


 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 Hyundai Auto Canada Corporation	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) Hyundai Auto Canada Corporation	Numéro d'entreprise <div style="background-color: #cccccc; width: 100px; height: 15px;"></div>
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012. Pour trouver le code SCIAN à quatre chiffres de votre organisation, veuillez visiter : http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=1184644231	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale
Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 199	

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 75 Frontenac Dr.	Ville Markham	Province ON	Code postal L3R 6H2
Numéro de téléphone 905-477-0202			

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Kirk Merrett	Titre Directeur national des ressources humaines		
Numéro de téléphone 905-948-6727	Adresse de courriel kmerrett@hyundaicanada.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Donald Romano	Titre Président et directeur général		
Numéro de téléphone 905-948-6759	Adresse de courriel dromano20@hyundaicanada.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature		Date (AAAA/MM/JJ) 2015-08-27	

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

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



Programme de contrats fédéraux (PCF)

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

Les entrepreneurs doivent effectuer, élaborer et maintenir :

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

Les entrepreneurs doivent transmettre à EDSC-Travail :

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

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

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

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

Questions et réponses

Filiale vs. Succursale/Division

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

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

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

Succursale : Une succursale ou direction est un bureau éloigné qui n'est pas le siège social de l'organisation.

Filiale : Une filiale est une société qui dépend étroitement d'une autre (société mère), mais qui en est juridiquement distincte.

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

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

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

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

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

Statut d'emploi

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

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

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

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

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

Q3 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé temporaire?

R3 Un employé temporaire est une personne embauchée sur une base temporaire et qui travaille un nombre d'heures donné pendant une période déterminée (date de début et date de fin) pour des périodes totalisant 12 semaines ou plus au cours d'une année civile. Toutefois, une personne qui fréquente à plein temps un établissement d'enseignement secondaire ou postsecondaire et qui travaille durant les congés scolaires n'est pas considérée comme un employé temporaire. Que les heures soient régulières ou irrégulières n'est pas un facteur à considérer dans la détermination de statut d'emploi temporaire.

Le nombre total de semaines travaillées par les employés temporaires est calculé selon le nombre cumulatif de semaines travaillées, et non selon le nombre cumulatif de jours. À titre d'exemple, un employé peut être appelé à travailler deux jours une semaine, trois jours la semaine suivante et un jour par semaine pour dix autres semaines au cours de l'année civile. Cet employé est considéré comme temporaire aux fins de l'équité en matière d'emploi.

La plus grande différence entre les employés temporaires et les employés permanents se situe au niveau de la sécurité d'emploi, où la permanence signifie habituellement l'emploi pour une durée indéterminée. La durée d'emploi ou les avantages reçus n'indiquent pas le statut d'emploi. Un employé peut être embauché à long terme, mais, si la durée d'emploi peut être définie, l'employé n'est pas permanent.

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

R4 Les étudiants embauchés durant les congés scolaires, même si cette période dépasse 12 semaines, et qui retournent à l'école ne doivent pas être comptés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Toutefois, les étudiants du programme coopératif (Coop) qui travaillent pendant l'été ne sont pas considérés comme étant en « congé scolaire », puisque cette expérience de travail constitue une partie de leur éducation. Les étudiants du programme Coop qui travaillent 12 semaines ou plus au cours de leur placement étudiant doivent être considérés comme employés temporaires. De plus, il faut compter les étudiants permanents à temps partiels pourvu qu'ils travaillent 12 semaines ou plus pendant l'année.

Q5 En vertu du PCF, comment doit-on compter les employés occasionnels ou autres employés?

R5 Un **employé occasionnel** est un employé possédant des dates de début et de fin d'emploi précises qui travaille moins de 12 semaines dans une année civile.

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

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

Période de référence 2018-05-30 à 2019-10-21

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

	Province				Régions métropolitaines de recensement			
	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	Permanent Temps plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	Total Nombre des employés
Ontario	164	0	0	164	2	0	0	2
Québec	17	0	0	17	1	0	0	1
Nouvelle-Écosse	8	0	0	8	4	0	0	4
Manitoba	2	0	0	2	16	0	0	16
Colombie-Britannique	8	0	0	8	164	0	0	164
Alberta	3	0	0	3	7	0	0	7
Nombre total d'employés au Canada				202	2	0	0	2
					1	0	0	1
					-N.S. moins CMA 4			4
					1	0	0	1
					Total des employés au Canada			202

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2018-05-30 à 2019-10-21

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres supérieurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	8	8								3	3	
	Total	8	8								3	3	
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	82	61	21							16	10	6
	Total	82	61	21							16	10	6
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	49	27	22				1		1	25	15	10
	Total	49	27	22				1		1	25	15	10
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	3	3								2	2	
	Total	3	3								2	2	

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2018-05-30 à 2019-10-21

004819

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Contrôleurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	7		7							4		4
	Total		7		7							4	
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	12	7	5							5	4	1
	Total		12	7	5							5	4
Personnel qualifié de la vente et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	4	4								1	1	
	Total		4	4								1	1
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	4	4								1	1	
	Total		4	4								1	1

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2018-05-30 à 2019-10-21

004820

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	16	7	9				1		1	8	6	2
	Total	16	7	9				1		1	8	6	2
Personnel intermédiaire des ventes et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	6	2	4							2	2	
	Total	6	2	4							2	2	
Travailleurs manuels semi-qualifiés Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	11	10	1							5	4	1
	Total	11	10	1							5	4	1
Nombre total d'employés		202	133	69				2		2	72	48	24

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

SOMMAIRE DU SALAIRE

Temps plein / National

Période de référence 2018-05-30 à 2019-10-21

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 15 000	202	133	69				2		2	72	48	24
Nombre total d'employés	202	133	69				2		2	72	48	24

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / National

Période de référence 2018-05-30 à 2019-10-21

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	1	1										
Cadres moyens et autres dirigeants	17	11	6							5	2	3
Professionnels	9	5	4							8	5	3
Semi-professionnels et techniciens	2	2								1	1	
Personnel administratif et de bureau principal	1	1										
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	1	1										
Personnel de bureau	5	3	2							4	3	1
Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	1								1	1	
Travailleurs manuels semi-qualifiés	1	1										
Nombre total d'employés embauchés	38	26	12							19	12	7

Hyundai Auto Canada Corp. (certificat n° V061340)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS
PROMUS

Temps plein / National
Période de référence 2018-05-30 à 2019-10-21

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

Hyundai Auto Canada Corp. (certificat n° V061340)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS
PROMUS

Temporaire / National
Période de référence 2018-05-30 à 2019-10-21

004824

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
Personnel intermédiaire des ventes et des services	1		1							1		1
Nombre total d'employés promus	1		1							1		1
Nombre total de promotions	1		1							1		1

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS
LICENCIÉS

Temps plein / National

Période de référence 2018-05-30 à 2019-10-21

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	3	3										
Cadres moyens et autres dirigeants	17	14	3				1	1		3	3	
Professionnels	5	4	1							1		1
Semi-professionnels et techniciens	1	1								1	1	
Personnel de bureau	3	2	1							2	1	1
Personnel intermédiaire des ventes et des services	2	2								2	2	
Nombre total de salariés licenciés	31	26	5				1	1		9	7	2

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-11-05

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
01 : Cadres supérieurs	National	8	0.0 %	0	27.6 %	2	-2	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	82	25.6 %	21	39.4 %	32	-11	National	
03 : Professionnels		49	44.9 %	22	49.5 %	24	-2		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	0.0 %	0	56.0 %	1	-1	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	2	100.0 %	2	44.9 %	1	1	National	
1114 : Autres agents financiers	National	1	100.0 %	1	45.6 %	0	1	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	2	100.0 %	2	73.2 %	1	1	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	2	50.0 %	1	42.7 %	1	0	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	12	66.7 %	8	66.6 %	8	0	National	
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	1	0.0 %	0	9.5 %	0	0	National	
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	2	0.0 %	0	20.4 %	0	0	National	
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	1	0.0 %	0	45.4 %	0	0	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	4	50.0 %	2	27.7 %	1	1	National	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	1	0.0 %	0	16.6 %	0	0	National	
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	2	0.0 %	0	30.8 %	1	-1	National	
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	2	0.0 %	0	53.8 %	1	-1	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0.0 %	0	43.9 %	0	0	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	15	40.0 %	6	51.3 %	8	-2	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		3	0.0 %	0	23.9 %	1	-1		
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	3	0.0 %	0	23.9 %	1	-1	Ontario	
05 : Contrôleurs		7	100.0 %	7	52.0 %	4	3		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	7	100.0 %	7	52.0 %	4	3	Toronto	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		12	41.7 %	5	79.3 %	10	-5		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	100.0 %	1	80.9 %	1	0	Montréal	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-11-05

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	Toronto	11	4	36.4 %	79.1 %	9	-5	Toronto	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		4	0	0.0 %	27.9 %	1	-1		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	4	0	0.0 %	27.9 %	1	-1	Ontario	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		4	0	0.0 %	2.2 %	0	0		
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Ontario	4	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Ontario	
10 : Personnel de bureau		16	9	56.3 %	65.2 %	10	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	1	100.0 %	69.7 %	1	0	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	2	100.0 %	61.6 %	1	1	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	13	6	46.2 %	65.5 %	9	-3	Toronto	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		6	4	66.7 %	65.7 %	4	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	4	66.7 %	65.7 %	4	0	Toronto	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		11	1	9.1 %	18.2 %	2	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	0	0.0 %	15.9 %	0	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	0	0.0 %	15.8 %	0	0	N.S. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	1	16.7 %	20.1 %	1	0	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	16.4 %	0	0	Vancouver	
Total		202	69	34.2 %	44.7 %	90	-21		

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-11-05

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones						Espace recrutement
		Tous les employés	Représentation				Gap	
			#	#	%	%		
01 : Cadres supérieurs	National	8	0	0.0 %	3.2 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	82	0	0.0 %	2.7 %	2	-2	National
03 : Professionnels		49	0	0.0 %	1.8 %	1	-1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
1114 : Autres agents financiers	National	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	2	0	0.0 %	3.1 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	12	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	2	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	4	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	1	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs de formation professionnelle	National	2	0	0.0 %	3.0 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	15	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		3	0	0.0 %	1.3 %	0	0	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	3	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		7	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	7	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal		12	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-11-05

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones		Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	Représentation #	Disponibilité %	Disponibilité %		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	11	0	0.0 %	0.8 %	0	Toronto
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		4	0	0.0 %	1.2 %	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	4	0	0.0 %	1.2 %	0	Ontario
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		4	0	0.0 %	2.6 %	0	
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Ontario	4	0	0.0 %	2.6 %	0	Ontario
10 : Personnel de bureau		16	0	0.0 %	1.1 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	3.9 %	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	0	0.0 %	1.0 %	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	13	0	0.0 %	0.8 %	0	Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		6	0	0.0 %	0.8 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	0	0.0 %	0.8 %	0	Toronto
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		11	0	0.0 %	1.5 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	3	0	0.0 %	1.0 %	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	0	0.0 %	6.4 %	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	0	0.0 %	0.8 %	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	2.7 %	0	Vancouver
Total		202	0	0.0 %	2.0 %	3	-3

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-11-05

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 %	#		
01 : Cadres supérieurs	National	8	3	37.5 %	11.5 %	1	2	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	82	16	19.5 %	17.6 %	14	2	National
03 : Professionnels		49	25	51.0 %	25.5 %	12	13	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	1	100.0 %	32.3 %	0	1	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	2	1	50.0 %	37.8 %	1	0	National
1114 : Autres agents financiers	National	1	1	100.0 %	26.5 %	0	1	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	2	1	50.0 %	16.7 %	0	1	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	2	1	50.0 %	26.4 %	1	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	12	3	25.0 %	18.8 %	2	1	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	1	0	0.0 %	30.7 %	0	0	National
2141 : Ingénieurs industriels et de fabrication	National	2	1	50.0 %	33.9 %	1	0	National
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	1	1	100.0 %	32.9 %	0	1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	4	2	50.0 %	38.6 %	2	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	1	0	0.0 %	34.2 %	0	0	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	2	2	100.0 %	27.5 %	1	1	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs de formation professionnelle	National	2	0	0.0 %	14.9 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	14.2 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	15	11	73.3 %	25.7 %	4	7	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		3	2	66.7 %	38.8 %	1	1	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	3	2	66.7 %	38.8 %	1	1	Ontario
05 : Contrôleurs		7	4	57.1 %	51.5 %	4	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	7	4	57.1 %	51.5 %	4	0	Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal		12	5	41.7 %	38.4 %	5	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	14.6 %	0	0	Montréal

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-11-05

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		
							#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		11	5	45.5 %	40.6 %	4	1	Toronto
08 : Personnel qualifié de la vente et des services			4	1	25.0 %	22.8 %	1	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario		4	1	25.0 %	22.8 %	1	0	Ontario
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			4	1	25.0 %	23.3 %	1	0	
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Ontario		4	1	25.0 %	23.3 %	1	0	Ontario
10 : Personnel de bureau			16	8	50.0 %	45.5 %	7	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax		1	0	0.0 %	8.1 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		2	0	0.0 %	20.4 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		13	8	61.5 %	52.2 %	7	1	Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services			6	2	33.3 %	54.7 %	3	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		6	2	33.3 %	54.7 %	3	-1	Toronto
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés			11	5	45.5 %	46.4 %	5	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		3	1	33.3 %	26.1 %	1	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA		1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		6	3	50.0 %	62.9 %	4	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		1	1	100.0 %	53.4 %	1	0	Vancouver
Total			202	72	35.6 %	27.1 %	54	18	

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-11-05

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap	Espace recrutement
			#	#	%	%			
01/02 : Directeurs	National	90	0	0.0 %	5.0 %	5	-5	National	
03 : Professionnels	National	49	1	2.0 %	8.9 %	4	-3	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	3	0	0.0 %	7.6 %	0	0	National	
05 : Contrôleurs	National	7	0	0.0 %	27.5 %	2	-2	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	12	0	0.0 %	10.0 %	1	-1	National	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	4	0	0.0 %	8.0 %	0	0	National	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	4	0	0.0 %	7.8 %	0	0	National	
10 : Personnel de bureau	National	16	1	6.3 %	9.3 %	1	0	National	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	6	0	0.0 %	10.8 %	1	-1	National	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	11	0	0.0 %	10.3 %	1	-1	National	
Total		202	2	1.0 %	8.0 %	15	-13		

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-11-05

Raisons du choix d'un champ d'analyse, d'une zone de recrutement ou d'un lieu de

recrutement différents : N/A seulement les tests

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
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-11-05

004834

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Hyundai
 Auto Canada Corp.

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

Date : 2019-11-05

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili % ¹⁶	#	Gap #
		#	%			
01 : Cadres supérieurs	8	0	0.0 %	27.6 %	2	-2
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	82	21	25.6 %	39.4 %	32	-11
03 : Professionnels	49	22	44.9 %	49.5 %	24	-2
04 : Semi-professionnels et techniciens	3	0	0.0 %	23.9 %	1	-1
05 : Contrôleurs	7	7	100.0 %	52.0 %	4	3
07 : Personnel administratif et de bureau principal	12	5	41.7 %	79.3 %	10	-5
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	4	0	0.0 %	27.9 %	1	-1
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	4	0	0.0 %	2.2 %	0	0
10 : Personnel de bureau	16	9	56.3 %	65.2 %	10	-1
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	6	4	66.7 %	65.7 %	4	0
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	11	1	9.1 %	18.2 %	2	1
Total	202	69	34.2 %	44.7 %	90	-21

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 : 2019-11-05

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones						
	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	
		#	Représentation	Disponibilité		#	#
		#	%	%			
01 : Cadres supérieurs	8	0	0.0 %	3.2 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	82	0	0.0 %	2.7 %	2	-2	
03 : Professionnels	49	0	0.0 %	1.8 %	1	-1	
04 : Semi-professionnels et techniciens	3	0	0.0 %	1.3 %	0	0	
05 : Contrôleurs	7	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	12	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	4	0	0.0 %	1.2 %	0	0	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	4	0	0.0 %	2.6 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	16	0	0.0 %	1.1 %	0	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	6	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	11	0	0.0 %	1.5 %	0	0	
Total	202	0	0.0 %	2.0 %	3	-3	

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 : 2019-11-05

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs	8	3	37.5 %	11.5 %	1	2				
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	82	16	19.5 %	17.6 %	14	2				
03 : Professionnels	49	25	51.0 %	25.5 %	12	13				
04 : Semi-professionnels et techniciens	3	2	66.7 %	38.8 %	1	1				
05 : Contrôleurs	7	4	57.1 %	51.5 %	4	0				
07 : Personnel administratif et de bureau principal	12	5	41.7 %	38.4 %	5	0				
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	4	1	25.0 %	22.8 %	1	0				
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	4	1	25.0 %	23.3 %	1	0				
10 : Personnel de bureau	16	8	50.0 %	45.5 %	7	1				
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	6	2	33.3 %	54.7 %	3	-1				
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	11	5	45.5 %	46.4 %	5	0				
Total		202	72	35.6 %	27.1 %	54	18			

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 : 2019-11-05

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées		Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	
01/02 : Directeurs	90	0	0.0 %	5.0 %	5	-5		
03 : Professionnels	49	1	2.0 %	8.9 %	4	-3		
04 : Semi-professionnels et techniciens	3	0	0.0 %	7.6 %	0	0		
05 : Contrôleurs	7	0	0.0 %	27.5 %	2	-2		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	12	0	0.0 %	10.0 %	1	-1		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	4	0	0.0 %	8.0 %	0	0		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	4	0	0.0 %	7.8 %	0	0		
10 : Personnel de bureau	16	1	6.3 %	9.3 %	1	0		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	6	0	0.0 %	10.8 %	1	-1		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	11	0	0.0 %	10.3 %	1	-1		
Total	202	2	1.0 %	8.0 %	15	-13		

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 : 2019-11-05

Raisons du choix d'un champ d'analyse, d'une zone de recrutement ou d'un lieu de

recrutement différents : N/A seulement les tests

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
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA

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

Date : 2019-11-05

004840

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

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



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

JJ	MM	AAAA
30	05	2018

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



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

JJ	MM	AAAA
21	10	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	7	0	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	81	17	38.9
03 Professionnels	42	17	49.3
04 Personnel semi-professionnels et technique	3	0	24.2
05 Surveillants	7	7	53.0
06 Contremaîtres		0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	11	6	80.2
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0	28.7
09 Travailleurs qualifiés et artisans	3	0	2.0
10 Personnel de bureau	15	9	65.8
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	4	63.9
12 Travailleurs manuels spécialisés	10	1	19.8
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	190	61	44.7

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

Tous les employés	Femmes	
	Représentation	Disponibilité*
	#	%
8		27.6
82	21	39.4
49	22	49.5
3		23.9
7	7	52.0
		0.0
12	5	79.3
4		27.9
4		2.2
16	9	65.2
6	4	65.7
11	1	18.2
		0.0
		0.0
202	69	44.9

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

* Source:

Recensement 2016

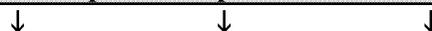
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

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



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

JJ	MM	AAAA
30	05	2018

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



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

JJ	MM	AAAA
21	10	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	7	0	2.9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	81	0	2.2
03	Professionnels	42	0	1.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	3	0	1.6
05	Surveillants	7	0	1.0
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	11	0	0.8
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0	1.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	3	0	1.8
10	Personnel de bureau	15	0	1.1
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	0	0.6
12	Travailleurs manuels spécialisés	10	0	1.2
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	
Total		190	0	1.8

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*
		#	#	%
		8	0	3.2
		82	0	2.7
		49	0	1.8
		3	0	1.3
		7	0	0.9
		0	0	
		12	0	0.8
		4	0	1.2
		4	0	2.6
		16	0	1.1
		6	0	0.8
		11	0	1.5
		0	0	
		0	0	
Total		202	0	2.0

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

* Source:

Recensement 2016

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

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



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

JJ

MM

AAAA

30

05

2018

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



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

JJ

MM

AAAA

21

10

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	7	0	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	81	15	15.0
03	Professionnels	42	16	22.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	3	3	35.9
05	Surveillants	7	4	45.8
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	11	4	35.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4	1	20.8
09	Travailleurs qualifiés et artisans	3	1	21.1
10	Personnel de bureau	15	6	42.6
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	3	48.9
12	Travailleurs manuels spécialisés	10	5	40.6
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		190	58	24.0

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*
		#	#	%
		8	3	11.5
		82	16	17.6
		49	25	25.5
		3	2	38.8
		7	4	51.5
		0	0	0.0
		12	5	38.4
		4	1	22.8
		4	1	23.3
		16	8	45.5
		6	2	54.7
		11	5	46.4
		0	0	
		0	0	
Total		202	72	27.4

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

*** Source:**

Recensement 2016

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

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



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

JJ	MM	AAAA
30	05	2018

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



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

JJ	MM	AAAA
21	10	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	88	1	4.3
03 Professionnels	42	1	3.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	3	0	4.6
05 Surveillants	7	0	13.9
06 Contremaîtres	0	0	
07 Personnel administratif et de bureau principal	11	0	3.4
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0	3.5
09 Travailleurs qualifiés et artisans	3	0	3.8
10 Personnel de bureau	15	1	7.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	0	5.6
12 Travailleurs manuels spécialisés	10	0	4.8
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	190	3	4.8

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	90	0	5.0
	49	1	8.9
	3	0	7.6
	7	0	27.5
	0	0	0.0
	12	0	10.0
	4	0	8.0
	4	0	7.8
	16	1	9.3
	6	0	10.8
	11	0	10.3
	0	0	0.0
	0	0	0.0
Total	202	2	8.0

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
30	5	2018

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
21	10	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	1	0	0	0	3	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	17	6	0	0	4	0	0	0	17	3	0	0
03 Professionnels	9	4	0	0	8	5	0	0	5	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	5	2	0	0	2	1	0	0	3	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	38	12	0	0	20	9	0	0	31	5	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	5	2018

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
21	10	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	1	0	0	0	3	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	17	0	0	0	4	0	0	0	17	0	0	0
03 Professionnels	9	0	0	0	8	0	0	0	5	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	5	0	0	0	2	0	0	0	3	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	38	0	0	0	20	0	0	0	31	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	5	2018

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
21	10	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	17	0	0	0
03 Professionnels	9	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	5	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	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	38	0	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 7 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4	0	0	0
03 Professionnels	8	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	2	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	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	20	0	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 11 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	3	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	17	1	0	0
03 Professionnels	5	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	3	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	31	1	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
30	5	2018

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
21	10	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	1	0	0	0	3	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	17	5	0	0	4	1	0	0	17	3	0	0
03 Professionnels	9	8	0	0	8	4	0	0	5	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	5	4	0	0	2	2	0	0	3	2	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	1	0	0	1	1	0	0	2	2	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	38	19	0	0	20	10	0	0	31	9	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

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

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Femmes									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches 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	Annuellement		D'ici 3 ans	À - De						AAAA - AAAA
	30-05-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-05-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	7	4.6%	0.0%	0	40.0%	13.5%	3	3	0	13.5%	0	2	1	27.4%	27.4%	-2	-1	0.0%	14.3%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	81	0.4%	0.0%	0	20.9%	13.5%	33	33	17	13.5%	7	22	13	38.9%	38.9%	-15	-9	21.0%	28.4%
03	Professionnels	42	5.3%	0.0%	0	11.0%	13.5%	17	17	17	13.5%	7	11	8	49.3%	49.3%	-4	-3	40.5%	42.9%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	3	0.0%	0.0%	0	33.3%	13.5%	1	1	0	13.5%	0	1	0	24.2%	24.2%	-1	-1	0.0%	0.0%
05	Surveillants	7	0.0%	0.0%	0	0.0%	13.5%	3	3	7	13.5%	3	0	0	0.0%	53.0%	3	0	100.0%	57.1%
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	13.5%	0	0	0	13.5%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	11	2.9%	0.0%	0	0.0%	13.5%	4	4	6	13.5%	2	5	0	0.0%	80.2%	-3	-5	54.5%	36.4%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0.0%	0.0%	0	0.0%	13.5%	2	2	0	13.5%	0	1	0	0.0%	28.7%	-1	-1	0.0%	0.0%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	3	10.1%	0.0%	0	0.0%	13.5%	1	1	0	13.5%	0	0	0	0.0%	2.0%	0	0	0.0%	0.0%
10	Personnel de bureau	15	2.2%	0.0%	0	19.4%	13.5%	6	6	9	13.5%	4	5	0	0.0%	65.8%	-1	-5	60.0%	33.3%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	-5.0%	0.0%	0	30.8%	13.5%	3	3	4	13.5%	2	2	0	0.0%	63.9%	0	-2	57.1%	28.6%
12	Travailleurs manuels spécialisés	10	3.2%	0.0%	0	0.0%	13.5%	4	4	1	13.5%	0	1	1	19.8%	19.8%	-1	0	10.0%	20.0%
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!
Total		190	2.1%	0.0%	0	15.8%	13.5%	77	77	61	13.5%	25	49	0	44.7%	44.7%	-24	-49	32.1%	18.9%

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

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

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes			Commentaires	
	Objectifs à court	Objectifs à long	%		
01	Cadres supérieurs	1	27.4	27.4	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	13	38.9	38.9	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
03	Professionnels	8	49.3	49.3	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	24.2	24.2	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
05	Surveillants	0	0.0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
06	Contremaîtres	0	0.0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
07	Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
10	Personnel de bureau	0	0.0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
12	Travailleurs manuels spécialisés	1	19.8	19.8	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
Total		0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Autochtones									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	À - De						AAAA - AAAA
	30-05-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-05-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	7	4.6%	0.0%	0	40.0%	13.5%	3	3	0	13.5%	0	0	0.0%	2.9%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	81	0.4%	0.0%	0	20.9%	13.5%	33	33	0	13.5%	0	2	1	2.2%	2.2%	-2	-1	0.0%	1.2%
03	Professionnels	42	5.3%	0.0%	0	11.0%	13.5%	17	17	0	13.5%	0	1	0	1.8%	1.8%	-1	-1	0.0%	0.0%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	3	0.0%	0.0%	0	33.3%	13.5%	1	1	0	13.5%	0	0	0	0.0%	1.6%	0	0	0.0%	0.0%
05	Surveillants	7	0.0%	0.0%	0	0.0%	13.5%	3	3	0	13.5%	0	0	0	0.0%	1.0%	0	0	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	13.5%	0	0	0	13.5%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	11	2.9%	0.0%	0	0.0%	13.5%	4	4	0	13.5%	0	0	0	0.0%	0.8%	0	0	0.0%	0.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0.0%	0.0%	0	0.0%	13.5%	2	2	0	13.5%	0	0	0	0.0%	1.0%	0	0	0.0%	0.0%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	3	10.1%	0.0%	0	0.0%	13.5%	1	1	0	13.5%	0	0	0	0.0%	1.8%	0	0	0.0%	0.0%
10	Personnel de bureau	15	2.2%	0.0%	0	19.4%	13.5%	6	6	0	13.5%	0	0	0	0.0%	1.1%	0	0	0.0%	0.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	-5.0%	0.0%	0	30.8%	13.5%	3	3	0	13.5%	0	0	0	0.0%	0.6%	0	0	0.0%	0.0%
12	Travailleurs manuels spécialisés	10	3.2%	0.0%	0	0.0%	13.5%	4	4	0	13.5%	0	0	0	0.0%	1.2%	0	0	0.0%	0.0%
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	13.5%	0	0	0	13.5%	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%	13.5%	0	0	0	13.5%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		190	2.1%	0.0%	0	15.8%	13.5%	0	0	0	0.0%	0	3	0	1.8%	-3	-3	0.0%	0.0%	

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

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

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
		%		%		
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
02	Cadres intermédiaires et autres admin	1	2.2	0	2.2	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
03	Professionnels	0	1.8	0	1.8	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
07	Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
Total		0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 5: Personnes handicapées

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	AAAA - AAAA						
	30-05-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-05-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01/02 Cadres	88	2.5%	0.0%	0	30.4%	13.5%	36	36	1	13.5%	0	3	2	4.3%	4.3%	-3	-1	1.1%	3.4%	
03 Professionnels	42	5.3%	0.0%	0	11.0%	13.5%	17	17	1	13.5%	0	1	1	3.8%	3.8%	-1	0	2.4%	4.8%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	3	0.0%	0.0%	0	33.3%	13.5%	1	1	0	13.5%	0	0	0	0.0%	4.6%	0	0	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	7	0.0%	0.0%	0	0.0%	13.5%	3	3	0	13.5%	0	1	0	13.9%	13.9%	-1	-1	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	13.5%	0	0	0	13.5%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	11	2.9%	0.0%	0	0.0%	13.5%	4	4	0	13.5%	0	0	0	0.0%	3.4%	0	0	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0.0%	0.0%	0	0.0%	13.5%	2	2	0	13.5%	0	0	0	0.0%	3.5%	0	0	0.0%	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	3	10.1%	0.0%	0	0.0%	13.5%	1	1	0	13.5%	0	0	0	0.0%	3.8%	0	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	15	2.2%	0.0%	0	19.4%	13.5%	6	6	1	13.5%	0	0	0	0.0%	7.0%	0	0	6.7%	6.7%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	-5.0%	0.0%	0	30.8%	13.5%	3	3	0	13.5%	0	0	0	0.0%	5.6%	0	0	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	10	3.2%	0.0%	0	0.0%	13.5%	4	4	0	13.5%	0	0	0	0.0%	4.8%	0	0	0.0%	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	13.5%	0	0	0	13.5%	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%	13.5%	0	0	0	13.5%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	190	2.1%	0.0%	0	15.8%	13.5%	0	0	3	0.0%	0	6	0	4.8%	4.8%	-6	-6	1.6%	1.6%	

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	2	4.3	0	4.3	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
03 Professionnels	1	3.8	0	3.8	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
05 Surveillants	0	13.9	0	13.9	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
07 Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
Total	0	0.0	0	0.0	

004853

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Membre des minorités visibles									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	Annuellement						D'ici 3 ans
	30-05-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-05-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021						
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	7	4.6%	0.0%	0	40.0%	13.5%	3	3	0	13.5%	0	1	0	10.1%	10.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	81	0.4%	0.0%	0	20.9%	13.5%	33	33	15	13.5%	6	3	0	0.0%	15.0%	3	-3	18.5%	11.1%
03	Professionnels	42	5.3%	0.0%	0	11.0%	13.5%	17	17	16	13.5%	6	-1	0	0.0%	22.0%	7	1	38.1%	23.8%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	3	0.0%	0.0%	0	33.3%	13.5%	1	1	3	13.5%	1	-1	0	0.0%	35.9%	2	1	100.0%	66.7%
05	Surveillants	7	0.0%	0.0%	0	0.0%	13.5%	3	3	4	13.5%	2	1	0	0.0%	45.8%	1	-1	57.1%	28.6%
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	13.5%	0	0	0	13.5%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	11	2.9%	0.0%	0	0.0%	13.5%	4	4	4	13.5%	2	2	0	0.0%	35.0%	0	-2	36.4%	18.2%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0.0%	0.0%	0	0.0%	13.5%	2	2	1	13.5%	0	0	0	0.0%	20.8%	0	0	25.0%	25.0%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	3	10.1%	0.0%	0	0.0%	13.5%	1	1	1	13.5%	0	0	0	0.0%	21.1%	0	0	33.3%	33.3%
10	Personnel de bureau	15	2.2%	0.0%	0	19.4%	13.5%	6	6	6	13.5%	2	2	0	0.0%	42.6%	0	-2	40.0%	26.7%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	-5.0%	0.0%	0	30.8%	13.5%	3	3	3	13.5%	1	1	0	0.0%	48.9%	0	-1	42.9%	28.6%
12	Travailleurs manuels spécialisés	10	3.2%	0.0%	0	0.0%	13.5%	4	4	5	13.5%	2	1	0	0.0%	40.6%	1	-1	50.0%	30.0%
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	13.5%	0	0	0	13.5%	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%	13.5%	0	0	0	13.5%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		190	2.1%	0.0%	0	15.8%	13.5%	0	0	58	0.0%	0	-12	0	24.0%	24.0%	12	12	30.5%	30.5%

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

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

Tableau 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			
	N ^o	%	N ^o	%		
01	Cadres supérieurs	0	10.1	0	10.1	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
07	Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
Total		0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Femmes									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Annuellement	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	À - De						AAAA - AAAA
	21-10-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	21-10-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	8	4.6%	2.0%	0	40.0%	13.6%	3	3	0	13.6%	0	2	1	27.6%	27.6%	-2	-1	0.0%	12.5%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	82	0.4%	2.0%	5	20.9%	13.6%	33	38	21	13.6%	9	22	15	39.4%	39.4%	-11	-7	25.6%	31.0%
03	Professionnels	49	5.3%	2.0%	3	11.0%	13.6%	20	23	22	13.6%	9	13	11	49.5%	49.5%	-2	-2	44.9%	46.2%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	3	0.0%	2.0%	0	33.3%	13.6%	1	1	0	13.6%	0	1	0	23.9%	23.9%	-1	-1	0.0%	0.0%
05	Surveillants	7	0.0%	2.0%	0	0.0%	13.6%	3	3	7	13.6%	3	0	0	0.0%	52.0%	3	0	100.0%	57.1%
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	12	2.9%	2.0%	1	0.0%	13.6%	5	6	5	13.6%	2	7	3	50.0%	79.3%	-5	-4	41.7%	46.2%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0.0%	2.0%	0	0.0%	13.6%	2	2	0	13.6%	0	1	1	27.9%	27.9%	-1	0	0.0%	25.0%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	4	10.1%	2.0%	0	0.0%	13.6%	2	2	0	13.6%	0	0	0	2.2%	2.2%	0	0	0.0%	0.0%
10	Personnel de bureau	16	2.2%	2.0%	1	19.4%	13.6%	7	8	9	13.6%	4	6	0	0.0%	65.2%	-1	-6	56.3%	29.4%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	6	-5.0%	2.0%	0	30.8%	13.6%	2	2	4	13.6%	2	2	0	0.0%	65.7%	0	-2	66.7%	33.3%
12	Travailleurs manuels spécialisés	11	3.2%	2.0%	1	0.0%	13.6%	4	5	1	13.6%	0	1	1	18.2%	18.2%	-1	0	9.1%	16.7%
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		202	2.1%		0	15.8%		0	0	69	0.0%	0	22	0	44.9%	-22	-22	34.2%	34.2%	

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

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes		Commentaires	
	Objectifs à court	Objectifs à long		
01	Cadres supérieurs	27.6	30.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	39.4	50.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
03	Professionnels	49.5	50.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	23.9	25.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
05	Surveillants	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	50.0	50.0	En ce qui a trait à la catégorie des femmes, un objectif ne doit jamais dépasser les 50 %, quelle que soit l'EMT, afin de conserver un équilibre entre les sexes se rapprochant le plus possible de 50 %.
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	27.9	30.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2.2	5.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
10	Personnel de bureau	65.2	65.7	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	18.2	25.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
13	Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Autochtones											
		Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	2019					
		21-10-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	8	4.6%	2.0%	0	40.0%	13.6%	3	3	0	13.6%	0	0	3.2%	3.2%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	82	0.4%	2.0%	5	20.9%	13.6%	33	38	0	13.6%	0	2	2.7%	2.7%	-2	-1	0.0%	1.1%	
03	Professionnels	49	5.3%	2.0%	3	11.0%	13.6%	20	23	0	13.6%	0	1	1.8%	1.8%	-1	-1	0.0%	0.0%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	3	0.0%	2.0%	0	33.3%	13.6%	1	1	0	13.6%	0	0	1.3%	1.3%	0	0	0.0%	0.0%	
05	Surveillants	7	0.0%	2.0%	0	0.0%	13.6%	3	3	0	13.6%	0	0	0.9%	0.9%	0	0	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau	12	2.9%	2.0%	1	0.0%	13.6%	5	6	0	13.6%	0	0	0.8%	0.8%	0	0	0.0%	0.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0.0%	2.0%	0	0.0%	13.6%	2	2	0	13.6%	0	0	1.2%	1.2%	0	0	0.0%	0.0%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	4	10.1%	2.0%	0	0.0%	13.6%	2	2	0	13.6%	0	0	2.6%	2.6%	0	0	0.0%	0.0%	
10	Personnel de bureau	16	2.2%	2.0%	1	19.4%	13.6%	7	8	0	13.6%	0	0	1.1%	1.1%	0	0	0.0%	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	6	-5.0%	2.0%	0	30.8%	13.6%	2	2	0	13.6%	0	0	0.8%	0.8%	0	0	0.0%	0.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	11	3.2%	2.0%	1	0.0%	13.6%	4	5	0	13.6%	0	0	1.5%	1.5%	0	0	0.0%	0.0%	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	2.0%	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		202	2.1%		0	15.8%		0	0	0	0.0%	0	4	0	2.0%	-4	-4	0.0%	0.0%	

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

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

Tableau 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones			Commentaires
		Objectifs à court	Objectifs à long	%	
01	Cadres supérieurs	3.2	3.2		Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2.7	2.7		Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
03	Professionnels	1.8	1.8		Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	1.3	1.3		Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
05	Surveillants	0.9	0.9		Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
06	Contremaîtres	0.0	0.0		
07	Personnel administratif et de bureau	0.8	0.8		Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	1.2	1.2		Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2.6	2.6		Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
10	Personnel de bureau	1.1	1.1		Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.8	0.8		Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
12	Travailleurs manuels spécialisés	1.5	1.5		Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
13	Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches 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	À - De		AAAA - AAAA							
	21-10-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	21-10-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01/02 Cadres	90	2.5%	2.0%	5	30.4%	13.6%	37	42	0	13.6%	0	5	2	5.0%	5.0%	-5	-3	0.0%	2.1%	
03 Professionnels	49	5.3%	2.0%	3	11.0%	13.6%	20	23	1	13.6%	0	4	2	8.9%	8.9%	-3	-2	2.0%	5.8%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	3	0.0%	2.0%	0	33.3%	13.6%	1	1	0	13.6%	0	0	0	7.6%	7.6%	0	0	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	7	0.0%	2.0%	0	0.0%	13.6%	3	3	0	13.6%	0	2	1	27.5%	27.5%	-2	-1	0.0%	14.3%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	13.6%	0	0	0	13.6%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	12	2.9%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	10.0%	10.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0.0%	2.0%	0	0.0%	13.6%	2	2	0	13.6%	0	0	0	8.0%	8.0%	0	0	0.0%	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	4	10.1%	2.0%	0	0.0%	13.6%	2	2	0	13.6%	0	0	0	7.8%	7.8%	0	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	16	2.2%	2.0%	1	19.4%	13.6%	7	8	1	13.6%	0	1	1	9.3%	9.3%	0	0	6.3%	11.8%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	6	-5.0%	2.0%	0	30.8%	13.6%	2	2	0	13.6%	0	1	0	10.8%	10.8%	-1	-1	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	11	3.2%	2.0%	1	0.0%	13.6%	4	5	0	13.6%	0	1	1	10.3%	10.3%	-1	0	0.0%	8.3%	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	13.6%	0	0	0	13.6%	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	202	2.1%	0.0%	0	15.8%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	14	0	8.0%	8.0%	-14	-14	1.0%	1.0%	

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées			Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long		
	%	%		
01/02 Cadres	5.0	5.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans	
03 Professionnels	8.9	8.9	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	7.6	7.6	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans	
05 Surveillants	27.5	27.5	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans	
06 Contremaîtres	0.0	0.0		
07 Personnel administratif et de bureau	10.0	10.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	8.0	8.0	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	7.8	7.8	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans	
10 Personnel de bureau	9.3	9.3	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	10.8	10.8	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans	
12 Travailleurs manuels spécialisés	10.3	10.3	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans	
13 Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0		
14 Autres travailleurs manuels	0.0	0.0		
Total	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Membres des minorités visibles											
		Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches 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					
		21-10-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	21-10-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%
01	Cadres supérieurs	8	4.6%	2.0%	0	40.0%	13.6%	3	3	3	13.6%	1	-1	0	11.5%	11.5%	2	1	37.5%	25.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	82	0.4%	2.0%	5	20.9%	13.6%	33	38	16	13.6%	7	6	6	17.0%	17.6%	2	0	19.5%	17.2%
03	Professionnels	49	5.3%	2.0%	3	11.0%	13.6%	20	23	25	13.6%	10	-2	6	25.5%	25.5%	13	8	51.0%	40.4%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	3	0.0%	2.0%	0	33.3%	13.6%	1	1	2	13.6%	1	0	0	38.8%	38.8%	1	0	66.7%	33.3%
05	Surveillants	7	0.0%	2.0%	0	0.0%	13.6%	3	3	4	13.6%	2	2	2	51.5%	51.5%	0	0	57.1%	57.1%
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	12	2.9%	2.0%	1	0.0%	13.6%	5	6	5	13.6%	2	2	2	38.4%	38.4%	0	0	41.7%	38.5%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0.0%	2.0%	0	0.0%	13.6%	2	2	1	13.6%	0	0	0	22.8%	22.8%	0	0	25.0%	25.0%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	4	10.1%	2.0%	0	0.0%	13.6%	2	2	1	13.6%	0	0	0	23.3%	23.3%	0	0	25.0%	25.0%
10	Personnel de bureau	16	2.2%	2.0%	1	19.4%	13.6%	7	8	8	13.6%	3	3	4	45.5%	45.5%	1	1	50.0%	52.9%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	6	-5.0%	2.0%	0	30.8%	13.6%	2	2	2	13.6%	1	2	1	54.7%	54.7%	-1	-1	33.3%	33.3%
12	Travailleurs manuels spécialisés	11	3.2%	2.0%	1	0.0%	13.6%	4	5	5	13.6%	2	3	2	46.4%	46.4%	0	-1	45.5%	41.7%
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		202	2.1%		0	15.8%		0	0	72	0.0%	0	-17	0	27.4%		17	17	35.6%	35.6%

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
			%		%	
01	Cadres supérieurs		11.5		11.5%	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs		17.0		17.0%	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
03	Professionnels		25.5		25.5%	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
04	Personnel semi-professionnels et techniciens		38.8		38.8%	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
05	Surveillants		51.5		51.5%	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
06	Contremaîtres		0.0		0.0%	
07	Personnel administratif et de bureau		38.4		38.4%	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
08	Personnel spécialisé de la vente et des services		22.8		22.8%	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
09	Travailleurs qualifiés et artisans		23.3		23.3%	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
10	Personnel de bureau		45.5		45.5%	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services		54.7		54.7%	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
12	Travailleurs manuels spécialisés		46.4		46.4%	Objectifs à long terme fondés sur une période de huit (8) ans
13	Autre personnel de la vente et des services		0.0		0.0%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0%
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

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	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
			Femmes						Femmes				Femmes				Femmes								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#		
01 Cadres supérieurs	2018	7	0	0.0	27.4	2	-2	0.0																	
	2019	8	0	0.0	27.6	2	-2	0.0	1	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	81	17	21.0	38.9	32	-15	54.0																	
	2019	82	21	25.6	39.4	32	-11	65.0	17	6	35.3	7	-1	4	0	0.0	1	-1	17	3	17.6	4	-1		
03 Professionnels	2018	42	17	40.5	49.3	21	-4	82.1																	
	2019	49	22	44.9	49.5	24	-2	90.7	9	4	44.4	4	0	8	5	62.5	3	2	5	1	20.0	2	-1		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	3	0	0.0	24.2	1	-1	0.0																	
	2019	3	0	0.0	23.9	1	-1	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0		
05 Surveillants	2018	7	7	100.0	53.0	4	3	188.7																	
	2019	7	7	100.0	52.0	4	3	192.3	0	0	0.0	0	0	2	2	100.0	2	0	0	0	0.0	0	0		
06 Contremaîtres	2018	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					
		Femmes		Femmes					Femmes					
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
01 Cadres supérieurs	2019	2	0	0.0	1	0.0	27.4	0.0	0	0.0	27.4	0.0		
	2022	2	0	0.0			27.6	0.0			30.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	21	6	28.6	13	46.2	38.9	73.4	0	0.0	38.9	73.4		
	2022	21	6	28.6			39.4	72.5			50.0	57.1		
03 Professionnels	2019	17	9	52.9	8	112.5	49.3	107.4	0	0.0	49.3	107.4		
	2022	17	9	52.9			49.5	107.0			50.0	105.9		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	2	0	0.0	0	0.0	24.2	0.0	0	0.0	24.2	0.0		
	2022	2	0	0.0			23.9	0.0			25.0	0.0		
05 Surveillants	2019	2	2	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	2	2	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		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

06	Contrat	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

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	Effectif							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Femmes								Femmes				Femmes				Femmes						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	11	6	54.5	80.2	9	-3	68.0																
		2019	12	5	41.7	79.3	10	-5	52.5	1	0	0.0	1	-1	1	1	100.0	1	0	0	0	0.0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	4	0	0.0	28.7	1	-1	0.0																
		2019	4	0	0.0	27.9	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	3	0	0.0	2.0	0	0	0.0																
		2019	4	0	0.0	2.2	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2018	15	9	60.0	65.8	10	-1	91.2																
		2019	16	9	56.3	65.2	10	-1	86.3	5	2	40.0	3	-1	2	1	50.0	1	0	3	1	33.3	2	-1	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	7	4	57.1	63.9	4	0	89.4																
		2019	6	4	66.7	65.7	4	0	101.5	1	0	0.0	1	-1	1	0	0.0	1	-1	2	0	0.0	1	-1	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	10	1	10.0	19.8	2	-1	50.5																
		2019	11	1	9.1	18.2	2	-1	50.0	1	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						
		Femmes		Femmes				Femmes						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif										
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	2	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	2	1	50.0			50.0	100.0			50.0	100.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			27.9	0.0			30.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	2	0	0.0			2.2	0.0			5.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2019	7	3	42.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	7	3	42.9			1 am	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	2019	1	0	0.0	1	0.0	19.8	0.0	0	0.0	19.8	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

spécialisés	2022	1	0	0.0		18.2	0.0		25.0	0.0
-------------	------	---	---	-----	--	------	-----	--	------	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

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	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
			Femmes						Femmes				Femmes				Femmes									
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#					
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
Total		2018	190	61	32.1	44.7	85	-24	71.8																	
		2019	202	69	34.2	44.9	91	-22	76.1	38	12	31.6	17	-5	20	9	45.0	6	3	31	5	16.1	10	-5		

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						
		Femmes		Femmes				Femmes						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif										
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
Total		2019	58	21	36.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	58	21	36.2		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

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 FME	Tous les employés		Autochtones			Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
01 Cadres supérieurs	2018	7	0.0	0.0	2.9	0	0	0.0																	
	2019	8	0.0	0.0	3.2	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	81	0.0	0.0	2.2	2	-2	0.0																	
	2019	82	0.0	0.0	2.7	2	-2	0.0	17	0	0.0	0	0	0	4	0	0.0	0	0	17	0	0.0	0	0	0
03 Professionnels	2018	42	0.0	0.0	1.8	1	-1	0.0																	
	2019	49	0.0	0.0	1.8	1	-1	0.0	9	0	0.0	0	0	0	8	0	0.0	0	0	5	0	0.0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	3	0.0	0.0	1.6	0	0	0.0																	
	2019	3	0.0	0.0	1.3	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0
05 Surveillants	2018	7	0.0	0.0	1.0	0	0	0.0																	
	2019	7	0.0	0.0	0.9	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
06 Contremaîtres	2018	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	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		Données sur la mobilité									
				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones	
#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif									
01 Cadres supérieurs	2019	2	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2022	2	0.0	0.0			3.2	0.0			3.2	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	21	0.0	0.0	1	0.0	2.2	0.0	0	0.0	2.2	0.0	
	2022	21	0.0	0.0			2.7	0.0			2.7	0.0	
03 Professionnels	2019	17	0.0	0.0	0	0.0	1.8	0.0	0	0.0	1.8	0.0	
	2022	17	0.0	0.0			1.8	0.0			1.8	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	2	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2022	2	0.0	0.0			1.3	0.0			1.3	0.0	
05 Surveillants	2019	2	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2022	2	0.0	0.0			0.9	0.0			0.9	0.0	
06 Contremaîtres	2019	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

06	Contrat	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

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 FME	Tous les employés		Autochtones			Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones							
		#	%	Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Différence	Actuel	Différence	Actuel	Différence	Actuel	Différence	Actuel	Prévu	Différence								
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	11	0	0.0	0.8	0	0	0.0																		
		2019	12	0	0.0	0.8	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	4	0	0.0	1.0	0	0	0.0																		
		2019	4	0	0.0	1.2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	3	0	0.0	1.8	0	0	0.0																		
		2019	4	0	0.0	2.6	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2018	15	0	0.0	1.1	0	0	0.0																		
		2019	16	0	0.0	1.1	0	0	0.0	5	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	7	0	0.0	0.6	0	0	0.0																		
		2019	6	0	0.0	0.8	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	10	0	0.0	1.2	0	0	0.0																		
		2019	11	0	0.0	1.5	0	0	0.0	1	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		Données sur la mobilité									
				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones			Autochtones		
#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif							
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	2	0	0.0			0.8	0.0			0.8	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	0	0	0.0			1.2	0.0			1.2	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	2	0	0.0			2.6	0.0			2.6	0.0
10	Personnel de bureau	2019	7	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	7	0	0.0			1.1	0.0			1.1	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	2	0	0.0			0.8	0.0			0.8	0.0
12	Travailleurs manuels	2019	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

spécialisés	2022	1	0	0.0			1.5	0.0			1.5	0.0
-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Autochtones				Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones							
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	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	2018	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		2018	190	0.0	1.8	3	-3	0.0																	
		2019	202	0.0	2.0	4	-4	0.0	38	0	0.0	1	-1	20	0	0.0	0	0	0	31	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					
		#	%	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
		2022	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
Total		2019	58	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	58	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Personnes handicapées				Écart		Résultat FME	Tous les employés		Personnes handicapées		Différence		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Différence	
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	
01 & 02 Cadres	2018	88	1.1	4.3	4	-3	26.4																			
	2019	90	0.0	5.0	5	-5	0.0	18	0	0.0	1	-1	5	0	0.0	0	0	0	20	1	5.0	0	1			
03 Professionnels	2018	42	2.4	3.8	2	-1	62.7																			
	2019	49	2.0	8.9	4	-3	22.9	9	0	0.0	1	-1	8	0	0.0	0	0	5	0	0.0	0	0				
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	3	0.0	4.6	0	0	0.0																			
	2019	3	0.0	7.6	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0				
05 Surveillants	2018	7	0.0	13.9	1	-1	0.0																			
	2019	7	0.0	27.5	2	-2	0.0	0	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0				
06 Contremaîtres	2018	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				

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Actuel	%	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
01 & 02 Cadres	2019	23	0.0	2	0.0	4.3	0.0	0	0.0	4.3	0.0			
	2022	23	0.0			5.0	0.0			5.0	0.0			
03 Professionnels	2019	17	0.0	1	0.0	3.8	0.0	0	0.0	3.8	0.0			
	2022	17	0.0			8.9	0.0			8.9	0.0			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	2	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2022	2	0.0			7.6	0.0			7.6	0.0			
05 Surveillants	2019	2	0.0	0	0.0	13.9	0.0	0	0.0	13.9	0.0			
	2022	2	0.0			27.5	0.0			27.5	0.0			
06 Contremaîtres	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			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

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	Effectif							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	11	0	0.0	3.4	0	0	0.0																	
		2019	12	0	0.0	10.0	1	-1	0.0	1	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	4	0	0.0	3.5	0	0	0.0																	
		2019	4	0	0.0	8.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	3	0	0.0	3.8	0	0	0.0																	
		2019	4	0	0.0	7.8	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2018	15	1	6.7	7.0	1	0	95.2																	
		2019	16	1	6.3	9.3	1	0	67.2	5	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	7	0	0.0	5.6	0	0	0.0																	
		2019	6	0	0.0	10.8	1	-1	0.0	1	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	10	0	0.0	4.8	0	0	0.0																	
		2019	11	0	0.0	10.3	1	-1	0.0	1	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
		Tous les employés	Personnes handicapées	Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
				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		
#	#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	2	0	0.0			10.0	0.0			10.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	0	0	0.0			8.0	0.0			8.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	2	0	0.0			7.8	0.0			7.8	0.0	
10	Personnel de bureau	2019	7	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	7	0	0.0			9.3	0.0			9.3	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	2	0	0.0			10.8	0.0			10.8	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	1	0	0.0			10.3	0.0			10.3	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Personnes handicapées				Écart		Résultat FME	Tous les employés		Personnes handicapées		Différence		Tous les employés		Personnes handicapées		Différence		Tous les employés		Personnes handicapées	
		Représentation		Disponibilité		Écart		%	Actuel		Prévu		Différence		Actuel		Prévu		Différence		Actuel		Prévu		Différence	
		#	%	#	%	#	%		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	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	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	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	0
Total		2018	190	3.1	1.6	4.8	9	-6	32.9																	
		2019	202	2.1	1.0	8.0	16	-14	12.4	38	0	0.0	3	-3	20	0	0.0	0	0	0	31	1	3.2	0	1	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Personnes handicapées		Personnes handicapées		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	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	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	0.0	0.0		
Total		2019	58	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2022	58	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

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 FME	Membres des minorités visibles			Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles							
							Actuel	Prévu						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
01 Cadres supérieurs	2018	7	0	0.0	10.1	1	-1	0.0																	
	2019	8	3	37.5	11.5	1	2	326.1	1	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	81	15	18.5	15.0	12	3	123.5																	
	2019	82	16	19.5	17.6	14	2	110.9	17	5	29.4	3	2	4	1	25.0	1	0	17	3	17.6	3	0	0	
03 Professionnels	2018	42	16	38.1	22.0	9	7	173.2																	
	2019	49	25	51.0	25.5	12	13	200.1	9	8	88.9	2	6	8	4	50.0	3	1	5	1	20.0	2	-1		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	3	3	100.0	35.9	1	2	278.6																	
	2019	3	2	66.7	38.8	1	1	171.8	2	1	50.0	1	0	0	0	0.0	0	0	1	1	100.0	1	0		
05 Surveillants	2018	7	4	57.1	45.8	3	1	124.8																	
	2019	7	4	57.1	51.5	4	0	111.0	0	0	0.0	0	0	2	1	50.0	1	0	0	0	0.0	0	0	0	
06 Contremaîtres	2018	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	2	0	0.0	0	0.0	10.1	0.0	0	0.0	10.1	0.0			
	2022	2	0	0.0			11.5	0.0			0.1	0.0			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	21	6	28.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2022	21	6	28.6			17.0	168.1			0.2	16806.7			
03 Professionnels	2019	17	12	70.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2022	17	12	70.6			25.5	276.8			0.3	27681.7			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	2	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2022	2	1	50.0			38.8	128.9			0.4	12886.6			
05 Surveillants	2019	2	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2022	2	1	50.0			51.5	97.1			0.5	9708.7			
06 Contremaîtres	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

06	Contrat	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

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					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	2018	11	4	36.4	35.0	4	0	103.9																	
		2019	12	5	41.7	38.4	5	0	108.5	1	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	4	1	25.0	20.8	1	0	120.2																	
		2019	4	1	25.0	22.8	1	0	109.6	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	3	1	33.3	21.1	1	0	158.0																	
		2019	4	1	25.0	23.3	1	0	107.3	1	0	0.0	0	0	0	1	1	100.0	0	1	0	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2018	15	6	40.0	42.6	6	0	93.9																	
		2019	16	8	50.0	45.5	7	1	109.9	5	4	80.0	2	2	2	2	100.0	1	1	3	2	66.7	1	1		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	7	3	42.9	48.9	3	0	87.6																	
		2019	6	2	33.3	54.7	3	-1	60.9	1	1	100.0	1	0	1	1	100.0	0	1	2	2	100.0	1	1		
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	10	5	50.0	40.6	4	1	123.2																	
		2019	11	5	45.5	46.4	5	0	98.0	1	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
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
				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	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	2	0	0.0			38.4	0.0			0.4	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			22.8	0.0			0.2	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	2	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	2	1	50.0			23.3	214.6			0.2	21459.2	
10	Personnel de bureau	2019	7	6	85.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	7	6	85.7			45.5	188.4			0.5	18838.3	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	2	2	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	2	2	100.0			54.7	182.8			0.5	18281.5	
12	Travailleurs manuels	2019	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

spécialisés	2022	1	0	0.0		46.4	0.0		0.5	0.0
-------------	------	---	---	-----	--	------	-----	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Hyundai Auto Canada Corp.

06-11-2019

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 FME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Membres des minorités visibles									
																	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	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	2018	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		2018	190	58	30.5	24.0	46	12	127.2																	
		2019	202	72	35.6	27.4	55	17	130.1	38	19	50.0	10	9	20	10	50.0	6	4	31	9	29.0	9	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	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
#	#	%	#	%	%	%	#	%	%	%	#	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
Total		2019	58	29	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2022	58	29	50.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Hyundai Auto Canada Corp.
06-11-2019

Efforts

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

Mesures nécessaires :

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

Autres mesures :

- Examiner les systèmes, les politiques et les pratiques d'emploi pour s'assurer qu'ils n'entraînent pas d'obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés, surveiller leur mise en œuvre et les ajuster au besoin.
- Avoir une politique ou des procédures d'hébergement qui ont été communiquées à tout le personnel et ont assuré l'hébergement.
- Assurer un soutien continu de la haute direction à l'équité en matière d'emploi et à sa mise en
- Établir des mécanismes de reddition de comptes pour veiller à ce que les objectifs à court terme s
- Communiquer les objectifs aux gestionnaires concernés ainsi que suivre et enregistrer les résultat
- 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
- Tout cela pourrait raisonnablement permettre d'accroître la représentation, en tenant compte des ressources et des contraintes.
- Autre (veuillez préciser) :

Nous avons créé un groupe-ressource des employées afin d'appuyer la représentation des femmes en milieu de travail. En 2018, nous avons établi un partenariat avec le CCDI et pendant la première année de ce partenariat, une formation d'une journée sur les préjugés inconscients a été offerte à tous les employés. De plus, les cadres ont participé à un atelier d'une demi-journée sur la diversité et l'inclusion et ils ont été jumelés avec un encadreur pour créer des plans d'action personnels et les mettre en œuvre.

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.

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

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

- Autre.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

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

Nom de l'employeur : Hyundai Auto Canada Corp.

Emplacement principal : Markham (Ontario)

Nombre d'employés : 202

• Ontario	164
• Québec	17
• Nouvelle-Écosse	8
• Colombie-Britannique	8
• Alberta	3
• Manitoba	2

Aperçu de l'organisation :

SCIAN 4231 (Grossistes-marchands de véhicules automobiles, et de pièces et d'accessoires de véhicules automobiles)

(Hyundai Auto Canada, établie en 1983 et dont le siège social est situé à Markham, en Ontario, est une filiale de Hyundai Motor Company of Korea. Les véhicules Hyundai sont distribués partout au Canada par Hyundai Auto Canada et sont vendus et entretenus par plus de 210 concessionnaires à l'échelle nationale. Hyundai est également la première au pays à offrir son véhicule électrique à piles à combustible (VEPC) Tucson à zéro émission aux Canadiens.

Dates clés – Évaluation de la première année

Amorcé : 2018-03-28
 Reçu : 2018-06-01
 Clos : 2018-10-01
 Analyse de l'effectif : 2018-05-30

Dates clés – Évaluation subséquente

Amorcé : 2019-11-17
 Reçu : 2019-11-15
 Analyse de l'effectif : 2019-11-05

VÉRIFICATION DES DONNÉES

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

Oui Non

Commentaires : Aucun

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

Oui Non

Commentaires : Aucun

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

- Les objectifs ont été établis en pourcentages et en chiffres. Les résultats ont été mesurés en fonction des objectifs en pourcentage.

Femmes

01	Cadres supérieurs	Objectif non atteint (0 % atteint)
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint (73 % atteint)
03	Professionnels	Objectif atteint à 107 %
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (0 % atteint)
07	Personnel administratif et de bureau principal	Aucun objectif fixé
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	Aucun objectif fixé
10	Personnel de bureau	Aucun objectif fixé
12	Travailleurs manuels spécialisés	Objectif non atteint (0 % atteint)

Évaluation ou observations

- CPÉME 01 : Il y avait 2 nouveaux venus et aucune femme. Toutefois, avec un taux de DMT de 27,4 %, l'objectif était inatteignable.
- CPÉME 02 : Il y avait 21 nouveaux venus, dont 6 femmes. Avec un taux de DMT de 38,9 %, on se serait attendu à au moins 8.
- CPÉME 04 : Il y avait 2 nouveaux venus et aucune femme. Toutefois, avec un taux de DMT de 24,2 %, l'objectif était inatteignable.
- CPÉME 07 : Il y avait 2 nouveaux venus, dont 1 femme. Avec un taux de DMT de 80,2 %, l'objectif aurait été atteint, mais aucun objectif n'a été fixé.
- CPÉME 08 : Il n'y avait pas de nouveau venu dans cette CPÉME.
- CPÉME 10 : Il y avait 7 nouveaux venus, dont 3 femmes. Avec un taux de DMT de 65,8 %, on se serait attendu à au moins 4.
- CPÉME 12 : Il y a eu un nouveau venu. La personne n'était pas une femme. Toutefois, avec un taux de DMT de 19,8 %, l'objectif était inatteignable.

Autochtones

02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint (0 % atteint)
03	Professionnels	Objectif non atteint (0 % atteint)

Évaluation ou observations

- CPÉME 02 : Il y avait 21 nouveaux venus et aucun n'était autochtone. Toutefois, avec un taux de DMT de 2,2 %, l'objectif était inatteignable.
- CPÉME 03 : Il y avait 17 nouveaux venus et aucun n'était autochtone. Toutefois, avec un taux de DMT de 1,8 %, l'objectif était inatteignable.

Personnes handicapées

01/02	Cadres	Objectif non atteint (0 % atteint)
03	Professionnels	Objectif non atteint (0 % atteint)
05	Surveillants	Objectif non atteint (0 % atteint)

Évaluation ou observations

- CPÉME 01/02 : Il y avait 23 nouveaux venus, et aucun n'était une personne handicapée. Toutefois, avec un taux de DMT de 4,3 %, l'objectif était inatteignable.
- CPÉME 03 : Il y avait 17 nouveaux venus, et aucun n'était une personne handicapée. Toutefois, avec un taux de DMT de 3,8 %, l'objectif était inatteignable.
- CPÉME 05 : Il y avait 2 nouveaux venus, et aucun n'était une personne handicapée. Toutefois, avec un taux de DMT de 13,9 %, l'objectif était inatteignable.

Membres des minorités visibles

01	Cadres supérieurs	Objectif non atteint (0 % atteint)
----	-------------------	------------------------------------

Évaluation ou observations

- CPÉME 01 : Il y avait 2 nouveaux venus et aucun n'était membre d'une minorité visible. Toutefois, avec un taux de DMT de 10,1 %, l'objectif était inatteignable.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas requise, étant donné que tous les objectifs ont été atteints à 80 % ou plus.

- Des 14 objectifs requis :

- un a été atteint à 80 % ou plus;
- un a été atteint dans une certaine proportion en pourcentage;
- neuf avaient un taux d'atteinte de 0 %;
- trois n'étaient pas fixés.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs			Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart	Court terme	Long terme		
#	Description		#	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
01	Cadres supérieurs	-2	27,6	27,6	0,0	27,6
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-11	39,4	39,4	25,6	39,4
03	Professionnels	-2	49,5	49,5	44,9	49,5
04	Personnel semi-professionnel et technique	-1	23,9	23,9	0,0	23,9
07	Personnel administratif et de bureau principal	-5	50,0	50,0	41,7	79,3
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-1	27,9	27,9	0,0	27,9
10	Personnel de bureau	-1	S.O.	S.O.	56,3	65,2
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	18,2	18,2	9,1	18,2

Observations :

- Les objectifs ont été fixés adéquatement pour être égaux ou supérieurs à la DMT lorsqu'un écart était présent.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart	Court terme		

#	Description	#	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%	%
			%	%		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-2	2,7	2,7	0,0	2,7
03	Professionnels	-1	1,8	1,8	0,0	1,8

Observations :

- Les objectifs ont été fixés adéquatement pour être égaux ou supérieurs à la DMT lorsqu'un écart était présent.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart	Court terme	Long terme		
#	Description		#	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
01/02	Cadres	-5	5,0	5,0	0,0	5,0
03	Professionnels	-3	8,9	8,9	2,0	8,9
05	Surveillants	-2	27,5	27,5	0,0	27,5
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	10,0	10,0	0,0	10,0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	10,8	10,8	0,0	10,8
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	10,3	10,3	0,0	10,3

Observations :

- Les objectifs ont été fixés adéquatement pour être égaux ou supérieurs à la DMT lorsqu'un écart était présent.

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	Court terme	Long terme		
#	Description		#	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%

#	Description	#	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%	%
			%	%		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	54,7	54,7	33,3	54,7

Observations :

- Les objectifs ont été fixés adéquatement pour être égaux ou supérieurs à la DMT lorsqu'un écart était présent.

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit jugé :

Conforme Non conforme

Ayant évalué les données fournies par l'employeur concernant son effectif, et tenu compte de ses circonstances particulières, je recommande que la lettre de clôture comprenne ce qui suit :

- Puisqu'un certain nombre d'écarts sont toujours présents, l'organisation pourrait envisager d'effectuer une étude des systèmes d'emploi (ESE) visant ses politiques et ses pratiques de recrutement et d'embauche afin de cerner tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien en poste de personnes dans tous ces groupes désignés. En atteignant les objectifs qu'elle se fixe, l'entreprise pourrait même parvenir à éliminer les écarts.
 - Un guide à suivre pour réaliser une ESE est disponible au lien suivant : <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Etape2-2FR.pdf>.
 - La réalisation d'une ESE devrait aider l'organisation à atteindre ses nouveaux objectifs en cernant et en éliminant les obstacles qui peuvent l'empêcher d'atteindre l'équité en matière d'emploi en milieu de travail.
- Étant donné qu'il y a des écarts dans les quatre groupes désignés, l'organisation pourrait envisager d'établir des liens avec les programmes commerciaux, les salons de l'emploi et les associations professionnelles afin d'identifier les employés potentiels qualifiés qui sont membres des groupes désignés. Cela pourrait l'aider à réduire ou à éliminer les écarts.

Nom de l'analyste : Céline Brown

Date : Le 25 novembre 2019

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

Envoyé : 20 décembre 2019 11:28

À l'adresse suivante : "dromano20@hyundaicanada.com" <dromano20@hyundaicanada.com>

Cc : 'kmerrett@hyundaicanada.com' <kmerrett@hyundaicanada.com> ; 'Katherine Mior'.

<kmior@hyundaicanada.com>

Sujet : Numéro de l'accord du gouvernement du Canada : V061340 - Notification de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Cher Donald Romano :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité ultérieure, lancée le 17 novembre 2019, est terminée. À la suite de cette évaluation, Hyundai Auto Canada Corp. a été jugée 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 Hyundai Auto Canada Corp.

- Comme un certain nombre de lacunes subsistent, l'organisation peut envisager de mener l'étude des systèmes d'emploi (ESR) de leurs politiques et pratiques de recrutement et afin d'identifier tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien des personnes dans tous groupes désignés. En atteignant les objectifs fixés par l'entreprise, ils pourraient même éliminer les écarts.
 - Un guide pour remplir un DSE est disponible sur le lien suivant : <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Step2-2EN.pdf>.
 - La réalisation d'un ESE devrait aider l'organisation à atteindre ses nouveaux objectifs d'identification et l'élimination des obstacles éventuels qui les empêchent la réalisation de l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail.
- Étant donné qu'il existe des lacunes dans les quatre groupes désignés, l'organisation pourrait des liens avec les programmes commerciaux, les salons de l'emploi et les associations les employés potentiels qui sont membres des groupes désignés. Cela peut les aider à réduire / éliminer les écarts.

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 17 novembre 2022. Les futures évaluations de conformité continueront à se concentrer sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés par votre organisation.

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

- Données sur la main-d'œuvre (formulaires 1 à 6) au niveau national ;
- une analyse actualisée de la main-d'œuvre ; et

- Un rapport de réalisation complet qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour tout écart de représentation.

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

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

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

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

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

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Hyundai Auto Canada Corp. un succès continu dans la réalisation d'un lieu de travail diversifié et inclusif.

Sincèrement,
Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

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



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

De : Katherine Mior <kmior@hyundaicanada.com>

Envoyé : 14 novembre 2019 10:09

Pour : EE-EME <ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca>; Brown, Celine E [NC] <celine.brown@labour-travail.gc.ca>

Cc : Lydia Bowser <lbowser@hyundaicanada.com>

Sujet : **Objet :** Accord du gouvernement du Canada Canada V061340 - Achèvement de l'évaluation de conformité subséquente

Bonjour Céline,

Je suis vraiment désolé de ne pas avoir joint à l'origine les formulaires 1 à 6 ainsi que le rapport d'été et le rapport détaillé, veuillez les trouver en pièce jointe à ce courriel. J'ai également joint à nouveau le rapport de réalisation 2019, conformément à votre demande ci-dessous.

Merci beaucoup pour votre aide et votre

patience, Katherine

De : celine.brown@labour-travail.gc.ca [mailto:celine.brown@labour-travail.gc.ca] **Au nom de** ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

Envoyé : 14 novembre 2019 8:21

Pour : Katherine Mior <kmior@hyundaicanada.com>

Cc : ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca; Lydia Bowser <lbowser@hyundaicanada.com>

Sujet : **Objet :** Accord du gouvernement du Canada Canada V061340 - Achèvement de l'évaluation de conformité subséquente

Bonjour Katherine,

Je vais bien, merci, et j'espère que vous aussi.

Nous vous remercions de nous avoir fait parvenir votre rapport de réalisations dûment rempli. Veuillez toutefois noter que pour cette évaluation ultérieure, Hyundai Auto Canada Corp. doit également fournir les informations énumérées ci-dessous aux points 1 et 2.

1. 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);
2. une analyse actualisée des effectifs, comprenant le rapport de synthèse et le rapport détaillé
3. 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.

Je vous demande de bien vouloir me renvoyer un autre courriel contenant toutes les informations et tous les formulaires requis afin que la soumission complète soit saisie dans un seul courriel.

Si vous avez d'autres questions ou préoccupations, n'hésitez pas à me les faire connaître.

Merci d'avance et passez une bonne journée !

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

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



Rejoignez-vous au **Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail (FEDMT)** 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 : Katherine Mior <kmior@hyundaicanada.com>
Envoyé : 13 novembre 2019 13:00
Pour : Brown, Celine E [NC] <celine.brown@labour-travail.gc.ca>
Cc : EE-EME <ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca>; Lydia Bowser <lbowser@hyundaicanada.com>
Sujet : Accord du gouvernement du Canada Canada V061340 - Achèvement de l'évaluation de conformité subséquente

Bonjour, Madame Brown,

J'espère que vous passez une semaine merveilleuse jusqu'à présent. Vous trouverez ci-joint l'évaluation de conformité de Hyundai Auto Canada dûment complétée pour votre examen.

S'il manque des informations dans notre dossier, veuillez me le faire savoir et je m'assurerai qu'elles vous soient transmises dans les plus brefs délais.

Merci beaucoup pour votre aide,

Katherine



Katherine Mior
Généraliste senior en ressources humaines
Ressources humaines
T 905-948-6827
kmior@hyundaicanada.com

www.hyundaicanada.com

Hyundai Auto Canada Corp.



Regardez : Conçue pour ceux qui jouent





LES MESSAGES TRANSMIS DANS LE CADRE (y compris les pièces jointes) peuvent être confidentiels et/ou privilégiés et peuvent contenir des secrets commerciaux et/ou d'autres informations sensibles. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu, votre attention, présence, utilisation, divulgation ou copie de ces informations est strictement interdite. Veuillez vous référer à notre droit canadien de privilège ou de confidentialité. Si vous avez reçu ce message électronique par erreur, veuillez en informer immédiatement l'expéditeur par courriel électronique de réponse (ou mieux) et supprimer le message et toutes pièces jointes, sans en conserver de copie. Hyundai Auto Canada Corp. se réserve le droit de surveiller toutes les communications par courriel sur ses réseaux.

Ce courriel peut contenir des renseignements de nature confidentielle ou privilégiée (y compris les pièces jointes), des secrets commerciaux ou de l'information de propriété privée. Si vous n'êtes pas le destinataire de ce courriel, notez qu'il est strictement interdit d'utiliser, de révéler, de copier, de rééditer ou de régler son contenu. L'expéditeur ne renonce pas à ses droits de privilège ou de confidentialité relatifs au contenu de ce courriel. Si vous avez reçu ce courriel par erreur, veuillez en informer l'expéditeur immédiatement par retour de courriel, ou autrement, mais supprimer ce courriel ainsi que les pièces jointes, cela, sans conserver de copie. Hyundai Auto Canada Corp. se réserve le droit d'assurer une surveillance de toutes les communications par courriel sur ses réseaux.