



s.24(1)

Programme du travail  
Programme de contrats fédéraux

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

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

- Nouvel Accord (Toutes les sections doivent être complétées)  
 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation ESIT Canada Enterprise Services Co. ESIT Canada Services Aux Entreprises Cie	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) DXC Technology	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 2256
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012. Pour trouver le code SCIAN à quatre chiffres de votre organisation, veuillez visiter : <a href="http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&amp;TVD=118464">http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&amp;TVD=118464</a> 5415	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 5150 Spectrum Way, Suite 500	Ville Mississauga	Province ON	Code postal L4W 5G2
Numéro de téléphone			

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Theresa Vautour	Titre Ressources humaines Partenaire commercial		
Numéro de téléphone 905-443-3715	Adresse de courriel theresa.vautour@hpe.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
<b>REMARQUE :</b> Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Mike Melanson	Titre Président, ESIT Canada Enterprise Services Co.		
Numéro de téléphone 647-501-5249	Adresse de courriel mike.melanson@hpe.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature		Date (AAAA/MM/JJ) 2017/06/05	

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

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



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

### *Programme de contrats fédéraux*

---

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

---

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **ESIT Canada Enterprise Services Co. ESIT Canada Services Aux Entreprises Cie.** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) **060086**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) 31 décembre 2018 en raison de :

(Veuillez décrire) ESIT Canada et CSC Canada ont fusionné afin de former la filiale canadienne de DXC Technology. Les deux anciennes entreprises (CSC et ESIT) ont recueilli des renseignements d'auto-identification. Cependant, par souci d'exactitude, ces renseignements doivent être actualisés. Par conséquent, nous mènerons de nouveau le sondage auprès de la population combinée de CSC et de ESIT. À l'heure actuelle, nous nous servons de notre système des RH, Workday, pour recueillir cette information. Les employés peuvent saisir ou mettre à jour leurs renseignements directement dans le système. Nous continuerons de nous servir de ce système pour recueillir ces renseignements. Nous configurons le système Workday afin d'assurer la facilité d'accès par les employés, de veiller à ce que le système ne soit pas surchargé lorsque les employés saisissent leurs renseignements, et de leur fournir des rappels automatisés. Ces mesures devraient nous aider dans nos efforts visant à atteindre le taux de participation requis de 80 %. En raison des exigences visant les approbations et les processus au sein d'une grande entreprise, et des configurations techniques requises, nous ne serons pas en mesure de respecter le délai du 16 juillet. Cette prolongation nous permettra de recueillir les questionnaires de déclaration volontaire, de compiler les résultats et de mettre en place un plan d'action en vue de répondre aux écarts relevés par l'analyse de l'effectif.

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

Nom : **Michael Melanson**

Titre : **President**



Emploi et  
Développement social Canada

Employment and  
Social Development Canada

Courriel : **[mike.melanson@hpe.com](mailto:mike.melanson@hpe.com)**

N° de téléphone : **647-501-5249**

Adresse d'affaires: **5150 Spectrum Way, Suite 500**  
**Mississauga, Ontario**

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

Date : **11 Juin 2018**



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

### *Programme de contrats fédéraux*

---

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

---

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **ESIT Canada Enterprise Services Co. ESIT Canada Services Aux Enterprises Cie.** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) **060086**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) 1 Mars 2019 en raison de :  
  
(Veuillez décrire) En raison d'une récente restructuration (scission et fusion) de notre entreprise, nous procédons actuellement à des changements importants. L'intégration de Hewlett Packard Enterprise et de Computer Sciences Corporation nous a obligés à revoir et à modifier nos pratiques actuelles en matière de ressources humaines et de rémunération. Cet examen a entraîné des changements à grande échelle au chapitre de l'architecture de nos emplois (titres, niveaux, codes de poste, fourchettes de rémunération, etc.). Nous espérons que ces changements seront terminés d'ici l'année prochaine.
4. En tant que cadre supérieur de l'entreprise, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande de prolongation.

Nom : **Michael Melanson**

Titre : **Président**

Courriel : **mike.melanson@hpe.com**

N° de téléphone : **647-501-5249**

Adresse d'affaires: **5150 Spectrum Way, Suite 500**  
**Mississauga, Ontario**



Emploi et  
Développement social Canada

Employment and  
Social Development Canada

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

Date : **15 Janvier 2018**

**De :** Yakibonge, Maurice [NC]

**Envoyé :** 24 janvier 2018 12:00

**À :** "mike.melanson@hpe.com" <[mike.melanson@hpe.com](mailto:mike.melanson@hpe.com)>

**Cc :** Fortin, Sylvie SY [NC] <[sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca](mailto:sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca)> ; 'Dindyal, Allysha' <[allysha.dindyal@dxc.com](mailto:allysha.dindyal@dxc.com)>

**Sujet :** Prolongation de la période de soumission des informations relatives à l'évaluation de la conformité au programme des contrats fédéraux

Bonjour,

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

Nous vous accordons par la présente une prolongation **jusqu'au 16 juillet 2018.**

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

Maurice Yakibonge

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



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

**De :** Dobney, Alicia A  
**Envoyé :** 14 juin 2018 8:08  
**À :** "Manders, Lori" <[lori.manders@dxc.com](mailto:lori.manders@dxc.com)>  
**Sujet :** Objet : Suivi de notre conversation concernant l'évaluation de l'ESIT

Salut Lori !

Mon directeur a accordé votre prolongation jusqu'au <sup>31</sup> décembre 2018.

Je prendrai contact avec vous avant cette date pour m'assurer que vous êtes toujours sur la bonne voie et que tout va bien avec votre soumission.

Passez une bonne journée !

A.

**De :** Manders, Lori [<mailto:lori.manders@dxc.com>]  
**Envoyé :** 11-18 juin 16:13  
**Pour :** Dobney, Alicia A  
**Sujet :** Objet : Suivi de notre conversation concernant l'évaluation de l'ESIT

Salut Alicia,

Vous trouverez ci-joint notre demande formelle de prolongation. J'ai pris en considération les points que je mentionne ci-dessous ainsi qu'un certain nombre d'autres points que je mentionne dans le formulaire de demande. Je veux en particulier m'assurer que je dispose de suffisamment de temps pour le processus de planification des actions, d'autant plus que notre temps pour progresser a été réduit en raison des prorogations. Je crains que les questions techniques/rapports/analyses de données ne compriment le temps disponible pour préparer un plan significatif.

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

d'informations complémentaires. Je vous remercie.

### **Lori Manders**

Responsable des relations de travail de l'AMS

Téléphone : 289-454-5276  
[lori.manders@hpe.com](mailto:lori.manders@hpe.com)

### **Technologie DXC**

[dxc.technology](http://dxc.technology)

**De :** [alicia.dobney@labour-travail.gc.ca](mailto:alicia.dobney@labour-travail.gc.ca) [<mailto:alicia.dobney@labour-travail.gc.ca>]  
**Envoyé :** jeudi 7 juin 2018 10:27  
**Pour :** Manders, Lori <[lori.manders@hpe.com](mailto:lori.manders@hpe.com)>  
**Sujet :** Objet : Suivi de notre conversation concernant l'évaluation de l'ESIT

Salut Lori !

Merci beaucoup pour les informations ci-dessous ! Je pense aussi qu'il est important de fixer une date de prolongation qui soit raisonnable pour vous compte tenu de votre situation particulière.

Une fois que vous avez reçu toutes les réponses de votre enquête d'auto-évaluation, je pense qu'un mois serait un délai approprié pour compiler les informations dans votre fichier .txt, examiner votre analyse de la main-d'œuvre et fixer vos objectifs à l'aide du rapport de performance.

En parlant du fichier .txt, je voulais vous mentionner que certains employeurs ont un moyen de tirer les données requises de leurs systèmes de RH pour les employés (au lieu de devoir coder manuellement les données pour chaque employé, ligne par ligne). Puisque vous envisagez de mettre à jour les informations dans le système que vous utilisez actuellement, il serait bon de jeter un coup d'œil à ce qui sera nécessaire dans votre fichier .txt pour vous assurer que votre système peut extraire certaines de ces informations pour vous (dans *le format requis*). Pour vous faciliter la tâche, je joins le document d'orientation qui explique ce qui doit figurer dans votre fichier .txt.

Votre date limite actuelle du <sup>16</sup> juillet 2018 approche à grands pas, alors j'aimerais vraiment vous fixer une nouvelle date limite dès que possible !

Une autre chose à garder à l'esprit est que votre évaluation ultérieure aura lieu 4 ans après la date d'attribution de votre contrat (quelle que soit la date à laquelle cette évaluation est finalisée). Ce que je veux dire par là, c'est que plus vous prolongez votre prolongation, moins vous aurez de temps pour atteindre réellement les objectifs que vous vous êtes fixés. Il semble que votre <sup>deuxième</sup> évaluation va être lancée en avril 2020, ce qui vous laisse moins de deux ans pour essayer d'atteindre tous vos objectifs, alors que vous auriez dû avoir trois ans. Nous en tiendrons évidemment compte lors de votre prochaine évaluation, mais plus vous attendrez, plus ce sera difficile à long terme !

J'espère que tout cela a un sens. Je vous recontacterai bientôt pour voir si vous avez trouvé une date pour votre prochaine prolongation !

A.

**De :** Manders, Lori [mailto:lori.manders@dxc.com]

**Envoyé :** juin-05-18 15:48

**Pour :** Dobney, Alicia A

**Sujet :** Objet : Suivi de notre conversation concernant l'évaluation de l'ESIT

Salut Alicia,

Vous lisiez dans mes pensées que j'allais vous envoyer une mise à jour une fois que toutes mes réunions seraient terminées pour la journée. Les grands esprits se rejoignent. Je vais officiellement demander une prolongation sur la base des éléments suivants (bien que je ne sois pas encore sûr de la durée de la prolongation que je demanderai) :

- Comme nous l'avons vu, l'ancien CSC et l'ancien HPE ont tous deux recueilli l'auto-identification l'information. Toutefois, dans un souci d'exactitude, ces informations doivent être actualisées. C'est pourquoi nous procéderons à une nouvelle enquête sur notre population combinée CSC/HPE.
- Nous utilisons actuellement notre système de RH, Workday, pour recueillir ces informations. Les employés peuvent entrer directement dans le système pour saisir/mettre à jour leurs informations. Nous continuerons à utiliser ce système pour recueillir ces informations.

- Les États-Unis entreprennent une activité similaire et nous coordonnons ces efforts pour nous assurer que tout est en place du point de vue technique et des communications. À l'échelle mondiale, nous mettrons l'accent sur notre engagement en faveur de la diversité par le biais de diverses communications et activités.
- Nous allons configurer le système Workday pour qu'il soit facile d'accès pour les employés, pour qu'il n'y ait pas de surcharge du système lorsque les employés saisissent leurs informations, et pour qu'il fournisse aux employés des invites et des rappels automatisés. Cela devrait nous aider dans nos efforts pour obtenir un taux de participation d'au moins 80 %.
- Compte tenu des exigences en matière d'approbation/de processus dans une grande entreprise et des configurations techniques requises, nous espérons avoir recueilli les informations d'ici la fin de l'été (en supposant qu'aucun obstacle technique ne se présente).
- À partir de là, j'aurai besoin de temps pour compiler les informations, identifier les lacunes et élaborer un plan pour y remédier. À mon avis, c'est l'une des étapes les plus importantes du processus, car c'est à ce stade que nous pouvons élaborer un bon plan d'action pour résoudre les problèmes éventuels. En tant que société nouvellement créée, je veux m'assurer que nous faisons un très bon travail dans ce domaine.

Connaissant certains des obstacles qui se dressent à chaque étape de ce processus, je veux m'assurer de demander une prolongation raisonnable et réalisable. Bien que cette question ne soit peut-être pas juste, êtes-vous en mesure de me donner des indications sur ce qui pourrait être considéré comme une prolongation raisonnable ?

Je vous remercie.

### **Lori Manders**

**Responsable des relations de travail de l'AMS**

Téléphone : 289-454-5276

[lori.manders@hpe.com](mailto:lori.manders@hpe.com)

### **Technologie DXC**

[dxc.technology](http://dxc.technology)

**De :** [alicia.dobney@labour-travail.gc.ca](mailto:alicia.dobney@labour-travail.gc.ca) [mailto:[alicia.dobney@labour-travail.gc.ca](mailto:alicia.dobney@labour-travail.gc.ca)]

**Envoyé :** mardi 5 juin 2018 13h43

**Pour :** Manders, Lori <[lori.manders@hpe.com](mailto:lori.manders@hpe.com)>

**Sujet :** Objet : Suivi de notre conversation concernant l'évaluation de l'ESIT

Salut Lori !

Je ne sais pas si vous avez déjà eu votre réunion, mais juste au cas où, je voulais vous envoyer le formulaire qui devra être rempli pour que vous puissiez demander officiellement une autre prolongation. Une fois que vous nous l'aurez renvoyé dûment rempli, nous serons en mesure de vous indiquer si votre prolongation a été accordée.

Bonne après-midi !

A.

**De :** Manders, Lori [mailto:[lori.manders@dxc.com](mailto:lori.manders@dxc.com)]

**Envoyé :** le 1er juin 18 8h19

**Pour :** Dobney, Alicia A  
**Sujet :** Objet : Suivi de notre conversation concernant l'évaluation de l'ESIT

Merci et bon week-end !

**Lori Manders**

Responsable des relations de travail de l'AMS

Téléphone : 289-454-5276

[lori.manders@hpe.com](mailto:lori.manders@hpe.com)

**Technologie DXC**

[dxc.technology](http://dxc.technology)

**De :** [alicia.dobney@labour-travail.gc.ca](mailto:alicia.dobney@labour-travail.gc.ca) [mailto:alicia.dobney@labour-travail.gc.ca]

**Envoyé :** vendredi 1er juin 2018 7h28

**Pour :** Manders, Lori <[lori.manders@hpe.com](mailto:lori.manders@hpe.com)>

**Sujet :** Objet : Suivi de notre conversation concernant l'évaluation de l'ESIT

Salut Lori !

Merci de mettre à jour votre message d'enquête sur l'auto-identification. Il a l'air très bien et atteint tous les points que nous voulions qu'il atteigne.

J'attendrai de recevoir de vos nouvelles la semaine prochaine concernant une nouvelle

date de prolongation demandée pour l'ESIT. Je vous remercie encore une fois,

A.

**De :** Manders, Lori [mailto:[lori.manders@dxc.com](mailto:lori.manders@dxc.com)]

**Envoyé :** 31 mai-18 16h03

**Pour :** Dobney, Alicia A

**Sujet :** Objet : Suivi de notre conversation concernant l'évaluation de l'ESIT

Salut Alicia,

J'ai passé en revue la liste de contrôle ci-dessous et je suis heureux de dire qu'il n'a pas fallu beaucoup de changements pour être sûr de couvrir toutes les exigences. Vous trouverez ci-joint la communication modifiée pour que vous puissiez l'examiner et la commenter. Une fois finalisée, je pourrai m'assurer que cette version sera utilisée immédiatement pour les nouvelles recrues et comme communication pour notre projet de rafraîchissement.

Je vous remercie.

**Lori Manders**

Responsable des relations de travail de l'AMS

Téléphone : 289-454-5276

[lori.manders@hpe.com](mailto:lori.manders@hpe.com)

## Technologie DXC

[dxc.technology](mailto:dxc.technology)

**De :** [alicia.dobney@labour-travail.gc.ca](mailto:alicia.dobney@labour-travail.gc.ca) [mailto:[alicia.dobney@labour-travail.gc.ca](mailto:alicia.dobney@labour-travail.gc.ca)]

**Envoyé :** mardi 29 mai 2018 9:31

**Pour :** Manders, Lori <[lori.manders@hpe.com](mailto:lori.manders@hpe.com)>

**Sujet :** Objet : Suivi de notre conversation concernant l'évaluation de l'ESIT

Salut Lori !

C'était un plaisir de vous parler au téléphone ce matin.

Comme nous l'avons vu, vous trouverez la liste de contrôle des éléments à inclure dans votre questionnaire d'auto-identification (ou dans les pièces justificatives). Notez que ces exigences sont également énoncées dans le [Règlement sur l'équité en matière d'emploi](#) (Partie 1, section 3) :

- Le questionnaire comprend des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent qu'un employé peut s'identifier comme membre de plus d'un groupe.
- Le questionnaire comporte un identifiant de l'employé.
- Le questionnaire comprend une question sur le sexe si cette information ne peut être obtenue à partir de la paie ou des dossiers du personnel.
- Le questionnaire indique qu'il est disponible dans d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire indique que répondre aux questions d'auto-identification est volontaire.
- Le questionnaire indique que les informations recueillies sont confidentielles et ne être partagé avec d'autres personnes au sein de l'organisation afin de respecter les obligations en matière d'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les informations concernant

~~aux mêmes à tout moment~~  
Nous reprendrons contact la semaine prochaine pour discuter d'une date plus ferme pour votre prolongation.

En attendant, si vous avez des questions, n'hésitez pas à m'appeler ou à m'envoyer un courriel à tout moment !

A bientôt,

Alicia Dobney

Program Officer | Agente de programme

Division de l'équité au travail | Programme du travail  
Emploi et développement social Canada | Gouvernement du Canada

Téléphone : (819) 654-5735 | Bureau : 11D367

Direction de l'équité en milieu de travail | Programme du travail  
Emploi et Développement social Canada | Gouvernement du Canada  
Téléphone : (819) 654-5735 | Bureau : 11D367



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

**De :** Manders, Lori [mailto:lori.manders@dxc.com]  
**Envoyé :** 25-18 mai 14:08  
**Pour :** EE-EME  
**Sujet :** Suivi de notre conversation concernant l'évaluation de l'ESIT

Bonjour,

Merci pour le temps que vous nous avez consacré hier. Vous trouverez ci-joint le questionnaire d'auto-identification utilisé pour toutes les nouvelles embauches. Je tiens à préciser que la pièce jointe est en fait un message d'introduction actuellement utilisé pour les nouveaux employés. Le but de ce document est de demander au nouvel embauché de compléter les informations et la raison pour laquelle nous lui demandons de le faire. Cela dit, tous les employés (nouveaux et actuels) peuvent mettre à jour leurs informations personnelles dans notre système RH, Workday, quand ils le souhaitent. Dans le système, ils peuvent choisir leur sexe, et s'ils sont une minorité visible, un autochtone ou une personne handicapée. Ils peuvent également choisir de ne pas être une personne dans l'une de ces trois catégories ou de ne pas répondre.

Comme nous l'avons également mentionné, nous avons collecté des informations d'auto-identification, mais étant donné la récente fusion et le temps écoulé depuis que nous avons actualisé les informations, nous prévoyons d'effectuer une nouvelle enquête sur la main-d'œuvre. Je travaille avec notre équipe technique pour coordonner cela, car nous avons quelques problèmes techniques depuis que nous avons consolidé deux systèmes en un seul lors de la fusion des entreprises. En outre, un exercice similaire est entrepris par mes collègues américains qui ont une population beaucoup plus importante à enquêter. Je vais donc probablement soumettre une demande officielle de prolongation de notre délai du 16 juillet. Je rencontrerai l'équipe technique la semaine prochaine et j'aurai une meilleure idée de la date à laquelle nous pourrions mettre les choses en place. À ce moment-là, j'aurai une idée plus précise du temps qu'il me faudra pour mener à bien notre évaluation.

En attendant, veuillez me faire savoir si je peux vous fournir des informations

complémentaires. Je vous remercie.

**Lori Manders**  
Responsable des relations de travail de l'AMS

Téléphone : 289-454-5276  
[lori.manders@hpe.com](mailto:lori.manders@hpe.com)

**Technologie DXC**

[dxc.technology](http://dxc.technology)

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

Période de référence 2014-09-08 à 2019-01-25

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

	Province				Régions métropolitaines de recensement			
	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	Permanent plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	Temps partiel
<b>Ontario</b>	1237	5	0	1242	59	0	0	59
<b>Québec</b>	229	1	0	230	8	0	0	8
<b>Nouvelle-Écosse</b>	53	1	0	54	1	0	0	1
<b>Nouveau Brunswick</b>	4	0	0	4	32	0	0	32
<b>Manitoba</b>	130	1	0	131	4	0	0	4
<b>Colombie britannique</b>	508	8	0	516	107	0	0	107
<b>Saskatchewan</b>	6	0	0	6	17	0	0	17
<b>Alberta</b>	89	0	0	89	116	1	0	117
<b>Nombre total d'employés au Canada</b>				2272	8	0	0	8
					40	0	0	40
					14	0	0	14
					1	0	0	1
					32	0	0	32
					5	0	0	5
					4	0	0	4
					6	0	0	6





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

Période de référence 2014-09-08 à 2019-01-25

	Régions métropolitaines de recensement			Nombre total d'employés
	Permanent à temps plein	Temps partiel permane nt	Temporair e	
Saskatoon	1	0	0	1
Barrie	7	0	0	7
Kelowna	3	0	0	3
Victoria	367	7	0	374
Alta. moins de CMA	22	0	0	22
B.C. moins de CMA	121	1	0	122
Homme. moins CMA	14	0	0	14
N.B. moins CMA	4	0	0	4
N.S. moins CMA	52	1	0	53
Ont. moins de RMR	1013	5	0	1018
Que. moins CMA	197	1	0	198
Sask. moins CMA	1	0	0	1
<b>Nombre total d'employés au Canada</b>				<b>2272</b>

ESIT Canada Enterprise Services (certificat n° 060086)  
**PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX : GROUPES  
 PROFESSIONNELS**

Temps plein / National  
 Période de référence 2014-09-08 à 2019-01-25

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Cadres supérieurs</b>  Haut de gamme : 100 000 \$ et plus  Bas de gamme : 100 000 \$ et plus	4	1		1									
	3												
	2												
	1	2	1	1									
	<b>Total</b>	3	1	2									
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>  Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 50 000 \$ - 54 999	4	3	3										
	3	18	14	4				2	2		2	1	1
	2	105	75	30				11	5	6	16	15	1
	1	88	55	33	1	1		8	6	2	11	10	1
	<b>Total</b>	214	147	67	1	1		21	13	8	29	26	3
<b>Professionnels</b>  Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 15 000 \$ - 19 999	4	2	2					2	2				
	3	8	7	1				6	5	1			
	2	688	554	134	4	3	1	95	72	23	122	102	20
	1	864	609	255	7	6	1	115	77	38	185	133	52
	<b>Total</b>	1562	1172	390	11	9	2	218	156	62	307	235	72
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>  Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 20 000 \$ - 24 999	4	2	1	1				1	1				
	3	1		1									
	2	47	41	6				7	6	1	8	6	2
	1	110	96	14	2	2		16	15	1	18	17	1
	<b>Total</b>	160	138	22	2	2		24	22	2	26	23	3



ESIT Canada Enterprise Services (certificat n° 060086)  
**PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX : GROUPES  
 PROFESSIONNELS**

Temps plein / National  
 Période de référence 2014-09-08 à 2019-01-25

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Contrôleurs</b>  Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 25 000 \$ - 29 999	4	2		2				2		2			
	3	1		1							1		1
	2	3	1	2									
	1	2		2									
	<b>Total</b>		8	1	7				2		2	1	
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>  Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	4	4	3	1							2	1	1
	3	2	2										
	2	7		7									
	1	8	5	3				1	1		1		1
	<b>Total</b>		21	10	11				1	1		3	1
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>  Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 30 000 \$ - 34 999	4	1	1										
	3	10	9	1				1		1	3	3	
	2	18	13	5				5	5		3	2	1
	1	4	1	3									
	<b>Total</b>		33	24	9				6	5	1	6	5
<b>Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>  Haut de gamme : 55 000 \$ - 59 999 \$ Bas de gamme : 55 000 \$ - 59 999	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	<b>Total</b>		1		1								

**ESIT Canada Enterprise Services (certificat n° 060086)**  
**PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX : GROUPES**  
**PROFESSIONNELS**

Temps plein / National  
 Période de référence 2014-09-08 à 2019-01-25

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Personnel de bureau</b>  Haut de gamme : 85 000 \$ - 89 999 \$ Bas de gamme : 20 000 \$ - 24 999	4	3		3									
	3	87	33	54	3	1	2				3		3
	2	90	28	62				4		4	4		4
	1	12	3	9				1		1			
	<b>Total</b>		192	64	128	3	1	2	5		5	7	
<b>Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>  Haut de gamme : 50 000 \$ - 54 999 \$ Bas de gamme : 15 000 \$ - 19 999	4	1	1					1	1		1	1	
	3	10	2	8				1		1	3	2	1
	2	17	6	11	2		2	2	1	1	4	3	1
	1	34	3	31				2	1	1			
	<b>Total</b>		62	12	50	2		2	6	3	3	8	6
<b>Nombre total d'employés</b>		<b>2256</b>	<b>1569</b>	<b>687</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>283</b>	<b>200</b>	<b>83</b>	<b>387</b>	<b>296</b>	<b>91</b>

**ESIT Canada Enterprise Services (certificat n° 060086)**  
**PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX : GROUPES**  
**PROFESSIONNELS**

Temps partiel / National  
 Période de référence 2014-09-08 à 2019-01-25

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Professionnels</b>	4	3	2	1									
Haut de gamme : 95 000 \$ - 99 999	3	4		4									
\$ Bas de gamme : 20 000 \$ - 24 999	2	2	2				1	1					
999	1	1		1									
<b>Total</b>		10	4	6			1	1					
<b>Personnel de bureau</b>	4	1		1									
Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999	3												
\$ Bas de gamme : 20 000 \$ - 24 999	2	3	1	2									
999	1	1	1										
<b>Total</b>		5	2	3									
<b>Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>	4												
Haut de gamme : 15 000 \$ - 19 999	3												
\$ Bas de gamme : 15 000 \$ - 19 999	2												
999	1	1		1									
<b>Total</b>		1		1									
<b>Nombre total d'employés</b>		16	6	10			1	1					

PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX :

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps plein / National

Période de référence 2014-09-08 à 2019-01-25

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
\$ 15,000 - \$19,999	3	1	2									
\$ 20,000 - \$24,999	35	3	32				3	1	2			
\$ 25,000 - \$29,999	8	1	7	1		1						
\$ 30,000 - \$34,999	28	13	15	2		2	3	1	2	5	3	2
\$ 35,000 - \$37,499	25	19	6				3	3		5	5	
\$ 37,500 - \$39,999	33	21	12	2	2		2	1	1	3	2	1
\$ 40,000 - \$44,999	78	49	29				8	7	1	11	8	3
\$ 45,000 - \$49,999	84	49	35				8	3	5	9	6	3
\$ 50,000 - \$59,999	209	118	91	2	1	1	22	14	8	24	17	7
\$ 60,000 - \$69,999	209	132	77	4	3	1	20	14	6	35	20	15
\$ 70,000 - \$84,999	420	294	126	4	4		58	41	17	90	68	22
\$ 85,000 - \$99,999	418	312	106	1	1		51	39	12	92	68	24
100 000 \$ et plus	706	557	149	3	2	1	105	76	29	113	99	14
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>2256</b>	<b>1569</b>	<b>687</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>283</b>	<b>200</b>	<b>83</b>	<b>387</b>	<b>296</b>	<b>91</b>

PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX :

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps partiel / National

Période de référence 2014-09-08 à 2019-01-25

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
\$ 17,500 - \$19,999	1		1									
\$ 20,000 - \$22,499	1		1									
\$ 22,500 - \$24,999	1	1										
\$ 30,000 - \$34,999	3	1	2									
\$ 40,000 - \$49,999	2	1	1				1	1				
50 000 \$ et plus	8	3	5									
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>10</b>				<b>1</b>	<b>1</b>				

PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX :

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / National

Période de référence 2014-09-08 à 2019-01-25

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres supérieurs</b>	1	1										
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	88	68	20				10	8	2	10	9	1
<b>Professionnels</b>	487	390	97	6	5	1	59	50	9	124	99	25
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	76	63	13	2	1	1	16	15	1	19	17	2
<b>Contrôleurs</b>	1		1									
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	4	1	3							1	1	
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	13	7	6				2	1	1	3	2	1
<b>Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>	1		1									
<b>Personnel de bureau</b>	55	18	37	1		1	2		2	7	1	6
<b>Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>	16	5	11	1		1	5	2	3	7	4	3
<b>Nombre total d'employés embauchés</b>	<b>742</b>	<b>553</b>	<b>189</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>94</b>	<b>76</b>	<b>18</b>	<b>171</b>	<b>133</b>	<b>38</b>

PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX :

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2014-09-08 à 2019-01-25

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

**ESIT Canada Enterprise Services (certificat n° 060086)**  
**PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS**  
**PROMUS**

**Temps plein / National**  
**Période de référence 2014-09-08 à 2019-01-25**

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	33	14	19				3	2	1	5	4	1
<b>Professionnels</b>	68	51	17				5	3	2	7	5	2
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	1	1										
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	3	1	2				1	1				
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	1		1									
<b>Personnel de bureau</b>	11	5	6				1		1	2		2
<b>Nombre total d'employés promus</b>	117	72	45				10	6	4	14	9	5
<b>Nombre total de promotions</b>	118	73	45				10	6	4	14	9	5

**ESIT Canada Enterprise Services (certificat n° 060086)**  
**PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS**  
**PROMUS**

Temps partiel / National

Période de référence 2014-09-08 à 2019-01-25

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

**ESIT Canada Enterprise Services (certificat n° 060086)**  
**PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS**  
**PROMUS**

**Temporaire / National**  
**Période de référence 2014-09-08 à 2019-01-25**

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

PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS  
LICENCIÉS

Temps plein / National

Période de référence 2014-09-08 à 2019-01-25

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
<b>Cadres supérieurs</b>	10	7	3							1	1	
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>	115	83	32	1	1		6	4	2	6	5	1
<b>Professionnels</b>	591	457	134	5	3	2	21	16	5	81	64	17
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>	133	117	16	2		2	5	4	1	5	4	1
<b>Contrôleurs</b>	1		1									
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	12	4	8				1		1			
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>	19	11	8				2		2	2	1	1
<b>Personnel de bureau</b>	31	6	25							3	1	2
<b>Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>	17	6	11	1		1	3	2	1	3	1	2
<b>Nombre total de salariés licenciés</b>	<b>929</b>	<b>691</b>	<b>238</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>38</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>101</b>	<b>77</b>	<b>24</b>

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-25

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	% <sup>é</sup>	#		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	3	2	66.7 %	27.6 %	1	1	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	214	67	31.3 %	39.4 %	84	-17	National
<b>03 : Professionnels</b>		1572	396	25.2 %	27.3 %	429	-33	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	36	23	63.9 %	44.9 %	16	7	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	0	0.0 %	73.2 %	1	-1	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	22	3	13.6 %	42.7 %	9	-6	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	3	2	66.7 %	66.6 %	2	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	7	2	28.6 %	11.1 %	1	1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	1340	332	24.8 %	27.7 %	371	-39	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	8	4	50.0 %	33.0 %	3	1	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	42	4	9.5 %	16.0 %	7	-3	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	112	26	23.2 %	16.6 %	19	7	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	43.9 %	0	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		160	22	13.8 %	23.2 %	37	-15	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Québec	1	1	100.0 %	6.1 %	0	1	Québec
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	5	2	40.0 %	21.4 %	1	1	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	3	0	0.0 %	23.8 %	1	-1	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	5	1	20.0 %	24.5 %	1	0	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Manitoba	20	3	15.0 %	22.3 %	4	-1	Manitoba
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	28.6 %	0	0	Nouveau Brunswick
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouvelle-Écosse	4	1	25.0 %	29.7 %	1	0	Nouvelle-Écosse
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	60	9	15.0 %	23.9 %	14	-5	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	60	5	8.3 %	22.1 %	13	-6	Québec
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario	1	0	0.0 %	46.7 %	0	0	Ontario

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-25

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	#		
<b>05 : Contrôleurs</b>		8	7	87.5 %	59.9 %	5	2		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	1	100.0 %	65.3 %	1	0		N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	5	4	80.0 %	61.6 %	3	1		Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	2	2	100.0 %	52.8 %	1	1		Winnipeg
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		21	11	52.4 %	85.3 %	18	-7		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	2	2	100.0 %	87.1 %	2	0		B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	1	100.0 %	82.8 %	1	0		Londres
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	Ont. moins de RMR	9	2	22.2 %	86.8 %	8	-6		Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	1	50.0 %	87.6 %	2	-1		Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	79.1 %	1	-1		Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	4	3	75.0 %	82.5 %	3	0		Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	1	100.0 %	82.0 %	1	0		Winnipeg
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>		33	9	27.3 %	27.3 %	9	0		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	5	1	20.0 %	23.4 %	1	0		Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	4	2	50.0 %	27.9 %	1	1		Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	22	6	27.3 %	27.9 %	6	0		Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	2	0	0.0 %	29.9 %	1	-1		Québec
<b>09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>		1	1	100.0 %	6.9 %	0	1		
7246 : Installateurs et réparateurs de télécommunications	Québec	1	1	100.0 %	6.9 %	0	1		Québec
<b>10 : Personnel de bureau</b>		197	131	66.5 %	73.1 %	144	-13		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	36	26	72.2 %	78.0 %	28	-2		B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	1	100.0 %	71.9 %	1	0		Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	2	2	100.0 %	72.3 %	1	1		N.S. moins CMA

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

Date : 2019-01-25

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	29	22	75.9 %	73.9 %	21	1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	0	0.0 %	64.6 %	1	-1	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	1	100.0 %	70.6 %	1	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	126	79	62.7 %	71.7 %	90	-11	Victoria
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		<b>63</b>	<b>51</b>	<b>81.0 %</b>	<b>72.3 %</b>	<b>46</b>	<b>5</b>	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Homme. moins CMA	1	1	100.0 %	74.8 %	1	0	Homme. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	32	29	90.6 %	73.3 %	23	6	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	18	12	66.7 %	73.9 %	13	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	1	1	100.0 %	71.7 %	1	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	1	50.0 %	65.7 %	1	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	1	1	100.0 %	71.4 %	1	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	8	6	75.0 %	66.3 %	5	1	Winnipeg
<b>Total</b>		<b>2272</b>	<b>697</b>	<b>30.7 %</b>	<b>34.0 %</b>	<b>773</b>	<b>-76</b>	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-25

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones				Espace recrutement
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Gap	
		#	#	%	%	#	#	
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	3	0	0.0 %	3.2 %	0	0	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	214	1	0.5 %	2.7 %	6	-5	National
<b>03 : Professionnels</b>		1572	11	0.7 %	1.2 %	19	-8	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	36	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	22	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	3	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	7	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	1340	10	0.7 %	1.3 %	17	-7	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	8	0	0.0 %	1.5 %	0	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	42	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	112	1	0.9 %	1.1 %	1	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		160	2	1.3 %	2.4 %	4	-2	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Québec	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Québec
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	5	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	3	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	5	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Manitoba	20	2	10.0 %	8.0 %	2	0	Manitoba
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Nouveau Brunswick
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouvelle-Écosse	4	0	0.0 %	7.2 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	60	0	0.0 %	1.3 %	1	-1	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	60	0	0.0 %	1.3 %	1	-1	Québec
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-25

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones				Espace recrutement
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Gap	
		#	#	%	%	#	#	
<b>05 : Contrôleurs</b>		8	0	0.0 %	7.1 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	0	0.0 %	5.2 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	5	0	0.0 %	6.2 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	2	0	0.0 %	10.3 %	0	0	Winnipeg
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		21	0	0.0 %	5.1 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	2	0	0.0 %	8.5 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Londres
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	Ont. moins de RMR	9	0	0.0 %	5.7 %	1	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	0	0.0 %	3.8 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	4	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	9.2 %	0	0	Winnipeg
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>		33	0	0.0 %	1.5 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	5	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	4	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	22	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	2	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Québec
<b>09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>		1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	
7246 : Installateurs et réparateurs de télécommunications	Québec	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Québec
<b>10 : Personnel de bureau</b>		197	3	1.5 %	6.1 %	12	-9	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	36	1	2.8 %	10.7 %	4	-3	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	5.3 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	2	0	0.0 %	5.6 %	0	0	N.S. moins CMA

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

Date : 2019-01-25

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones				Espace recrutement
		Tous les employés	#	Représentation	Disponibilité	Gap	#	
		#	#	%	%	#	#	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	29	0	0.0 %	6.4 %	2	-2	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	0	0.0 %	4.4 %	0	0	Que. moins CMA
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	Victoria	126	2	1.6 %	4.8 %	6	-4	Victoria
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		<b>63</b>	<b>2</b>	<b>3.2 %</b>	<b>7.3 %</b>	<b>5</b>	<b>-3</b>	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Homme. moins CMA	1	0	0.0 %	24.6 %	0	0	Homme. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	32	0	0.0 %	6.7 %	2	-2	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	18	0	0.0 %	6.9 %	1	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	1	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	8	2	25.0 %	10.6 %	1	1	Winnipeg
<b>Total</b>		<b>2272</b>	<b>19</b>	<b>0.8 %</b>	<b>2.1 %</b>	<b>48</b>	<b>-29</b>	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-25

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Espace recrutement	
		Tous les employés	#	Disponibilité		Gap	#		
				#	%				
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National		3	0	0.0 %	11.5 %	0	0	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National		214	29	13.6 %	17.6 %	38	-9	National
<b>03 : Professionnels</b>			1572	307	19.5 %	38.2 %	601	-294	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National		36	4	11.1 %	37.8 %	14	-10	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National		1	0	0.0 %	16.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National		22	1	4.5 %	26.4 %	6	-5	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National		3	0	0.0 %	18.8 %	1	-1	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National		7	1	14.3 %	42.7 %	3	-2	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National		1340	272	20.3 %	38.6 %	517	-245	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National		8	1	12.5 %	35.5 %	3	-2	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National		42	5	11.9 %	46.7 %	20	-15	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National		112	23	20.5 %	34.2 %	38	-15	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National		1	0	0.0 %	14.2 %	0	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>			160	26	16.3 %	29.2 %	47	-21	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Québec		1	0	0.0 %	13.9 %	0	0	Québec
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario		5	0	0.0 %	38.7 %	2	-2	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta		3	0	0.0 %	29.7 %	1	-1	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique		5	2	40.0 %	37.8 %	2	0	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Manitoba		20	3	15.0 %	26.9 %	5	-2	Manitoba
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouveau Brunswick		1	0	0.0 %	5.9 %	0	0	Nouveau Brunswick
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouvelle-Écosse		4	0	0.0 %	5.4 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario		60	12	20.0 %	38.8 %	23	-11	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec		60	8	13.3 %	20.8 %	12	-4	Québec
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario		1	1	100.0 %	50.3 %	1	0	Ontario

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-01-25

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation				Gap	Espace recrutement
			#	#	%	%		
<b>05 : Contrôleurs</b>		8	1	12.5 %	8.7 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	0	0.0 %	3.7 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	5	1	20.0 %	3.0 %	0	1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	2	0	0.0 %	25.4 %	1	-1	Winnipeg
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		21	3	14.3 %	6.3 %	1	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	2	0	0.0 %	3.5 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	8.8 %	0	0	Londres
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	Ont. moins de RMR	9	2	22.2 %	1.9 %	0	2	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	1	50.0 %	0.8 %	0	1	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	40.6 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	4	0	0.0 %	9.7 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	15.9 %	0	0	Winnipeg
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>		33	6	18.2 %	21.0 %	7	-1	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	5	1	20.0 %	12.9 %	1	0	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	4	1	25.0 %	26.1 %	1	0	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	22	4	18.2 %	22.8 %	5	-1	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	2	0	0.0 %	10.9 %	0	0	Québec
<b>09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>		1	0	0.0 %	17.2 %	0	0	
7246 : Installateurs et réparateurs de télécommunications	Québec	1	0	0.0 %	17.2 %	0	0	Québec
<b>10 : Personnel de bureau</b>		197	7	3.6 %	7.7 %	15	-3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	36	3	8.3 %	4.2 %	2	1	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	21.5 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	2	0	0.0 %	1.9 %	0	0	N.S. moins CMA

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

Date : 2019-01-25

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 #	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	29	0.0 %	1	1.9 %	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	0.0 %	0	1.0 %	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0.0 %	0	46.7 %	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	126	3.2 %	12	9.8 %	-8	Victoria
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>							
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Homme, moins CMA	1	0.0 %	0	5.5 %	0	Homme, moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	32	0.0 %	1	2.6 %	-1	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	18	33.3 %	1	3.2 %	5	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	1	0.0 %	0	1.5 %	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0.0 %	1	54.7 %	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	1	0.0 %	0	19.1 %	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	8	25.0 %	3	31.4 %	-1	Winnipeg
<b>Total</b>		<b>2272</b>	<b>17.0 %</b>	<b>387</b>	<b>31.5 %</b>	<b>-1</b>	

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

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

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

Date : 2019-01-25

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	217	21	9.7 %	5.0 %	11	10	National	
03 : Professionnels	National	1572	219	13.9 %	8.9 %	140	79	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	160	24	15.0 %	7.6 %	12	12	National	
05 : Contrôleurs	National	8	2	25.0 %	27.5 %	2	0	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	21	1	4.8 %	10.0 %	2	-1	National	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	33	6	18.2 %	8.0 %	3	3	National	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	1	0	0.0 %	7.8 %	0	0	National	
10 : Personnel de bureau	National	197	5	2.5 %	9.3 %	18	-13	National	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	63	6	9.5 %	10.8 %	7	-1	National	
<b>Total</b>		<b>2272</b>	<b>284</b>	<b>12.5 %</b>	<b>8.6 %</b>	<b>195</b>	<b>89</b>		

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

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

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

Date : 2019-01-25

003466

### 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

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

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

Date : 2019-01-25

**Défauts de la FMA - Personnes handicapées**

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
<b>01/02 : Managers</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>03 : Professionnels</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>05 : Superviseurs</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>08 : Personnel qualifié des ventes et des services</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>09 : Artisans et ouvriers qualifiés</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>10 : Personnel de bureau</b>		
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		

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

Date : 2019-01-25

#### Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% <sup>16</sup>	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs	3	2	66.7 %	27.6 %	1		1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	214	67	31.3 %	39.4 %	84		-17	
03 : Professionnels	1572	396	25.2 %	27.3 %	429		-33	
04 : Semi-professionnels et techniciens	160	22	13.8 %	23.2 %	37		-15	
05 : Contrôleurs	8	7	87.5 %	59.9 %	5		2	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	21	11	52.4 %	85.3 %	18		-7	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	33	9	27.3 %	27.3 %	9		0	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	1	1	100.0 %	6.9 %	0		1	
10 : Personnel de bureau	197	131	66.5 %	73.1 %	144		-13	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	63	51	81.0 %	72.3 %	46		5	
<b>Total</b>	<b>2272</b>	<b>697</b>	<b>30.7 %</b>	<b>34.0 %</b>	<b>773</b>		<b>-76</b>	

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

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

Date : 2019-01-25

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones		Peuples autochtones		Gap
	Tous les employés	Représentation	Disponibilité	Gap	
	#	#	%	%	#
01 : Cadres supérieurs	3	0	0.0 %	3.2 %	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	214	1	0.5 %	2.7 %	5
03 : Professionnels	1572	11	0.7 %	1.2 %	8
04 : Semi-professionnels et techniciens	160	2	1.3 %	2.4 %	2
05 : Contrôleurs	8	0	0.0 %	7.1 %	-1
07 : Personnel administratif et de bureau principal	21	0	0.0 %	5.1 %	-1
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	33	0	0.0 %	1.5 %	0
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	1	0	0.0 %	1.6 %	0
10 : Personnel de bureau	197	3	1.5 %	6.1 %	-9
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	63	2	3.2 %	7.3 %	-3
<b>Total</b>	<b>2272</b>	<b>19</b>	<b>0.8 %</b>	<b>2.1 %</b>	<b>-29</b>

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

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

Date : 2019-01-25

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	3	0	0.0 %	11.5 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	214	29	13.6 %	17.6 %	38	-9
03 : Professionnels	1572	307	19.5 %	38.2 %	601	-294
04 : Semi-professionnels et techniciens	160	26	16.3 %	29.2 %	47	-21
05 : Contrôleurs	8	1	12.5 %	8.7 %	1	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	21	3	14.3 %	6.3 %	1	2
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	33	6	18.2 %	21.0 %	7	-1
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	1	0	0.0 %	17.2 %	0	0
10 : Personnel de bureau	197	7	3.6 %	7.7 %	15	-8
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	63	8	12.7 %	8.4 %	5	3
<b>Total</b>	<b>2272</b>	<b>387</b>	<b>17.0 %</b>	<b>31.5 %</b>	<b>715</b>	<b>-328</b>

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

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

Date : 2019-01-25

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées		Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	%	%		
01/02 : Directeurs	217	21	9.7 %	5.0 %	11	10
03 : Professionnels	1572	219	13.9 %	8.9 %	140	79
04 : Semi-professionnels et techniciens	160	24	15.0 %	7.6 %	12	12
05 : Contrôleurs	8	2	25.0 %	27.5 %	2	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	21	1	4.8 %	10.0 %	2	-1
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	33	6	18.2 %	8.0 %	3	3
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	1	0	0.0 %	7.8 %	0	0
10 : Personnel de bureau	197	5	2.5 %	9.3 %	18	-13
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	63	6	9.5 %	10.8 %	7	-1
<b>Total</b>	<b>2272</b>	<b>284</b>	<b>12.5 %</b>	<b>8.6 %</b>	<b>195</b>	<b>89</b>

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

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

Date : 2019-01-25

003472

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Effectuer l'analyse par

Espace recrutement

01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA

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

Date : 2019-01-25

003473

### Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Effectuer l'analyse par

Espace recrutement

01/02 : Managers

EEOG

National

03 :

EEOG

National

Professionnels

EEOG

National

04 : Semi-professionnels et techniciens

EEOG

National

05 : Superviseurs

EEOG

National

07 : Personnel administratif et de bureau

EEOG

National

principal 08 : Personnel qualifié des ventes et des services

EEOG

National

09 : Artisans et ouvriers qualifiés

EEOG

National

Personnel de bureau

EEOG

National

11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services

# Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 1 : Analyse de l'effectif

ESIT Canada Enterprise Services Co.

25-01-2019

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



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

JJ	MM	AAAA
08	09	2014

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



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

JJ	MM	AAAA
25	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	61	11	24.2
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	776	281	39.1
03	Professionnels	2,394	756	28.4
04	Personnel semi-professionnels et technique	636	67	26.1
05	Surveillants	13	11	56.9
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	115	76	81.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	516	138	27.5
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	145	93	71.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>4,656</b>	<b>1,433</b>	<b>32.4</b>

\* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

### 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*
		#	#	%
		3	2	27.6
		214	67	39.4
		1,572	396	27.3
		160	22	23.2
		8	7	59.9
		0	0	0.0
		21	11	85.3
		33	9	27.3
		1	1	6.9
		197	131	73.1
		63	51	72.3
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>2,272</b>	<b>697</b>	<b>34.0</b>

\* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

# Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 1 : Analyse de l'effectif

ESIT Canada Enterprise Services Co.

25-01-2019

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



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

JJ	MM	AAAA
08	09	2014

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



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

JJ	MM	AAAA
25	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	61	1	2.4
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	776	7	1.9
03	Professionnels	2,394	26	0.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	636	9	2.3
05	Surveillants	13	0	3.1
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	115	1	1.2
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	516	9	0.9
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	145	4	3.4
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		4,656	57	1.3

### Tableau 6 : Autochtones

#### Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		3	0	3.2
		214	1	2.7
		1,572	11	1.2
		160	2	2.4
		8	0	7.1
		0	0	0.0
		21	0	5.1
		33	0	1.5
		1	0	1.6
		197	3	6.1
		63	2	7.3
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
Total		2,272	19	2.1

\* 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

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

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



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

JJ	MM	AAAA
08	09	2014

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



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

JJ	MM	AAAA
25	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	61	10	8.7
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	776	120	14.0
03	Professionnels	2,394	546	28.7
04	Personnel semi-professionnels et technique	636	96	27.0
05	Surveillants	13	0	11.9
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	115	23	24.2
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	516	81	14.5
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	145	14	13.7
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
<b>Total</b>		<b>4,656</b>	<b>890</b>	<b>23.6</b>

**\* 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*
		#	#	%
		3	0	11.5
		214	29	17.6
		1,572	307	38.2
		160	26	29.2
		8	1	8.7
		0	0	0.0
		21	3	6.3
		33	6	21.0
		1	0	17.2
		197	7	7.7
		63	8	8.4
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>2,272</b>	<b>387</b>	<b>31.5</b>

**\* Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

### Partie 1 : Analyse de l'effectif

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

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



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

JJ	MM	AAAA
08	09	2014

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



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

JJ	MM	AAAA
25	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	837	18	3.2
03 Professionnels	2,394	49	4.5
04 Personnel semi-professionnels et technique	636	19	4.8
05 Surveillants	13	0	9.5
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	115	2	2.6
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	516	7	5.6
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	145	5	4.4
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>4,656</b>	<b>100</b>	<b>4.4</b>

#### Tableau 8 : Personnes handicapées

##### Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	#
	217	21	5.0
	1,572	219	8.9
	160	24	7.6
	8	2	27.5
	0	0	0.0
	21	1	10.0
	33	6	8.0
	1	0	7.8
	197	5	9.3
	63	6	10.8
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>2,272</b>	<b>284</b>	<b>8.6</b>

**\* 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**

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
08	09	2014

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
25	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				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	88	20	0	0	33	19	0	0	115	32	0	0
03 Professionnels	487	97	2	0	68	17	1	1	591	134	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	76	13	0	0	1	0	0	0	133	16	0	0
05 Surveillants	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	4	3	0	0	3	2	0	0	12	8	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	13	6	0	0	1	1	0	0	19	8	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	55	37	2	0	11	6	0	0	31	25	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	16	11	0	0	0	0	0	0	17	11	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>742</b>	<b>189</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>117</b>	<b>45</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>929</b>	<b>238</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

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

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
08	09	2014

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
25	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 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	0	0	0	0	0	10	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	88	0	0	0	33	0	0	0	0	115	1	0	0
03 Professionnels	487	6	2	0	68	0	1	0	0	591	5	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	76	2	0	0	1	0	0	0	0	133	2	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	4	0	0	0	3	0	0	0	0	12	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	13	0	0	0	1	0	0	0	0	19	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	55	1	2	0	11	0	0	0	0	31	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	16	1	0	0	0	0	0	0	0	17	1	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	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	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>742</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>117</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>929</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

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

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
08	09	2014

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
25	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 3 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	88	10	0	0
03 Professionnels	487	59	2	1
04 Personnel semi-professionnels et technique	76	16	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	4	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	13	2	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	55	2	2	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	16	5	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>742</b>	<b>94</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

	Tableau 7 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
	#	#	#	#
	0	0	0	0
	33	3	0	0
	68	5	1	0
	1	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	3	1	0	0
	1	0	0	0
	0	0	0	0
	11	1	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

	Tableau 11 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
	10	0	0	0
	115	6	0	0
	591	21	0	0
	133	5	0	0
	1	0	0	0
	0	0	0	0
	12	1	0	0
	19	2	0	0
	0	0	0	0
	31	0	0	0
	17	3	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>929</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

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

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
08	09	2014

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
25	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 4 : Membres des minorités				Tableau 8 : Membres des minorités				Tableau 12 : Membres des minorités				
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0	0	0	0	0	0	10	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	88	10	0	0	33	5	0	0	115	6	0	0	
03 Professionnels	487	124	2	0	68	7	1	0	591	81	0	0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	76	19	0	0	1	0	0	0	133	5	0	0	
05 Surveillants	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
07 Personnel administratif et de bureau principal	4	1	0	0	3	0	0	0	12	0	0	0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	13	3	0	0	1	0	0	0	19	2	0	0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
10 Personnel de bureau	55	7	2	0	11	2	0	0	31	3	0	0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	16	7	0	0	0	0	0	0	17	3	0	0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>742</b>	<b>171</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>117</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>929</b>	<b>101</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

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

**Partie 3 : Objectifs**

ESIT Canada Enterprise Services Co.

25-01-2019

**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 <sup>†</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	

**Tableau 1: Femmes**

**Objectifs à court terme premiers/précédents**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Femmes											
		Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De									
		08-09-2014	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	08-09-2014	Annuellement	D'ici 3 ans	Embauches requis d'ici 3 ans	2014	2017	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%
01	Cadres supérieurs	61	-63.4%		0	31.3%		0	0	11	0.0%	0	4	0	24.2%	-4	-4	18.0%	18.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	776	-34.9%		0	23.2%		0	0	281	0.0%	0	22	0	39.1%	-22	-22	36.2%	36.2%	
03	Professionnels	2,394	-13.1%		0	29.8%		0	0	756	0.0%	0	-76	0	28.4%	76	76	31.6%	31.6%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	636	-36.9%		0	33.4%		0	0	67	0.0%	0	99	0	26.1%	-99	-99	10.5%	10.5%	
05	Surveillants	13	-14.9%		0	9.5%		0	0	11	0.0%	0	-4	0	56.9%	4	4	84.6%	84.6%	
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	115	-43.3%		0	17.6%		0	0	76	0.0%	0	18	0	81.4%	-18	-18	66.1%	66.1%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	516	-60.0%		0	6.9%		0	0	138	0.0%	0	4	0	27.5%	-4	-4	26.7%	26.7%	
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	145	10.8%		0	18.1%		0	0	93	0.0%	0	10	0	71.0%	-10	-10	64.1%	64.1%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	54.0%		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!	
<b>Total</b>		<b>4,656</b>	<b>-21.3%</b>		<b>0</b>	<b>26.8%</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,433</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>76</b>	<b>0</b>	<b>32.4%</b>	<b>-76</b>	<b>-76</b>	<b>30.8%</b>	<b>30.8%</b>	

† 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)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

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

**Tableau 2: Femmes**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
			%		%	
01	Cadres supérieurs	4	0.0	2	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	7	0.0	15	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	59	0.0	58	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	25	0.0	13	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	61	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	47	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

ESIT Canada Enterprise Services Co.

25-01-2019

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		203		88	

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

**Partie 3 : Objectifs**

ESIT Canada Enterprise Services Co.

25-01-2019

**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 <sup>†</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	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										
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actual	Prévu	Actual	Prévu	D'ici 3 ans		JJ-MM-AAAA	08-09-2014	Actual	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA					
		08-09-2014	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	08-09-2014	Annuellement	D'ici 3 ans	2014	2017	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%
01	Cadres supérieurs	61	-63.4%	0	31.3%	0	0	1	0.0%	0	0	0	0	2.4%	0	0	1.6%	1.6%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	776	-34.9%	0	23.2%	0	0	7	0.0%	0	8	0	0	1.9%	-8	-8	0.9%	0.9%	
03	Professionnels	2,394	-13.1%	0	29.8%	0	0	26	0.0%	0	-7	0	0	0.8%	7	7	1.1%	1.1%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	636	-36.9%	0	33.4%	0	0	9	0.0%	0	6	0	0	2.3%	-6	-6	1.4%	1.4%	
05	Surveillants	13	-14.9%	0	9.5%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	3.1%	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau	115	-43.3%	0	17.6%	0	0	1	0.0%	0	0	0	0	1.2%	0	0	0.9%	0.9%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	516	-60.0%	0	6.9%	0	0	9	0.0%	0	-4	0	0	0.9%	4	4	1.7%	1.7%	
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	145	10.8%	0	18.1%	0	0	4	0.0%	0	1	0	0	3.4%	-1	-1	2.8%	2.8%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0	54.0%	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 services	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!	
<b>Total</b>		<b>4,656</b>	<b>-21.3%</b>	<b>0</b>	<b>26.8%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>57</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.3%</b>	<b>-4</b>	<b>-4</b>	<b>1.2%</b>	<b>1.2%</b>	

† 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)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

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

**Tableau 4: Autochtones**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
			%		%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	5	0.0	5	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	4	0.0	4	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	1	0.0	2	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

ESIT Canada Enterprise Services Co.

25-01-2019

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		10		11	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**  
**Partie 3 : Objectifs**  
**ESIT Canada Enterprise Services Co.**  
**25-01-2019**

**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 <sup>c</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>e</sup>	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)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
	JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA		Actuel	Prévu	À - De	AAAA - AAAA								
	08-09-2014	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	08-09-2014	Annuellement	D'ici 3 ans	2014	2017									
	N <sup>b</sup>	%	%	N <sup>c</sup>	%	%	N <sup>c</sup>	N <sup>d</sup>	N <sup>e</sup>	%	N <sup>e</sup>	%	%								
01/02 Cadres	837	-49.1%		0	27.2%		0	0	18	0.0%	0	9	0	4.5%	-9	-20	2.2%	2.2%			
03 Professionnels	2,394	-13.1%		0	29.8%		0	0	49	0.0%	0	59	0	4.8%	-59	-66	2.0%	2.0%			
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	636	-36.9%		0	33.4%		0	0	19	0.0%	0	12	0	9.5%	-12	-41	3.0%	3.0%			
05 Surveillants	13	-14.9%		0	9.5%		0	0	0	0.0%	0	1	0	0.0%	-1	0	0.0%	0.0%			
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	2.6%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
07 Personnel administratif et de bureau	115	-43.3%		0	17.6%		0	0	2	0.0%	0	1	0	5.6%	-1	-4	1.7%	1.7%			
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	516	-60.0%		0	6.9%		0	0	7	0.0%	0	22	0	0.0%	-22	7	1.4%	1.4%			
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	4.4%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
10 Personnel de bureau	145	10.8%		0	18.1%		0	0	5	0.0%	0	1	0	0.0%	-1	5	3.4%	3.4%			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	54.0%		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	4.4%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
<b>Total</b>	<b>4,656</b>	<b>-21.3%</b>		<b>0</b>	<b>26.8%</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>#REF!</b>	<b>0</b>	<b>#REF!</b>	<b>-105</b>	<b>#REF!</b>	<b>2.1%</b>	<b>2.1%</b>			

† 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)<sup>1/3</sup> - 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	8	0.0	14	0.0	
03 Professionnels	31	0.0	49	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	9	0.0	38	0.0	
05 Surveillants	1	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	1	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	13	0.0	13	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	3	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
<b>Total</b>	<b>66</b>		<b>114</b>		

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

**Partie 3 : Objectifs**

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

003487

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

ESIT Canada Enterprise Services Co.

25-01-2019

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

## Tableau 7: Membres des minorités visibles

## Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Membre des minorités visibles										
		Numéro		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA		Actuel	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA					
		08-09-2014	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	08-09-2014	Annuellement	D'ici 3 ans	2014	2017						
		N <sup>b</sup>	%	%	N <sup>c</sup>	%	%	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	%	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	%	%	N <sup>c</sup>	N <sup>c</sup>	%	%	
01	Cadres supérieurs	61	-63.4%		0	31.3%		0	10	0.0%	0	-5	0	8.7%	5	5	16.4%	16.4%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	776	-34.9%		0	23.2%		0	120	0.0%	0	-11	0	14.0%	11	11	15.5%	15.5%	
03	Professionnels	2,394	-13.1%		0	29.8%		0	546	0.0%	0	141	0	28.7%	-141	-141	22.8%	22.8%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	636	-36.9%		0	33.4%		0	96	0.0%	0	76	0	27.0%	-76	-76	15.1%	15.1%	
05	Surveillants	13	-14.9%		0	9.5%		0	0	0.0%	0	2	0	11.9%	-2	-2	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau	115	-43.3%		0	17.6%		0	23	0.0%	0	5	0	24.2%	-5	-5	20.0%	20.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	516	-60.0%		0	6.9%		0	81	0.0%	0	-6	0	14.5%	6	6	15.7%	15.7%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	145	10.8%		0	18.1%		0	14	0.0%	0	6	0	13.7%	-6	-6	9.7%	9.7%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	54.0%		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	#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	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		4,656	-21.3%		0	26.8%		0	890	0.0%	0	209	0	23.6%	-209	-209	19.1%	19.1%	

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

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

## Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
		%	%	%	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	187	0.0	100	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	50	0.0	50	0.0	
05	Surveillants	1	0.0	1	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	11	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	8	0.0	3	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

ESIT Canada Enterprise Services Co.

25-01-2019

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		257		154	

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

**Partie 3 : Objectifs**

ESIT Canada Enterprise Services Co.

25-01-2019

**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 <sup>†</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	

**Tableau 9: Femmes**

**Objectifs à court terme suivants/courants**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Femmes									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	AAAA - AAAA						AAAA - AAAA
	25-01-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	25-01-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	3	-63.4%	0.0%	0	31.3%	0.0%	0	2	0.0%	0	-1	0	27.6%	1	1	66.7%	66.7%		
02	Cadres intermédiaires et autres admin	214	-34.9%	0.0%	0	23.2%	1.0%	6	67	1.0%	2	19	2	39.4%	39.4%	-17	-17	31.3%	31.3%	
03	Professionnels	1,572	-13.1%	0.0%	0	29.8%	5.0%	236	396	5.0%	59	92	64	27.3%	27.3%	-33	-28	25.2%	25.5%	
04	Personnel semi-professionnels et tech	160	-36.9%	0.0%	0	33.4%	2.0%	10	22	2.0%	1	16	2	23.2%	23.2%	-15	-14	13.8%	14.4%	
05	Surveillants	8	-14.9%	0.0%	0	9.5%	0.0%	0	7	0.0%	0	-2	0	59.9%	2	2	87.5%	87.5%		
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%		
07	Personnel administratif et de bureau p	21	-43.3%	0.0%	0	17.6%	1.0%	1	11	1.0%	0	7	0	85.3%	-7	-7	52.4%	52.4%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des	33	-60.0%	0.0%	0	6.9%	0.0%	0	9	0.0%	0	0	0	27.3%	0	0	27.3%	27.3%		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	1	0.0%	0	-1	0	6.9%	1	1	100.0%	100.0%		
10	Personnel de bureau	197	10.8%	0.0%	0	18.1%	1.0%	6	6	131	4	17	0	73.1%	-13	-17	66.5%	64.5%		
11	Personnel intermédiaire de la vente et	63	0.0%	0.0%	0	54.0%	0.0%	0	51	0.0%	0	-5	0	72.3%	5	5	81.0%	81.0%		
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	0.0%	0.0%		
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%		
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%		
Total		2,272	-21.3%	0.0%	0	26.8%		0	697	0.0%	0	75	0	34.0%	-75	-75	30.7%	30.7%		

† 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)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

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

**Tableau 10: Femmes**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
		%		%		
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	2	39.4	2	39.4	En raison de la période d'évaluation écourtée (et du temps nécessaire pour atteindre les objectifs) et de l'état de nos activités, nous prévoyons que la réalisation de l'objectif à court relatif aux embauches et aux promotions pourrait prendre un peu plus de temps que prévu. Le but est toujours d'atteindre la représentation du marché le plus rapidement possible.
03	Professionnels	64	27.3	64	27.3	En raison de la période d'évaluation écourtée (et du temps nécessaire pour atteindre les objectifs) et de l'état de nos activités, nous prévoyons que la réalisation de l'objectif à court relatif aux embauches et aux promotions pourrait prendre un peu plus de temps que prévu. Le but est toujours d'atteindre la représentation du marché le plus rapidement possible.
04	Personnel semi-professionnels et tech	2	23.2	2	23.2	En raison de la période d'évaluation écourtée (et du temps nécessaire pour atteindre les objectifs) et de l'état de nos activités, nous prévoyons que la réalisation de l'objectif à court relatif aux embauches et aux promotions pourrait prendre un peu plus de temps que prévu. Le but est toujours d'atteindre la représentation du marché le plus rapidement possible.
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	

003490

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

**Partie 3 : Objectifs**

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

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 serv	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>68</b>	<b>0.0</b>	<b>68</b>	

003491

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

**Partie 3 : Objectifs**

ESIT Canada Enterprise Services Co.

25-01-2019

**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 <sup>†</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	

**Tableau 11: Autochtones**

**Objectifs à court terme suivants/courants**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	2019						2022
	25-01-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	25-01-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
01	Cadres supérieurs	3	-63.4%	0.0%	0	31.3%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	3.2%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	214	-34.9%	0.0%	0	23.2%	1.0%	6	6	1	1.0%	0	5	0	2.7%	2.7%	-5	-5	0.5%	0.5%
03	Professionnels	1,572	-13.1%	0.0%	0	29.8%	5.0%	236	236	11	5.0%	2	10	3	1.2%	1.2%	-8	-7	0.7%	0.8%
04	Personnel semi-professionnels et tech	160	-36.9%	0.0%	0	33.4%	2.0%	10	10	2	2.0%	0	2	0	2.4%	2.4%	-2	-2	1.3%	1.3%
05	Surveillants	8	-14.9%	0.0%	0	9.5%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	7.1%	7.1%	-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%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau p	21	-43.3%	0.0%	0	17.6%	1.0%	1	1	0	1.0%	0	1	0	5.1%	5.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	33	-60.0%	0.0%	0	6.9%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	1.5%	0	0	0.0%	0.0%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	1.6%	0	0	0.0%	0.0%	
10	Personnel de bureau	197	10.8%	0.0%	0	18.1%	1.0%	6	6	3	1.0%	0	9	0	6.1%	6.1%	-9	-9	1.5%	1.5%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	63	0.0%	0.0%	0	54.0%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	3	0	7.3%	7.3%	-3	-3	3.2%	3.2%
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		2,272	-21.3%	0.0%	0	26.8%		0	0	19	0.0%	0	29	0	2.1%	-29	-29	0.8%	0.8%	

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

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

**Tableau 12: Autochtones**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
		%		%		
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	2.7	0	2.7	
03	Professionnels	3	1.2	3	1.2	En raison de la période d'évaluation écourtée (et du temps nécessaire pour atteindre les objectifs) et de l'état de nos activités, nous prévoyons que la réalisation de l'objectif à court relatif aux embauches et aux promotions pourrait prendre un peu plus de temps que prévu. Le but est toujours d'atteindre la représentation du marché le plus rapidement possible.
04	Personnel semi-professionnels et tech	0	2.4	0	2.4	
05	Surveillants	0	7.1	0	7.1	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p	0	5.1	0	5.1	
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	6.1	0	6.1	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	7.3	0	7.3	

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

**Partie 3 : Objectifs**

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>0.0</b>	<b>3</b>	

003493

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**  
**Partie 3 : Objectifs**  
**ESIT Canada Enterprise Services Co.**  
**25-01-2019**

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

**Tableau 13: Personnes handicapées**  
**Objectifs à court terme suivants/courants**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Personnes handicapées											
	Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches 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	D'ici 3 ans	Actuel	Annuellement	D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA		Annuellement	D'ici 3 ans	AAAA - AAAA	AAAA - AAAA									
	25-01-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	25-01-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022										
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%					
01/02 Cadres	217	-49.1%	0.0%	0	27.2%	1.0%	7	7	21	1.0%	1	-9	0		5.0%	10	9	9.7%	9.2%			
03 Professionnels	1,572	-13.1%	0.0%	0	29.8%	5.0%	236	236	219	5.0%	33	-46	0		8.9%	79	46	13.9%	11.8%			
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	160	-36.9%	0.0%	0	33.4%	2.0%	10	10	24	2.0%	1	-11	0		7.6%	12	11	15.0%	14.4%			
05 Surveillants	8	-14.9%	0.0%	0	9.5%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	0	0		27.5%	0	0	25.0%	25.0%			
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	21	-43.3%	0.0%	0	17.6%	1.0%	1	1	1	1.0%	0	1	0	10.0%	10.0%	-1	-1	4.8%	4.8%			
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	33	-60.0%	0.0%	0	6.9%	0.0%	0	0	6	0.0%	0	-3	0		8.0%	3	3	18.2%	18.2%			
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0		7.8%	0	0	0.0%	0.0%			
10 Personnel de bureau	197	10.8%	0.0%	0	18.1%	1.0%	6	6	5	1.0%	0	13	1	13.0%	9.3%	-13	-12	2.5%	3.0%			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	63	0.0%	0.0%	0	54.0%	0.0%	0	0	6	0.0%	0	1	0	10.8%	10.8%	-1	-1	9.5%	9.5%			
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	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!			
<b>Total</b>	<b>2,272</b>	<b>-21.3%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>26.8%</b>	<b>1.0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>284</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>-89</b>	<b>0</b>		<b>8.6%</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>12.5%</b>	<b>12.5%</b>			

† 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)<sup>1/3</sup> - 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	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	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	0	10.0	0	10.0	
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	1	13.0	1	13.0	En raison de la période d'évaluation écourtée (et du temps nécessaire pour atteindre les objectifs) et de l'état de nos activités, nous prévoyons que la réalisation de l'objectif à court relatif aux embauches et aux promotions pourrait prendre un peu plus de temps que prévu. Le but est toujours d'atteindre la représentation du marché le plus rapidement possible.
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	10.8	0	10.8	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	

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

**Partie 3 : Objectifs**

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>0.0</b>	<b>1</b>	

003495

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 3 : Objectifs

ESIT Canada Enterprise Services Co.

25-01-2019

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

## Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Membres des minorités visibles												
		Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Actuel	Prévu	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA					
		25-01-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	25-01-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
01	Cadres supérieurs	3	-63.4%	0.0%	0	31.3%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	11.5%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	214	-34.9%	0.0%	0	23.2%	1.0%	6	6	29	1.0%	1	10	1	17.6%	17.6%	-9	-9	13.6%	13.6%	
03	Professionnels	1,572	-13.1%	0.0%	0	29.8%	5.0%	236	236	307	5.0%	46	340	71	30.0%	38.2%	-294	-269	19.5%	21.1%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	160	-36.9%	0.0%	0	33.4%	2.0%	10	10	26	2.0%	2	23	3	29.2%	29.2%	-21	-20	16.3%	16.9%	
05	Surveillants	8	-14.9%	0.0%	0	9.5%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	0	0	8.7%	8.7%	0	0	12.5%	12.5%	
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau	21	-43.3%	0.0%	0	17.6%	1.0%	1	1	3	1.0%	0	-2	0	6.3%	6.3%	2	2	14.3%	14.3%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	33	-60.0%	0.0%	0	6.9%	0.0%	0	0	6	0.0%	0	1	0	21.0%	21.0%	-1	-1	18.2%	18.2%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	1	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	17.2%	17.2%	0	0	0.0%	0.0%	
10	Personnel de bureau	197	10.8%	0.0%	0	18.1%	1.0%	6	6	7	1.0%	0	8	0	7.7%	7.7%	-8	-8	3.6%	3.6%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	63	0.0%	0.0%	0	54.0%	0.0%	0	0	8	0.0%	0	-3	0	8.4%	8.4%	3	3	12.7%	12.7%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	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%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		2,272	-21.3%	0.0%	0	26.8%	0.0%	0	0	387	0.0%	0	329	0	31.5%	31.5%	-329	-329	17.0%	17.0%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante :  $(\text{nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} - \text{nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif})^{1/3} - 1) \times 100$ .‡ Calculé à l'aide de la formule suivante :  $(\text{nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité} + \text{nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité}) \div (\text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente} + \text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle} \div 2) \times 100$ .

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles			Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long	
			%	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	1	17.6	1	0.2
03	Professionnels	71	30.0	71	0.3
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	3	29.2	3	0.3
05	Surveillants	0	0.0	0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	
07	Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	21.0	0	0.2

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

**Partie 3 : Objectifs**

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0		
10	Personnel de bureau	0	7.7	0	0.1	
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 serv	0	0.0	0		
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0		
<b>Total</b>		<b>75</b>	<b>0.0</b>	<b>75</b>	<b>0.0</b>	

003497

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 4 : Résultats - Femmes

## ESIT Canada Enterprise Services Co.

25-01-2019

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 EME	Tous les employés		Femmes			Tous les employés		Femmes			Tous les employés		Femmes				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
01 Cadres supérieurs	2014	61	11	18.0	24.2	15	-4	74.5																	
	2019	3	2	66.7	27.6	1	1	241.5	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	10	3	30.0	2	1	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2014	776	281	36.2	39.1	303	-22	92.6																	
	2019	214	67	31.3	39.4	84	-17	79.5	88	20	22.7	35	-15	33	19	57.6	12	7	115	32	27.8	42	-10		
03 Professionnels	2014	2,394	756	31.6	28.4	680	76	111.2																	
	2019	1,572	396	25.2	27.3	429	-33	92.3	489	97	19.8	133	-36	69	18	26.1	22	-4	591	134	22.7	187	-53		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	636	67	10.5	26.1	166	-99	40.4																	
	2019	160	22	13.8	23.2	37	-15	59.3	76	13	17.1	18	-5	1	0	0.0	0	0	133	16	12.0	14	2		
05 Surveillants	2014	13	11	84.6	56.9	7	4	148.7																	
	2019	8	7	87.5	59.9	5	2	146.1	1	1	100.0	1	0	0	0	0.0	0	0	1	1	100.0	1	0		
06 Contremaîtres	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Objectifs									
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes			Femmes		
#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif									
01 Cadres supérieurs	2019	1	0	0.0	4	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessations et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
	2022	1	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	121	39	32.2	7	557.1	0.0	0.0	15	260.0	0.0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessations et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
	2022	121	39	32.2		39.4	81.8			39.4	81.8		
03 Professionnels	2019	558	115	20.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessations et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
	2022	558	115	20.6		27.3	75.5			27.3	75.5		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	77	13	16.9	59	22.0	0.0	0.0	58	22.4	0.0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessations et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
	2022	77	13	16.9		23.2	72.8			23.2	72.8		
05 Surveillants	2019	1	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessations et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
	2022	1	1	100.0		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	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessations et d'une fusion. Par conséquent, de

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

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

00	Contrat	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
----	---------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	---

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 4 : Résultats - Femmes

## ESIT Canada Enterprise Services Co.

25-01-2019

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																
		Tous les employés	Femmes						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Représentation		Disponibilité		Écart			Résultat EME		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes							
			#	%	#	%	#	%		#	%	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2014	115	76	66.1	81.4	94	-18	81.2																
		2019	21	11	52.4	85.3	18	-7	61.4	4	3	75.0	3	0	3	2	66.7	2	0	12	8	66.7	8	0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	516	138	26.7	27.5	142	-4	97.3																
		2019	33	9	27.3	27.3	9	0	99.9	13	6	46.2	4	2	1	1	100.0	0	1	19	8	42.1	5	3	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	1	1	100.0	6.9	0	1	1449.3	1	1	100.0	0	1	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2014	145	93	64.1	71.0	103	-10	90.3																
		2019	197	131	66.5	73.1	144	-13	91.0	57	37	64.9	42	-5	11	6	54.5	7	-1	31	25	80.6	20	5	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	63	51	81.0	72.3	46	5	112.0	16	11	68.8	12	-1	0	0	0.0	0	0	17	11	64.7	0	11	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2014	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	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Femmes		Femmes					Femmes					
			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	7	5	71.4	25	20.0	0.0	0.0	13	38.5	0.0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.	
		2022	7	5	71.4		0.0	0.0			0.0	0.0			
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	14	7	50.0	61	11.5	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.	
		2022	14	7	50.0		0.0	0.0			0.0	0.0			
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	1	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.	
		2022	1	1	100.0		0.0	0.0			0.0	0.0			
10	Personnel de bureau	2019	68	43	63.2	47	91.5	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.	
		2022	68	43	63.2		0.0	0.0			0.0	0.0			
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	16	11	68.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.	
		2022	16	11	68.8		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	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de	

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

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

spécialisés	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	---

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 4 : Résultats - Femmes

## ESIT Canada Enterprise Services Co.

25-01-2019

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 EME	Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes							
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence				
13	Autre personnel de la vente et des services	2014	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		2019	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
14	Autres travailleurs manuels	2014	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		2019	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
Total		2014	4,656	1,433	30.8	32.4	1,509	-76	95.0																	
		2019	2,272	697	30.7	34.0	772	-75	90.2	746	189	25.3	254	-65	118	46	39.0	36	10	929	238	25.6	286	-48		

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				
		#	%	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		
		2022	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		
		2022	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
Total		2019	864	235	27.2	203	115.8	0.0	0.0	88	267.0	0.0	0.0	
		2022	864	235	27.2			0.0	0.0			0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**  
**Partie 5 : Résultats - Autochtones**  
**ESIT Canada Enterprise Services Co.**  
**25-01-2019**

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			Écart			Résultat EME	Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Différence	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	2014	61	1.6	1	2.4	1	0	68.3																				
	2019	3	0.0	0	3.2	0	0	0.0	1	0.0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	10	0.0	0	0.0	0	0	0	0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2014	776	0.9	7	1.9	15	-8	47.5																				
	2019	214	0.5	1	2.7	6	-5	17.3	88	0.0	0.0	2	-2	33	0.0	0.0	0	0	115	1.0	0.9	1	0	1	0	0		
03 Professionnels	2014	2,394	1.1	26	0.8	19	7	135.8																				
	2019	1,572	0.7	11	1.2	19	-8	58.3	489	6.0	1.2	6	0	69	0.0	0.0	1	-1	591	5.0	0.8	6	-1	0	0	-1		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	636	1.4	9	2.3	15	-6	61.5																				
	2019	160	1.3	2	2.4	4	-2	52.1	76	2.0	2.6	2	0	1	0.0	0.0	0	0	133	2.0	1.5	2	0	0	0	0		
05 Surveillants	2014	13	0.0	0	3.1	0	0	0.0																				
	2019	8	0.0	0	7.1	1	-1	0.0	1	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0.0	0	0	1	0.0	0.0	0	0	0	0	0		
06 Contremaîtres	2014	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	0	0		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		
		#	%	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
01 Cadres supérieurs	2019	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
	2022	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	121	0.0	5	0.0	0	0.0	5	0.0	0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
	2022	121	0.0	0	0.0	2.7	0.0	2.7	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	2019	558	6.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
	2022	558	6.1	0	0.0	1.2	89.6	1.2	89.6	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	77	2.6	4	50.0	0	0.0	4	50.0	0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
	2022	77	2.6	0	0.0	2.4	108.2	2.4	108.2	0	0.0	
05 Surveillants	2019	1	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
	2022	1	0.0	0	0.0	7.1	0.0	7.1	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	2019	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
	2022	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**

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

00	Contraintes	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
----	-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	---

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**  
**Partie 5 : Résultats - Autochtones**  
**ESIT Canada Enterprise Services Co.**  
**25-01-2019**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Tous les employés		Autochtones			Écart	Résultat EME	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Actuel	Prévu	Actuel		%	Actuel	Prévu	Actuel		%	Actuel	Prévu	Différence	Différence			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2014	115	1	0.9	1.2	1	0	72.5																	
		2019	21	0	0.0	5.1	1	-1	0.0	4	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	12	0	0.0	0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	516	9	1.7	0.9	5	4	193.8																	
		2019	33	0	0.0	1.5	0	0	0.0	13	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	19	0	0.0	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2019	1	0	0.0	1.6	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2014	145	4	2.8	3.4	5	-1	81.1																	
		2019	197	3	1.5	6.1	12	-9	25.0	57	1	1.8	3	-2	11	0	0.0	0	0	31	0	0.0	1	-1		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2019	63	2	3.2	7.3	5	-3	43.5	16	1	6.3	1	0	0	0.0	0	0	17	1	5.9	0	1			
12	Travailleurs manuels spécialisés	2014	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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires	
		Nouveaux Entrants		Objectifs										
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Autochtones			Autochtones							
#	%	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	7	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessations et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
		2022	7	0	0.0			5.1	0.0			5.1	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	14	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessations et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
		2022	14	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessations et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
		2022	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2019	68	1	1.5	1	100.0	0.0	0.0	2	50.0	0.0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessations et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
		2022	68	1	1.5			6.1	24.1			6.1	24.1	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	16	1	6.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessations et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
		2022	16	1	6.3			7.3	85.6			7.3	85.6	
12	Travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessations et d'une fusion. Par conséquent, de

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

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

spécialisés	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	---

## Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

## Partie 5 : Résultats - Autochtones

## ESIT Canada Enterprise Services Co.

25-01-2019

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				Écart		Résultat EME	Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones						
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
13	Autre personnel de la vente et des services	2014	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		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	2014	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		2014	4,656	57.1	1.2	1.3	61	-4	94.2																
		2019	2,272	19.8	0.8	2.1	48	-29	39.8	746	10	1.3	16	-6	118	0	0.0	1	-1	929	9	1.0	11	-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					
		#	%	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	
		2022	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	
		2022	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0	
Total		2019	864	10.2	10	100.0	0.0	0.0	11	90.9	0.0	0.0	
		2022	864	10.2		0.0	0.0		0.0		0.0	0.0	

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

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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	Personnes handicapées							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Personnes handicapées				Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées					
							Actuel	Prévu	Différence						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence			
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
01 & 02 Cadres	2014	837	18	2.2	3.2	27	-9	67.2																
	2019	217	21	9.7	5.0	11	10	193.5	89	10	11.2	4	6	33	3	9.1	1	2	125	6	4.8	3	3	
03 Professionnels	2014	2,394	49	2.0	4.5	108	-59	45.5																
	2019	1,572	219	13.9	8.9	140	79	156.5	489	60	12.3	44	16	69	5	7.2	1	4	591	21	3.6	12	9	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	636	19	3.0	4.8	31	-12	62.2																
	2019	160	24	15.0	7.6	12	12	197.4	76	16	21.1	6	10	12	1	0.0	0	0	133	5	3.8	4	1	
05 Surveillants	2014	13	0	0.0	9.5	1	-1	0.0																
	2019	8	2	25.0	27.5	2	0	90.9	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	2014	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							
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
01 & 02 Cadres	2019	122	13	10.7	8	162.5	0.0	0.0	14	92.9	0.0	0.0	Veillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.		
	2022	122	13	10.7			0.0	0.0			0.0	0.0			
03 Professionnels	2019	558	65	11.6	31	209.7	0.0	0.0	49	132.7	0.0	0.0	Veillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.		
	2022	558	65	11.6			0.0	0.0			0.0	0.0			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	77	16	20.8	9	177.8	0.0	0.0	38	42.1	0.0	0.0	Veillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.		
	2022	77	16	20.8			0.0	0.0			0.0	0.0			
05 Surveillants	2019	1	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Veillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.		
	2022	1	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	Veillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.		
	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**

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
		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

## ESIT Canada Enterprise Services Co.

25-01-2019

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 EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
13	Autre personnel de la vente et des services	2014	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2014	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2014	4,656	100	2.1	4.4	205	-105	48.8																
		2019	2,272	284	12.5	8.6	195	89	145.3	746	95	12.7	64	31	118	10	8.5	3	7	929	38	4.1	20	18	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Personnes handicapées		Personnes handicapées		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	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
		2022	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	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
		2022	0	0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		2019	864	105	12.2	66	159.1	0.0	0.0	114	92.1	0.0	0.0	Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
		2022	864	105	12.2			0.0	0.0			0.0	0.0	

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

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

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

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																
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles							
															Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence		
#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2014	61	10	16.4	8.7	5	5	188.4																		
	2019	3	0	0.0	11.5	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	10	1	10.0	2	-1		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2014	776	120	15.5	14.0	109	11	110.5																		
	2019	214	29	13.6	17.6	38	-9	77.0	88	10	11.4	15	-5	33	5	15.2	5	0	115	6	5.2	18	-12			
03 Professionnels	2014	2,394	546	22.8	28.7	687	-141	79.5																		
	2019	1,572	307	19.5	38.2	601	-294	51.1	489	124	25.4	187	-63	69	7	10.1	16	-9	591	81	13.7	135	-54			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	636	96	15.1	27.0	172	-76	55.9																		
	2019	160	26	16.3	29.2	47	-21	55.7	76	19	25.0	22	-3	1	0	0.0	0	0	133	5	3.8	20	-15			
05 Surveillants	2014	13	0	0.0	11.9	2	-2	0.0																		
	2019	8	1	12.5	8.7	1	0	143.7	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0		
06 Contremaîtres	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme							
		Tous les employés	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			
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#				
01 Cadres supérieurs	2019	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	Veillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.		
	2022	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0				
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	121	15	12.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	Veillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.		
	2022	121	15	12.4			17.6	70.4			0.2	7043.6				
03 Professionnels	2019	558	131	23.5	187	70.1	0.0	0.0	100	131.0	0.0	0.0	Veillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.			
	2022	558	131	23.5			30.0	78.3			0.3	7825.6				
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	77	19	24.7	50	38.0	0.0	0.0	50	38.0	0.0	0.0	Veillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.			
	2022	77	19	24.7			29.2	84.5			0.3	8450.5				
05 Surveillants	2019	1	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	Veillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.			
	2022	1	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	Veillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de			

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

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

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

00	Contraintes	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
----	-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	---

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

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

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements					Tous les employés	Avancements				Tous les employés	Cessations de fonctions				
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence						
																						#	%	#	%	#
07 Personnel administratif et de bureau principal	2014	115	23	20.0	24.2	28	-5	82.6																		
	2019	21	3	14.3	6.3	1	2	226.8	4	1	25.0	0	1	3	0	0.0	1	-1	12	0	0.0	2	-2			
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	516	81	15.7	14.5	75	6	108.3																		
	2019	33	6	18.2	21.0	7	-1	86.6	13	3	23.1	3	0	1	0	0.0	0	0	19	2	10.5	3	-1			
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2019	1	0	0.0	17.2	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0			
10 Personnel de bureau	2014	145	14	9.7	13.7	20	-6	70.5																		
	2019	197	7	3.6	7.7	15	-8	46.1	57	7	12.3	4	3	11	2	18.2	1	1	31	3	9.7	3	0			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2019	63	8	12.7	8.4	5	3	151.2	16	7	43.8	1	6	0	0	0.0	0	0	17	3	17.6	0	3			
12 Travailleurs manuels spécialisés	2014	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	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	#	%	#	%	#	%	#	
07 Personnel administratif et de bureau principal	2019	7	1	14.3	11	9.1	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Veillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.	
	2022	7	1	14.3			0.0	0.0			0.0	0.0		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	14	3	21.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Veillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.	
	2022	14	3	21.4			21.0	102.0			0.2	10204.1		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2019	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Veillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.	
	2022	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
10 Personnel de bureau	2019	68	9	13.2	8	112.5	0.0	0.0	3	300.0	0.0	0.0	Veillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.	
	2022	68	9	13.2			7.7	171.9			0.1	17188.7		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	16	7	43.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Veillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.	
	2022	16	7	43.8			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	Veillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de	

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

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

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

spécialisés	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.
-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	---

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

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

**ESIT Canada Enterprise Services Co.**

**25-01-2019**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Membres des minorités visibles			Actuel	Prévu	Différence	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles								
							Actuel	Prévu					Différence	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2014	4,656	890	19.1	23.6	1,099	-209	81.0																
	2019	2,272	387	17.0	31.5	716	-329	54.1	746	171	22.9	235	-64	118	14	11.9	23	-9	929	101	10.9	178	-77		

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	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										Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.	
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										Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.	
Total		2019	864	185	21.4	257	72.0	0.0	0.0	154	120.1	0.0	0.0		
	2022	864	185	21.4										Veuillez prendre note que, depuis 2015, nous avons fait l'objet de deux cessions et d'une fusion. Par conséquent, de nombreuses personnes ont quitté l'organisation et il n'y a pas eu autant d'embauches que dans le passé.	

<b>Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux</b>
<b>Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables</b>
<b>ESIT Canada Enterprise Services Co.</b>
<b>25-01-2019</b>

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

### Autres mesures :

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

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

## Contexte opérationnel

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.

L'environnement de la technologie évolue considérablement, ce qui oblige l'organisation à adapter les ensembles de compétences de ses employés en fonction des nouvelles technologies afin de pouvoir appuyer nos clients. Pour cette raison, il y a eu plusieurs réductions de l'effectif. De plus, nous avons perdu une grande partie de notre clientèle au cours des dernières années, ce qui a compromis la situation financière de l'organisation. Nous avons dû prendre de nombreuses mesures de réduction des coûts, ce qui a entraîné une réduction importante du personnel.

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

Depuis 2015, il y a eu deux cessions, ce qui a entraîné un changement dans la structure de l'organisation. Le nombre d'employés a également diminué. En raison de ces cessions, les ressources affectées aux initiatives du Programme de contrats fédéraux ne font plus partie de l'organisation. Ces initiatives n'ont donc pu progresser en raison du manque de ressources.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

En 2017, la société mère, DXC Technology, a été créée à la suite de la fusion d'ESIT Canada et de Computer Sciences Corporation, ce qui a donné lieu à un ensemble varié d'employés; les efforts ont donc été concentrés sur l'intégration des deux entreprises et non sur la mise en œuvre des initiatives du Programme de contrats fédéraux. Il nous reste encore du travail à faire, dans le cadre de nos efforts de conformité, pour nous assurer de produire des rapports appropriés.

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

Il y a eu de nombreuses mises à pied (cessations permanentes des fonctions) dans l'ensemble des catégories professionnelles.

- 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):

Une partie des efforts continus visera à assurer l'intégration des deux entreprises afin que les rapports produits concordent en vue de la prochaine évaluation de conformité. Le nettoyage des données sera effectué en permanence et nous procéderons à un examen de nos systèmes d'emploi (une fois qu'ils seront intégrés) pour veiller à ce que les obstacles auxquels les personnes des groupes désignés pourraient faire face soient éliminés.

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

**Nom de l'employeur :** ESIT Canada Enterprise Services Co.

**Emplacement principal :** Mississauga (Ontario)

Nombre d'employés : 2 272

Ontario	1 242
Colombie-Britannique	516
Québec	230
Manitoba	131
Alberta	89
Saskatchewan	6
Nouveau-Brunswick	4

**Aperçu de l'organisation :**

SCIAN 5415 (Conception de systèmes informatiques et services connexes)

ESIT Canada Enterprise Services Co. offre des solutions aux consommateurs, aux entreprises et aux petites et moyennes entreprises du Canada. La société propose des produits et des services d'entreprise, y compris du stockage d'entreprise, des serveurs, des logiciels et des services; du matériel d'impression, l'impression commerciale et des fournitures et accessoires connexes, ainsi que des dispositifs d'imagerie numérique, comme des caméras et des scanners; des ordinateurs portables, des postes de travail, des ordinateurs de bureau, des appareils intelligents et des périphériques personnels pour un usage domestique et professionnel. Elle fournit également des calculatrices, des moniteurs et des projecteurs, des photocopieurs et des télécopieurs, de la photographie numérique, des appareils de divertissements, des dispositifs réseau et des pilotes. Auparavant, cette société était connue sous le nom de Hewlett-Packard (Canada) Co.; elle a changé son nom à ESIT Canada Enterprise Services Co. en janvier 2017.

**Dates importantes – Évaluation après la première année**

Début : 2014-06-23  
Réception : 2014-09-12  
Clôture : 2015-12-17  
Analyse de l'effectif : 2014-09-08

**Dates importantes – Évaluation subséquente**

Début : 2017-07-04; prolongation accordée : 2019-02-28  
Réception : 2019-02-25  
Analyse de l'effectif : 2019-01-25

### 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 2014-09-08 à 2019-01-25. Les données tirées de l'analyse actuelle de l'effectif incluse dans le rapport 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, il existe de nombreux écarts 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 terme ont été établis en nombres seulement.

#### *Femmes*

1.	Cadres supérieurs	Objectif non atteint (0 %)
2.	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif atteint (557,1 %)
4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (22 %)
7.	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non atteint (20 %)
8.	Personnel spécialisé de la vente et des services	Objectif non atteint (11,5 %)
10.	Personnel de bureau	Objectif atteint (91,5 %)

#### Évaluation et observations

- CPÉME 01 – Il n'y a eu qu'une nouvelle personne qui devient membre de la population active dans cette CPÉME et elle n'était pas issue de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 24,2 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion pour quatre personnes. Étant donné qu'aucune nouvelle personne qui devient membre de la population active n'a été embauchée ni promue, l'entreprise n'a atteint aucun pourcentage (0 %) de l'objectif fixé.

- CPÉME 02 – Sur les 121 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, 39 provenaient de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 39,1 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion pour sept personnes. Étant donné que 39 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active ont été embauchées ou promues, l'entreprise a atteint 557,1 % de l'objectif fixé.
- CPÉME 04 – Sur les 77 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, 13 provenaient de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 10,5 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion pour 59 personnes. Étant donné que 13 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active ont été embauchées ou promues, l'entreprise a atteint 22 % de l'objectif fixé.
- CPÉME 07 – Sur les sept nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, cinq provenaient de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 81,4 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion pour 25 personnes. Étant donné que cinq nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active ont été embauchées ou promues, l'entreprise a atteint 20 % de l'objectif fixé.
- CPÉME 08 – Sur les 14 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, 7 provenaient de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 27,5 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion pour 61 personnes. Étant donné que 7 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active ont été embauchées ou promues, l'entreprise a atteint 11,5 % de l'objectif fixé.
- CPÉME 10 – Sur les 68 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, 45 provenaient de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 64,1 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion pour 47 personnes. Étant donné que 43 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active ont été embauchées ou promues, l'entreprise a atteint 91,5 % de l'objectif fixé.

### **Autochtones**

2.	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint (0 %)
4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (50 %)
10.	Personnel de bureau	Objectif atteint (100 %)

### **Évaluation et observations**

- CPÉME 02 – Sur les 121 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, aucune ne provenait de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 1,9 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion pour 5 personnes. Étant donné qu'aucune nouvelle personne qui devient membre de la

population active n'a été embauchée ni promue, l'entreprise n'a atteint aucun pourcentage (0 %) de l'objectif fixé.

- CPÉME 04 – Sur les 77 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, 2 provenaient de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 2,3 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion pour quatre personnes. Étant donné que deux nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active ont été embauchées ou promues, l'entreprise a atteint 50 % de l'objectif fixé.
- CPÉME 10 – Sur les 68 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, une provenait de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 3,4 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion pour une personne. Avec l'embauche et la promotion d'une nouvelle personne qui devient membre de la population active issue de ce groupe désigné, l'entreprise a atteint 100 % de l'objectif fixé.

### **Personnes handicapées**

1./2.	Cadres et autres administrateurs	Objectif atteint (162,5 %)
3.	Professionnels	Objectif atteint (209,7 %)
4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif atteint (177,8 %)
5.	Surveillants	Objectif non atteint (0 %)
7.	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif atteint (100 %)
8.	Personnel spécialisé de la vente et des services	Objectif non atteint (15,4 %)
10.	Personnel de bureau	Objectif atteint (100 %)

### **Évaluation et observations**

- CPÉME 01/02 – Sur les 122 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, 13 provenaient de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 3,2 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion pour huit personnes. Étant donné que 13 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active ont été embauchées ou promues, l'entreprise a atteint 162,5 % de l'objectif fixé.
- CPÉME 03 – Sur les 558 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, 65 provenaient de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 4,5 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion pour 31 personnes. Étant donné que 65 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active ont été embauchées ou promues, l'entreprise a atteint 209,7 % de l'objectif fixé.
- CPÉME 04 – Sur les 1 121 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, 58 provenaient de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 2 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion de 2 %. Étant donné que 58 nouvelles personnes qui deviennent membres de la

population active ont été embauchées ou promues, l'entreprise a atteint 258,7 % de l'objectif fixé.

- CPÉME 05 – Il n'y a eu qu'une nouvelle personne qui devient membre de la population active dans cette CPÉME et elle n'était pas issue de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 9,5 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion pour une personne. Étant donné qu'aucune nouvelle personne qui devient membre de la population active n'a été embauchée ni promue, l'entreprise n'a atteint aucun pourcentage (0 %) de l'objectif fixé.
- CPÉME 07 – Sur les sept nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, une provenait de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 2,6 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion pour une personne. Avec l'embauche et la promotion d'une nouvelle personne qui devient membre de la population active issue de ce groupe désigné, l'entreprise a atteint 100 % de l'objectif fixé.
- CPÉME 08 – Sur les 14 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, 2 provenaient de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 5,6 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion pour 13 personnes. Étant donné que deux nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active ont été embauchées ou promues, l'entreprise a atteint 15,4 % de l'objectif fixé.
- CPÉME 10 – Sur les 68 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, 3 provenaient de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 4,4 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion pour trois personnes. Étant donné que trois nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active ont été embauchées ou promues, l'entreprise a atteint 100 % de l'objectif fixé.

### **Membres des minorités visibles**

3.	Professionnels	Objectif non atteint (70,1 %)
4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (38,0 %)
5.	Surveillants	Objectif non atteint (0 %)
7.	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non atteint (9,1 %)
10.	Personnel de bureau	Objectif atteint (112,5 %)

### **Évaluation et observations**

- CPÉME 03 – Sur les 558 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, 131 provenaient de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 28,7 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion pour 187 personnes. Étant donné que 131 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active ont été embauchées ou promues, l'entreprise a atteint 70,1 % de l'objectif fixé.

- CPÉME 04 – Sur les 77 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, 19 provenaient de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 27 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion pour 50 personnes. Étant donné que 19 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active ont été embauchées ou promues, l'entreprise a atteint 38 % de l'objectif fixé.
- CPÉME 05 – Il y a eu une nouvelle personne qui devient membre de la population active dans cette CPÉME et elle n'était pas issue de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 11,9 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion pour une personne. Étant donné qu'aucune nouvelle personne qui devient membre de la population active n'a été embauchée ni promue, l'entreprise n'a atteint aucun pourcentage (0 %) de l'objectif fixé.
- CPÉME 07 – Sur les sept nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, une provenait de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 24,2 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion pour 11 personnes. Avec l'embauche et la promotion d'une nouvelle personne qui devient membre de la population active issue de ce groupe désigné, l'entreprise a atteint 9,1 % de l'objectif fixé.
- CPÉME 10 – Sur les 68 nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active dans cette CPÉME, 9 provenaient de ce groupe désigné. La disponibilité du marché est de 13,7 %. L'entreprise a mis en place un objectif d'embauche et de promotion pour huit personnes. Étant donné que neuf nouvelles personnes qui deviennent membres de la population active ont été embauchées ou promues, l'entreprise a atteint 112,5 % de l'objectif fixé.

#### 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 2014-09-08 à 2019-01-25.
  - Au cours de l'évaluation initiale, l'organisation avait fixé 21 objectifs à court et à long terme. Sur les 21 objectifs fixés, seuls 9 ont été atteints à plus de 80 %, tandis que 12 objectifs n'ont pas atteint le seuil de 80 %.
  - En 2015, l'organisation a connu deux dessaisissements, ce qui a entraîné la modification de sa structure et une fusion. Étant donné ces cessions, les ressources qui appuient les initiatives du Programme de contrats fédéraux de l'entreprise ne font plus partie de l'organisation. Par conséquent, les initiatives n'ont pas progressé en raison du manque de ressources.
  - En 2017, la fusion d'ESIT Canada et de Computer Sciences Corporation a constitué la société mère DXC Technology. Cela a donné lieu à un mélange différent d'employés et tous les efforts sont concentrés sur l'intégration des deux entreprises.

## 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 <sup>o</sup>	Description	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup> ou %	N <sup>bre</sup> ou %	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-17	39,4	39,4	31,3	39,4
03	Professionnels	-33	27,3	27,3	25,2	27,3
04	Personnel semi-professionnel et technique	-15	23,2	23,2	13,8	23,2
07	Personnel administratif et de bureau principal	-7	NR	NR	52,4	85,3
10	Personnel de bureau	-13	NR	NR	66,5	73,1

### Observations :

- Il n'était pas nécessaire de fixer des objectifs pour les CPÉME 07 et 10, puisque la représentation actuelle est de 52,4 et de 66,5 % respectivement. Le but est d'encourager la société à s'assurer qu'elle est inclusive de tous les genres.
- Tous les autres objectifs 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 <sup>o</sup>	Description	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup> ou %	N <sup>bre</sup> ou %	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-5	2,7	2,7	0,5	2,7
03	Professionnels	-8	1,2	1,2	0,7	1,2
04	Personnel semi-professionnel et technique	-2	2,4	2,4	1,3	2,4
05	Surveillants	-1	7,1	7,1	0,0	7,1
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	5,1	5,1	0,0	5,1
10	Personnel de bureau	-9	6,1	6,1	1,5	6,1
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-3	7,3	7,3	3,2	7,3

#### 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 <sup>o</sup>	Description	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup> ou %	N <sup>bre</sup> ou %	%	%
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	10,0	10,0	4,8	10,0

10	Personnel de bureau	-13	13,0	13,0	2,5	9,3
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	10,8	10,8	9,5	10,8

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 <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup> ou %	N <sup>bre</sup> ou %	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-5	15,0	15,0	2,5	15,0
03	Professionnels	-1	24,7	24,7	12,5	24,7
04	Personnel semi-professionnel et technique	-13	24,4	24,4	1,8	24,4
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-57	11,3	11,3	4,9	11,3
14	Autres travailleurs manuels	-5	8,2	8,2	6,2	8,2

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 :

- ESIT Canada Enterprise Services Co. présente 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 collèges, les universités ou d'autres associations professionnelles afin de trouver et d'embaucher des étudiants ou des professionnels qualifiés qui font partie de ces groupes désignés.
- En 2017, ESIT Canada et Computer Sciences Corporation ont fusionné pour former la société mère DXC Technology. Les efforts continus de la société visent à assurer la bonne intégration des deux sociétés afin d'harmoniser l'établissement de rapports en vue de la prochaine évaluation de la conformité. On effectuera par ailleurs un nettoyage continu des données ainsi qu'un examen des systèmes d'emploi (à mesure qu'ils sont intégrés) pour veiller à ce que les obstacles qui se dressent devant les personnes des groupes désignés soient éliminés.

**Nom de l'analyste :** Neena Sharan

**Date :** Le 6 mars 2019

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

**Envoyé :** 22 mars 2019 9:06

**À :** "mike.melanson@hpe.com" <mike.melanson@hpe.com>; "Manders, Lori" <lori.manders@dxc.com> **Objet :** Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 060086 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

*Cette information est également disponible en Anglais sur demande.*

Cher Mike Melanson :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité qui a été lancée le 04 juillet 2017 a été achevée. À la suite de l'évaluation, ESIT Canada Enterprise Services Co. a été jugé conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

Après avoir examiné les 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 ESIT Canada Enterprise Services Co.

- ESIT Canada Enterprise Services Co. présente un certain nombre de lacunes dans les quatre domaines suivants : être utile à cette organisation pour développer des relations avec des collèges, des associations professionnelles pour identifier et embaucher des étudiants ou des membres de ce groupe désigné ;
- En 2017, ESIT Canada et Computer Sciences Corporation ont fusionné pour former la société mère DXC Technology. Les efforts permanents de la société visent à assurer la bonne intégration correcte des deux sociétés afin d'aligner les rapports pour la prochaine mise en œuvre de l'évaluation. Il y aura un nettoyage des données en cours ainsi qu'un examen des systèmes (au fur et à mesure de leur intégration) afin de garantir la suppression des obstacles pour les personnes appartenant aux groupes désignés.

Selon les termes du PCF, votre organisation sera sélectionnée pour des évaluations de conformité ultérieures tous les trois ans. La prochaine évaluation sera lancée le 4 juillet 2020. 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 de 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, ESIT Canada Enterprise Services Co. 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 systeme 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.

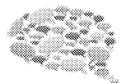
Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation au titre du PCF, veuillez nous contacter par courrier électronique à l'adresse [ee-eme@hrsdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdcc.gc.ca).

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à ESIT Canada Enterprise Services Co. un succès continu dans la réalisation d'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](mailto:ee-eme@hrsdcc.gc.ca)



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

**De :** Manders, Lori <lori.manders@dxc.com>

**Envoyé :** 1er mars 2019 13h36

**Pour :** Sharan, Neena N [NC] <neena.sharan@labour-travail.gc.ca>

**Sujet :** **Objet :** Évaluation de la conformité de la technologie DXC (ESIT Canada)

Bonjour Neena,

Comme nous l'avons vu plus tôt dans la journée, vous trouverez ci-joint le

rapport actualisé sur la réalisation de l'ESIT. Je vous remercie.

**Lori Manders**

Responsable des relations de travail de l'AMS

Téléphone du bureau : 289-454-5276

Portable : 289-928-6590

[lori.manders@dxc.com](mailto:lori.manders@dxc.com)

**Technologie DXC**

[dxc.technology](http://dxc.technology)

**De :** Manders, Lori

**Envoyé :** mardi 26 février 2019 16h28

À l'adresse suivante : "neena.sharan@labour-travail.gc.ca" <neena.sharan@labour-travail.gc.ca>

**Sujet :** Évaluation de la conformité de la technologie DXC (ESIT Canada)

Bonjour Neena,

Conformément à notre correspondance ci-dessous et aux discussions qui ont suivi, veuillez accepter les informations ci-jointes en tant que 2e évaluation de conformité de l'ESIT Canada :

1. Les formulaires 1 à 6 couvrant nos données sur la main-d'œuvre au niveau national ;
2. Une analyse actualisée des effectifs, y compris les rapports de synthèse et de détail ;
3. Rapport de réalisation achevé comprenant les objectifs à court et à long terme.

Veuillez me faire savoir si vous avez des questions sur les informations que j'ai fournies ou si vous avez besoin de quoi que ce soit d'autre pour compléter votre évaluation.

Je vous remercie.

**Lori Manders**

Responsable des relations de travail de l'AMS

Téléphone du bureau : 289-454-5276

Portable : 289-928-6590

[lori.manders@dxc.com](mailto:lori.manders@dxc.com)

**Technologie DXC**

[dxc.technology](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca)

**De :** [neena.sharan@labour-travail.gc.ca](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca) [mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca]

**Envoyé :** jeudi 20 décembre 2018 9:56

**Pour :** Manders, Lori <[lori.manders@dxc.com](mailto:lori.manders@dxc.com)>

**Sujet : Objet :** Première évaluation de la conformité de la technologie DXC (ESIT Canada)

Salut Lori,

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

Par la présente, votre demande de prolongation pour soumettre les informations de votre organisation pour l'évaluation de conformité du 28 février 2019 est approuvée.

Si vous avez des questions concernant votre évaluation de conformité, n'hésitez pas à me contacter. Je

vous remercie et vous souhaite une bonne journée.

Neena Sharan.

**De :** Manders, Lori [mailto:lori.manders@dxc.com]

**Envoyé :** 19-18 décembre 16h20

**Pour :** Sharan, Neena N [NC]

**Sujet : Objet :** Première évaluation de la conformité de la technologie DXC (ESIT Canada)

**Importance :** Haut

Bonjour,

Vous trouverez ci-joint notre demande de

prolongation. Nous vous remercions.

**Lori Manders**

Responsable des relations de travail de l'AMS

Téléphone du bureau : 289-454-5276

Portable : 289-928-6590

[lori.manders@dxc.com](mailto:lori.manders@dxc.com)

**Technologie DXC**

[dxc.technology](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca)

**De :** [neena.sharan@labour-travail.gc.ca](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca) [mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca]

**Envoyé :** lundi 17 décembre 2018 8:36

**Pour :** Manders, Lori <[lori.manders@dxc.com](mailto:lori.manders@dxc.com)>

**Sujet : Objet :** Première évaluation de la conformité de la technologie DXC (ESIT Canada)

Salut Lori,

Comme nous en avons discuté au téléphone vendredi, j'ai parlé à mon directeur de la situation de l'ESIT ; nous avons convenu que vous devriez soumettre les documents et les rapports pour la <sup>deuxième</sup> évaluation et non la première. Par conséquent, veuillez soumettre les informations suivantes au Programme du travail dès que possible :

- Les formulaires 1 à 6 couvrant les données relatives à votre main-d'œuvre au niveau national (y compris les données relatives à l'embauche, à la promotion et à la cessation d'emploi entre la précédente et les évaluations de conformité ultérieures) ;
- une analyse actualisée des effectifs, comprenant le rapport de synthèse et le rapport détaillé
- un rapport de réalisation complet en format Excel qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour les lacunes éventuelles en matière de représentation.

#### **Outils et ressources**

**Afin de soutenir ce travail, nous vous encourageons à utiliser le système de gestion de l'information sur l'équité sur le lieu de travail (WEIMS). Pour votre référence, veuillez vous référer au Guide de référence rapide pour les entrepreneurs : Comment Remplir une demande d'évaluation de la conformité dans le cadre du programme des entrepreneurs fédéraux. Ce document est accessible sous la page d'aide des documents du PCF de WEIMS.**

**Le WEIMS est un système de déclaration sécurisé, gratuit et basé sur le web, disponible pour aider votre organisation à de respecter ses obligations. Grâce à cette application, vous pouvez télécharger vos données sur la main-d'œuvre, puis effectuer et soumettre votre analyse des effectifs (étape 3 ci-dessus). Cette application permet de :**

- **- de stocker et de conserver les informations relatives à l'équité en matière d'emploi de votre organisation ;**
- créer des fichiers de sauvegarde de vos données ; et
- produire une analyse de la main-d'œuvre en utilisant les dernières données du recensement.

• Veuillez également remplir le formulaire d'extension ci-joint et nous l'envoyer pour approbation.

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

Je vous remercie et vous souhaite une bonne journée.

Neena Sharan

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

**Envoyé :** 14-18 décembre 8:32

**À :** "Manders, Lori".

**Cc :** Sharan, Neena N [NC]

**Sujet : Objet :** Première évaluation de la conformité de la technologie DXC (ESIT Canada)

Salut Lori,

Merci d'avoir envoyé le rapport de réalisation dûment rempli. Nous examinerons et analyserons la présentation dans les semaines à venir.

En attendant, si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter.

Bien à vous,

Neena Sharan

Responsable de l'évaluation, Programme du travail  
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[neena.sharan@labour-travail.gc.ca](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca) / Tél. : 873-396-0405

Agent d'évaluation, Programme du travail  
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[neena.sharan@labour-travail.gc.ca](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca) / Tél : 873-396-0405



**De :** Manders, Lori [<mailto:lori.manders@dxc.com>]

**Envoyé :** 13-18 décembre 11h50

**Pour :** EE-EME

**Sujet :** Technologie DXC (ESIT Canada) Première évaluation de la conformité

Bonjour,

Veuillez accepter les informations ci-jointes comme notre première évaluation de conformité en tant que technologie DXC.

1. Questionnaire d'enquête sur les effectifs - le questionnaire d'auto-identification a été rempli en ligne directement dans notre système Workday qui contient toutes les informations sur les RH/employés. Vous trouverez ci-joint la communication qui a été envoyée aux employés pour leur demander de l'aide afin de remplir les informations en ligne. Deux courriels de rappel ont ensuite été envoyés.
2. Résultats de l'enquête sur la main-d'œuvre
  - a. Nombre de questionnaires envoyés = 2 251
  - b. Total des questionnaires renvoyés vierges, partiellement et entièrement remplis (nombre d'employés qui sont allés en journée de travail pour mettre à jour leurs informations) = 1 212
  - c. Nombre de questionnaires entièrement remplis et retournés (nombre d'employés qui se sont rendus à Workday pour mettre à jour leurs informations) = 1 212
3. Analyse de la main-d'œuvre - Vous trouverez ci-joint les rapports de synthèse et de détail. L'accès aux résultats de l'analyse de la main-d'œuvre a été accordé aux agents du Programme du travail du CESD.
4. Rapport de réalisation - Vous trouverez ci-joint le rapport de réalisation complété

Veuillez noter que je quitterai le bureau à partir du 17 décembre pour revenir le 2 janvier. Je serai heureux de répondre à toute question ou de fournir toute information supplémentaire nécessaire à ce moment-là.

Je vous remercie.

**Lori Manders**

Responsable des relations de  
travail de l'AMS

Téléphone du bureau : 289-454-  
5276

Portable : 289-928-6590  
[lori.manders@dx.com](mailto:lori.manders@dx.com)

**Technologie DXC**

[dx.com/technology](http://dx.com/technology)

DXC Technology Company -- Ce message vous est transmis par ou au nom de DXC Technology Company ou de l'une de ses filiales. Il est destiné exclusivement au destinataire. Le contenu de ce message, ainsi que les pièces jointes, peuvent contenir des informations propriétaires, confidentielles ou privilégiées ou des informations qui sont autrement légalement exemptes de divulgation. Toute révision, utilisation, divulgation ou distribution non autorisée est interdite. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu de ce message, vous n'êtes pas autorisé à lire, imprimer, conserver, copier ou diffuser toute partie de ce message. Si vous avez reçu ce message par erreur, veuillez détruire et supprimer toutes les copies et en informer l'expéditeur par retour de courrier électronique. Quel que soit son contenu, ce courrier électronique n'a pas pour effet de lier DXC Technology Company ou l'une de ses filiales à une commande ou à un autre contrat, sauf en vertu d'un accord écrit explicite ou d'une initiative gouvernementale autorisant expressément l'utilisation du courrier électronique à cette fin. --.