143	4	2.8 %	7.6 %	11	-7	National	
05 : Contrôleurs	National	5	0	0.0 %	27.5 %	1	-1	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	39	2	5.1 %	10.0 %	4	-2	National	
10 : Personnel de bureau	National	36	1	2.8 %	9.3 %	3	-2	National	
Total		704	16	2.3 %	8.5 %	60	-44		

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 : 2019-01-31

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
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-31

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
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Dillon Consulting Limited

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

Date : 2019-01-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ^é	#	#	
01 : Cadres supérieurs	12	3	25.0 %	27.6 %	3	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	46	11	23.9 %	39.4 %	18	-7	
03 : Professionnels	423	155	36.6 %	29.8 %	126	29	
04 : Semi-professionnels et techniciens	143	39	27.3 %	19.7 %	28	11	
05 : Contrôleurs	5	5	100.0 %	56.2 %	3	2	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	39	39	100.0 %	81.6 %	32	7	
10 : Personnel de bureau	36	34	94.4 %	69.3 %	25	9	
Total	704	286	40.6 %	33.4 %	235	51	

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



Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Dillon Consulting Limited

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

Date : 2019-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones				
	#	Représentation		Disponibilité		Gap	
		#	%	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	12	0	0.0 %	3.2 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	46	1	2.2 %	2.7 %	1	0	
03 : Professionnels	423	5	1.2 %	1.7 %	7	-2	
04 : Semi-professionnels et techniciens	143	2	1.4 %	4.3 %	6	-4	
05 : Contrôleurs	5	0	0.0 %	3.7 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	39	0	0.0 %	4.3 %	2	-2	
10 : Personnel de bureau	36	1	2.8 %	3.6 %	1	0	
Total	704	9	1.3 %	2.6 %	17	-8	

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



Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Dillon Consulting Limited

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

Date : 2019-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs	12	0	0.0 %	11.5 %	1	-1				
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	46	3	6.5 %	17.6 %	8	-5				
03 : Professionnels	423	51	12.1 %	24.9 %	105	-54				
04 : Semi-professionnels et techniciens	143	11	7.7 %	19.1 %	27	-16				
05 : Contrôleurs	5	1	20.0 %	18.1 %	1	0				
07 : Personnel administratif et de bureau principal	39	4	10.3 %	16.7 %	7	-3				
10 : Personnel de bureau	36	4	11.1 %	18.7 %	7	-3				
Total	704	74	10.5 %	22.2 %	156	-82				

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 : 2019-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#		
01/02 : Directeurs	58	0	0.0 %	5.0 %	3	-3		
03 : Professionnels	423	9	2.1 %	8.9 %	38	-29		
04 : Semi-professionnels et techniciens	143	4	2.8 %	7.6 %	11	-7		
05 : Contrôleurs	5	0	0.0 %	27.5 %	1	-1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	39	2	5.1 %	10.0 %	4	-2		
10 : Personnel de bureau	36	1	2.8 %	9.3 %	3	-2		
Total	704	16	2.3 %	8.5 %	60	-44		

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 : 2019-01-31

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
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA



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

Date : 2019-01-31

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
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	

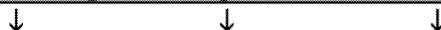
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Dillon Consulting Limited

2019-01-31

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



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente		
JJ	MM	AAAA
26	04	2016

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



Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante		
JJ	MM	AAAA
31	01	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	12	3	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	67	15	38.9
03 Professionnels	282	104	27.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	125	34	17.8
05 Surveillants	4	4	61.8
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	38	37	83.2
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	48	45	71.5
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	576	242	34.1

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	12	3	27.6
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	46	11	39.4
03 Professionnels	423	155	29.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	143	39	19.7
05 Surveillants	5	5	56.2
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	39	39	81.6
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	36	34	69.3
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	704	286	33.4

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

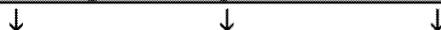
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Dillon Consulting Limited

2019-01-31

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



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente		
JJ	MM	AAAA
26	04	2016

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



Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante		
JJ	MM	AAAA
31	01	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	12	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	67	1	2.2
03 Professionnels	282	1	1.3
04 Personnel semi-professionnels et technique	125	3	3.6
05 Surveillants	4	0	3.6
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	38	1	4.7
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	48	1	4.7
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	576	7	2.4

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	12	0	3.2
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	46	1	2.7
03 Professionnels	423	5	1.7
04 Personnel semi-professionnels et technique	143	2	4.3
05 Surveillants	5	0	3.7
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	39	0	4.3
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	36	1	3.6
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	704	9	2.6

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

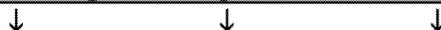
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Dillon Consulting Limited

2019-01-31

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



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente		
JJ	MM	AAAA
26	04	2016

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



Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante		
JJ	MM	AAAA
31	01	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	12	1	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	67	7	15.0
03	Professionnels	282	25	21.9
04	Personnel semi-professionnels et technique	125	7	18.0
05	Surveillants	4	0	3.2
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	38	7	12.0
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	48	5	9.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		576	52	18.1

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

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*
		#	#	%
		12	0	11.5
		46	3	17.6
		423	51	24.9
		143	11	19.1
		5	1	18.1
		0	0	0.0
		39	4	16.7
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		36	4	18.7
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		704	74	22.2

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

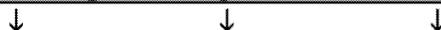
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Dillon Consulting Limited

2019-01-31

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



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente		
JJ	MM	AAAA
26	04	2016

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



Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante		
JJ	MM	AAAA
31	01	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	79	1	4.3
03	Professionnels	282	3	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	125	2	4.6
05	Surveillants	4	0	13.9
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	38	2	3.4
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	48	2	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		576	10	4.4

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		58	0	5.0
		423	9	8.9
		143	4	7.6
		5	0	27.5
		0	0	0.0
		39	2	10.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		36	1	9.3
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		704	16	8.5

* Source:

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

* Source:

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
26	04	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
31	01	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			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	2	0	0
03 Professionnels	250	100	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	56	19	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaitres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	19	18	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	12	12	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	343	151	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 5 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	6	3	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	30	7	0	0
03 Professionnels	31	11	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaitres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	3	3	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	71	24	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	5	2	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	3	0	0
03 Professionnels	125	55	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	36	11	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaitres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	16	15	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	12	11	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	199	97	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
26	04	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	01	2019

Données du formulaire 4 - Recrutements

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 2 : Autochtones

Données du formulaire 5 - Avancements

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 6 : Autochtones

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 10 : Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 2 : Autochtones				Tableau 6 : Autochtones				Tableau 10 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0	6	0	0	0	5	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	0	0	0	30	1	0	0	5	0	0	0
03 Professionnels	250	5	0	0	31	0	0	0	125	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	56	0	0	0	1	0	0	0	36	1	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	19	0	0	0	3	0	0	0	16	1	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	12	1	0	0	0	0	0	0	12	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	343	6	0	0	71	1	0	0	199	4	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
26	04	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	01	2019

Données du formulaire 4 - Recrutements

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 3 : Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	0	0	0
03 Professionnels	250	5	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	56	2	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	19	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	12	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	343	7	0	0

Données du formulaire 5 - Avancements

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 7 : Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	6	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	30	0	0	0
03 Professionnels	31	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	3	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	71	0	0	0

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 11 : Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	5	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	0	0	0
03 Professionnels	125	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	36	1	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	16	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	12	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	199	2	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
26	04	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
31	01	2019

Données du formulaire 4 - Recrutements

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 4 : Membres des minorités

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	0	0	0
03 Professionnels	250	35	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	56	7	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	19	3	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	12	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	343	47	0	0

Données du formulaire 5 - Avancements

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 8 : Membres des minorités

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	6	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	30	1	0	0
03 Professionnels	31	2	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	3	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	71	3	0	0

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 12 : Membres des minorités

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	5	2	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	0	0	0
03 Professionnels	125	17	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	36	7	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	16	3	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	12	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	199	30	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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'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 (CPÈME)	Tous les employés								Femmes										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	AAAA - AAAA		2016	2019					
	26-04-2016	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	%
	01 Cadres supérieurs	12	0.0%		0	41.7%		0	0	3	0.0%	0	0	0	27.4%	0	0	25.0%	25.0%
02 Cadres intermédiaires et autres admin	67	-11.8%		0	8.8%		0	0	15	0.0%	0	11	0	38.9%	-11	-11	22.4%	22.4%	
03 Professionnels	282	14.5%		0	35.5%		0	0	104	0.0%	0	-28	0	27.0%	28	28	36.9%	36.9%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	125	4.6%		0	26.9%		0	0	34	0.0%	0	-12	0	17.8%	12	12	27.2%	27.2%	
05 Surveillants	4	7.7%		0	0.0%		0	0	4	0.0%	0	-2	0	61.8%	2	2	100.0%	100.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau p	38	0.9%		0	41.6%		0	0	37	0.0%	0	-5	0	83.2%	5	5	97.4%	97.4%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	48	-9.1%		0	28.6%		0	0	45	0.0%	0	-11	0	71.5%	11	11	93.8%	93.8%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des ser	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	576	6.9%		0	31.1%		0	0	242	0.0%	0	-46	0	34.1%	46	46	42.0%	42.0%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} \div \text{nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif})^{1.5} - 1) \times 100$.

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

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Femmes				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0	50.0	0	50.0	
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	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des ser	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0		0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Autochtones								
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	AAAA - AAAA		2016	2019					
	26-04-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01 Cadres supérieurs	12	0.0%		0	41.7%		0	0	0	0.0%	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	67	-11.8%		0	8.8%		0	0	1	0.0%	0	0	0	2.2%	0	0	1.5%	1.5%	
03 Professionnels	282	14.5%		0	35.5%		0	0	1	0.0%	0	3	0	1.3%	-3	-3	0.4%	0.4%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	125	4.6%		0	26.9%		0	0	3	0.0%	0	2	0	3.6%	-2	-2	2.4%	2.4%	
05 Surveillants	4	7.7%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.6%	0	0	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	38	0.9%		0	41.6%		0	0	1	0.0%	0	1	0	4.7%	-1	-1	2.6%	2.6%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	48	-9.1%		0	28.6%		0	0	1	0.0%	0	1	0	4.7%	-1	-1	2.1%	2.1%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	576	6.9%		0	31.1%		0	0	7	0.0%	0	7	0	2.4%	-7	-7	1.2%	1.2%	

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

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

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	%		%		
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	0	5.0	0	5.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	5.0	0	5.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	0	5.0	0	5.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	5.0	0	5.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0		0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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 ^f	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'effectif ^f	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	Croissance (Nouveaux poste)			Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	À - De		AAAA - AAAA						
	26-04-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	26-04-2016	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	%	%
01/02 Cadres	79	-5.9%		0	25.3%		0	0	1	0.0%	0	2	0	0	4.3%	-2	-2	1.3%	1.3%
03 Professionnels	282	14.5%		0	35.5%		0	0	3	0.0%	0	8	0	0	3.8%	-8	-8	1.1%	1.1%
04 Personnel semi-professionnels et tech	125	4.6%		0	26.9%		0	0	2	0.0%	0	4	0	0	4.6%	-4	-4	1.6%	1.6%
05 Surveillants	4	7.7%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	0	13.9%	-1	-1	0.0%	0.0%
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau p	38	0.9%		0	41.6%		0	0	2	0.0%	0	-1	0	0	3.4%	1	1	5.3%	5.3%
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	#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	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	48	-9.1%		0	28.6%		0	0	2	0.0%	0	1	0	0	7.0%	-1	-1	4.2%	4.2%
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des ser	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	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	576	6.9%		0	31.1%		0	0	10	0.0%	0	15	0	0	4.4%	-15	-15	1.7%	1.7%

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	0	5.0	0	30.0	
03 Professionnels	0	5.0	0	30.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech	0	5.0	0	30.0	
05 Surveillants	0	5.0	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	5.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des ser	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	0		0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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'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)			Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	À - De		AAAA - AAAA	2016						2019
	26-04-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	%	N°	N°	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	%	%
01 Cadres supérieurs	12	0.0%		0	41.7%		0	0	1	0.0%	0	0	0	10.1%	0	0	8.3%	8.3%		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	67	-11.8%		0	8.8%		0	0	7	0.0%	0	3	0	15.0%	-3	-3	10.4%	10.4%		
03 Professionnels	282	14.5%		0	35.5%		0	0	25	0.0%	0	37	0	21.9%	-37	-37	8.9%	8.9%		
04 Personnel semi-professionnels et tech	125	4.6%		0	26.9%		0	0	7	0.0%	0	16	0	18.0%	-16	-16	5.6%	5.6%		
05 Surveillants	4	7.7%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.2%	0	0	0.0%	0.0%		
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau p	38	0.9%		0	41.6%		0	0	7	0.0%	0	-2	0	12.0%	2	2	18.4%	18.4%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	48	-9.1%		0	28.6%		0	0	5	0.0%	0	-1	0	9.0%	1	1	10.4%	10.4%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des ser	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	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	576	6.9%		0	31.1%		0	0	52	0.0%	0	52	0	18.1%	-52	-52	9.0%	9.0%		

† Calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} \div \text{nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif})^{1.3} - 1) \times 100$.

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

Tableau 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	25.0	0	10.0	
03 Professionnels	0	25.0	0	10.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech	0	25.0	0	10.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	10.0	
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	10.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des ser	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0		0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA			AAAA - AAAA	2019						2022
	31-01-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	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	%	%	
01 Cadres supérieurs	12	0.0%	0.0%	0	41.7%	0	0	3	0.0%	0	0	0	0	27.6%	0	0	25.0%	25.0%		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	46	-11.8%	2.0%	3	8.8%	5.0%	7	10	5.0%	2	10	4	39.4%	39.4%	-7	-6	23.9%	26.5%		
03 Professionnels	423	14.5%	12.0%	152	35.5%	12.5%	159	311	12.5%	58	74	0	29.8%	29	-74	36.6%	16.9%			
04 Personnel semi-professionnels et tech	143	4.6%	12.0%	51	26.9%	12.5%	54	105	39	12.5%	15	14	0	19.7%	11	-14	27.3%	12.4%		
05 Surveillants	5	7.7%	0	0	0.0%	0	0	5	0.0%	0	-2	0	56.2%	2	2	100.0%	100.0%			
06 Contremaîtres	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	39	0.9%	2.0%	2	41.6%	12.5%	15	17	12.5%	15	9	0	81.6%	7	-9	100.0%	58.5%			
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	#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	#DIV/0!	#DIV/0!			
10 Personnel de bureau	36	-9.1%	2.0%	2	28.6%	12.5%	14	16	12.5%	13	5	0	69.3%	9	-5	94.4%	55.3%			
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
13 Autre personnel de la vente et des ser	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	#DIV/0!	#DIV/0!			
Total	704	6.9%	6.0%	127	31.1%	11.0%	232	359	11.0%	94	86	141	39.4%	33.4%	51	55	40.6%	40.1%		

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

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Femmes		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	39.4	39.4	
03 Professionnels	0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech	0.0	0.0	
05 Surveillants	0.0	0.0	
06 Contremaîtres	0.0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	0.0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0.0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	0.0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0.0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des ser	0.0	0.0	

003043

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			39.4		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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'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)			Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	AAAA - AAAA		2019	2022					
	31-01-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01 Cadres supérieurs	12	0.0%	0.0%	0	41.7%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	3.2%	0	0	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	46	-11.8%	2.0%	3	8.8%	5.0%	7	10	5.0%	0	0	0	0	2.7%	0	0	2.2%	2.0%	
03 Professionnels	423	14.5%	12.0%	152	35.5%	12.5%	159	311	12.5%	2	7	5	1.7%	1.7%	-2	-2	1.2%	1.4%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	143	4.6%	12.0%	51	26.9%	12.5%	54	105	12.5%	1	7	5	4.3%	4.3%	-4	-2	1.4%	3.1%	
05 Surveillants	5	7.7%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	3.7%	0	0	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau p	39	0.9%	2.0%	2	41.6%	12.5%	15	17	12.5%	0	2	1	4.3%	4.3%	-2	-1	0.0%	2.4%	
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	36	-9.1%	2.0%	2	28.6%	12.5%	14	16	12.5%	0	0	0	0	3.6%	0	0	2.8%	2.6%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/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 ser	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	704	6.9%	6.0%	127	31.1%	11.0%	232	359	11.0%	3	16	12	3.4%	2.6%	-9	-4	1.3%	2.2%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} \div \text{nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif})^{1.5} - 1) \times 100$.

‡ 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	0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0.0	0.0	0.0	
03 Professionnels	1.7	1.7	1.7	
04 Personnel semi-professionnels et tech	4.3	4.3	4.3	
05 Surveillants	0.0	0.0	0.0	
06 Contremaîtres	0.0	0.0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	4.3	4.3	4.3	
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	0.0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des ser	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			3.4		3.4

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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 ^f	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'effectif ^f	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)			Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	À - De					
	31-01-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	N ^o	N ^o	2019	2022	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	%	%	
01/02 Cadres	58	-5.9%	2.0%	3	25.3%	5.0%	9	12	0	5.0%	0	3	1	5.0%	5.0%	-3	-2	0.0%	1.6%
03 Professionnels	423	14.5%	12.0%	152	35.5%	12.5%	159	311	9	12.5%	3	45	28	8.9%	8.9%	-29	-17	2.1%	5.9%
04 Personnel semi-professionnels et tech	143	4.6%	12.0%	51	26.9%	12.5%	54	105	4	12.5%	2	13	8	7.6%	7.6%	-7	-5	2.8%	5.2%
05 Surveillants	5	7.7%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	27.5%	27.5%	-1	-1	0.0%	0.0%
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau p	39	0.9%	2.0%	2	41.6%	12.5%	15	17	2	12.5%	1	3	2	10.0%	10.0%	-2	-1	5.1%	7.3%
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	36	-9.1%	2.0%	2	28.6%	12.5%	14	16	1	12.5%	0	3	1	9.3%	9.3%	-2	-2	2.8%	5.3%
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/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 ser	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	704	6.9%	6.0%	127	31.1%	11.0%	232	359	16	11.0%	5	60	41	11.4%	8.5%	-44	-19	2.3%	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)^{1/3} - 1) x 100.

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

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres		5.0		5.0%	
03 Professionnels		8.9		8.9%	
04 Personnel semi-professionnels et tech		7.6		7.6%	
05 Surveillants		27.5		27.5%	
06 Contremaîtres		0.0			
07 Personnel administratif et de bureau p		10.0		10.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des		0.0			
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0			
10 Personnel de bureau		9.3		9.3%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et		0.0			
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0			
13 Autre personnel de la vente et des ser		0.0			
14 Autres travailleurs manuels		0.0			
Total		11.4		11.4%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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'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)			Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Routement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	AAAA - AAAA					
	31-01-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%
01 Cadres supérieurs	12	0.0%	0.0%	0	41.7%	0	0	0	0.0%	0	1	0	11.5%	11.5%	-1	-1	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	46	-11.8%	2.0%	3	8.8%	5.0%	7	10	3	5.0%	0	6	2	17.6%	17.6%	-5	-4	6.5%	10.2%
03 Professionnels	423	14.5%	12.0%	152	35.5%	12.5%	159	311	51	12.5%	19	111	77	24.9%	24.9%	-54	-34	12.1%	19.0%
04 Personnel semi-professionnels et tech	143	4.6%	12.0%	51	26.9%	12.5%	54	105	11	12.5%	4	30	20	19.1%	19.1%	-16	-10	7.7%	13.9%
05 Surveillants	5	7.7%	0	0	0.0%	0	0	0	1	0.0%	0	0	0	18.1%	18.1%	0	0	20.0%	20.0%
06 Contremaîtres	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau p	39	0.9%	2.0%	2	41.6%	12.5%	15	17	4	12.5%	2	5	3	16.7%	16.7%	-3	-2	10.3%	12.2%
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	36	-9.1%	2.0%	2	28.6%	12.5%	14	16	4	12.5%	2	5	3	18.7%	18.7%	-3	-2	11.1%	13.2%
11 Personnel intermédiaire de la vente et	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!
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 ser	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	704	6.9%	6.0%	127	31.1%	11.0%	232	359	74	11.0%	24	134	65	18.1%	22.2%	-82	-69	10.5%	13.8%

† Calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} \div \text{nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif})^{1.5} - 1) \times 100$.

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles			Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long		
		%	%	
01 Cadres supérieurs		11.5	11.5%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin		17.6	17.6%	
03 Professionnels		24.9	24.9%	
04 Personnel semi-professionnels et tech		19.1	19.1%	
05 Surveillants		0.0		
06 Contremaîtres		0.0		
07 Personnel administratif et de bureau p		16.7	16.7%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des		0.0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		
10 Personnel de bureau		18.7	18.7%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et		0.0		
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0		
13 Autre personnel de la vente et des ser		0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

14	Autres travailleurs manuels		0.0		
Total			18.1		18.1%

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
01 Cadres supérieurs	2016	12	3	25.0	27.4	3	0	91.2																	
	2019	12	3	25.0	27.6	3	0	90.6	1	0	0.0	0	0	6	3	50.0	2	2	5	2	40.0	1	1		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	67	15	22.4	38.9	26	-11	57.6																	
	2019	46	11	23.9	39.4	18	-7	60.7	5	2	40.0	2	0	30	7	23.3	7	0	5	3	60.0	1	2		
03 Professionnels	2016	282	104	36.9	27.0	76	28	136.6																	
	2019	423	155	36.6	29.8	126	29	123.0	250	100	40.0	75	26	31	11	35.5	11	0	125	55	44.0	46	9		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	125	34	27.2	17.8	22	12	152.8																	
	2019	143	39	27.3	19.7	28	11	138.4	56	19	33.9	11	8	1	0	0.0	0	0	36	11	30.6	10	1		
05 Surveillants	2016	4	4	100.0	61.8	2	2	161.8																	
	2019	5	5	100.0	56.2	3	2	177.9	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	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		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif							
01 Cadres supérieurs	2019	7	3	42.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	7	3	42.9			0.0	0.0			0.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	35	9	25.7	0	0.0	50.0	51.4	0	0.0	50.0	51.4		
	2022	35	9	25.7			39.4	65.3			39.4	65.3		
03 Professionnels	2019	281	111	39.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	281	111	39.5			0.0	0.0			0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	57	19	33.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	57	19	33.3			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	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		
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

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

00	Contraintes	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

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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		Différence		
		Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence		
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	38	37	97.4	83.2	32	5	117.0																			
		2019	39	39	100.0	81.6	32	7	122.5	19	18	94.7	16	2	3	3	100.0	3	0	16	15	93.8	16	-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	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	0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	48	45	93.8	71.5	34	11	131.1																			
		2019	36	34	94.4	69.3	25	9	136.3	12	12	100.0	8	4	0	0	0.0	0	0	12	11	91.7	11	0				
11	Personnel intermédiaire 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	0	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	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme								
		Tous les employés		Femmes			Femmes									
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif									
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	22	21	95.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2022	22	21	95.5			0.0	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	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			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	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2019	12	12	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2022	12	12	100.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire 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	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			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	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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			
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	%	#	#		
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	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	0
Total	2016	576	242	42.0	34.1	196	46	123.2																		
	2019	704	286	40.6	33.4	235	51	121.6	343	151	44.0	115	36	71	24	33.8	30	-6	199	97	48.7	84	13			

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										
		Actuel	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	0.0		
	2022	0	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	0.0		
	2022	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
Total	2019	414	175	42.3	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
	2022	414	175	42.3	0	0.0	39.4	107.3	0.0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Autochtones				Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones						
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence		
01 Cadres supérieurs	2016	12	0	0.0	2.9	0	0	0.0																
	2019	12	0	0.0	3.2	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	6	0	0.0	0	0	5	0	0.0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	67	1	1.5	2.2	1	0	67.8																
	2019	46	1	2.2	2.7	1	0	80.5	5	0	0.0	0	0	0	30	1	3.3	0	1	5	0	0.0	0	0
03 Professionnels	2016	282	1	0.4	1.3	4	-3	27.3																
	2019	423	5	1.2	1.7	7	-2	69.5	250	5	2.0	4	1	31	0	0.0	0	0	125	1	0.8	0	1	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	125	3	2.4	3.6	5	-2	66.7																
	2019	143	2	1.4	4.3	6	-4	32.5	56	0	0.0	2	-2	1	0	0.0	0	0	36	1	2.8	1	0	
05 Surveillants	2016	4	0	0.0	3.6	0	0	0.0																
	2019	5	0	0.0	3.7	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	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	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones			Autochtones		Autochtones			
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
01 Cadres supérieurs	2019	7	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	7	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	35	1	2.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	35	1	2.9			0.0	0.0			0.0	0.0		
03 Professionnels	2019	281	5	1.8	0	0.0	5.0	35.6	0	0.0	5.0	35.6		
	2022	281	5	1.8			1.7	104.7			1.7	104.7		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	57	0	0.0	0	0.0	5.0	0.0	0	0.0	5.0	0.0		
	2022	57	0	0.0			4.3	0.0			4.3	0.0		
05 Surveillants	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		
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

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

00	Contrat	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

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Autochtones							Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	38	1	2.6	4.7	2	-1	56.0																
		2019	39	0	0.0	4.3	2	-2	0.0	19	0	0.0	1	-1	3	0	0.0	0	0	0	16	1	6.3	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	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	48	1	2.1	4.7	2	-1	44.3																
		2019	36	1	2.8	3.6	1	0	77.2	12	1	8.3	0	1	0	0	0.0	0	0	12	1	8.3	0	1	
11	Personnel intermédiaire 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
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	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones					Autochtones					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	22	0	0.0	0	0.0	5.0	0.0	0	0.0	5.0	0.0		
		2022	22	0	0.0			4.3	0.0			4.3	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	12	1	8.3	0	0.0	5.0	166.7	0	0.0	5.0	166.7		
		2022	12	1	8.3			0.0	0.0			0.0	0.0		
11	Personnel intermédiaire 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		
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

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés	Autochtones				Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME		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	576	7	1.2	2.4	14	-7	50.6																
	2019	704	9	1.3	2.6	18	-9	49.2	343	6	1.7	9	-3	71	1	1.4	1	0	199	4	2.0	2	2	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
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	414	7	1.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	414	7	1.7			3.4	49.7			3.4	49.7		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées								
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Resultat FME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	
01&02 Cadres	2016	79	1	1.3	4.3	3	-2	29.4																		
	2019	58	0	0.0	5.0	3	-3	0.0	6	0	0.0	0	0	0	36	0	0.0	0	0	10	0	0.0	0	0	0	
03 Professionnels	2016	282	3	1.1	3.8	11	-8	28.0																		
	2019	423	9	2.1	8.9	38	-29	23.9	250	5	2.0	22	-17	31	0	0.0	0	0	125	0	0.0	1	-1			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	125	2	1.6	4.6	6	-4	34.8																		
	2019	143	4	2.8	7.6	11	-7	36.8	56	2	3.6	4	-2	1	0	0.0	0	0	36	1	2.8	1	0			
05 Surveillants	2016	4	0	0.0	13.9	1	-1	0.0																		
	2019	5	0	0.0	27.5	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	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			

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
01&02 Cadres	2019	42	0	0.0	0	0.0	5.0	0.0	0	0.0	30.0	0.0		
	2022	42	0	0.0			5.0	0.0			0.1	0.0		
03 Professionnels	2019	281	5	1.8	0	0.0	5.0	35.6	0	0.0	30.0	5.9		
	2022	281	5	1.8			8.9	20.0			0.1	1999.3		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	57	2	3.5	0	0.0	5.0	70.2	0	0.0	30.0	11.7		
	2022	57	2	3.5			7.6	46.2			0.1	4616.8		
05 Surveillants	2019	0	0	0.0	0	0.0	5.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	0	0	0.0			27.5	0.0			0.3	0.0		
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

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Personnes handicapées				Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées							
		#	#	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	#	#	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	#	#	Actuel	Prévu	Différence	#	#	Actuel	Prévu	Différence
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	38	2	5.3	3.4	1	1	154.8																
	2019	39	2	5.1	10.0	4	-2	51.3	19	0	0.0	2	-2	3	0	0.0	0	0	0	16	0	0.0	1	-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	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	48	2	4.2	7.0	3	-1	59.5																
	2019	36	1	2.8	9.3	3	-2	29.9	12	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	12	1	8.3	1	1		
11	Personnel intermédiaire 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	
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	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
		↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif										
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	22	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2022	22	0	0.0		10.0	0.0			0.1	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	12	0	0.0	0	0.0	5.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2022	12	0	0.0		9.3	0.0			0.1	0.0			
11	Personnel intermédiaire 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			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

12	Travailleurs manuels spécialisés	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

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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	576	10	1.7	4.4	25	-15	39.5																
		2019	704	16	2.3	8.5	60	-44	26.7	343	7	2.0	29	-22	71	0	0.0	1	-1	199	2	1.0	3	-1	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
13	Autre personnel de la vente et des services	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	414	7	1.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	414	7	1.7			11.4	14.9			0.1	1485.3

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Resultat FME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	
01 Cadres supérieurs	2016	12	1	8.3	10.1	1	0	82.5																		
	2019	12	0	0.0	11.5	1	-1	0.0	1	1	100.0	0	1	6	0	0.0	1	-1	5	2	40.0	0	2			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	67	7	10.4	15.0	10	-3	69.7																		
	2019	46	3	6.5	17.6	8	-5	37.1	5	0	0.0	1	-1	30	1	3.3	3	-2	5	0	0.0	1	-1			
03 Professionnels	2016	282	25	8.9	21.9	62	-37	40.5																		
	2019	423	51	12.1	24.9	105	-54	48.4	250	35	14.0	62	-27	31	2	6.5	3	-1	125	17	13.6	11	6			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	125	7	5.6	18.0	23	-16	31.1																		
	2019	143	11	7.7	19.1	27	-16	40.3	56	7	12.5	11	-4	1	0	0.0	0	0	36	7	19.4	2	5			
05 Surveillants	2016	4	0	0.0	3.2	0	0	0.0																		
	2019	5	1	20.0	18.1	1	0	110.5	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	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			

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Actuel			Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
01 Cadres supérieurs	2019	7	1	14.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	7	1	14.3			11.5	124.2		0.1	12422.4			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	35	1	2.9	0	0.0	25.0	11.4	0	0.0	10.0	28.6		
	2022	35	1	2.9			17.6	16.2		0.2	1623.4			
03 Professionnels	2019	281	37	13.2	0	0.0	25.0	52.7	0	0.0	10.0	131.7		
	2022	281	37	13.2			24.9	52.9		0.2	5288.1			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	57	7	12.3	0	0.0	25.0	49.1	0	0.0	10.0	122.8		
	2022	57	7	12.3			19.1	64.3		0.2	6429.7			
05 Surveillants	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	10.0	0.0		
	2022	0	0	0.0			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 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

00	Contraintes	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

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart		Resultat FME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	
07 Personnel administratif et de bureau principal	2016	38	7	18.4	12.0	5	2	153.5																		
	2019	39	4	10.3	16.7	7	-3	61.4	19	3	15.8	3	0	3	0	0.0	1	-1	16	3	18.8	3	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			
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	48	5	10.4	9.0	4	1	115.7																		
	2019	36	4	11.1	18.7	7	-3	59.4	12	1	8.3	2	-1	0	0	0.0	0	0	12	1	8.3	1	0			
11 Personnel intermédiaire 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			
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	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
07 Personnel administratif et de bureau principal	2019	22	3	13.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	22	3	13.6			16.7	81.7			0.2	8165.5		
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	12	1	8.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	10.0	83.3		
	2022	12	1	8.3			18.7	44.6			0.2	4456.3		
11 Personnel intermédiaire 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		
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

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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

Dillon Consulting Limited

31-01-2019

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	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	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	576	52	9.0	18.1	104	-52	49.9																
	2019	704	74	10.5	22.2	156	-82	47.3	343	47	13.7	76	-29	71	3	4.2	6	-3	199	30	15.1	18	12	

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	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	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	414	50	12.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	414	50	12.1			18.1	66.8			0.2	6678.7		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonables
Dillon Consulting Limited
31-01-2019

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) :

Le programme relevant de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario a été revu et prolongé à l'échelle nationale; des recherches ont été menées et ont donné lieu à un plan d'action pour le recrutement et le maintien en poste des travailleurs autochtones chez Dillon; des formations sont offertes dans l'ensemble de l'entreprise sur les thèmes suivants : la lutte contre le harcèlement, la discrimination et la violence et les avantages de la diversité; une initiative qui vise les femmes a été lancée chez Dillon pour la première fois en 2009 et elle constitue une composante importante du recrutement et du maintien en poste des femmes au sein de l'entreprise – ce comité présente des séances d'information et des dîners-causeries et participe à des activités externes de réseautage; veuillez vous reporter au document en pièce jointe pour obtenir de plus amples renseignements.

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.

Après avoir traversé une période de croissance, notre entreprise a connu des conditions de marché en stagnation et notre rendement financier a baissé pendant la période de trois ans.

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

Plusieurs changements organisationnels ont été apportés, notamment :
 - des changements dans la haute direction (y compris le directeur général et le président);
 - Dillon a lancé une stratégie de croissance, ce qui a provoqué certains changements dans la haute direction et aux ressources humaines.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

Acquisition d'une petite entreprise (environ 15 personnes)

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

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

- Autre.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

Nous avons révisé et mis à jour l'approche relative aux données sur les catégories professionnelles pour 2019 en ce qui concerne la catégorie Cadres intermédiaires et autres administrateurs, ce qui a eu pour effet de réduire le nombre dans cette catégorie et d'augmenter le nombre dans les catégories Professionnels et Personnel semi-professionnel. Nous avons procédé ainsi afin que nos données correspondent mieux à la définition fournie par le Programme de contrats fédéraux pour cette catégorie et de rendre compte du fonctionnement réel chez Dillon avec une plus grande exactitude.

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

Nom de l'employeur : Dillon Consulting Limited

Emplacement principal : Toronto (Ontario)

Nombre d'employés : 704

Ontario	395
Manitoba	85
Nouveau-Brunswick	67
Nouvelle-Écosse	55
Alberta	38
Colombie-Britannique	33
Terre-Neuve-et-Labrador	12
Territoires du Nord-Ouest	12
Saskatchewan	7

Aperçu de l'organisation :

SCIAN 5413 (Architecture, génie et services connexes)

Dillon Consulting Limited offre des services de conception et d'expertise-conseil liés aux installations, à l'environnement, au développement communautaire et à l'infrastructure au Canada et à l'étranger. L'entreprise offre de l'architecture d'aménagement paysager et de la conception environnementale, de la planification et de la conception environnementales, des stratégies de planification et de développement, et de la planification des systèmes de transport; de la gestion de l'environnement et les services atmosphériques, sciences de l'environnement, les géosciences et la gestion des ressources naturelles; des services d'ingénierie et de conception des installations; et des services municipaux de génie, de génie des transports, de gestion des déchets et d'assainissement, ainsi que des services de modélisation des ressources en eau et des bassins versants. L'entreprise répond aux besoins du secteur gouvernemental, notamment des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, des administrations municipales, ainsi que des collectivités autochtones, des sociétés d'État et des institutions. Elle offre également des services au secteur industriel, y compris la fabrication, le transport et la distribution, les produits chimiques, les services juridiques, les services financiers, les services environnementaux, les entreprises de construction, les entrepreneurs en infrastructure et les partenariats public-privé. D'autant plus, elle offre des services dans le secteur immobilier, notamment les nouvelles terres urbaines, la gestion des biens et des installations, l'aménagement d'aires de loisirs et de

villégiature, le réaménagement et les friches industrielles; et le secteur des ressources, qui comprend les industries de l'énergie, des mines, de la foresterie et du pétrole et du gaz.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2016-04-01
 Réception : 2016-04-29
 Clôture : 2016-05-10
 Analyse de
 l'effectif : 2016-04-26

Dates importantes – Évaluation subséquente

Début : 2019-02-02
 Réception : 2019-02-14
 Analyse de
 l'effectif : 2019-01-31

VÉRIFICATION DES DONNÉES

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

Oui Non

Commentaires :

J'ai vérifié que les données fournies dans le rapport des réalisations sont conformes à l'information présentée dans les formulaires 1 à 6 :

Oui Non

Commentaires :

La période visée par le rapport sur les réalisations va de 2016-04-27 à 2019-01-31. Les données tirées de l'analyse actuelle de l'effectif incluse dans le tableau des réalisations sont conformes à celles qui figurent dans les formulaires 1 à 6 du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT).

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

Dans l'évaluation précédente, de nombreux écarts ont été relevés dans les différentes catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) de chacun des groupes désignés. Dans l'évaluation précédente, les objectifs à court et à long terme n'ont été établis qu'en pourcentages. Ceux-ci ont été employés dans la présente évaluation.

Femmes

02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint (51,4 %)
----	---	-------------------------------

Évaluation et observations

- CPÉME 02 – Sur les 35 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active, 9 provenaient de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 38,9 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche ou de promotion de 50 %; l'entreprise a atteint son objectif à 51,4 %.

Autochtones

03	Professionnels	Objectif non atteint (35,6 %)
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (0 %)
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non atteint (0 %)
10	Personnel de bureau	Objectif atteint (166,7 %)

Évaluation et observations

- CPÉME 03 – Sur les 281 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active, 5 provenaient de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 1,3 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche ou de promotion de 5 %; l'entreprise a atteint son objectif à 35,6 %.
- CPÉME 04 – Sur les 57 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active, aucune ne provenait de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 3,6 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche ou de promotion de 5 %. Puisque l'entreprise n'a retenu aucune personne au moyen de l'embauche et de la promotion, l'objectif fixé n'a pas été atteint (0 %).
- CPÉME 07 – Sur les 22 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active, aucune ne provenait de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 4,7 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche ou de promotion de 5 %. Puisque l'entreprise n'a retenu aucune personne au moyen de l'embauche et de la promotion, l'objectif fixé n'a pas été atteint (0 %).

- CPÉME 10 – Sur les 12 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active, une provenait de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 4,7 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche ou de promotion de 5 %; l'entreprise a atteint son objectif à 166,7 %.

Personnes handicapées

01/02	Cadres et autres administrateurs	Objectif non atteint (0 %)
03	Professionnels	Objectif non atteint (35,6 %)
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (70,2 %)
05	Surveillants	Objectif non atteint (0 %)
10	Personnel de bureau	Objectif non atteint (0 %)

Évaluation et observations

- CPÉME 01/02 – Sur les 42 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active, aucune ne provenait de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 4,3 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche ou de promotion de 5,0 %. Puisque l'entreprise n'a retenu aucune personne au moyen de l'embauche et de la promotion, l'objectif fixé n'a pas été atteint (0 %).
- CPÉME 03 – Sur les 281 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active, 5 provenaient de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 3,8 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche ou de promotion de 5,0 %; l'entreprise a atteint son objectif à 35,6 %.
- CPÉME 04 – Sur les 57 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active, 2 provenaient de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 4,6 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche ou de promotion de 5,0 %; l'entreprise a atteint son objectif à 70,2 %.
- CPÉME 05 – Il n'y a eu aucune nouvelle personne issue de ce groupe désigné qui est devenue membre de la population active dans cette CPÉME. La disponibilité du marché est de 13,9 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche ou de promotion de 5,0 %. Puisque l'entreprise n'a retenu aucune personne au moyen de l'embauche et de la promotion, l'objectif fixé n'a pas été atteint (0 %).
- CPÉME 10 – Sur les 12 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active, aucune ne provenait de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 7,0 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche ou de promotion de 5,0 %. Puisque l'entreprise n'a retenu aucune personne au moyen de l'embauche et de la promotion, l'objectif fixé n'a pas été atteint (0 %).

Membres des minorités visibles

02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint (11,4 %)
----	---	-------------------------------

03	Professionnels	Objectif non atteint (52,7 %)
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (49,1 %)

Évaluation et observations

- CPÉME 02 – Sur les 35 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active, une provenait de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 15,0 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche ou de promotion de 25,0 %; l'entreprise a atteint son objectif à 11,4 %.
- CPÉME 03 – Sur les 281 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active, 37 provenaient de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 21,9 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche ou de promotion de 25,0 %; l'entreprise a atteint son objectif à 52,7 %.
- CPÉME 04 – Sur les 57 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active, 7 provenaient de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 18,0 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche ou de promotion de 25,0 %; l'entreprise a atteint son objectif à 49,1 %.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas requise puisque tous les objectifs ont été atteints avec une note de 80 % ou plus.
 - Cette évaluation porte sur les données de 2016-06-26 à 2019-01-31.
 - Au cours de l'évaluation initiale, l'organisation avait fixé 13 objectifs à court terme. L'un d'eux a été atteint à plus de 80 % de ce qui était fixé, tandis que l'employeur s'est efforcé de réduire l'écart pour sept autres.
 - L'employeur a connu une période de croissance, puis il est entré dans une période de marché calme. En outre, le rendement financier a diminué au cours de la période de trois ans.
 - Plusieurs changements organisationnels se sont produits au cours de cette période, y compris un changement au sein de la haute direction (notamment le PDG et le président) et l'entreprise a donc mis de l'avant une stratégie de croissance.
 - Dillon Consulting Ltd a également acquis une petite entreprise (d'environ 15 employés).

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

- Tous les objectifs à court et à long terme sont fixés en pourcentage.
- Tous les objectifs à court et à long terme sont fixés en fonction de la disponibilité du marché de la main-d'œuvre.

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N ^{bre}	N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-7	39,4	39,4	23,9	39,4

Observations :

- Les objectifs à court et à long terme sont fixés en fonction de la disponibilité du marché.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N ^{bre}	N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %	%	%
03	Professionnels	-2	1,7	1,7	1,2	1,7
04	Personnel semi-professionnel et technique	-2	4,3	4,3	1,4	4,3
07	Personnel administratif et de bureau principal	-2	4,3	4,3	0,0	4,3

Observations :

- Tous les objectifs à court et à long terme sont fixés en fonction de la disponibilité du marché.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N ^{bre}	N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %	%	%
01/02	Cadres et autres administrateurs	-3	5,0	5,0	0,0	5,0
03	Professionnels	-29	8,9	8,9	2,1	8,9
04	Personnel semi-professionnel et technique	-7	7,6	7,6	2,8	7,6
05	Surveillants	-1	27,5	27,5	0,0	27,5
07	Personnel administratif et de bureau principal	-2	10,0	10,0	5,1	10,0
10	Personnel de bureau	-2	9,3	9,3	2,8	9,3

Observations :

- Tous les objectifs à court et à long terme sont fixés en fonction de la disponibilité du marché.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N ^{bre}	N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %	%	%
01	Cadres supérieurs	-1	11,5	11,5	0,0	11,5
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-5	17,6	17,6	6,5	17,6
03	Professionnels	-54	24,9	24,9	12,1	24,9

04	Personnel semi-professionnel et technique	-16	19,1	19,1	7,7	19,1
07	Personnel administratif et de bureau principal	-3	16,7	16,7	10,3	16,7
10	Personnel de bureau	-3	18,7	18,7	11,1	18,7

Observations :

- Tous les objectifs à court et à long terme sont fixés en fonction de la disponibilité du marché.

RECOMMANDATION

Je recommande que cet employeur soit jugé :

conforme non conforme

Après évaluation des données soumises par l'employeur au sujet de son effectif, et en tenant compte des circonstances uniques, je recommande l'ajout des paragraphes suivants dans la lettre de clôture :

- Dillon Consulting Limited enregistre un certain nombre d'écarts de représentation dans les quatre groupes désignés. Il pourrait être avantageux pour cette organisation d'établir des relations avec les collègues, les universités ou d'autres associations professionnelles afin d'identifier et d'embaucher – lorsque des postes doivent être pourvus – des étudiants ou des professionnels qualifiés qui font partie de ces groupes désignés.
- L'entreprise pourrait envisager de procéder à un examen des systèmes d'emploi pour la CPÉME 03 chez les personnes handicapées et les CPÉME 03 et 04 chez les membres des minorités visibles, afin de déterminer les obstacles éventuels au recrutement et au maintien en poste de personnes dans tous les groupes désignés mentionnés.
- De l'orientation sur l'examen des systèmes d'emploi est disponible sur le site Web du Programme du travail (étape 2-2 des modules) : <https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1intInf.4@-fra.jsp?&&cid=aide-help>.

Nom de l'analyste : Neena Sharan

Date : Le 27 mars 2019

De : Sharan, Neena N [NC] Au nom de l'EE-EME

Envoyé : 5 avril 2019 13:08

À l'adresse suivante : "gkomar@dillon.ca" <gkomar@dillon.ca> ; "cfmarsden@dillon.ca" <cfmarsden@dillon.ca> ; "Mildner, Caitlin" <cmildner@dillon.ca>

Sujet : Numéro de l'accord du gouvernement du Canada : V060409 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Cher Gary J. Komar :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité ultérieure, lancée le 2 février 2019, est terminée. À l'issue de cette évaluation, il a été constaté que Dillon Consulting Limited respecte les exigences du Programme de contrats fédéraux (FCP) en vertu de la loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

Sur la base de l'examen des informations soumises par votre organisation pour cette évaluation ultérieure, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de Dillon Consulting Limited.

- Dillon Consulting Limited présente un certain nombre de lacunes dans les quatre groupes désignés. Il peut être bénéfique pour cette organisation de développer des relations avec des collèges, des universités ou d'autres associations professionnelles afin d'identifier et d'embaucher des étudiants ou des professionnels qualifiés faisant partie de ces groupes désignés lorsque des postes se libèrent.
- L'entreprise peut envisager de procéder à un examen des systèmes d'emploi pour la CPEME 03 dans le groupe des personnes handicapées et les CPEME 03 et 04 dans le groupe des minorités visibles, afin d'identifier tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien en poste des personnes appartenant à tous les groupes désignés mentionnés.
- Des conseils sur la conduite d'un examen des systèmes d'emploi sont disponibles sur le site web du programme du travail (Step2-2ofthemodules) : https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1intInf.4%40-fra.jsp?&&cid=aide-help&_ga=2.252268041.1845905918.1519931408-1912045188.1507820070

Selon les termes du PCF, votre organisation sera sélectionnée pour des évaluations de conformité ultérieures tous les trois ans. La prochaine évaluation sera lancée le 2 février 2022. Les futures évaluations de conformité continueront à se concentrer sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés par votre organisation.

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

- Données sur la main-d'œuvre (formulaires 1 à 6) au niveau national ;

- une analyse actualisée de la main-d'œuvre ; et
- Un rapport de réalisation complet qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour tout écart de représentation.

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

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

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

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

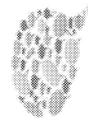
Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation au titre du PCF, veuillez nous contacter par courrier électronique à l'adresse ee-eme@hrsdcc.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Dillon Consulting Limited de continuer à réussir à créer un lieu de travail diversifié et inclusif.

Sincèrement,

Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

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



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