



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

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation University of Guelph	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise d'approvisionnement Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 6477
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 611310	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian021-fra.htm

À l'usage du Ministère seulement (si l'information ci-dessus est erronée)		
Numéro d'entreprise d'approvisionnement	Nombre total d'employés au Canada	Numéro du code de SCIAN de l'organisation

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 50 Stone Road East	Ville Guelph	Province ON	Code postal N1G 2W1
	Numéro de téléphone 519-824-4120	Numéro de télécopieur 519-767-1693	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Mahejabeen Ebrahim	Titre Directeur associé
Numéro de téléphone 519-824-4120 x56025	Adresse du courriel m.ebrahim@hre.uoguelph.ca

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents plein temps, permanents temps partiel et temporaires qui ont travaillé 12 semaines ou plus au Canada, ET désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, offre à commandes ou arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant toutes les taxes).
Atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon permanente, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le site suivant: http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml
Remarque: Si, une vérification de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi révèle que l'organisation a fait une fausse déclaration, l'instrument de passation des marchés avec le Gouvernement du Canada pourrait être résilié.

SIGNATAIRE	
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de 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) Dr. Alastair J. Summerlee	Titre Président
Numéro de téléphone 519-824-4120	Adresse du courriel president@uoguelph.ca
Signature	Date 2013-11-05

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 télécopieur au (819) 953-8768 ou par courriel à ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca



Université de Guelph (certificat n° V060328)

Formul
aire 1

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

Période de référence 2019-03-04 à 2019-03-04

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

Province	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	Régions métropolitaines de recensement		
					Permanent Temps partiel des employés	Permanent	Temporaire
Ontario	2904	2	0	2906	Guelph	2904	202906
Nombre total d'employés au Canada					Nombre total d'employés au Canada		



Université de Guelph (certificat n° V060328)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS
Temps plein / Ontario

Période de référence 2019-03-04 à 2019-03-04

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	33	15	18							2		2
	Total	33	15	18							2		2
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	357	159	198	8	4	4	31	10	21	32	14	18
	Total	357	159	198	8	4	4	31	10	21	32	14	18
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1134	645	489	11	4	7	73	37	36	145	90	55
	Total	1134	645	489	11	4	7	73	37	36	145	90	55
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	409	155	254	6	2	4	24	11	13	43	23	20
	Total	409	155	254	6	2	4	24	11	13	43	23	20

Université de Guelph (certificat n° V060328)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS
Temps plein / Ontario

Période de référence 2019-03-04 à 2019-03-04

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	24	10	14				1		1	3	1	2
	Total	24	10	14				1		1	3	1	2
Les superviseurs : Artisanat et métiers Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	5	5										
	Total	5	5										
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	337	30	307	3		3	27	3	24	24	3	21
	Total	337	30	307	3		3	27	3	24	24	3	21
Personnel qualifié de la vente et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	57	31	26							11	7	4
	Total	57	31	26							11	7	4

Université de Guelph (certificat n° V060328)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS
Temps plein / Ontario

Période de référence 2019-03-04 à 2019-03-04

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
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	60	59	1				1	1				
	Total	60	59	1				1	1				
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	138	18	120				9	1	8	9		9
	Total	138	18	120				9	1	8	9		9
Personnel intermédiaire des ventes et des services Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	46	12	34				4	1	3			
	Total	46	12	34				4	1	3			
Travailleurs manuels semi-qualifiés Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	73	57	16							1	1	
	Total	73	57	16							1	1	

Université de Guelph (certificat n° V060328)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS
Temps plein / Ontario

Période de référence 2019-03-04 à 2019-03-04

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Autres personnels de vente et de service Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	214	82	132	2	1	1	10	5	5	10	5	5
	Total	214	82	132	2	1	1	10	5	5	10	5	5
Autres travailleurs manuels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	17	15	2									
	Total	17	15	2									
Nombre total d'employés		2904	1293	1611	30	11	19	180	69	111	280	144	136



Université de Guelph (certificat n° V060328)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS
Temps partiel / Ontario

Période de référence 2019-03-04 à 2019-03-04

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



Université de Guelph (certificat # V060328)
PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX :
RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps plein / Ontario

Période de référence 2019-03-04 à 2019-03-04

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	2904	1293	1611	30	11	19	180	69	111	280	144	136
Nombre total d'employés	2904	1293	1611	30	11	19	180	69	111	280	144	136



Université de Guelph (certificat # V060328)
PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX :
RÉSUMÉ DU SALAIRE

Formulair
e 3 B

Temps partiel / Ontario

Période de référence 2019-03-04 à 2019-03-04

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



Université de Guelph (certificat # V060328)
PROGRAMME DES CONTRACTANTS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / Ontario

Période de référence 2016-06-27 à 2019-03-04

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	5	1	4									
Cadres moyens et autres dirigeants	53	21	32	1		1	7	2	5	4	2	2
Professionnels	164	94	70	7	2	5	2		2	24	20	4
Semi-professionnels et techniciens	50	28	22	1	1		3	2	1	7	5	2
Contrôleurs	1		1									
Les superviseurs : Artisanat et métiers	1	1										
Personnel administratif et de bureau principal	58	4	54	2		2	1		1	7		7
Personnel qualifié de la vente et des services	20	10	10							4	2	2
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	11	11										
Personnel de bureau	28	5	23							3		3
Personnel intermédiaire des ventes et des services	8	3	5									
Travailleurs manuels semi-qualifiés	7	5	2									
Autres personnels de vente et de service	54	29	25	1	1		2	1	1	2	2	
Autres travailleurs manuels	2	2										
Nombre total d'employés embauchés	462	214	248	12	4	8	15	5	10	51	31	20



Université de Guelph (certificat n° V060328)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps plein / Ontario

Période de référence 2016-06-27 à 2019-03-04

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	4	1	3									
Cadres moyens et autres dirigeants	54	27	27	1	1		3	1	2	3	2	1
Professionnels	150	71	79	1		1	11	5	6	21	11	10
Semi-professionnels et techniciens	27	6	21	2		2				1		1
Contrôleurs	6	1	5				1		1			
Personnel administratif et de bureau principal	48	4	44				6		6	2		2
Personnel qualifié de la vente et des services	2	2										
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	8	8										
Personnel de bureau	8	3	5							1		1
Travailleurs manuels semi-qualifiés	2	2								1	1	
Autres personnels de vente et de service	36	13	23	1	1		1	1		1	1	
Autres travailleurs manuels	1	1										
Nombre total d'employés promus	346	139	207	5	2	3	22	7	15	30	15	15
Nombre total de promotions	355	142	213	5	2	3	22	7	15	30	15	15



Université de Guelph (certificat n° V060328)

Formulair
e 6 A

**LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
LICENCIÉS**

Temps plein / Ontario

Période de référence 2016-06-27 à 2019-03-04

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	8	6	2									
Cadres moyens et autres dirigeants	66	36	30				4	2	2	7	6	1
Professionnels	108	67	41	1		1	6	6		8	7	1
Semi-professionnels et techniciens	50	31	19	1	1		2	1	1	3	2	1
Contrôleurs	4	3	1									
Les superviseurs : Artisanat et métiers	1	1										
Personnel administratif et de bureau principal	58	11	47				2	2		2		2
Personnel qualifié de la vente et des services	6	4	2									
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	10	10										
Personnel de bureau	30	6	24				1		1	1		1
Personnel intermédiaire des ventes et des services	7		7				1		1			
Travailleurs manuels semi-qualifiés	8	8					1	1		1	1	
Autres personnels de vente et de service	24	17	7				1	1		2	1	1
Autres travailleurs manuels	4	4										
Nombre total de salariés licenciés	384	204	180	2	1	1	18	13	5	24	17	7

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Université de Guelph

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-05

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	33	18	54.5 %	27.6 %	9	9	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	357	198	55.5 %	39.4 %	141	57	National	
03 : Professionnels		1135	490	43.2 %	47.9 %	544	-54		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	6	4	66.7 %	56.0 %	3	1	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	0	0.0 %	44.9 %	0	0	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	21	20	95.2 %	73.2 %	15	5	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	21	14	66.7 %	66.6 %	14	0	National	
2112 : Chimistes	National	9	6	66.7 %	41.9 %	4	2	National	
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	25	18	72.0 %	52.8 %	13	5	National	
2123 : Représentants, consultants et spécialistes de l'agriculture	National	19	5	26.3 %	37.5 %	7	-2	National	
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	1	0	0.0 %	9.5 %	0	0	National	
2134 : Ingénieurs chimistes	National	2	1	50.0 %	26.8 %	1	0	National	
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	1	0	0.0 %	19.9 %	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	83	18	21.7 %	27.7 %	23	-5	National	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	4	1	25.0 %	16.6 %	1	0	National	
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	3	1	33.3 %	30.8 %	1	0	National	
3012 : Infirmières et infirmiers psychiatriques autorisés	National	3	3	100.0 %	91.9 %	3	0	National	
3114 : Vétérinaires	National	24	15	62.5 %	60.6 %	15	0	National	
3132 : Diététiciens et nutritionnistes	National	1	1	100.0 %	95.1 %	1	0	National	
3144 : Autres professions de la thérapie et de l'évaluation	National	2	1	50.0 %	74.3 %	1	0	National	
4011 : Professeurs et chargés de cours des universités	National	750	272	36.3 %	44.0 %	330	-58	National	
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	19	11	57.9 %	53.8 %	10	1	National	
4033 : Conseillers pédagogiques	National	33	27	81.8 %	77.7 %	26	1	National	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Université de Guelph

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-05

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	2	2	100.0 %	43.9 %	1	1	1	National
4153 : Conseillers familiaux, conseillers matrimoniaux et autres conseillers assimilés	National	18	14	77.8 %	79.0 %	14	0	0	National
4156 : Conseillers pour l'emploi	National	13	9	69.2 %	76.3 %	10	-1	-1	National
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National	9	8	88.9 %	45.4 %	4	4	4	National
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	2	1	50.0 %	66.4 %	1	0	0	National
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique de santé	National	1	1	100.0 %	74.1 %	1	0	0	National
4166 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en politique de l'éducation	National	34	23	67.6 %	71.8 %	24	-1	-1	National
4167 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique des loisirs, des sports et de la condition physique	National	5	2	40.0 %	65.8 %	3	-1	-1	National
5111 : Bibliothécaires	National	16	12	75.0 %	81.4 %	13	-1	-1	National
5112 : Conservateurs et conservateurs	National	2	0	0.0 %	70.3 %	1	-1	-1	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	1	0	0.0 %	56.1 %	1	-1	-1	National
5131 : Producteurs, réalisateurs, chorégraphes et professions assimilées	National	1	0	0.0 %	35.7 %	0	0	0	National
5136 : Peintres, sculpteurs et autres artistes plasticiens	National	2	0	0.0 %	57.4 %	1	-1	-1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		409	254	62.1 %	57.0 %	233	21	21	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Ontario	33	17	51.5 %	49.3 %	16	1	1	Ontario
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Ontario	3	1	33.3 %	20.7 %	1	0	0	Ontario
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Ontario	123	86	69.9 %	53.8 %	66	20	20	Ontario
2225 : Techniciens et spécialistes du paysage et de l'horticulture	Ontario	6	5	83.3 %	26.9 %	2	3	3	Ontario
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	1	0	0.0 %	9.1 %	0	0	0	Ontario
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	1	1	100.0 %	18.6 %	0	1	1	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	7	1	14.3 %	11.0 %	1	0	0	Ontario
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Ontario	4	2	50.0 %	8.4 %	0	2	2	Ontario
2251 : Technologues et techniciens en architecture	Ontario	1	0	0.0 %	29.8 %	0	0	0	Ontario
2252 : Designers industriels	Ontario	1	0	0.0 %	31.0 %	0	0	0	Ontario

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
Université de Guelph

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-05

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	2	50.0 %	1	29.2 %	1	0	0	Ontario
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Ontario	2	50.0 %	1	35.8 %	1	0	0	Ontario
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	6	50.0 %	3	42.6 %	3	0	0	Ontario
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	5	20.0 %	1	21.4 %	1	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	48	29.2 %	14	23.9 %	11	3	3	Ontario
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario	1	0.0 %	0	46.7 %	0	0	0	Ontario
3213 : Technologues en santé animale et techniciens vétérinaires	Ontario	101	86.1 %	87	90.7 %	92	-5	-5	Ontario
3219 : Autres technologues et techniciens médicaux (sauf santé dentaire)	Ontario	4	100.0 %	4	84.2 %	3	1	1	Ontario
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Ontario	2	50.0 %	1	79.4 %	2	-1	-1	Ontario
4214 : Éducateurs de la petite enfance et assistants	Ontario	11	90.9 %	10	96.6 %	11	-1	-1	Ontario
4311 : Policiers (sauf officiers de police)	Ontario	15	13.3 %	2	22.1 %	3	-1	-1	Ontario
4312 : Pompiers	Ontario	2	50.0 %	1	5.4 %	0	1	1	Ontario
5211 : Techniciens de bibliothèque et d'archives publiques	Ontario	12	91.7 %	11	87.8 %	11	0	0	Ontario
5222 : Opérateurs de films et de caméras vidéo	Ontario	1	0.0 %	0	13.1 %	0	0	0	Ontario
5223 : Techniciens des arts graphiques	Ontario	1	0.0 %	0	29.0 %	0	0	0	Ontario
5225 : Techniciens d'enregistrement audio et vidéo	Ontario	2	0.0 %	0	14.7 %	0	0	0	Ontario
5226 : Autres professions techniques et de coordination dans le domaine du cinéma, de la radiodiffusion et des arts du spectacle	Ontario	1	0.0 %	0	45.8 %	0	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	1	0.0 %	0	50.0 %	1	-1	-1	Ontario
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Ontario	2	100.0 %	2	78.7 %	2	0	0	Ontario
5252 : Les autocars	Ontario	8	25.0 %	2	47.9 %	4	-2	-2	Ontario
5254 : Responsables de programmes et instructeurs dans le domaine des loisirs, du sport et de la condition physique	Ontario	2	50.0 %	1	58.2 %	1	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		24	58.3 %	14	54.7 %	13	1	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	24	58.3 %	14	54.7 %	13	1	1	Guelph
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		5	0.0 %	0	36.2 %	2	-2	-2	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
Université de Guelph

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-05

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
8252 : Entrepreneurs de services agricoles, surveillants d'exploitation et bétail spécialisé	travailleurs	Ontario	5	0	0.0 %	36.2 %	2	-2	Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal			337	307	91.1 %	83.5 %	281	26	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph		337	307	91.1 %	83.5 %	281	26	Guelph
08 : Personnel qualifié de la vente et des services			57	26	45.6 %	35.6 %	20	6	
6321 : Chefs		Ontario	5	1	20.0 %	24.0 %	1	0	Ontario
6322 : Cuisiniers		Ontario	49	24	49.0 %	37.2 %	18	6	Ontario
6331 : Boucheries, charcuteries et poissonneries - commerce de gros et de détail		Ontario	2	1	50.0 %	12.6 %	0	1	Ontario
6332 : Boulangers		Ontario	1	0	0.0 %	61.0 %	1	-1	Ontario
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			60	1	1.7 %	3.2 %	2	-1	
7231 : Machinistes et inspecteurs de l'usinage et de l'outillage		Ontario	3	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Ontario
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes		Ontario	1	0	0.0 %	5.5 %	0	0	Ontario
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)		Ontario	9	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Ontario
7251 : Plombiers		Ontario	5	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ontario
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs		Ontario	1	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Ontario
7271 : Menuisiers		Ontario	10	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Ontario
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels		Ontario	13	1	7.7 %	1.4 %	0	1	Ontario
7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation		Ontario	1	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Ontario
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques		Ontario	3	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Ontario
7384 : Autres métiers et professions connexes, n.c.a.		Ontario	5	0	0.0 %	6.8 %	0	0	Ontario
9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques		Ontario	9	0	0.0 %	8.6 %	1	-1	Ontario
10 : Personnel de bureau			139	121	87.1 %	69.0 %	96	25	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph		139	121	87.1 %	69.0 %	96	25	Guelph
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services			46	34	73.9 %	71.0 %	33	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph		46	34	73.9 %	71.0 %	33	1	Guelph

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Université de Guelph

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-05

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	%	%	#		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		73	16	21.9 %	26.9 %	20	-4		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	73	16	21.9 %	26.9 %	20	-4	Guelph	
13 : Autres personnels de vente et de service		214	132	61.7 %	59.5 %	127	5		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	214	132	61.7 %	59.5 %	127	5	Guelph	
14 : Autres travailleurs manuels		17	2	11.8 %	26.4 %	4	-2		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	17	2	11.8 %	26.4 %	4	-2	Guelph	
Total		2906	1613	55.5 %	52.5 %	1525	88		

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Université de Guelph

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-05

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
01 : Cadres supérieurs	National	33	0	0.0 %	3.2 %	1	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	357	8	2.2 %	2.7 %	10	-2	National
03 : Professionnels		1135	11	1.0 %	2.0 %	23	-12	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	6	0	0.0 %	1.4 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	21	0	0.0 %	3.1 %	1	-1	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	21	1	4.8 %	2.1 %	0	1	National
2112 : Chimistes	National	9	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	25	0	0.0 %	1.8 %	0	0	National
2123 : Représentants, consultants et spécialistes de l'agriculture	National	19	0	0.0 %	2.3 %	0	0	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2134 : Ingénieurs chimistes	National	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	1	0	0.0 %	2.1 %	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	83	0	0.0 %	1.3 %	1	-1	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	4	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	3	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
3012 : Infirmières et infirmiers psychiatriques autorisés	National	3	0	0.0 %	3.0 %	0	0	National
3114 : Vétérinaires	National	24	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
3132 : Diététiciens et nutritionnistes	National	1	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
3144 : Autres professions de la thérapie et de l'évaluation	National	2	0	0.0 %	2.5 %	0	0	National
4011 : Professeurs et chargés de cours des universités	National	750	9	1.2 %	1.4 %	11	-2	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	19	0	0.0 %	3.0 %	1	-1	National
4033 : Conseillers pédagogiques	National	33	1	3.0 %	6.7 %	2	-1	National

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Université de Guelph

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-05

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones		Gap #	Espace recrutement		
			Représentation #	Disponibilité %				
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	2	0	0.0 %	1.9 %	0	0	National
4153 : Conseillers familiaux, conseillers matrimoniaux et autres conseillers assimilés	National	18	0	0.0 %	7.7 %	1	-1	National
4156 : Conseillers pour l'emploi	National	13	0	0.0 %	8.2 %	1	-1	National
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National	9	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	2	0	0.0 %	6.3 %	0	0	National
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique de santé	National	1	0	0.0 %	3.9 %	0	0	National
4166 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en politique de l'éducation	National	34	0	0.0 %	5.3 %	2	-2	National
4167 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique des loisirs, des sports et de la condition physique	National	5	0	0.0 %	5.1 %	0	0	National
5111 : Bibliothécaires	National	16	0	0.0 %	2.4 %	0	0	National
5112 : Conservateurs et conservateurs	National	2	0	0.0 %	4.1 %	0	0	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	National
5131 : Producteurs, réalisateurs, chorégraphes et professions assimilées	National	1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	National
5136 : Peintres, sculpteurs et autres artistes plasticiens	National	2	0	0.0 %	4.2 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		409	6	1.5 %	1.9 %	8	-2	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Ontario	33	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Ontario
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Ontario	3	0	0.0 %	6.1 %	0	0	Ontario
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Ontario	123	2	1.6 %	2.0 %	2	0	Ontario
2225 : Techniciens et spécialistes du paysage et de l'horticulture	Ontario	6	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Ontario
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	1	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ontario
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	7	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ontario
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Ontario	4	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Ontario
2251 : Technologues et techniciens en architecture	Ontario	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario
2252 : Designers industriels	Ontario	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
Université de Guelph

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-05

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones		Gap #	Espace recrutement		
			Représentation #	Disponibilité %				
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	2	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Ontario
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Ontario	2	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Ontario
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	6	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Ontario
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	5	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	48	1	2.1 %	1.3 %	1	0	Ontario
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario	1	1	100.0 %	1.0 %	0	1	Ontario
3213 : Technologues en santé animale et techniciens vétérinaires	Ontario	101	0	0.0 %	1.5 %	2	-2	Ontario
3219 : Autres technologues et techniciens médicaux (sauf santé dentaire)	Ontario	4	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Ontario
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Ontario	2	0	0.0 %	7.5 %	0	0	Ontario
4214 : Éducateurs de la petite enfance et assistants	Ontario	11	1	9.1 %	3.1 %	0	1	Ontario
4311 : Policiers (sauf officiers de police)	Ontario	15	0	0.0 %	4.4 %	1	-1	Ontario
4312 : Pompiers	Ontario	2	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Ontario
5211 : Techniciens de bibliothèque et d'archives publiques	Ontario	12	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Ontario
5222 : Opérateurs de films et de caméras vidéo	Ontario	1	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ontario
5223 : Techniciens des arts graphiques	Ontario	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Ontario
5225 : Techniciens d'enregistrement audio et vidéo	Ontario	2	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Ontario
5226 : Autres professions techniques et de coordination dans le domaine du cinéma, de la radiodiffusion et des arts du spectacle	Ontario	1	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Ontario	2	1	50.0 %	1.3 %	0	1	Ontario
5252 : Les autocars	Ontario	8	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Ontario
5254 : Responsables de programmes et instructeurs dans le domaine des loisirs, du sport et de la condition physique	Ontario	2	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		24	0	0.0 %	1.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	24	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Guelph
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		5	0	0.0 %	1.7 %	0	0	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
Université de Guelph

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-05

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Espace recrutement		
			#	Représentation	Disponibilité	Gap			
		#	#	%	%	#	#		
8252 : Entrepreneurs de services agricoles, surveillants d'exploitation et bétail spécialisé	travailleurs	Ontario	5	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal			337	3	0.9 %	1.6 %	5	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph		337	3	0.9 %	1.6 %	5	-2	Guelph
08 : Personnel qualifié de la vente et des services			57	0	0.0 %	4.1 %	2	-2	
6321 : Chefs	Ontario		5	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Ontario
6322 : Cuisiniers	Ontario		49	0	0.0 %	4.5 %	2	-2	Ontario
6331 : Boucheries, charcuteries et poissonneries - commerce de gros et de détail	Ontario		2	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Ontario
6332 : Boulangers	Ontario		1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Ontario
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			60	0	0.0 %	3.0 %	2	-2	
7231 : Machinistes et inspecteurs de l'usinage et de l'outillage	Ontario		3	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Ontario
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Ontario		1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Ontario
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Ontario		9	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Ontario
7251 : Plombiers	Ontario		5	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Ontario
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Ontario		1	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Ontario
7271 : Menuisiers	Ontario		10	0	0.0 %	4.4 %	0	0	Ontario
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Ontario		13	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Ontario
7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation	Ontario		1	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ontario
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Ontario		3	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Ontario
7384 : Autres métiers et professions connexes, n.c.a.	Ontario		5	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Ontario
9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques	Ontario		9	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Ontario
10 : Personnel de bureau			139	0	0.0 %	1.9 %	3	-3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph		139	0	0.0 %	1.9 %	3	-3	Guelph
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services			46	0	0.0 %	1.7 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph		46	0	0.0 %	1.7 %	1	-1	Guelph

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Université de Guelph

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-05

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones		Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	Représentation	Disponibilité	Disponibilité		
		#	#	%	%	#	#
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		73	0	0.0 %	1.3 %	1	-1
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	73	0	0.0 %	1.3 %	1	-1
13 : Autres personnels de vente et de service		214	2	0.9 %	2.4 %	5	-3
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	214	2	0.9 %	2.4 %	5	-3
14 : Autres travailleurs manuels		17	0	0.0 %	2.5 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	17	0	0.0 %	2.5 %	0	0
Total		2906	30	1.0 %	2.1 %	61	-31

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Université de Guelph

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-05

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
01 : Cadres supérieurs	National	33	2	6.1 %	11.5 %	4	-2	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	357	32	9.0 %	17.6 %	63	-31	National	
03 : Professionnels		1135	145	12.8 %	21.3 %	242	-97		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	6	0	0.0 %	32.3 %	2	-2	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	0	0.0 %	37.8 %	0	0	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	21	0	0.0 %	16.7 %	4	-4	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	21	0	0.0 %	18.8 %	4	-4	National	
2112 : Chimistes	National	9	0	0.0 %	44.1 %	4	-4	National	
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	25	5	20.0 %	20.7 %	5	0	National	
2123 : Représentants, consultants et spécialistes de l'agriculture	National	19	2	10.5 %	6.8 %	1	1	National	
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	1	0	0.0 %	30.7 %	0	0	National	
2134 : Ingénieurs chimistes	National	2	0	0.0 %	39.0 %	1	-1	National	
2148 : Autres ingénieurs professionnels, n.c.a.	National	1	0	0.0 %	27.2 %	0	0	National	
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	1	0	0.0 %	32.9 %	0	0	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	83	17	20.5 %	38.6 %	32	-15	National	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	4	0	0.0 %	34.2 %	1	-1	National	
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	3	0	0.0 %	27.5 %	1	-1	National	
3012 : Infirmières et infirmiers psychiatriques autorisés	National	3	0	0.0 %	21.1 %	1	-1	National	
3114 : Vétérinaires	National	24	3	12.5 %	12.3 %	3	0	National	
3132 : Diététiciens et nutritionnistes	National	1	0	0.0 %	16.7 %	0	0	National	
3144 : Autres professions de la thérapie et de l'évaluation	National	2	0	0.0 %	12.5 %	0	0	National	
4011 : Professeurs et chargés de cours des universités	National	750	108	14.4 %	21.1 %	158	-50	National	
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	19	0	0.0 %	14.9 %	3	-3	National	
4033 : Conseillers pédagogiques	National	33	3	9.1 %	16.2 %	5	-2	National	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Université de Guelph

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-05

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	2	0	0.0 %	14.2 %	0	0	National
4153 : Conseillers familiaux, conseillers matrimoniaux et autres conseillers assimilés	National	18	2	11.1 %	11.6 %	2	0	National
4156 : Conseillers pour l'emploi	National	13	0	0.0 %	18.1 %	2	-2	National
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National	9	1	11.1 %	15.0 %	1	0	National
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	2	1	50.0 %	21.6 %	0	1	National
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique de santé	National	1	0	0.0 %	24.5 %	0	0	National
4166 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en politique de l'éducation	National	34	2	5.9 %	16.1 %	5	-3	National
4167 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique des loisirs, des sports et de la condition physique	National	5	0	0.0 %	11.9 %	1	-1	National
5111 : Bibliothécaires	National	16	1	6.3 %	11.4 %	2	-1	National
5112 : Conservateurs et conservateurs	National	2	0	0.0 %	7.1 %	0	0	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	1	0	0.0 %	12.8 %	0	0	National
5131 : Producteurs, réalisateurs, chorégraphes et professions assimilées	National	1	0	0.0 %	12.7 %	0	0	National
5136 : Peintres, sculpteurs et autres artistes plasticiens	National	2	0	0.0 %	14.6 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		409	43	10.5 %	23.4 %	96	-53	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Ontario	33	4	12.1 %	38.8 %	13	-9	Ontario
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Ontario	3	1	33.3 %	11.3 %	0	1	Ontario
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Ontario	123	14	11.4 %	26.7 %	33	-19	Ontario
2225 : Techniciens et spécialistes du paysage et de l'horticulture	Ontario	6	0	0.0 %	8.3 %	0	0	Ontario
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	1	0	0.0 %	26.2 %	0	0	Ontario
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	1	0	0.0 %	37.0 %	0	0	Ontario
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Ontario	7	0	0.0 %	30.6 %	2	-2	Ontario
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Ontario	4	1	25.0 %	17.7 %	1	0	Ontario
2251 : Technologues et techniciens en architecture	Ontario	1	1	100.0 %	29.8 %	0	1	Ontario
2252 : Designers industriels	Ontario	1	0	0.0 %	27.4 %	0	0	Ontario

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Université de Guelph

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-05

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité		Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	#	%		
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Ontario	2	1	50.0 %	33.4 %	1	0	0	Ontario
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Ontario	2	0	0.0 %	19.1 %	0	0	0	Ontario
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	6	3	50.0 %	18.0 %	1	2	0	Ontario
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	5	1	20.0 %	38.7 %	2	-1	-1	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	48	5	10.4 %	38.8 %	19	-14	-14	Ontario
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Ontario	1	0	0.0 %	50.3 %	1	-1	-1	Ontario
3213 : Technologues en santé animale et techniciens vétérinaires	Ontario	101	5	5.0 %	10.2 %	10	-5	-5	Ontario
3219 : Autres technologues et techniciens médicaux (sauf santé dentaire)	Ontario	4	1	25.0 %	36.2 %	1	0	0	Ontario
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Ontario	2	2	100.0 %	22.0 %	0	2	2	Ontario
4214 : Éducateurs de la petite enfance et assistants	Ontario	11	1	9.1 %	31.9 %	4	-3	-3	Ontario
4311 : Policiers (sauf officiers de police)	Ontario	15	2	13.3 %	10.7 %	2	0	0	Ontario
4312 : Pompiers	Ontario	2	0	0.0 %	4.1 %	0	0	0	Ontario
5211 : Techniciens de bibliothèque et d'archives publiques	Ontario	12	0	0.0 %	13.0 %	2	-2	-2	Ontario
5222 : Opérateurs de films et de caméras vidéo	Ontario	1	0	0.0 %	20.3 %	0	0	0	Ontario
5223 : Techniciens des arts graphiques	Ontario	1	1	100.0 %	25.1 %	0	1	1	Ontario
5225 : Techniciens d'enregistrement audio et vidéo	Ontario	2	0	0.0 %	20.2 %	0	0	0	Ontario
5226 : Autres professions techniques et de coordination dans le domaine du cinéma, de la radiodiffusion et des arts du spectacle	Ontario	1	0	0.0 %	17.9 %	0	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	1	0	0.0 %	28.6 %	0	0	0	Ontario
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Ontario	2	0	0.0 %	21.6 %	0	0	0	Ontario
5252 : Les autocars	Ontario	8	0	0.0 %	13.8 %	1	-1	-1	Ontario
5254 : Responsables de programmes et instructeurs dans le domaine des loisirs, du sport et de la condition physique	Ontario	2	0	0.0 %	22.3 %	0	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		24	3	12.5 %	12.0 %	3	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	24	3	12.5 %	12.0 %	3	0	0	Guelph
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		5	0	0.0 %	9.8 %	0	0	0	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Université de Guelph

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-05

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement	
			#	#	%	Disponibilité %			
8252 : Entrepreneurs de services agricoles, surveillants d'exploitation et bétail spécialisé	travailleurs	Ontario	5	0	0.0 %	9.8 %	0	0	Ontario
07 : Personnel administratif et de bureau principal			337	24	7.1 %	6.8 %	23	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph		337	24	7.1 %	6.8 %	23	1	Guelph
08 : Personnel qualifié de la vente et des services			57	11	19.3 %	35.6 %	20	-9	
6321 : Chefs	Ontario		5	1	20.0 %	53.1 %	3	-2	Ontario
6322 : Cuisiniers	Ontario		49	10	20.4 %	34.3 %	17	-7	Ontario
6331 : Boucheries, charcuteries et poissonneries - commerce de gros et de détail	Ontario		2	0	0.0 %	25.2 %	1	-1	Ontario
6332 : Boulangers	Ontario		1	0	0.0 %	32.2 %	0	0	Ontario
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			60	0	0.0 %	13.6 %	8	-8	
7231 : Machinistes et inspecteurs de l'usinage et de l'outillage	Ontario		3	0	0.0 %	23.9 %	1	-1	Ontario
7237 : Soudeurs et opérateurs de machines connexes	Ontario		1	0	0.0 %	23.9 %	0	0	Ontario
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Ontario		9	0	0.0 %	13.2 %	1	-1	Ontario
7251 : Plombiers	Ontario		5	0	0.0 %	9.6 %	0	0	Ontario
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Ontario		1	0	0.0 %	5.8 %	0	0	Ontario
7271 : Menuisiers	Ontario		10	0	0.0 %	11.7 %	1	-1	Ontario
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Ontario		13	0	0.0 %	12.9 %	2	-2	Ontario
7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation	Ontario		1	0	0.0 %	15.1 %	0	0	Ontario
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Ontario		3	0	0.0 %	23.3 %	1	-1	Ontario
7384 : Autres métiers et professions connexes, n.c.a.	Ontario		5	0	0.0 %	9.9 %	0	0	Ontario
9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques	Ontario		9	0	0.0 %	14.3 %	1	-1	Ontario
10 : Personnel de bureau			139	9	6.5 %	11.1 %	15	-6	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph		139	9	6.5 %	11.1 %	15	-6	Guelph
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services			46	0	0.0 %	15.4 %	7	-7	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph		46	0	0.0 %	15.4 %	7	-7	Guelph

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Université de Guelph

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-05

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés			73	1	1.4 %	30.8 %	22	-21	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph		73	1	1.4 %	30.8 %	22	-21	Guelph
13 : Autres personnels de vente et de service			214	10	4.7 %	16.3 %	35	-25	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph		214	10	4.7 %	16.3 %	35	-25	Guelph
14 : Autres travailleurs manuels			17	0	0.0 %	18.7 %	3	-3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph		17	0	0.0 %	18.7 %	3	-3	Guelph
Total			2906	280	9.6 %	18.6 %	541	-261	

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Université de Guelph

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-05

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	390	31	7.9 %	5.0 %	20	11	National	
03 : Professionnels	National	1135	73	6.4 %	8.9 %	101	-28	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	409	24	5.9 %	7.6 %	31	-7	National	
05 : Contrôleurs	National	24	1	4.2 %	27.5 %	7	-6	National	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National	5	0	0.0 %	10.1 %	1	-1	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	337	27	8.0 %	10.0 %	34	-7	National	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	57	0	0.0 %	8.0 %	5	-5	National	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	60	1	1.7 %	7.8 %	5	-4	National	
10 : Personnel de bureau	National	139	9	6.5 %	9.3 %	13	-4	National	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	46	4	8.7 %	10.8 %	5	-1	National	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	73	0	0.0 %	10.3 %	8	-8	National	
13 : Autres personnels de vente et de service	National	214	10	4.7 %	10.7 %	23	-13	National	
14 : Autres travailleurs manuels	National	17	0	0.0 %	6.8 %	1	-1	National	
Total		2906	180	6.2 %	8.6 %	254	-74		

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 : 2019-03-05

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
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
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
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-03-05

**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	EOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EOG	National
05 : Superviseurs	EOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EOG	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés 10 : Personnel de bureau	EOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Université de Guelph

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

Date : 2019-03-05

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	33	18	54.5 %	27.6 %	9	9	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	357	198	55.5 %	39.4 %	141	57	
03 : Professionnels	1135	490	43.2 %	47.9 %	544	-54	
04 : Semi-professionnels et techniciens	409	254	62.1 %	57.0 %	233	21	
05 : Contrôleurs	24	14	58.3 %	54.7 %	13	1	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	5	0	0.0 %	36.2 %	2	-2	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	337	307	91.1 %	83.5 %	281	26	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	57	26	45.6 %	35.6 %	20	6	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	60	1	1.7 %	3.2 %	2	-1	
10 : Personnel de bureau	139	121	87.1 %	69.0 %	96	25	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	46	34	73.9 %	71.0 %	33	1	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	73	16	21.9 %	26.9 %	20	-4	
13 : Autres personnels de vente et de service	214	132	61.7 %	59.5 %	127	5	
14 : Autres travailleurs manuels	17	2	11.8 %	26.4 %	4	-2	
Total	2906	1613	55.5 %	52.5 %	1525	88	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
Université de Guelph

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

Date : 2019-03-05

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones			
	#	#	Représentation		Disponibilité	
			#	%	#	%
01 : Cadres supérieurs	33	0	0.0 %	3.2 %	1	-1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	357	8	2.2 %	2.7 %	10	-2
03 : Professionnels	1135	11	1.0 %	2.0 %	23	-12
04 : Semi-professionnels et techniciens	409	6	1.5 %	1.9 %	8	-2
05 : Contrôleurs	24	0	0.0 %	1.8 %	0	0
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	5	0	0.0 %	1.7 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	337	3	0.9 %	1.6 %	5	-2
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	57	0	0.0 %	4.1 %	2	-2
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	60	0	0.0 %	3.0 %	2	-2
10 : Personnel de bureau	139	0	0.0 %	1.9 %	3	-3
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	46	0	0.0 %	1.7 %	1	-1
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	73	0	0.0 %	1.3 %	1	-1
13 : Autres personnels de vente et de service	214	2	0.9 %	2.4 %	5	-3
14 : Autres travailleurs manuels	17	0	0.0 %	2.5 %	0	0
Total	2906	30	1.0 %	2.1 %	61	-31

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 Université de Guelph

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

Date : 2019-03-05

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	33	2	6.1 %	11.5 %	4				-2
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	357	32	9.0 %	17.6 %	63				-31
03 : Professionnels	1135	145	12.8 %	21.3 %	242				-97
04 : Semi-professionnels et techniciens	409	43	10.5 %	23.4 %	96				-53
05 : Contrôleurs	24	3	12.5 %	12.0 %	3				0
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	5	0	0.0 %	9.8 %	0				0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	337	24	7.1 %	6.8 %	23				1
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	57	11	19.3 %	35.6 %	20				-9
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	60	0	0.0 %	13.6 %	8				-8
10 : Personnel de bureau	139	9	6.5 %	11.1 %	15				-6
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	46	0	0.0 %	15.4 %	7				-7
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	73	1	1.4 %	30.8 %	22				-21
13 : Autres personnels de vente et de service	214	10	4.7 %	16.3 %	35				-25
14 : Autres travailleurs manuels	17	0	0.0 %	18.7 %	3				-3
Total	2906	280	9.6 %	18.6 %	541				-261

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
Université de Guelph

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

Date : 2019-03-05

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#		
01/02 : Directeurs		390	31	7.9 %	5.0 %	20	11	
03 : Professionnels		1135	73	6.4 %	8.9 %	101	-28	
04 : Semi-professionnels et techniciens		409	24	5.9 %	7.6 %	31	-7	
05 : Contrôleurs		24	1	4.2 %	27.5 %	7	-6	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		5	0	0.0 %	10.1 %	1	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		337	27	8.0 %	10.0 %	34	-7	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		57	0	0.0 %	8.0 %	5	-5	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		60	1	1.7 %	7.8 %	5	-4	
10 : Personnel de bureau		139	9	6.5 %	9.3 %	13	-4	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		46	4	8.7 %	10.8 %	5	-1	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		73	0	0.0 %	10.3 %	8	-8	
13 : Autres personnels de vente et de service		214	10	4.7 %	10.7 %	23	-13	
14 : Autres travailleurs manuels		17	0	0.0 %	6.8 %	1	-1	
Total		2906	180	6.2 %	8.6 %	254	-74	

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 : 2019-03-05

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
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
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
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA

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

Date : 2019-03-05

**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	EOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EOG	National
05 : Superviseurs	EOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EOG	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés 10 : Personnel de bureau	EOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

University of Guelph

05-03-2019

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



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

JJ	MM	AAAA
27	06	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
05	03	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	47	16	27.4
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	352	167	38.9
03	Professionnels	934	334	46.5
04	Personnel semi-professionnels et technique	341	150	59.2
05	Surveillants	21	8	59.1
06	Contremaîtres	4	0	28.6
07	Personnel administratif et de bureau principal	320	260	81.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	13	1	37.5
09	Travailleurs qualifiés et artisans	60	1	3.3
10	Personnel de bureau	138	100	74.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	27	18	66.9
12	Travailleurs manuels spécialisés	77	17	26.3
13	Autre personnel de la vente et des services	128	53	56.9
14	Autres travailleurs manuels	11	1	32.9
Total		2,473	1,126	51.9

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés		
		Femmes		
		Représentation	Disponibilité*	
#	#	%		
01	Cadres supérieurs	33	18	27.6
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	357	198	39.4
03	Professionnels	1,135	490	47.9
04	Personnel semi-professionnels et technique	409	254	57.0
05	Surveillants	24	14	54.7
06	Contremaîtres	5	0	36.2
07	Personnel administratif et de bureau principal	337	307	83.5
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	57	26	35.6
09	Travailleurs qualifiés et artisans	60	1	3.2
10	Personnel de bureau	139	121	69.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	46	34	71.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	73	16	26.9
13	Autre personnel de la vente et des services	214	132	59.5
14	Autres travailleurs manuels	17	2	26.4
Total		2,906	1,613	52.5

* 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

University of Guelph

05-03-2019

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



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

JJ	MM	AAAA
27	06	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
05	03	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	47	1	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	352	31	15.0
03	Professionnels	934	91	18.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	341	27	20.4
05	Surveillants	21	1	3.1
06	Contremaîtres	4	0	27.6
07	Personnel administratif et de bureau principal	320	12	6.6
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	13	1	32.9
09	Travailleurs qualifiés et artisans	60	1	13.7
10	Personnel de bureau	138	4	9.9
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	27	1	12.2
12	Travailleurs manuels spécialisés	77	2	24.8
13	Autre personnel de la vente et des services	128	10	13.7
14	Autres travailleurs manuels	11	0	16.4
Total		2,473	182	15.9

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

Tous les employés		Membres des minorités visibles		
		Représentation		
		#	#	Disponibilité* %
	33	2	11.5	
	357	32	17.6	
	1,135	145	21.3	
	409	43	23.4	
	24	3	12.0	
	5	0	9.8	
	337	24	6.8	
	57	11	35.6	
	60	0	13.6	
	139	9	11.1	
	46	0	15.4	
	73	1	30.8	
	214	10	16.3	
	17	0	18.7	
	2,906	280	18.6	

*** Source:**

Recensement 2016

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

University of Guelph

05-03-2019

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



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

JJ	MM	AAAA
27	06	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
05	03	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	399	19	4.3
03	Professionnels	934	43	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	341	16	4.6
05	Surveillants	21	0	13.9
06	Contremaîtres	4	0	7.8
07	Personnel administratif et de bureau principal	320	20	3.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	13	0	3.5
09	Travailleurs qualifiés et artisans	60	1	3.8
10	Personnel de bureau	138	8	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	27	2	5.6
12	Travailleurs manuels spécialisés	77	4	4.8
13	Autre personnel de la vente et des services	128	10	6.3
14	Autres travailleurs manuels	11	0	5.3
Total		2,473	123	4.4

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		390	31	5.0
		1,135	73	8.9
		409	24	7.6
		24	1	27.5
		5	0	10.1
		337	27	10.0
		57	0	8.0
		60	1	7.8
		139	9	9.3
		46	4	10.8
		73	0	10.3
		214	10	10.7
		17	0	6.8
	Total	2,906	180	8.6

*** 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

University of Guelph

05-03-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
27	06	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
05	03	2019

**Données du formulaire 4 -
Recrutements**



Tableau 1 : Femmes

**Données du formulaire 5 -
Avancements**



Tableau 5 : Femmes

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



Tableau 9 : Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	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	5	4	0	0	4	3	0	0	8	2	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	53	32	0	0	54	27	0	0	66	30	0	0
03 Professionnels	164	70	0	0	150	79	0	0	108	41	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	50	22	0	0	27	21	0	0	50	19	0	0
05 Surveillants	1	1	0	0	6	5	0	0	4	1	0	0
06 Contremaîtres	1	0	0	0	48	44	0	0	1	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	58	54	0	0	2	0	0	0	58	47	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	20	10	0	0	8	0	0	0	6	2	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	11	0	0	0	8	0	0	0	10	0	0	0
10 Personnel de bureau	28	23	0	0	2	5	0	0	30	24	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	8	5	0	0	36	0	0	0	7	7	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	7	2	0	0	1	0	0	0	8	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	54	25	0	0	0	23	0	0	24	7	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
Total	462	248	0	0	346	207	0	0	384	180	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

University of Guelph

05-03-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
27	06	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
05	03	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	5	0	0	0	4	0	0	0	8	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	53	1	0	0	54	1	0	0	66	0	0	0
03 Professionnels	164	7	0	0	150	1	0	0	108	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	50	1	0	0	27	2	0	0	50	1	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0	6	0	0	0	4	0	0	0
06 Contremaîtres	1	0	0	0	48	0	0	0	1	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	58	2	0	0	2	0	0	0	58	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	20	0	0	0	8	0	0	0	6	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	11	0	0	0	8	0	0	0	10	0	0	0
10 Personnel de bureau	28	0	0	0	2	0	0	0	30	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	8	0	0	0	36	0	0	0	7	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	7	0	0	0	1	0	0	0	8	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	54	1	0	0	0	1	0	0	24	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
Total	462	12	0	0	346	5	0	0	384	2	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

University of Guelph

05-03-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
27	06	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
05	03	2019

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Tableau 3 : Personnes handicapées

Tableau 7 : Personnes handicapées

Tableau 11 : Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	5	0	0	0	4	0	0	0	8	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	53	7	0	0	54	3	0	0	66	4	0	0
03 Professionnels	164	2	0	0	150	11	0	0	108	6	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	50	3	0	0	27	0	0	0	50	2	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0	6	1	0	0	4	0	0	0
06 Contremaîtres	1	0	0	0	48	6	0	0	1	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	58	1	0	0	2	0	0	0	58	2	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	20	0	0	0	8	0	0	0	6	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	11	0	0	0	8	0	0	0	10	0	0	0
10 Personnel de bureau	28	0	0	0	2	0	0	0	30	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	8	0	0	0	36	0	0	0	7	1	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	7	0	0	0	1	0	0	0	8	1	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	54	2	0	0	0	1	0	0	24	1	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
Total	462	15	0	0	346	22	0	0	384	18	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

University of Guelph

05-03-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
27	06	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
05	03	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	5	0	0	0	4	0	0	0	8	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	53	4	0	0	54	3	0	0	66	7	0	0
03 Professionnels	164	24	0	0	150	21	0	0	108	8	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	50	7	0	0	27	1	0	0	50	3	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0	6	0	0	0	4	0	0	0
06 Contremaîtres	1	0	0	0	48	2	0	0	1	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	58	7	0	0	2	0	0	0	58	2	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	20	4	0	0	8	0	0	0	6	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	11	0	0	0	8	0	0	0	10	0	0	0
10 Personnel de bureau	28	3	0	0	2	1	0	0	30	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	8	0	0	0	36	1	0	0	7	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	7	0	0	0	1	1	0	0	8	1	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	54	2	0	0	0	0	0	0	24	2	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
Total	462	51	0	0	346	30	0	0	384	24	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Guelph

05-03-2019

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 ^d	De l'analyse de l'effectif ^d	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^d	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											
		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	Actuel	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	À - De						
		27-06-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	27-06-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	47	-11.1%		0	20.0%		0	0	16	0.0%	0	-3	0	27.4%	27.4%	3	3	34.0%	34.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	352	0.5%		0	18.6%		0	0	167	0.0%	0	-30	0	38.9%	38.9%	30	30	47.4%	47.4%
03	Professionnels	934	6.7%	0.6%	17	10.4%	1.2%	34	51	334	1.2%	12	120	24	46.5%	46.5%	-100	-96	35.8%	36.4%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	341	6.2%	-1.7%	-17	13.3%	5.2%	54	37	150	5.2%	24	66	22	59.2%	59.2%	-52	-44	44.0%	45.7%
05	Surveillants	21	4.6%	0.8%	1	17.8%	4.9%	3	4	8	4.9%	1	6	2	59.1%	59.1%	-4	-4	38.1%	40.9%
06	Contremaîtres	4	7.7%	0.5%	0	22.2%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	28.6%	28.6%	-1	-1	0.0%	0.0%
07	Personnel administratif et de bureau	320	1.7%		0	17.7%		0	0	260	0.0%	0	0	0	81.4%	81.4%	0	0	81.3%	81.3%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	13	63.7%	-0.8%	0	17.1%	6.3%	2	2	1	6.3%	0	4	1	37.5%	37.5%	-4	-3	7.7%	15.4%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	60	0.0%	-1.6%	-3	16.7%	5.6%	10	7	1	5.6%	0	1	0	3.3%	3.3%	-1	-1	1.7%	1.8%
10	Personnel de bureau	138	0.2%		0	21.7%		0	0	100	0.0%	0	2	0	74.0%	74.0%	-2	-2	72.5%	72.5%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	27	19.4%		0	19.2%		0	0	18	0.0%	0	0	0	66.9%	66.9%	0	0	66.7%	66.7%
12	Travailleurs manuels spécialisés	77	-1.8%	-2.2%	-5	10.7%	4.6%	11	6	17	4.6%	2	4	2	26.3%	26.3%	-3	-2	22.1%	23.6%
13	Autre personnel de la vente et des services	128	18.7%	-2.2%	-8	14.0%	5.2%	20	12	53	5.2%	8	23	7	56.9%	56.9%	-20	-16	41.4%	43.3%
14	Autres travailleurs manuels	11	15.6%	-2.2%	-1	28.6%	0.0%	0	-1	1	0.0%	0	2	0	32.9%	32.9%	-3	-2	9.1%	10.0%
Total		2,473	5.5%		0	14.3%		0	0	1,126	0.0%	0	157	0	51.9%	51.9%	-157	-157	45.5%	45.5%

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

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

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
			%		%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	4	0.0	12	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	8	0.0	2	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	4	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	1	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	1	0.0	3	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	1	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	1	0.0	2	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	4	0.0	6	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Guelph

05-03-2019

14	Autres travailleurs manuels	1	0.0	2	0.0
Total		19		33	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Guelph

05-03-2019

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 requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	AAAA - AAAA						AAAA - AAAA
	27-06-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	27-06-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01 Cadres supérieurs	47	-11.1%		0	20.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	2.9%	2.9%	-1	-1	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	352	0.5%		0	18.6%		0	0	5	0.0%	0	3	0	2.2%	2.2%	-3	-3	1.4%	1.4%	
03 Professionnels	934	6.7%	0.6%	17	10.4%	1.2%	34	51	5	1.2%	0	11	1	1.7%	1.7%	-11	-10	0.5%	0.6%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	341	6.2%	-1.7%	-17	13.3%	5.2%	54	37	3	5.2%	0	3	1	1.7%	1.7%	-3	-2	0.9%	1.2%	
05 Surveillants	21	4.6%	0.8%	1	17.8%	4.9%	3	4	0	4.9%	0	0	0	2.1%	2.1%	0	0	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	4	7.7%	0.5%	0	22.2%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	1.0%	1.0%	0	0	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau p	320	1.7%		0	17.7%		0	0	1	0.0%	0	5	0	2.0%	2.0%	-5	-5	0.3%	0.3%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	13	63.7%	-0.8%	0	17.1%	6.3%	2	2	0	6.3%	0	0	0	3.4%	3.4%	0	0	0.0%	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	60	0.0%	-1.6%	-3	16.7%	5.6%	10	7	0	5.6%	0	1	0	2.5%	2.5%	-2	-1	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	138	0.2%		0	21.7%		0	0	1	0.0%	0	2	0	2.5%	2.5%	-2	-2	0.7%	0.7%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	27	19.4%		0	19.2%		0	0	0	0.0%	0	0	0	1.6%	1.6%	0	0	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	77	-1.8%	-2.2%	-5	10.7%	4.6%	11	6	0	4.6%	0	1	0	1.4%	1.4%	-1	-1	0.0%	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des serv	128	18.7%	-2.2%	-8	14.0%	5.2%	20	12	1	5.2%	0	1	0	1.5%	1.5%	-1	-1	0.8%	0.8%	
14 Autres travailleurs manuels	11	15.6%	-2.2%	-1	28.6%	0.0%	0	-1	0	0.0%	0	0	0	2.2%	2.2%	0	0	0.0%	0.0%	
Total	2,473	5.5%		0	14.3%		0	0	16	0.0%	0	31	0	1.9%	1.9%	-31	-31	0.6%	0.6%	

† 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 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	1	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	1	0.0	
03 Professionnels	1	0.0	7	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech	1	0.0	2	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	0	0.0	1	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0.0	1	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	2	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	1	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	1	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Guelph

05-03-2019

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		3		17	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Guelph

05-03-2019

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		Annuellement	D'ici 3 ans						AAAA - AAAA
	27-06-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01/02 Cadres	399	-5.3%		0	19.3%		0	0	19	0.0%	0	-2	0	4.3%	4.3%	2	2	4.8%	4.8%	
03 Professionnels	934	6.7%		0	10.4%		0	0	43	0.0%	0	-8	0	3.8%	3.8%	8	8	4.6%	4.6%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	341	6.2%	0.6%	6	13.3%	1.2%	13	19	16	1.2%	1	1	1	4.6%	4.6%	0	0	4.7%	4.6%	
05 Surveillants	21	4.6%	-1.7%	-1	17.8%	5.2%	3	2	0	5.2%	0	3	0	13.9%	13.9%	-3	-3	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	4	7.7%	0.8%	0	22.2%	4.9%	1	1	0	4.9%	0	0	0	7.8%	7.8%	0	0	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau	320	1.7%	0.5%	4	17.7%	0.0%	0	4	20	0.0%	0	-9	0	3.4%	3.4%	9	9	6.3%	6.2%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	13	63.7%		0	17.1%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.5%	3.5%	0	0	0.0%	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	60	0.0%	-0.8%	-1	16.7%	6.3%	11	10	1	6.3%	0	1	0	3.8%	3.8%	-1	-1	1.7%	1.7%	
10 Personnel de bureau	138	0.2%	-1.6%	-7	21.7%	5.6%	23	16	8	5.6%	1	2	1	7.0%	7.0%	-2	-1	5.8%	6.1%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	27	19.4%		0	19.2%		0	0	2	0.0%	0	0	0	5.6%	5.6%	0	0	7.4%	7.4%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	77	-1.8%		0	10.7%		0	0	4	0.0%	0	0	0	4.8%	4.8%	0	0	5.2%	5.2%	
13 Autre personnel de la vente et des services	128	18.7%	-2.2%	-9	14.0%	4.6%	18	9	10	4.6%	1	-2	1	6.3%	6.3%	2	3	7.8%	8.4%	
14 Autres travailleurs manuels	11	15.6%	-2.2%	-1	28.6%	5.2%	2	2	1	5.2%	0	1	0	5.3%	5.3%	-1	-1	0.0%	0.0%	
Total	2,473	5.5%	-2.2%	-166	14.3%	0.0%	0	-166	123	0.0%	0	-21	0	4.4%	4.4%	14	21	5.0%	5.3%	

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Guelph

05-03-2019

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Guelph

05-03-2019

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	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						AAAA - AAAA	AAAA - AAAA
	27-06-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	2016	2019	%	%	N ^o	N ^o	%	%
	01	Cadres supérieurs	47	-11.1%		0	20.0%		0	1	0.0%	0	4	0	10.1%	10.1%	-4	-4	2.1%	2.1%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	352	0.5%		0	18.6%		0	31	0.0%	0	22	0	15.0%	15.0%	-22	-22	8.8%	8.8%		
03	Professionnels	934	6.7%	0.6%	17	10.4%	1.2%	34	51	1.2%	3	91	10	18.8%	18.8%	-85	-81	9.7%	10.3%		
04	Personnel semi-professionnels et tech	341	6.2%	-1.7%	-17	13.3%	5.2%	54	37	5.2%	4	43	8	20.4%	20.4%	-43	-35	7.9%	9.6%		
05	Surveillants	21	4.6%	0.8%	1	17.8%	4.9%	3	4	4.9%	0	0	0	3.1%	3.1%	0	0	4.8%	4.5%		
06	Contremaîtres	4	7.7%	0.5%	0	22.2%	0.0%	0	0	0.0%	0	1	0	27.6%	27.6%	-1	-1	0.0%	0.0%		
07	Personnel administratif et de bureau p	320	1.7%		0	17.7%		0	12	0.0%	0	9	0	6.6%	6.6%	-9	-9	3.8%	3.8%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des	13	63.7%	-0.8%	0	17.1%	6.3%	2	2	1	6.3%	0	3	1	32.9%	32.9%	-3	-2	7.7%	15.4%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	60	0.0%	-1.6%	-3	16.7%	5.6%	10	7	1	5.6%	0	7	1	13.7%	13.7%	-7	-6	1.7%	3.5%	
10	Personnel de bureau	138	0.2%		0	21.7%		0	4	0.0%	0	10	0	9.9%	9.9%	-10	-10	2.9%	2.9%		
11	Personnel intermédiaire de la vente et	27	19.4%		0	19.2%		0	1	0.0%	0	2	0	12.2%	12.2%	-2	-2	3.7%	3.7%		
12	Travailleurs manuels spécialisés	77	-1.8%	-2.2%	-5	10.7%	4.6%	11	6	2	4.6%	0	16	1	24.8%	24.8%	-17	-15	2.6%	4.2%	
13	Autre personnel de la vente et des serv	128	18.7%	-2.2%	-8	14.0%	5.2%	20	12	10	5.2%	2	8	2	13.7%	13.7%	-8	-6	7.8%	8.3%	
14	Autres travailleurs manuels	11	15.6%	-2.2%	-1	28.6%	0.0%	0	-1	0	0.0%	0	2	0	16.4%	16.4%	-2	-2	0.0%	0.0%	
Total		2,473	5.5%		0	14.3%		0	0	182	0.0%	0	211	0	15.9%	-211	-211	7.4%	7.4%		

† 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			
		%		%		
01	Cadres supérieurs	0	0.0	2	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	4	0.0	
03	Professionnels	4	0.0	6	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et tech	8	0.0	5	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	1	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p	0	0.0	2	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	1	0.0	2	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	1	0.0	3	0.0	
10	Personnel de bureau	2	0.0	3	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	2	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2	0.0	4	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des serv	2	0.0	2	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Guelph

05-03-2019

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	2	0.0
Total		20		38	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Guelph

05-03-2019

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

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Femmes									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Annuellement	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	À - De						AAAA - AAAA
	05-03-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	05-03-2019	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	33	-11.1%	-11.1%	-11	20.0%	20.0%	20	9	18	20.0%	11	-1	2	27.6%	27.6%	9	3	54.5%	40.9%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	357	0.5%	5.0%	54	18.6%	18.6%	199	253	198	18.6%	110	74	0	0.0%	39.4%	57	-74	55.5%	21.4%
03	Professionnels	1,135	6.7%	6.7%	228	10.4%	10.4%	354	582	490	10.4%	153	316	279	47.9%	47.9%	-54	-37	43.2%	45.2%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	409	6.2%	6.2%	76	13.3%	13.3%	163	239	254	13.3%	101	123	0	0.0%	57.0%	21	-123	62.1%	31.5%
05	Surveillants	24	4.6%	4.6%	3	17.8%	17.8%	13	16	14	17.8%	7	8	0	0.0%	54.7%	1	-8	58.3%	25.9%
06	Contremaîtres	5	7.7%	7.7%	1	22.2%	22.2%	3	4	0	22.2%	0	2	1	36.2%	36.2%	-2	-1	0.0%	16.7%
07	Personnel administratif et de bureau	337	1.7%	1.7%	17	17.7%	17.7%	179	196	307	17.7%	163	152	0	0.0%	83.5%	26	-152	91.1%	40.7%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	57	63.7%	63.7%	109	17.1%	17.1%	29	138	26	17.1%	13	46	0	0.0%	35.6%	6	-46	45.6%	7.8%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	60	0.0%	0.0%	0	16.7%	16.7%	30	30	1	16.7%	1	2	1	3.2%	3.2%	-1	-1	1.7%	1.7%
10	Personnel de bureau	139	0.2%	0.2%	1	21.7%	21.7%	90	91	121	21.7%	79	55	0	0.0%	69.0%	25	-55	87.1%	30.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	46	19.4%	19.4%	27	19.2%	19.2%	26	53	34	19.2%	20	38	0	0.0%	71.0%	1	-38	73.9%	19.2%
12	Travailleurs manuels spécialisés	73	-1.8%	-1.8%	-4	10.7%	10.7%	23	19	16	10.7%	5	8	5	26.9%	26.9%	-4	-3	21.9%	23.2%
13	Autre personnel de la vente et des services	214	18.7%	18.7%	120	14.0%	14.0%	90	210	132	14.0%	55	122	0	0.0%	59.5%	5	-122	61.7%	23.1%
14	Autres travailleurs manuels	17	15.6%	15.6%	8	28.6%	28.6%	15	23	2	28.6%	2	7	6	26.4%	26.4%	-2	-1	11.8%	24.0%
Total		2,906	5.5%		0	14.3%		0	0	1,613	0.0%	0	-87	0		52.5%	87	87	55.5%	55.5%

† 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 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	27.6	Objectif à long terme ajouté
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0.0	0.0	La représentation actuelle est au-dessus de 50 %; il est recommandé d'établir l'objectif à 0.
03	Professionnels	47.9	47.9	Il n'est pas réaliste de s'attendre à une représentation à long terme plus élevée que le % de disponibilité sur le marché du travail.
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0.0	0.0	La représentation actuelle est au-dessus de 50 %; il est recommandé d'établir l'objectif à 0.
05	Surveillants	0.0	0.0	La représentation actuelle est au-dessus de 50 %; il est recommandé d'établir l'objectif à 0.
06	Contremaîtres	36.2	36.2	OK
07	Personnel administratif et de bureau	0.0	0.0	La représentation actuelle est au-dessus de 50 %; il est recommandé d'établir l'objectif à 0.
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0	La représentation actuelle est près de 50 %; il est recommandé d'établir l'objectif à 0.
09	Travailleurs qualifiés et artisans	3.2	3.2	OK.
10	Personnel de bureau	0.0	0.0	L'objectif pour les femmes ne peut pas excéder 50 %. La représentation actuelle est au-dessus de 50 %; il est recommandé d'établir l'objectif à 0.
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0	L'objectif pour les femmes ne peut pas excéder 50 %. La représentation actuelle est au-dessus de 50 %; il est recommandé d'établir l'objectif à 0.
12	Travailleurs manuels spécialisés	26.9	26.9	OK
13	Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0	L'objectif pour les femmes ne peut pas excéder 50 %. La représentation actuelle est au-dessus de 50 %; il est recommandé d'établir l'objectif à 0.

008841

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Guelph

05-03-2019

14	Autres travailleurs manuels		26.4		26.4	OK
Total			0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Guelph

05-03-2019

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 requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	2019						2022
	05-03-2019	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	33	-11.1%	-11.1%	-11	20.0%	20.0%	20	9	0	20.0%	0	1	0	3.2%	3.2%	-1	-1	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	357	0.5%	5.0%	54	18.6%	18.6%	199	253	8	18.6%	4	7	7	2.7%	2.7%	-2	0	2.2%	2.7%
03	Professionnels	1,135	6.7%	6.7%	228	10.4%	10.4%	354	582	11	10.4%	3	19	12	2.0%	2.0%	-12	-7	1.0%	1.5%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	409	6.2%	6.2%	76	13.3%	13.3%	163	239	6	13.3%	2	5	5	1.9%	1.9%	-2	0	1.5%	1.9%
05	Surveillants	24	4.6%	4.6%	3	17.8%	17.8%	13	16	0	17.8%	0	0	0	1.8%	1.8%	0	0	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	5	7.7%	7.7%	1	22.2%	22.2%	3	4	0	22.2%	0	0	0	1.7%	1.7%	0	0	0.0%	0.0%
07	Personnel administratif et de bureau	337	1.7%	1.7%	17	17.7%	17.7%	179	196	3	17.7%	2	5	3	1.6%	1.6%	-2	-2	0.9%	1.1%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	57	63.7%	63.7%	109	17.1%	17.1%	29	138	0	17.1%	0	7	6	4.1%	4.1%	-2	-1	0.0%	3.6%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	60	0.0%	0.0%	0	16.7%	16.7%	30	30	0	16.7%	0	2	1	3.0%	3.0%	-2	-1	0.0%	1.7%
10	Personnel de bureau	139	0.2%	0.2%	1	21.7%	21.7%	90	91	0	21.7%	0	3	2	1.9%	1.9%	-3	-1	0.0%	1.4%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	46	19.4%	19.4%	27	19.2%	19.2%	26	53	0	19.2%	0	1	1	1.7%	1.7%	-1	0	0.0%	1.4%
12	Travailleurs manuels spécialisés	73	-1.8%	-1.8%	-4	10.7%	10.7%	23	19	0	10.7%	0	1	0	1.3%	1.3%	-1	-1	0.0%	0.0%
13	Autre personnel de la vente et des services	214	18.7%	18.7%	120	14.0%	14.0%	90	210	2	14.0%	1	7	5	2.4%	2.4%	-3	-2	0.9%	1.8%
14	Autres travailleurs manuels	17	15.6%	15.6%	8	28.6%	28.6%	15	23	0	28.6%	0	1	1	2.5%	2.5%	0	0	0.0%	4.0%
Total		2,906	5.5%		0	14.3%		0	0	30	0.0%	0	31	0		2.1%	-31	-31	1.0%	1.0%

† 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 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	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	2.7		
03	Professionnels	2.0	2.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	1.9		
05	Surveillants	1.8		Non requis
06	Contremaîtres	1.7		Non requis
07	Personnel administratif et de bureau	1.6	1.6	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4.1		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	3.0	3.0	
10	Personnel de bureau	1.9	1.9	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	1.7		
12	Travailleurs manuels spécialisés	1.3	1.3	
13	Autre personnel de la vente et des services	2.4	2.4	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Guelph

05-03-2019

14	Autres travailleurs manuels		2.5		
Total			0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Guelph

05-03-2019

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 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 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							
	05-03-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	05-03-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01/02 Cadres	390	-5.3%	-5.3%	-62	19.3%	19.3%	226	164	31	19.3%	18	3	8	5.0%	5.0%	12	5	7.9%	6.4%	
03 Professionnels	1,135	6.7%	6.7%	228	10.4%	10.4%	354	582	73	10.4%	23	71	52	8.9%	8.9%	-28	-19	6.4%	7.5%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	409	6.2%	6.2%	76	13.3%	13.3%	163	239	24	13.3%	10	23	18	7.6%	7.6%	-7	-5	5.9%	6.6%	
05 Surveillants	24	4.6%	4.6%	3	17.8%	17.8%	13	16	1	17.8%	1	7	4	27.5%	27.5%	-6	-3	4.2%	14.8%	
06 Contremaîtres	5	7.7%	7.7%	1	22.2%	22.2%	3	4	0	22.2%	0	1	0	10.1%	10.1%	-1	-1	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau	337	1.7%	1.7%	17	17.7%	17.7%	179	196	27	17.7%	14	22	20	10.0%	10.0%	-7	-2	8.0%	9.3%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	57	63.7%	63.7%	109	17.1%	17.1%	29	138	0	17.1%	0	13	11	8.0%	8.0%	-5	-2	0.0%	6.6%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	60	0.0%	0.0%	0	16.7%	16.7%	30	30	1	16.7%	1	5	2	7.8%	7.8%	-4	-3	1.7%	3.3%	
10 Personnel de bureau	139	0.2%	0.2%	1	21.7%	21.7%	90	91	9	21.7%	6	10	8	9.3%	9.3%	-4	-2	6.5%	7.9%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	46	19.4%	19.4%	27	19.2%	19.2%	26	53	4	19.2%	2	6	6	10.8%	10.8%	-1	0	8.7%	11.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	73	-1.8%	-1.8%	-4	10.7%	10.7%	23	19	0	10.7%	0	7	2	10.3%	10.3%	-8	-5	0.0%	2.9%	
13 Autre personnel de la vente et des services	214	18.7%	18.7%	120	14.0%	14.0%	90	210	10	14.0%	4	30	22	10.7%	10.7%	-13	-8	4.7%	8.4%	
14 Autres travailleurs manuels	17	15.6%	15.6%	8	28.6%	28.6%	15	23	0	28.6%	0	2	2	6.8%	6.8%	-1	0	0.0%	8.0%	
Total	2,906	5.5%	15.6%	1,360	14.3%	28.6%	2,493	3,853	180	28.6%	154	341	0	8.6%	8.6%	-70	-341	6.2%	0.6%	

† 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 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			
03 Professionnels		8.9		8.9%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens		7.6		7.6%	
05 Surveillants		27.5		27.5%	
06 Contremaîtres		10.1		10.1%	
07 Personnel administratif et de bureau		10.0		10.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services		8.0		8.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans		7.8		7.8%	
10 Personnel de bureau		9.3		9.3%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		10.8		10.8%	
12 Travailleurs manuels spécialisés		10.3		10.3%	
13 Autre personnel de la vente et des services		10.7		10.7%	
14 Autres travailleurs manuels		6.8			
Total		0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Guelph

05-03-2019

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	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						AAAA - AAAA
	05-03-2019	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	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	33	-11.1%	-11.1%	-11	20.0%	20.0%	20	9	2	20.0%	1	2	1	11.5%	11.5%	-2	-1	6.1%	9.1%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	357	0.5%	5.0%	54	18.6%	18.6%	199	253	32	18.6%	18	58	45	17.6%	17.6%	-31	-13	9.0%	14.4%
03	Professionnels	1,135	6.7%	6.7%	228	10.4%	10.4%	354	582	145	10.4%	45	190	124	21.3%	21.3%	-97	-66	12.8%	16.4%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	409	6.2%	6.2%	76	13.3%	13.3%	163	239	43	13.3%	17	87	56	23.4%	23.4%	-53	-31	10.5%	16.9%
05	Surveillants	24	4.6%	4.6%	3	17.8%	17.8%	13	16	3	17.8%	2	2	2	12.0%	12.0%	0	0	12.5%	11.1%
06	Contremaîtres	5	7.7%	7.7%	1	22.2%	22.2%	3	4	0	22.2%	0	1	0	9.8%	9.8%	0	-1	0.0%	0.0%
07	Personnel administratif et de bureau	337	1.7%	1.7%	17	17.7%	17.7%	179	196	24	17.7%	13	13	13	6.8%	6.8%	1	0	7.1%	6.8%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	57	63.7%	63.7%	109	17.1%	17.1%	29	138	11	17.1%	6	54	49	35.6%	35.6%	-9	-5	19.3%	32.5%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	60	0.0%	0.0%	0	16.7%	16.7%	30	30	0	16.7%	0	8	4	13.6%	13.6%	-8	-4	0.0%	6.7%
10	Personnel de bureau	139	0.2%	0.2%	1	21.7%	21.7%	90	91	9	21.7%	6	13	10	11.1%	11.1%	-6	-3	6.5%	9.3%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	46	19.4%	19.4%	27	19.2%	19.2%	26	53	0	19.2%	0	11	8	15.4%	15.4%	-7	-3	0.0%	11.0%
12	Travailleurs manuels spécialisés	73	-1.8%	-1.8%	-4	10.7%	10.7%	23	19	1	10.7%	0	20	6	30.8%	30.8%	-21	-14	1.4%	10.1%
13	Autre personnel de la vente et des services	214	18.7%	18.7%	120	14.0%	14.0%	90	210	10	14.0%	4	48	34	16.3%	16.3%	-25	-14	4.7%	12.0%
14	Autres travailleurs manuels	17	15.6%	15.6%	8	28.6%	28.6%	15	23	0	28.6%	0	5	4	18.7%	18.7%	-3	-1	0.0%	16.0%
Total		2,906	5.5%		0	14.3%		0	0	280	0.0%	0	261	0	18.6%	18.6%	-261	-261	9.6%	9.6%

† 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 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles			Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long		
	%	%		
01	Cadres supérieurs	11.5	11.5%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	17.6	17.6%	
03	Professionnels	21.3	21.3%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	23.4	23.4%	
05	Surveillants	12.0		
06	Contremaîtres	9.8	9.8%	
07	Personnel administratif et de bureau	6.8		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	35.6	35.6%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	13.6	13.6%	
10	Personnel de bureau	11.1	11.1%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	15.4	15.4%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	30.8	30.8%	
13	Autre personnel de la vente et des services	16.3	16.3%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Guelph

05-03-2019

14	Autres travailleurs manuels		18.7		18.7%
Total			0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

University of Guelph

05-03-2019

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							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2016	47	16	34.0	27.4	13	3	124.2																		
	2019	33	18	54.5	27.6	9	9	197.6	5	4	80.0	1	3	4	3	75.0	1	2	8	2	25.0	3	-1			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	352	167	47.4	38.9	137	30	122.0																		
	2019	357	198	55.5	39.4	141	57	140.8	53	32	60.4	21	11	54	27	50.0	26	1	66	30	45.5	31	-1			
03 Professionnels	2016	934	334	35.8	46.5	434	-100	76.9																		
	2019	1,135	490	43.2	47.9	544	-54	90.1	164	70	42.7	79	-9	150	79	52.7	54	25	108	41	38.0	39	2			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	341	150	44.0	59.2	202	-52	74.3																		
	2019	409	254	62.1	57.0	233	21	109.0	50	22	44.0	29	-7	27	21	77.8	12	9	50	19	38.0	22	-3			
05 Surveillants	2016	21	8	38.1	59.1	12	-4	64.5																		
	2019	24	14	58.3	54.7	13	1	106.6	1	1	100.0	1	0	6	5	83.3	2	3	4	1	25.0	2	-1			
06 Contremaîtres	2016	4	0	0.0	28.6	1	-1	0.0																		
	2019	5	0	0.0	36.2	2	-2	0.0	1	0	0.0	0	0	48	44	91.7	0	44	1	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	Pourcentage de l'objectif										
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
01 Cadres supérieurs	2019	9	7	77.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	9	7	77.8			27.6	281.8			27.6	281.8		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	107	59	55.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	107	59	55.1			0.0	0.0			0.0	0.0		
03 Professionnels	2019	314	149	47.5	4	3,725.0	0.0	0.0	12	1,241.7	0.0	0.0		
	2022	314	149	47.5			47.9	99.1			47.9	99.1		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	77	43	55.8	8	537.5	0.0	0.0	2	2,150.0	0.0	0.0		
	2022	77	43	55.8			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	2019	7	6	85.7	0	0.0	0.0	0.0	4	150.0	0.0	0.0		
	2022	7	6	85.7			0.0	0.0			0.0	0.0		
06 Contremaîtres	2019	49	44	89.8	0	0.0	0.0	0.0	1	4,400.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

University of Guelph

05-03-2019

00	Contrat	2022	49	44	89.8			36.2	248.1			36.2	248.1
----	---------	------	----	----	------	--	--	------	-------	--	--	------	-------

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

University of Guelph

05-03-2019

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	2016	320	260	81.3	81.4	260	0	99.8																
		2019	337	307	91.1	83.5	281	26	109.1	58	54	93.1	48	6	2	0	0.0	2	-2	58	47	81.0	47	0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	13	1	7.7	37.5	5	-4	20.5																
		2019	57	26	45.6	35.6	20	6	128.1	20	10	50.0	7	3	8	0	0.0	1	-1	6	2	33.3	0	2	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	60	1	1.7	3.3	2	-1	50.5																
		2019	60	1	1.7	3.2	2	-1	52.1	11	0	0.0	0	0	8	0	0.0	0	0	10	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2016	138	100	72.5	74.0	102	-2	97.9																
		2019	139	121	87.1	69.0	96	25	126.2	28	23	82.1	19	4	2	5	250.0	1	4	30	24	80.0	22	2	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	27	18	66.7	66.9	18	0	99.7																
		2019	46	34	73.9	71.0	33	1	104.1	8	5	62.5	6	-1	36	0	0.0	24	-24	7	7	100.0	5	2	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	77	17	22.1	26.3	20	-3	83.9																
		2019	73	16	21.9	26.9	20	-4	81.5	7	2	28.6	2	0	1	0	0.0	0	0	8	0	0.0	2	-2	

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	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	60	54	90.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	60	54	90.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	28	10	35.7	1	1000.0	0.0	0.0	3	333.3	0.0	0.0	
		2022	28	10	35.7			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	19	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		2022	19	0	0.0			3.2	0.0			3.2	0.0	
10	Personnel de bureau	2019	30	28	93.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	30	28	93.3			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	44	5	11.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	44	5	11.4			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	2019	8	2	25.0	1	200.0	0.0	0.0	2	100.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

University of Guelph

05-03-2019

spécialisés	2022	8	2	25.0			26.9	92.9			26.9	92.9
-------------	------	---	---	------	--	--	------	------	--	--	------	------

008851

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

University of Guelph

05-03-2019

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				Tous les employés	Avancements				Tous les employés	Cessations de fonctions				
			Femmes								Femmes					Femmes					Femmes				
			Représentation	Disponibilité		Écart		Résultat FME			Actuel	Prévu		Différence		Actuel	Prévu		Différence		Actuel	Prévu		Différence	
#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	128	53	41.4	56.9	73	-20	72.8																
		2019	214	132	61.7	59.5	127	5	103.7	54	25	46.3	32	-7	0	23	0.0	0	23	24	7	29.2	10	-3	
14	Autres travailleurs manuels	2016	11	1	9.1	32.9	4	-3	27.6																
		2019	17	2	11.8	26.4	4	-2	44.6	2	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	
Total		2016	2,473	1,126	45.5	51.9	1,283	-157	87.7																
		2019	2,906	1,613	55.5	52.5	1,526	87	105.7	462	248	53.7	243	5	346	207	59.8	158	49	384	180	46.9	175	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						
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	54	48	88.9	4	1200.0	0.0	0.0	6	800.0	0.0	0.0	
		2022	54	48	88.9			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2019	2	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	
		2022	2	0	0.0			26.4	0.0			26.4	0.0	Bien que nous aillions participé à un programme de sensibilisation pour encourager les demandes, nous n'avons pas reçu de demandes de ce groupe qui satisfaisaient aux exigences d'emploi. Nous continuons de chercher d'autres endroits pour faire la promotion et publier ces postes afin d'élargir le bassin.
Total		2019	808	455	56.3	19	2394.7	0.0	0.0	33	1378.8	0.0	0.0	
		2022	808	455	56.3			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

University of Guelph

05-03-2019

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		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat FME		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones			
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
01 Cadres supérieurs	2016	47	0.0	0.0	2.9	1	-1	0.0																	
	2019	33	0.0	0.0	3.2	1	-1	0.0	5	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	8	0	0.0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	352	5.3	1.4	2.2	8	-3	64.6																	
	2019	357	8.2	2.2	2.7	10	-2	83.0	53	1	1.9	1	0	54	1	1.9	1	0	66	0	0.0	1	-1	-1	
03 Professionnels	2016	934	5.5	0.5	1.7	16	-11	31.5																	
	2019	1,135	11.1	1.0	2.0	23	-12	48.5	164	7	4.3	3	4	150	1	0.7	1	0	108	1	0.9	1	0	0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	341	3.3	0.9	1.7	6	-3	51.8																	
	2019	409	6.6	1.5	1.9	8	-2	77.2	50	1	2.0	1	0	27	2	7.4	0	2	50	1	2.0	0	1	1	
05 Surveillants	2016	21	0.0	0.0	2.1	0	0	0.0																	
	2019	24	0.0	0.0	1.8	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	0	
06 Contremaîtres	2016	4	0.0	0.0	1.0	0	0	0.0																	
	2019	5	0.0	0.0	1.7	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	48	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		
		#	%	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
01 Cadres supérieurs	2019	9	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
	2022	9	0.0	0	0.0	3.2	0.0	1	3.2	0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	107	2.3	0	0.0	0.0	0.0	1	200.0	0.0	0.0	
	2022	107	2.3	0	0.0	2.7	69.2	1	0.0	0.0	0.0	
03 Professionnels	2019	314	8.2	1	800.0	0.0	0.0	7	114.3	0.0	0.0	
	2022	314	8.2	1	2.0	127.4	127.4	7	2.0	0.0	127.4	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	77	3.3	1	300.0	0.0	0.0	2	150.0	0.0	0.0	
	2022	77	3.3	1	1.9	205.1	0.0	2	0.0	0.0	0.0	
05 Surveillants	2019	7	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2022	7	0.0	0	0.0	1.8	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
06 Contremaîtres	2019	49	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

University of Guelph

05-03-2019

00	Contrat	2022	49	0	0.0			1.7	0.0			0.0	0.0
----	---------	------	----	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

008854

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

University of Guelph

05-03-2019

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		Tous les employés	Autochtones						
		Représentation	Disponibilité	Actuel	Prévu			Différence	Actuel	Différence	Actuel		Différence	Actuel		Différence									
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%						
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	320	1	0.3	2.0	6	-5	15.6																
		2019	337	3	0.9	1.6	5	-2	55.6	58	2	3.4	1	1	2	0	0.0	0	0	58	0	0.0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	13	0	0.0	3.4	0	0	0.0																
		2019	57	0	0.0	4.1	2	-2	0.0	20	0	0.0	1	-1	8	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	60	0	0.0	2.5	2	-2	0.0																
		2019	60	0	0.0	3.0	2	-2	0.0	11	0	0.0	0	0	8	0	0.0	0	0	10	0	0.0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	138	1	0.7	2.5	3	-2	29.0																
		2019	139	0	0.0	1.9	3	-3	0.0	28	0	0.0	1	-1	2	0	0.0	0	0	30	0	0.0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	27	0	0.0	1.6	0	0	0.0																
		2019	46	0	0.0	1.7	1	-1	0.0	8	0	0.0	0	0	36	0	0.0	0	0	7	0	0.0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	77	0	0.0	1.4	1	-1	0.0																
		2019	73	0	0.0	1.3	1	-1	0.0	7	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	8	0	0.0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Autochtones										
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif										
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	60	2	3.3	0	0.0	0.0	0.0	1	200.0	0.0	0.0	
		2022	60	2	3.3			1.6	208.3		1.6	208.3		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	28	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	28	0	0.0			4.1	0.0		4.1	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	19	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		2022	19	0	0.0			3.0	0.0		3.0	0.0		
10	Personnel de bureau	2019	30	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	
		2022	30	0	0.0			1.9	0.0		1.9	0.0		

Bien que nous aillions participé à un programme de sensibilisation pour encourager les demandes, nous n'avons pas reçu de demandes de ce groupe qui satisfaisaient aux exigences d'emploi. Nous continuons de chercher d'autres endroits pour faire la promotion et publier ces postes afin d'élargir le bassin.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

University of Guelph

05-03-2019

11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	44	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	44	0	0.0			1.7	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	8	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		2022	8	0	0.0			1.3	0.0			1.3	0.0	

008856

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

University of Guelph

05-03-2019

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						
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	128	1	0.8	1.5	2	-1	52.1																
		2019	214	2	0.9	2.4	5	-3	38.9	54	1	1.9	1	0	0	1	0.0	0	1	24	0	0.0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	11	0	0.0	2.2	0	0	0.0																
		2019	17	0	0.0	2.5	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	0
Total		2016	2,473	16	0.6	1.9	47	-31	34.1																
		2019	2,906	30	1.0	2.1	61	-31	49.2	462	12	2.6	10	2	346	5	1.4	2	3	384	2	0.5	2	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones				
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif		Pourcenta ge de l'objectif	
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	54	2	3.7	0	0.0	0.0	0.0	1	200.0	0.0	0.0	
		2022	54	2	3.7		2.4	154.3		2.4	154.3			
14	Autres travailleurs manuels	2019	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	2	0	0.0		2.5	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	
Total		2019	808	17	2.1	3	566.7	0.0	0.0	17	100.0	0.0	0.0	
		2022	808	17	2.1		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

University of Guelph

05-03-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence
01 & 02 Cadres	2016	399	19	4.8	4.3	17	2	110.7																	
	2019	390	31	7.9	5.0	20	12	159.0	58	7	12.1	3	4	58	3	5.2	3	0	74	4	5.4	4	0		
03 Professionnels	2016	934	43	4.6	3.8	35	8	121.2																	
	2019	1,135	73	6.4	8.9	101	-28	72.3	164	2	1.2	15	-13	150	11	7.3	7	4	108	6	5.6	5	1		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	341	16	4.7	4.6	16	0	102.0																	
	2019	409	24	5.9	7.6	31	-7	77.2	50	3	6.0	4	-1	27	0	0.0	1	-1	50	2	4.0	2	0		
05 Surveillants	2016	21	0	0.0	13.9	3	-3	0.0																	
	2019	24	1	4.2	27.5	7	-6	15.2	1	0	0.0	0	0	6	1	16.7	0	1	4	0	0.0	0	0		
06 Contremaîtres	2016	4	0	0.0	7.8	0	0	0.0																	
	2019	5	0	0.0	10.1	1	-1	0.0	1	0	0.0	0	0	48	6	12.5	0	6	1	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	116	10	8.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2022	116	10	8.6			5.0	172.4						
03 Professionnels	2019	314	13	4.1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2022	314	13	4.1			8.9	46.5				0.1	4651.8	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	77	3	3.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2022	77	3	3.9			7.6	51.3				0.1	5126.5	
05 Surveillants	2019	7	1	14.3	1	100.0	0.0	0.0	2	50.0	0.0	0.0	0.0	
	2022	7	1	14.3			27.5	51.9				0.3	5194.8	
06 Contremaîtres	2019	49	6	12.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2022	49	6	12.2			10.1	121.2				0.1	12123.7	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
University of Guelph
05-03-2019

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	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	320	20	6.3	3.4	11	9	183.8																	
		2019	337	27	8.0	10.0	34	-7	80.1	58	1	1.7	6	-5	2	0	0.0	0	0	58	2	3.4	4	-2		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	13	0	0.0	3.5	0	0	0.0																	
		2019	57	0	0.0	8.0	5	-5	0.0	20	0	0.0	2	-2	8	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	60	1	1.7	3.8	2	-1	43.9																	
		2019	60	1	1.7	7.8	5	-4	21.4	11	0	0.0	1	-1	8	0	0.0	0	0	10	0	0.0	0	0		
10	Personnel de bureau	2016	138	8	5.8	7.0	10	-2	82.8																	
		2019	139	9	6.5	9.3	13	-4	69.6	28	0	0.0	3	-3	2	0	0.0	0	0	30	1	3.3	2	-1		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	27	2	7.4	5.6	2	0	132.3																	
		2019	46	4	8.7	10.8	5	-1	80.5	8	0	0.0	1	-1	36	0	0.0	3	-3	7	1	14.3	1	0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	77	4	5.2	4.8	4	0	108.2																	
		2019	73	0	0.0	10.3	8	-8	0.0	7	0	0.0	1	-1	1	0	0.0	0	0	8	1	12.5	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						
		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	60	1	1.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	60	1	1.7			10.0	16.7			0.1	1666.7	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	28	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	28	0	0.0			8.0	0.0			0.1	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	19	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		2022	19	0	0.0			7.8	0.0			0.1	0.0	
		2019	30	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

University of Guelph

05-03-2019

10	Personnel de bureau	2022	30	0	0.0			9.3	0.0			0.1	0.0	Bien que nous aillions participé à un programme de sensibilisation pour encourager les demandes, nous n'avons pas reçu de demandes de ce groupe qui satisfaisaient aux exigences d'emploi. Nous continuons de chercher d'autres endroits pour faire la promotion et publier ces postes afin d'élargir le bassin.
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	44	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	44	0	0.0			10.8	0.0			0.1	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	8	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	8	0	0.0			10.3	0.0			0.1	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

University of Guelph

05-03-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Tous les employés		Personnes handicapées				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		
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	128	10	7.8	6.3	8	2	124.0																		
		2019	214	10	4.7	10.7	23	-13	43.7	54	2	3.7	6	-4	0	1	0.0	0	1	24	1	4.2	2	-1			
14	Autres travailleurs manuels	2016	11	0	0.0	5.3	1	-1	0.0																		
		2019	17	0	0.0	6.8	1	-1	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0			
Total		2016	2,473	123	5.0	4.4	109	14	113.0																		
		2019	2,906	180	6.2	8.6	250	-70	72.0	462	15	3.2	40	-25	346	22	6.4	17	5	384	18	4.7	19	-1			

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées			
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	54	3	5.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2022	54	3	5.6		10.7	51.9		0.1	5192.1		
14	Autres travailleurs manuels	2019	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0
		2022	2	0	0.0		6.8	0.0		0.0	0.0		
Total		2019	808	37	4.6	2	1850.0	0.0	0.0	5	740.0	0.0	0.0
		2022	808	37	4.6		0.0	0.0		0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

University of Guelph

05-03-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif									Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif									Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions					
		Tous les employés		Membres des minorités visibles							Tous les employés		Membres des minorités visibles			Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles			
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
01 Cadres supérieurs	2016	47	1	2.1	10.1	5	-4	21.1																	
	2019	33	2	6.1	11.5	4	-2	52.7	5	0	0.0	1	-1	4	0	0.0	0	0	8	0	0.0	0	0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	352	31	8.8	15.0	53	-22	58.7																	
	2019	357	32	9.0	17.6	63	-31	50.9	53	4	7.5	9	-5	54	3	5.6	5	-2	66	7	10.6	6	1		
03 Professionnels	2016	934	91	9.7	18.8	176	-85	51.8																	
	2019	1,135	145	12.8	21.3	242	-97	60.0	164	24	14.6	35	-11	150	21	14.0	15	6	108	8	7.4	11	-3		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	341	27	7.9	20.4	70	-43	38.8																	
	2019	409	43	10.5	23.4	96	-53	44.9	50	7	14.0	12	-5	27	1	3.7	2	-1	50	3	6.0	4	-1		
05 Surveillants	2016	21	1	4.8	3.1	1	0	153.6																	
	2019	24	3	12.5	12.0	3	0	104.2	1	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0		
06 Contremaîtres	2016	4	0	0.0	27.6	1	-1	0.0																	
	2019	5	0	0.0	9.8	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	48	2	4.2	0	2	1	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	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
01 Cadres supérieurs	2019	9	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0				
	2022	9	0	0.0			11.5	0.0			0.1	0.0				
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	107	7	6.5	0	0.0	0.0	0.0	4	175.0	0.0	0.0				
	2022	107	7	6.5			17.6	37.2			0.2	3717.1				
03 Professionnels	2019	314	45	14.3	4	1,125.0	0.0	0.0	6	750.0	0.0	0.0				
	2022	314	45	14.3			21.3	67.3			0.2	6728.3				
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	77	8	10.4	8	100.0	0.0	0.0	5	160.0	0.0	0.0				
	2022	77	8	10.4			23.4	44.4			0.2	4440.0				
05 Surveillants	2019	7	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
	2022	7	0	0.0			12.0	0.0			0.0	0.0				
06 Contremaîtres	2019	49	2	4.1	0	0.0	0.0	0.0	1	200.0	0.0	0.0				

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

University of Guelph

05-03-2019

00	Contraintes	2022	49	2	4.1			9.8	41.6			0.1	4164.9
----	-------------	------	----	---	-----	--	--	-----	------	--	--	-----	--------

008863

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

University of Guelph

05-03-2019

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					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	320	12	3.8	6.6	21	-9	56.8																
		2019	337	24	7.1	6.8	23	1	104.7	58	7	12.1	4	3	2	0	0.0	0	0	58	2	3.4	2	0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	13	1	7.7	32.9	4	-3	23.4																
		2019	57	11	19.3	35.6	20	-9	54.2	20	4	20.0	7	-3	8	0	0.0	1	-1	6	0	0.0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	60	1	1.7	13.7	8	-7	12.2																
		2019	60	0	0.0	13.6	8	-8	0.0	11	0	0.0	1	-1	8	0	0.0	0	0	10	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2016	138	4	2.9	9.9	14	-10	29.3																
		2019	139	9	6.5	11.1	15	-6	58.3	28	3	10.7	3	0	2	1	50.0	0	1	30	1	3.3	1	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	27	1	3.7	12.2	3	-2	30.4																
		2019	46	0	0.0	15.4	7	-7	0.0	8	0	0.0	1	-1	36	1	2.8	1	0	7	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	77	2	2.6	24.8	19	-17	10.5																
		2019	73	1	1.4	30.8	22	-21	4.4	7	0	0.0	2	-2	1	1	100.0	0	1	8	1	12.5	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	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Objectifs									
		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		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	60	7	11.7	0	0.0	0.0	0.0	2	350.0	0.0	0.0
		2022	60	7	11.7			6.8	171.6			0.0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	28	4	14.3	1	400.0	0.0	0.0	2	200.0	0.0	0.0
		2022	28	4	14.3			35.6	40.1			0.4	4012.8
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	19	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	3	0.0	0.0	0.0
		2022	19	0	0.0			13.6	0.0			0.1	0.0
10	Personnel de bureau	2019	30	4	13.3	2	200.0	0.0	0.0	3	133.3	0.0	0.0
		2022	30	4	13.3			11.1	120.1			0.1	12012.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	44	1	2.3	0	0.0	0.0	0.0	2	50.0	0.0	0.0
		2022	44	1	2.3			15.4	14.8			0.2	1475.8

Bien que nous aillions participé à un programme de sensibilisation pour encourager les demandes, nous n'avons pas reçu de demandes de ce groupe qui satisfaisaient aux exigences d'emploi. Nous continuons de chercher d'autres endroits pour faire la promotion et publier ces postes afin d'élargir le bassin.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

University of Guelph

05-03-2019

12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	8	1	12.5	2	50.0	0.0	0.0	4	25.0	0.0	0.0	Bien que nous aillions participé à un programme de sensibilisation pour encourager les demandes, nous n'avons pas reçu de demandes de ce groupe qui satisfaisaient aux exigences d'emploi. Nous continuons de chercher d'autres endroits pour faire la promotion et publier ces postes afin d'élargir le bassin.
		2022	8	1	12.5			30.8	40.6			0.3	4058.4	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

University of Guelph

05-03-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Membres des minorités visibles						Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	128	10	7.8	13.7	18	-8	57.0																
		2019	214	10	4.7	16.3	35	-25	28.7	54	2	3.7	9	-7	0	0	0.0	0	0	0	24	2	8.3	2	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	11	0	0.0	16.4	2	-2	0.0																
		2019	17	0	0.0	18.7	3	-3	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	4	0	0.0	0	0
Total		2016	2,473	182	7.4	15.9	393	-211	46.3																
		2019	2,906	280	9.6	18.6	541	-261	51.8	462	51	11.0	86	-35	346	30	8.7	25	5	384	24	6.3	28	-4	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme								
		Tous les employés		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			
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	54	2	3.7	2	100.0	0.0	0.0	2	100.0	0.0	0.0			
		2022	54	2	3.7		16.3	22.7					2272.2			
14	Autres travailleurs manuels	2019	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0			
		2022	2	0	0.0		18.7	0.0					0.2	0.0		
Total		2019	808	81	10.0	20	405.0	0.0	0.0	38	213.2	0.0	0.0			
		2022	808	81	10.0			0.0	0.0				0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonables
University of Guelph
05-03-2019

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

Autres mesures :

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

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

Dans certains cas, les progrès de l'université pour combler les écarts ont été touchés par les changements dans la disponibilité et les définitions. Par exemple, entre 2016 et 2019, la disponibilité des membres de minorités visibles pour les superviseurs est passée de 13,9 % à 27,5 %. Ce changement dans les définitions et la disponibilité a mené à certaines répercussions négatives non prévues sur nos écarts, à l'avenir.

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.

Conformément aux instructions du Programme du travail et d'EDSC, nos objectifs sont établis aux taux de disponibilité sur le marché du travail actuels. Notre stratégie sera de faire mieux que la disponibilité déclarée dans les domaines où il y a un grand écart. Toutefois, comme nous planifions pour les prochaines années, nous reconnaissons qu'il y aura des enjeux budgétaires qui pourraient limiter les embauches de l'université à un niveau inférieur aux trois dernières années (2016-2019), ce qui pourrait avoir une incidence négative sur notre capacité à réduire les écarts aussi rapidement que nous le souhaitons.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

Veillez consulter le rapport ci-joint du comité sur l'équité en matière d'emploi de l'université.

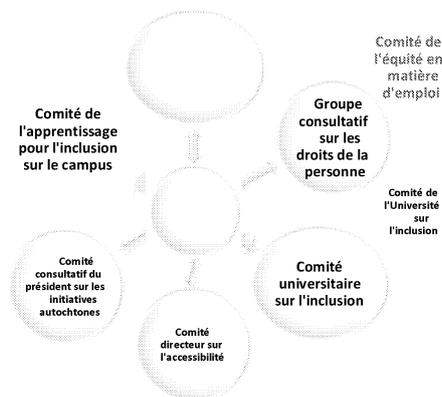


Progrès réalisés par rapport aux objectifs d'équité en matière d'emploi : de 2016 à 2019

Rapport du Comité de l'équité en matière d'emploi

Contexte

L'Université de Guelph s'est engagée à favoriser une culture de l'inclusion comme impératif institutionnel, reconnaissant la diversité de la population de l'Université, et que chaque membre d'un campus inclusif apporte une précieuse contribution¹. Il est reconnu que la promotion d'une culture de l'inclusion est une responsabilité partagée, et qu'un leadership et une gouvernance solides sont essentiels pour obtenir des résultats significatifs. Le travail du Comité de l'équité en matière d'emploi relève d'une structure de gouvernance plus vaste conçue pour s'assurer que toutes nos politiques, pratiques et procédures contribuent à l'atteinte de nos objectifs et assurent la reddition de comptes.



Processus de planification de l'équité en matière d'emploi

Le Comité de l'équité en matière d'emploi est composé d'intervenants de l'ensemble de l'Université, y compris des représentants de tous les groupes d'employés. Voir l'annexe 1 pour connaître la composition et le mandat du Comité. Le Comité a la responsabilité première de fournir des conseils sur l'établissement des priorités, la planification, la promotion, la communication et la mise en œuvre des

¹Document *Fostering a Culture of Inclusion* (en anglais)

objectifs de l'Université au chapitre de l'équité en matière d'emploi. Ces objectifs sont en partie fondés sur l'analyse de l'effectif entreprise régulièrement par l'Université afin de cerner les écarts entre la représentation prévue et la représentation réelle des groupes désignés au sein de notre effectif. Le Comité donne des conseils sur l'élaboration d'un plan stratégique pour s'assurer que l'Université comble tous les écarts et surveille les progrès. Le plan est divisé en six grands objectifs généraux avec des jalons et des échéanciers précis pour divers objectifs.

Objectifs d'équité en emploi

Divers groupes d'intervenants universitaires ont participé à un vaste processus de consultation afin de proposer un plan exhaustif visant à réduire ou à éliminer les écarts existants relevés dans le cadre de la production de rapports du Programme de contrats fédéraux (PCF) de 2014-2015. Le plan est guidé par des objectifs généraux. À l'aide de ce cadre, le Comité de l'équité en matière d'emploi contribue à élaborer des mesures de suivi à court terme (de 3 à 5 ans) et à long terme, et il examine les progrès réalisés chaque année.

Cadre d'équité en matière d'emploi

SECTEUR DE L'ORGANISATION	OBJECTIFS
1 ATTITUDES et CULTURE (organisationnelles/institutionnelles)	1.1 Renforcer l'engagement de l'Université en faveur de l'équité et de l'inclusion
	1.2 Renforcer la mentalité de l'inclusion
	1.3 Démontrer une culture d'inclusion dans les politiques et les pratiques de l'Université
2 RECRUTEMENT, SÉLECTION, EMBAUCHE et MAINTIEN EN POSTE	2.1 Élaborer et mettre en œuvre des mesures visant à attirer et à embaucher un effectif représentatif des groupes en quête d'équité en emploi
	2.2 Surveiller les mesures en place pour assurer la mise en œuvre uniforme des politiques de recrutement, de sélection, d'embauche et de maintien en poste
	2.3 Diversifier les membres des comités d'embauche
3 SYSTÈMES DE PROMOTION	3.1 Maximiser les chances de succès des membres des groupes désignés
	3.2 Diversifier les critères de titularisation et de promotion du corps professoral afin de reconnaître diverses réalisations
	3.3 Assurer l'équité en matière de salaires et de promotions pour les groupes sous-représentés
4 FORMATION et PERFECTIONNEMENT	4.1 Renforcer l'engagement de l'Université en faveur de l'équité et de l'inclusion
5	5.1 Sensibiliser l'ensemble du campus à l'idée que les accommodements sont une responsabilité partagée

ACCOMMODEMENTS RAISONNABLES	5.2 Poursuivre les efforts en cours visant à rendre le campus plus accessible
	5.3 Aider davantage le campus à fournir des accommodements raisonnables
6 RESPONSABILISATION et SURVEILLANCE	6.0 Examiner régulièrement la mise en œuvre et les objectifs de l'équité en emploi

Nouvelles initiatives : de 2016 à 2019

Depuis 2016, de nouveaux programmes ont été lancés en grand nombre. L'ampleur des activités témoigne des nombreux partenaires mobilisés et d'un engagement en faveur de la réussite. Le présent rapport ne comprend qu'un échantillon de nouvelles initiatives lancées depuis 2016 et ne comprend pas les projets en cours.

Attitudes et culture

- a. Le cadre stratégique de l'Université témoigne d'un engagement à travailler ensemble ouvertement, dans le respect et de façon inclusive.
- b. Le document Fostering a Culture of Inclusion (favoriser une culture de l'inclusion), approuvé par le Sénat, le 4 avril 2017, et par le Conseil des gouverneurs le 21 avril 2017, fournit une feuille de route pour le programme d'inclusion. De plus, le rapport
- c. La rectrice et la vice-rectrice (Ressources humaines) ont lancé le programme GenEq pour aider à faire avancer la condition féminine à l'Université.
- d. Un fonds a été créé pour appuyer le programme relatif au milieu inclusif en parallèle avec la subvention existante pour appuyer l'accessibilité du milieu.
- e. Les résultats en matière d'équité en emploi sont inclus dans les objectifs de rendement pour tous les dirigeants.
- f. Une structure de gouvernance a été élaborée pour harmoniser les mandats avec le cadre d'inclusion.
- g. Des lignes directrices ont été rédigées pour la planification d'événements accessibles.

Recrutement, sélection, embauche et maintien en poste

- a. Collaborer avec les doyens pour examiner les plans quinquennaux de ressources humaines pour le recrutement dans les facultés.
- b. Le recrutement ciblé de six professeurs autochtones a été mené à terme.
- c. L'abonnement à Equitek a été obtenu et est mis en œuvre en vue d'atteindre un bassin de candidats potentiels encore plus diversifié.
- d. On a réalisé un essai pilote réussi sur un outil pour améliorer le suivi de la diversité des bassins de candidats pour les postes de professeurs et de chargés de cours.

Systemes de promotion

- a. Des efforts sont en cours pour examiner et améliorer le programme de mentorat des professeurs avant leur titularisation.

- b. Un examen des anomalies salariales a été achevé et il y a eu rajustement salarial pour les femmes et les personnes qui s'identifient en tant que femme au sein de la faculté.

Formation et perfectionnement

- a. Une formation sur les préjugés inconscients a été ajoutée à la formation existante sur la diversité et les droits de la personne pour tous les professeurs, les chargés de cours et les comités de recherche de personnel, et un module en ligne visant à réduire au maximum les préjugés implicites dans le processus de recherche de candidats et de recrutement a été créé.
- b. Un partenariat a été conclu avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI) afin d'améliorer les ressources à l'appui de l'embauche, du maintien en poste et de l'éducation.

Accommodements raisonnables

- a. Formation continue et sensibilisation au programme de partenariat pour les accommodements, qui est en place depuis de nombreuses années.
- b. On a achevé un examen du processus afin de cerner les obstacles systémiques potentiels et de fournir aux départements les ressources nécessaires pour investir des fonds considérables afin de répondre aux besoins des personnes handicapées.

Responsabilisation et surveillance

- a. Le Comité de l'équité en matière d'emploi examine les objectifs et les échéanciers en matière d'équité en emploi et reçoit régulièrement des mises à jour sur les progrès réalisés à l'égard des objectifs.
- b. Un rapport sur les progrès est publié chaque année par l'entremise de Diversité et droits de la personne.

Résultats : 2016 à 2019

Comme le montre l'annexe 2, l'Université a réalisé des progrès importants en augmentant le nombre et la représentation des membres des groupes désignés dans toutes les professions. Il y a quelques domaines (mis en évidence en rouge) où nous n'avons pas connu autant de succès que nous le voudrions. Cependant, il est également reconnu que les titulaires de presque tous ces postes sont embauchés dans notre collectivité, qui n'est toujours pas aussi diversifiée que les autres collectivités de la province. Nous continuons d'examiner des façons d'accroître notre rayonnement afin d'améliorer le bassin.

Bien que le gouvernement nous ait confié le mandat d'effectuer un sondage auprès des groupes désignés, nous avons également posé ces questions dans le cadre de notre sondage « Diversity Matters » (la diversité compte) :

Vous identifiez-vous comme une personne lesbienne, gaie, bisexuelle, bispirituelle, en questionnement, asexuelle, allosexuelle (queer) ou toute autre identité non hétérosexuelle?

Nous examinerons également ces données afin de fournir des indications sur la façon dont la communauté LGBTQ2+ est accueillie et soutenue dans notre milieu.

Prochaines étapes : 2019 à 2022

Nous sommes déterminés à réaliser cet important travail et espérons que se poursuivent les résultats positifs que nous avons obtenus au cours des trois dernières années. Nous nous sommes fixé l'objectif d'embaucher, à tout le moins, un personnel représentatif des taux de disponibilité sur le marché du travail. Toutefois, dans les domaines où nous avons des écarts plus importants, nous viserons à dépasser ces objectifs. En même temps, même si nous demeurons déterminés à accroître la diversité de notre effectif, nous prévoyons des défis budgétaires futurs qui pourraient avoir une incidence sur notre embauche et, par conséquent, sur la vitesse à laquelle nous pourrions combler nos écarts.

Annexe 1 : Mission du Comité de l'équité en matière d'emploi

BUT

L'Université de Guelph s'est engagée à adopter des pratiques équitables d'embauche et d'emploi. Le mandat du bureau de la diversité et des droits de la personne (DDP) comprend l'équité en emploi, et le Comité de l'équité en matière d'emploi a pour mission d'aider le bureau de la DDP à remplir cet aspect de son mandat pour la communauté universitaire.

Le Comité s'efforce :

- d'éliminer les effets des obstacles systémiques sur les personnes qui cherchent un emploi à l'Université ou qui y travaillent;
- à faire en sorte que les groupes désignés (femmes, personnes handicapées, membres de minorités raciales et Autochtones) soient représentés parmi les employés de l'Université;
- à permettre à tous les employés de se perfectionner professionnellement sans discrimination ni obstacle découlant de politiques, de procédures et de pratiques.

MANDAT

Le Comité de l'équité en matière d'emploi a pour mandat :

- de surveiller la conformité de l'Université au Programme de contrats fédéraux et d'en rendre compte;
- d'examiner les politiques de l'Université, actuelles et proposées, en ce qui concerne les répercussions sur l'équité en emploi;
- de formuler des recommandations sur les changements apportés aux politiques, aux procédures ou aux pratiques;
- de faciliter les communications entre l'administration, les groupes d'employés et la communauté universitaire sur l'équité en emploi;
- de préparer un rapport annuel sur l'équité en emploi.

MEMBRES

Remarque : Les candidatures sont particulièrement encouragées de la part :

- des membres de groupes désignés : les femmes, les personnes handicapées, les membres de minorités raciales, les Autochtones, les minorités sexuelles;
- des personnes ayant une expertise de l'équité et de la participation aux pratiques d'embauche.

Membres du Comité

Chaque groupe d'employés nommera un représentant pour un mandat de deux ans, comme suit :

- SCFP 1334
- SCFP 3913
- Association des employés professionnels
- Association de la police universitaire
- Association de professeurs
- Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario
- Fédération des enseignantes/enseignants des écoles secondaires de l'Ontario
- Groupe exempté
- University of Guelph Food Services Employees Association
- Syndicat des Métallos
- UNIFOR
- Groupe du personnel enseignant et de recherche collégial

Membres du personnel administratif – mandat de deux ans

- Communications et affaires publiques
- Doyen
- Ressources humaines
- Relations de travail avec le corps professoral et enseignant
- Affaires étudiantes
- Diversité et droits de la personne

Annexe 2 : Progrès réalisés par rapport aux objectifs

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif							
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart 2016	N ^{bre} 2016	N ^{bre} 2019	Variation	Repr. (%) 2016	Repr. (%) 2019
#	Description	#					
01	Cadres supérieurs	3	16	18	+2	34,0	54,5
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	30	167	198	+31	47,4	55,5
03	Professionnels	-100	334	490	+156	35,8	43,2
04	Personnel semi-professionnel et technique	-52	150	254	+104	44,0	62,1
05	Surveillants	-4	8	14	+6	38,1	58,3
06	Contremaîtres	-1	0	0	0	0	0
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	260	307	+47	81,3	91,1
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-4	1	26	+25	7,7	35,6
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-1	1	1	0	1,7	1,7
10	Personnel de bureau	-2	100	121	+21	72,5	87,1
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	18	34	+16	66,7	73,9
12	Travailleurs manuels spécialisés	-3	17	16	-1	26,3	21,9
13	Autre personnel de la vente et des services	-20	53	132	+79	41,4	61,7
14	Autres travailleurs manuels	-3	1	2	+1	9,1	11,8
Total :		-188	1126	1613	+487	45,6	55,5

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif							
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart 2016	N ^{bre} 2016	N ^{bre} 2019	Variation	Repr. (%) 2016	Repr. (%) 2019
N ^o	Description	N ^{bre}					
01	Cadres supérieurs	-1	0	0	0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-3	5	8	+3	1,4	2,2
03	Professionnels	-11	5	11	+6	.5	1
04	Personnel semi-professionnel et technique	-3	3	6	+3	.9	1,5
05	Surveillants	0	0	0	0	0	0
06	Contremaîtres	0	0	0	0	0	0
07	Personnel administratif et de bureau principal	-5	1	3	+2	.3	.9
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-2	0	0	0	0	0
10	Personnel de bureau	-2	1	0	-1	.7	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	0	0	0	0	0
13	Autre personnel de la vente et des services	-1	1	2	+1	.8	.9
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0
Total :		-29	16	30	+14	0,6	1,0

Membres de minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif							
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart 2016	N^{bre} 2016	N^{bre} 2019	Variation	Repr. (%) 2016	Repr. (%) 2019
N^o	Description	N^{bre}					
01	Cadres supérieurs	-4	1	2	+1	2,1	6,1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-22	31	32	+1	8,8	9
03	Professionnels	-85	91	145	+54	9,7	12,8
04	Personnel semi-professionnel et technique	-43	27	43	+16	7,9	10,5
05	Surveillants	0	1	3	+2	4,8	12,5
06	Contremaîtres	-1	0	0	0	0	0
07	Personnel administratif et de bureau principal	-9	12	24	+12	3,8	7,1
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-3	1	11	+10	7,7	19,3
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-7	1	0	-1	1,7	0
10	Personnel de bureau	-10	4	9	+5	2,9	6,5
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-2	1	0	-1	3,7	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	-17	2	1	-1	2,6	1,4
13	Autre personnel de la vente et des services	-8	10	10	0	7,8	4,7
14	Autres travailleurs manuels	-2	0	0	0	0	0
Total :		-213	182	280	+98	7,3	9,6

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif							
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart 2016	N^{bre} 2016	N^{bre} 2019	Variation	Repr. (%) 2016	Repr. (%)
N^o	Description	N^{bre}					
01/ 02	Cadres supérieurs et cadres supérieurs	2	19	31	+12	4,3	7,9
03	Professionnels	8	43	73	+30	4,6	8,9
04	Personnel semi-professionnel et technique	0	16	24	+8	4,7	5,9
05	Surveillants	-3	0	1	+1	0	4,2
06	Contremaîtres	0	0	0	0	0	0
07	Personnel administratif et de bureau principal	9	20	27	+7	6,3	8
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-1	1	1	0	1,7	1,7
10	Personnel de bureau	-2	8	9	+1	5,8	6,5
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	2	4	+2	7,4	8,7
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	4	0	-4	5,2	0
13	Autre personnel de la vente et des services	2	10	10	0	7,8	4,7
14	Autres travailleurs manuels	-1	0	0	0	0	0
Total :		14	123	180	+57	5	6,2

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

Nom de l'employeur : Université de Guelph

Emplacement principal : Guelph (Ontario)

Nombre d'employés : 2 906

- Ontario 2 906

Aperçu de l'organisation : SCIAN 61131 (*Universités*)

L'Université de Guelph (U de G) est une université de recherche publique complète. Elle compte trois campus situés à Guelph (campus principal), à Toronto et à Ridgeway, en Ontario. L'U de G compte 29 507 étudiants de premier cycle et de deuxième cycle, dont 1 400 étudiants étrangers de plus de 120 pays.

Dates clés – Évaluation de la première année

Amorcée : 2016-04-01 (*prolongation accordée jusqu'au
2016-07-01*)
Reçue : 2016-06-27
Terminée : 2016-06-28
Analyse de
l'effectif : 2016-06-27

Dates clés – Évaluation subséquente

Amorcée : 2019-03-17
Reçue : 2019-04-04 (*dossier d'analyse de l'effectif
revu et approuvé par l'employeur le
2 août 2019*)
Analyse de
l'effectif : 2019-03-05

VÉRIFICATION DES DONNÉES

J'ai vérifié que les données fournies dans la trousse d'évaluation subséquente sont conformes à celles fournies dans le rapport précédent :

Oui Non

Commentaires :

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 :

Aux fins du Programme de contrats fédéraux (PCF), dans un contexte universitaire, les employés de l'U de G étaient considérés comme des employés permanents à temps plein si les deux conditions suivantes étaient réunies :

- ils travaillent à temps plein pendant une partie de l'année et sont absents pendant une période prédéterminée chaque année (habituellement les mois d'été);
- on s'attend à ce qu'ils retournent à leurs fonctions à temps plein sans autre concours ni processus administratif.

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

Femmes

03	Professionnels	Objectif atteint (3 725 % atteint)
06	Contremaîtres	Aucun objectif fixé
09	Travailleurs qualifiés et artisans	Aucun objectif fixé
12	Travailleurs manuels spécialisés	Objectif atteint (200 % atteint)
14	Autres travailleurs manuels	Objectif non atteint (0 % atteint)

Évaluation ou observations

- Autres travailleurs manuels : deux travailleurs ont été embauchés et aucun n'était une femme. Toutefois, compte tenu du taux de disponibilité des femmes dans ce secteur professionnel et du nombre de travailleurs embauchés, l'objectif était inatteignable.

Autochtones

01	Cadres supérieurs	Aucun objectif fixé
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Aucun objectif fixé
03	Professionnels	Objectif atteint (800 % atteint)
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif atteint (300 % atteint)
07	Personnel administratif et de bureau principal	Aucun objectif fixé
09	Travailleurs qualifiés et artisans	Objectif non atteint (0 % atteint)
10	Personnel de bureau	Aucun objectif fixé
12	Travailleurs manuels spécialisés	Aucun objectif fixé

13	Autre personnel de la vente et des services	Aucun objectif fixé
----	---	---------------------

Évaluation ou observations

- Il y avait des écarts en 2016 dans tous les groupes professionnels des peuples autochtones, sauf deux.
- Travailleurs qualifiés et artisans : L'objectif n'a pas été atteint, mais il n'était pas réalisable (vu le taux de disponibilité sur le marché du travail [DMT] de 2,5 et le nombre de personnes embauchées [19], l'objectif était inatteignable). L'employeur indique qu'il a participé à un programme de sensibilisation pour encourager les candidatures de ce groupe, mais qu'il n'a pas reçu de candidatures. Il a l'intention de chercher d'autres endroits où annoncer et publier ces postes afin d'élargir le bassin.
- Dans plusieurs catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME), aucun objectif n'avait été fixé. Si des objectifs avaient été fixés, ils auraient été impossibles à atteindre pour plusieurs CPÉME, compte tenu de la faible DMT.

Personne handicapée

05	Surveillants	Objectif atteint (100 % atteint)
09	Travailleurs qualifiés et artisans	Aucun objectif fixé
10	Personnel de bureau	Objectif non atteint (0 % atteint)
14	Autres travailleurs manuels	Aucun objectif fixé

Évaluation ou observations

- Des écarts ont été constatés en 2016 dans les quatre groupes professionnels susmentionnés.
- Pour le personnel de bureau, l'U de G a dû embaucher une personne pour atteindre l'objectif à 100 %. L'Université indique qu'elle a participé à un programme de sensibilisation pour cette CPÉME afin d'encourager les candidatures, et qu'elle cherchera d'autres endroits où annoncer et publier ces postes afin d'élargir le bassin.

Membres des minorités visibles

01	Cadres supérieurs	Aucun objectif fixé
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Aucun objectif fixé
03	Professionnels	Objectif atteint (1 125 % atteint)
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif atteint (100 % atteint)
06	Contremaîtres	Aucun objectif fixé
07	Personnel administratif et de bureau principal	Aucun objectif fixé
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	Objectif atteint (400 % atteint)
09	Travailleurs qualifiés et artisans	Objectif non atteint (0 % atteint)

10	Personnel de bureau	Objectif atteint (200 % atteint)
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Aucun objectif fixé
12	Travailleurs manuels spécialisés	Objectif non atteint (50 % atteint)
13	Autre personnel de la vente et des services	Objectif atteint (100 % atteint)
14	Autres travailleurs manuels	Aucun objectif fixé

Évaluation ou observations

- Plusieurs écarts ont été attestés en 2016 pour les groupes professionnels susmentionnés.
- 09 – Travailleurs qualifiés et artisans. Pour atteindre l'objectif, l'entreprise a dû embaucher une personne et l'U de G n'a embauché personne (l'objectif était fixé en deçà du taux de DMT). Il indique que pour cette CPÉME, il a participé à un programme de sensibilisation pour encourager les candidatures de ce groupe, mais qu'il n'a pas reçu de candidatures de ce groupe qui répondaient aux exigences du poste.
- 12 – Travailleurs manuels spécialisés : L'U de G a embauché un membre des minorités visibles dans cette catégorie sur huit nouveaux employés; l'objectif d'embaucher deux personnes n'était pas atteignable, vu le taux de DMT de 24,8 % pour cette CPÉME.

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.

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 actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans et plus)		
n°	Description	n ^{bre}	%	%	%	%
01	Cadres supérieurs	9	27,6	27,6	34,0	27,6
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	57	0,0	0,0	47,4	39,4
03	Professionnels	-54	47,9	47,9	36,4	47,9

04	Personnel semi-professionnel et technique	21	0,0	0,0	45,7	57,0
05	Surveillants	1	0,0	0,0	40,9	54,7
06	Contremaîtres	-2	36,2	36,2	0,0	36,2
07	Personnel administratif et de bureau principal	26	0,0	0,0	81,3	83,5
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	6	0,0	0,0	15,4	35,6
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-1	3,2	3,2	1,8	3,2
10	Personnel de bureau	25	0,0	0,0	72,5	69,0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	0,0	0,0	66,7	71,0
12	Travailleurs manuels spécialisés	-4	26,9	26,9	23,6	26,9
13	Autre personnel de la vente et des services	5	0,0	0,0	43,3	59,5
14	Autres travailleurs manuels	-2	26,4	26,4	10,0	26,4

Observations :

Tous les objectifs ont été établis de façon appropriée lorsqu'il y avait un écart dans la représentation actuelle.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Court terme	Long terme		
		Écart actuel	(1 à 3 ans)	(3 ans et plus)	
n°	Description	n ^{bre}	n ^{bre} ou %	n ^{bre} ou %	%
01	Cadres supérieurs	-1	3,2	3,2	0

02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-2	2,7	-	2,2	2,7
03	Professionnels	-12	2,0	2,0	1,0	2,0
04	Personnel semi-professionnel et technique	-2	1,9	-	1,5	1,9
05	Surveillants	0	1,8	-	0	1,8
06	Contremaîtres	0	1,7	-	0	1,7
07	Personnel administratif et de bureau principal	-2	1,6	1,6	0,9	1,6
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-2	4,1	4,1	0	4,1
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-2	3,0	3,0	0	3,0
10	Personnel de bureau	-3	1,9	1,9	0	1,9
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	1,7	-	0	1,7
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	1,3	1,3	0	1,3
13	Autre personnel de la vente et des services	-3	2,4	2,4	0,9	2,4
14	Autres travailleurs manuels	0	2,5	3,2	0	2,5

Observations :

Tous les objectifs ont été établis de façon appropriée lorsqu'il y avait un écart dans la représentation actuelle.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans et plus)		
n°	Description	n ^{bre}	n ^{bre} ou %	n ^{bre} ou %	%	%
01/ 02	Cadres	11	5,0	-	7,9	5,0
03	Professionnels	-28	8,9	8,9 %	6,4	8,9
04	Personnel semi-professionnel et technique	-7	7,6	7,6 %	5,9	7,6
05	Surveillants	-6	27,5	27,5 %	4,2	27,5
06	Contremaîtres	-1	10,1	10,1 %	0	10,1

07	Personnel administratif et de bureau principal	-7	10,0	10,0 %	8,0	10,0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-5	8,0	8,0 %	0	8,0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-4	7,8	7,8 %	1,7	7,8
10	Personnel de bureau	-4	9,3	9,3 %	6,5	9,3
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	10,8	10,8 %	8,7	10,8
12	Travailleurs manuels spécialisés	-8	10,3	10,3 %	0	10,3
13	Autre personnel de la vente et des services	-13	10,7	10,7 %	4,7	10,7
14	Autres travailleurs manuels	-1	6,8	-	0	6,8

Observations :

Tous les objectifs ont été établis de façon appropriée lorsqu'il y avait un écart dans la représentation actuelle.

Membres de minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans et plus)		
n ^o	Description	n ^{bre}	n ^{bre} ou %	n ^{bre} ou %	%	%
01	Cadres supérieurs	-2	11,5	11,5 %	6,1	11,5
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-31	17,6	17,6 %	9,0	17,6
03	Professionnels	-97	21,3	21,3 %	12,8	21,3
04	Personnel semi-professionnel et technique	-53	23,4	23,4 %	10,5	23,4
05	Surveillants	0	12,0		12,5	12,0
06	Contremaîtres	0	9,8	9,8 %	0	9,8
07	Personnel administratif et de bureau principal	1	6,8		7,1	6,8
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-9	35,6	35,6 %	19,3	35,6
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-8	13,6	13,6 %	0	13,6

10	Personnel de bureau	-6	11,1	11,1 %	6,5	11,1
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-7	15,4	15,4 %	0	15,4
12	Travailleurs manuels spécialisés	-21	30,8	30,8 %	1,4	30,8
13	Autre personnel de la vente et des services	-25	16,3	16,3 %	4,7	16,3
14	Autres travailleurs manuels	-3	18,7	18,7 %	0	18,7

Observations :

Tous les objectifs ont été établis de façon appropriée lorsqu'il y avait un écart dans la représentation actuelle.

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 :

- L'Université de Guelph présente un certain nombre d'écarts dans les quatre groupes désignés. Nous reconnaissons les efforts déployés pour se raccorder aux programmes de sensibilisation afin d'encourager les candidatures des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.
- Étant donné que l'Université de Guelph présente des écarts plus importants en matière d'embauche de membres de minorités visibles, elle pourrait envisager de procéder à un examen des systèmes d'emploi afin de cerner les obstacles potentiels au recrutement et au maintien en poste des membres de ce groupe. Il est également recommandé de se mettre en relation avec les organismes communautaires et les fournisseurs de services locaux.
- Des directives sur l'exécution d'un examen des systèmes d'emploi sont disponibles sur le site Web du Programme du travail (étape 2-2 des modules) : <https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1.3ntL.4g.3n@-fra.jsp>.

Nom de l'analyste : Olga Arnaoudova

Date : 18 septembre 2019

De : Arnaoudova, Olga O [NC] au nom de EE-EME
Envoyé : 27 septembre 2019 15:38
À : 'president@uoguelph.ca' (president@uoguelph.ca)
C. c. : 'bwhitesi@uoguelph.ca'; kmerrikh@uoguelph.ca
Objet : Entente du gouvernement du Canada Numéro : AMEEME – Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Expire le : 25 mars 2020 12:00

This information is also available in English upon request.

Monsieur Franco J. Vaccarino,

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité subséquente amorcée le 4 avril 2019 a été terminée. À la suite de l'évaluation, l'Université de Guelph 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 subséquente était de vérifier si votre organisation avait respecté les exigences du PCF et réalisé des progrès ou des efforts raisonnables en vue d'atteindre l'équité en matière d'emploi.

D'après un examen des renseignements fournis par votre organisation pour cette évaluation subséquente, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de l'Université de Guelph.

- L'Université de Guelph présente un certain nombre d'écarts dans les quatre groupes désignés. Nous reconnaissons les efforts déployés pour se raccorder aux programmes de sensibilisation afin d'encourager les candidatures des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.
- Étant donné que l'Université de Guelph présente des écarts plus importants en matière d'embauche de membres de minorités visibles, vous pourriez envisager de procéder à une étude des systèmes d'emploi afin de cerner les obstacles potentiels au recrutement et au maintien en poste des membres de ce groupe. Il est également recommandé de vous mettre en relation avec les organismes communautaires et fournisseurs de services locaux.
- Des directives sur l'exécution d'un examen des systèmes d'emploi sont disponibles sur le site Web du Programme du travail (étape 2-2 des modules) : <https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1.3ntL.4g.3n@-fra.jsp>.

Selon les modalités du PCF, votre organisation sera sélectionnée pour les évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera amorcée le **17 avril 2022**. Les futures évaluations de conformité continueront de mettre l'accent sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre organisation.

Lorsque votre organisation sera informée de la prochaine évaluation, les renseignements suivants seront requis avant la date d'échéance :

- les données sur l'effectif (formulaires 1 à 6) à l'échelle nationale;
- une analyse de l'effectif à jour;
- un rapport sur les réalisations complet qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour tout écart de représentation.

Ces documents permettront au personnel du 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, des progrès raisonnables n'ont pas été accomplis, l'Université de Guelph devra démontrer qu'elle aura déployé 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 PCF n'impose pas de mesures à prendre. Chaque entrepreneur fédéral est encouragé à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi de manières qui sont significatives et pertinentes pour son organisation. Les preuves d'efforts raisonnables pourraient comprendre les suivantes :

- la mise en œuvre d'initiatives visant à favoriser un milieu de travail diversifié et inclusif;
- des mesures destinées à éliminer les obstacles à l'emploi;
- des programmes adaptés destinés à attirer et à maintenir en poste les membres des groupes désignés dans les régions où ils sont sous-représentés;
- la mise en place de mécanismes de responsabilisation appuyés par la haute direction pour veiller à ce que les objectifs soient atteints.

Des agents du Programme du travail sont prêts à répondre aux questions et à fournir des conseils. Vous pouvez également consulter 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 d'utiliser le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT), qui peut vous aider à générer vos données et votre analyse sur l'effectif.

Si vous avez besoin de plus amples renseignements sur les obligations de votre organisation en vertu du PCF, veuillez communiquer avec nous par courriel à ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca.

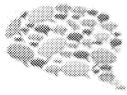
Nous vous remercions de votre collaboration au cours de cette évaluation de la conformité et souhaitons à l'Université de Guelph de continuer à réussir à créer un milieu de travail diversifié et inclusif.

Cordialement,

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

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca



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