

s.19(1)

s.24(1)



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

PROTÉGÉ UNE FOIS REMPLI - B

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

À l'usage du Ministère

N° de l'accord:

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

 Nouvel Accord

(Toutes les sections doivent être complétées)

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation BDO Canada LLP	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 [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 3700
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 54161	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 36 Toronto St, Suite 600	Ville Toronto	Province ON	Code postal M5C 2C5
	Numéro de téléphone 416-865-0111	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Sheryl Owens	Titre Directeur des affaires générales et des opérations		
Numéro de téléphone 416-865-0111 ext3616	Adresse de courriel employmentequity@bdo.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Patrick Kramer	Titre Directeur général		
Numéro de téléphone 416-369-4364	Adresse de courriel pkramer@bdo.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2017-03-02		

Avis de confidentialité :
Les renseignements que vous fournissez sur ce formulaire sont recueillis en vertu de l'article 42 de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> afin de déterminer votre admissibilité au Programme de contrats fédéraux (PCF).
Vous devez remplir le présent formulaire. Si vous refusez de fournir des renseignements personnels, le nom de votre organisation figurera sur la Liste des soumissionnaires à admissibilité limitée du PCF, et l'organisation ne pourra plus soumissionner sur des contrats de biens ou de services du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. Ce refus peut également entraîner la résiliation du contrat.
Les renseignements que vous fournissez peuvent être utilisés ou divulgués aux fins d'analyse des politiques, de recherche et/ou d'évaluation. Toutefois, ces utilisations et/ou divulgations supplémentaires de vos renseignements personnels ne serviront jamais rendre une décision administrative à votre sujet.
Vos renseignements personnels sont administrés conformément à la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i> et d'autres lois applicables. Vous avez droit à la protection de vos renseignements personnels et d'y avoir accès. La liste des renseignements personnels se retrouve dans la banque de renseignements personnels EDSC PPU 721. La marche à suivre pour obtenir ces renseignements est décrite dans la publication du gouvernement intitulée <i>Info Source</i> , accessible sur le site Web suivant : http://www.infosource.gc.ca . Vous pouvez également consulter <i>Info Source</i> en ligne à un Centre Service Canada.

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



Programme de contrats fédéraux

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

Les entrepreneurs doivent effectuer, élaborer et maintenir :

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

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

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

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

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

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

Questions et réponses

Filiale vs. Succursale/Division

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Statut d'emploi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - BDO Canada s.r.l.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-08-03

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	39	19	48.7 %	27.4 %	11	8	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	910	402	44.2 %	38.9 %	354	48	National	
03 : Professionnels		1579	770	48.8 %	51.9 %	820	-50		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1314	676	51.4 %	55.1 %	724	-48	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	8	6	75.0 %	71.1 %	6	0	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	70	24	34.3 %	42.0 %	29	-5	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	29	20	69.0 %	66.4 %	19	1	National	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	16	0	0.0 %	12.6 %	2	-2	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	122	37	30.3 %	28.3 %	35	2	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	14	4	28.6 %	17.4 %	2	2	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	6	3	50.0 %	42.5 %	3	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		26	2	7.7 %	24.2 %	6	-4		
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	3	0	0.0 %	26.7 %	1	-1	Alberta	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	4	0	0.0 %	25.1 %	1	-1	Colombie-Britannique	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	17	2	11.8 %	24.2 %	4	-2	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	2	0	0.0 %	19.6 %	0	0	Québec	
05 : Contrôleurs		3	1	33.3 %	59.0 %	2	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	1	0	0.0 %	71.0 %	1	-1	Kelowna	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	1	50.0 %	53.0 %	1	0	Toronto	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		460	385	83.7 %	83.2 %	383	2		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	16	15	93.8 %	89.0 %	14	1	Alta. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	18	14	77.8 %	87.5 %	16	-2	B.C. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	14	12	85.7 %	84.8 %	12	0	Barrie	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford	2	2	100.0 %	88.2 %	2	0	Brantford	



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - BDO Canada s.r.l.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-08-03

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%té	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	17	15	88.2 %	80.5 %	14	1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	23	17	73.9 %	84.6 %	19	-2	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	0	0.0 %	83.9 %	1	-1	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	6	4	66.7 %	81.4 %	5	-1	Guelph
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	9	8	88.9 %	81.4 %	7	1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	9	7	77.8 %	83.5 %	8	-1	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	12	11	91.7 %	85.7 %	10	1	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	1	1	100.0 %	83.5 %	1	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	18	15	83.3 %	83.0 %	15	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	8	7	87.5 %	82.5 %	7	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Manitoba. moins CMA	11	9	81.8 %	84.4 %	9	0	Manitoba. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	36	32	88.9 %	80.8 %	29	3	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	3	3	100.0 %	87.0 %	3	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	79	70	88.6 %	87.1 %	69	1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	8	6	75.0 %	84.1 %	7	-1	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	21	18	85.7 %	77.2 %	16	2	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Î.-P.-É.	3	0	0.0 %	82.4 %	2	-2	Î.-P.-É.
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	4	3	75.0 %	87.2 %	3	0	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	3	3	100.0 %	87.5 %	3	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	2	2	100.0 %	80.9 %	2	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	1	100.0 %	80.7 %	1	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins CMA	2	2	100.0 %	86.3 %	2	0	Sask. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	8	8	100.0 %	84.0 %	7	1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sherbrooke	1	0	0.0 %	84.2 %	1	-1	Sherbrooke



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - BDO Canada s.r.l.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-08-03

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	5	80.0 %	4	81.8 %	4	81.8 %	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	10	80.0 %	8	82.5 %	8	82.5 %	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	2	50.0 %	1	50.0 %	2	83.9 %	-1	Thunder Bay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	69	73.9 %	51	73.9 %	55	80.1 %	-4	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	19	94.7 %	18	94.7 %	15	79.0 %	3	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	100.0 %	1	100.0 %	1	81.2 %	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	7	100.0 %	7	100.0 %	6	82.8 %	1	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	11	90.9 %	10	90.9 %	9	81.1 %	1	Winnipeg
10 : Personnel de bureau		130	81.5 %	106	81.5 %	92	70.5 %	14	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	100.0 %	1	100.0 %	1	76.3 %	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	11	90.9 %	10	90.9 %	9	77.5 %	1	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	100.0 %	1	100.0 %	1	69.6 %	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	100.0 %	1	100.0 %	1	70.2 %	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	100.0 %	3	100.0 %	2	70.3 %	1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	7	71.4 %	5	71.4 %	5	74.0 %	0	Guelph
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	50.0 %	1	50.0 %	1	67.7 %	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	5	100.0 %	5	100.0 %	4	78.3 %	1	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	3	66.7 %	2	66.7 %	2	67.9 %	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	5	80.0 %	4	80.0 %	4	71.4 %	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Manitoba. moins CMA	6	83.3 %	5	83.3 %	4	73.0 %	1	Manitoba. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	9	77.8 %	7	77.8 %	6	62.5 %	1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfid.Lab. moins CMA	3	100.0 %	3	100.0 %	2	74.8 %	1	Nfid.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	23	82.6 %	19	82.6 %	17	72.4 %	2	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	2	100.0 %	2	100.0 %	1	67.3 %	1	Oshawa



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - BDO Canada s.r.l.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-08-03

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	1	50.0 %	65.8 %	1	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Î.-P.-É.	2	1	50.0 %	70.0 %	1	0	Î.-P.-É.
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	3	3	100.0 %	72.6 %	2	1	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	3	3	100.0 %	75.1 %	2	1	Thunder Bay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	25	18	72.0 %	65.2 %	16	2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	8	6	75.0 %	70.0 %	6	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	4	4	100.0 %	67.9 %	3	1	Winnipeg
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Y.T.	1	1	100.0 %	78.3 %	1	0	Y.T.
Total		3147	1685	53.6 %	53.0 %	1668	17	

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

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - BDO Canada s.r.l.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-08-03

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation		Disponibilité			
			#	%	%	#		
01 : Cadres supérieurs	National	39	0	0.0 %	2.9 %	1	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	910	12	1.3 %	2.2 %	20	-8	National
03 : Professionnels		1579	24	1.5 %	1.3 %	21	3	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1314	18	1.4 %	1.3 %	17	1	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	8	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	70	2	2.9 %	1.6 %	1	1	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	29	1	3.4 %	2.1 %	1	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	16	1	6.3 %	0.9 %	0	1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	122	2	1.6 %	1.1 %	1	1	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	14	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	6	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		26	0	0.0 %	1.9 %	0	0	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	3	0	0.0 %	3.8 %	0	0	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	4	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	17	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	2	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Québec
05 : Contrôleurs		3	0	0.0 %	2.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	1	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal		460	4	0.9 %	3.2 %	15	-11	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	16	0	0.0 %	6.0 %	1	-1	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	18	0	0.0 %	7.7 %	1	-1	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	14	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford	2	0	0.0 %	4.8 %	0	0	Brantford



Systeme de gestion de l'information sur l'equite en milieu de travail - BDO Canada s.r.l.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-08-03

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation		Disponibilité			
			#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	17	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	23	2	8.7 %	3.6 %	1	1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	0	0.0 %	8.6 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	6	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Guelph
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	9	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	9	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	12	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	18	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	8	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Manitoba. moins CMA	11	0	0.0 %	15.0 %	2	-2	Manitoba. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	36	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	3	0	0.0 %	3.3 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	79	0	0.0 %	4.1 %	3	-3	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	8	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	21	0	0.0 %	3.2 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Î.-P.-É.	3	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Î.-P.-É.
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	4	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	3	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	2	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	6.4 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins CMA	2	0	0.0 %	10.8 %	0	0	Sask. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	8	0	0.0 %	6.4 %	1	-1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sherbrooke	1	0	0.0 %	0.4 %	0	0	Sherbrooke

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 BDO Canada s.r.l.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-08-03

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	5	0	0.0 %	1.5 %	0	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	10	0	0.0 %	2.5 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	2	0	0.0 %	6.4 %	0	0	Thunder Bay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	69	1	1.4 %	0.8 %	1	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	19	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	7	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	11	1	9.1 %	8.5 %	1	0	Winnipeg
10 : Personnel de bureau		130	7	5.4 %	4.4 %	6	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	0	0.0 %	8.1 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	11	1	9.1 %	9.1 %	1	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	1	33.3 %	5.1 %	0	1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	7	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Guelph
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	5	0	0.0 %	4.5 %	0	0	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	3	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	5	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Manitoba moins CMA	6	0	0.0 %	16.1 %	1	-1	Manitoba moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	9	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfid.Lab. moins CMA	3	2	66.7 %	12.9 %	0	2	Nfid.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	23	1	4.3 %	4.7 %	1	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Oshawa



Systeme de gestion de l'information sur l'equite en milieu de travail - BDO Canada s.r.l.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-08-03

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Î.-P.-É.	2	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Î.-P.-É.
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	3	0	0.0 %	1.4 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	3	1	33.3 %	7.5 %	0	1	Thunder Bay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	25	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	8	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	4	1	25.0 %	9.8 %	0	1	Winnipeg
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Y.T.	1	0	0.0 %	21.7 %	0	0	Y.T.
Total		3147	47	1.5 %	2.0 %	63	-16	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 BDO Canada s.r.l.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-08-03

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres des minorités visibles				Membres de la représentation des minorités visibles		Espace recrutement
			#	%	Disponibilité #	%	Gap #		
01 : Cadres supérieurs	National	39	5	12.8 %	10.1 %	4	1	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	910	141	15.5 %	15.0 %	137	4	National	
03 : Professionnels		1579	349	22.1 %	27.5 %	434	-85		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1314	272	20.7 %	27.5 %	361	-89	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	8	0	0.0 %	14.1 %	1	-1	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	70	14	20.0 %	21.6 %	15	-1	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	29	8	27.6 %	16.9 %	5	3	National	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	16	7	43.8 %	38.2 %	6	1	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	122	41	33.6 %	31.4 %	38	3	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	14	7	50.0 %	40.5 %	6	1	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	6	0	0.0 %	12.5 %	1	-1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		26	10	38.5 %	33.1 %	9	1		
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	3	0	0.0 %	28.2 %	1	-1	Alberta	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	4	3	75.0 %	32.5 %	1	2	Colombie-Britannique	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	17	6	35.3 %	35.9 %	6	0	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	2	1	50.0 %	18.2 %	0	1	Québec	
05 : Contrôleurs		3	0	0.0 %	32.4 %	1	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	1	0	0.0 %	5.6 %	0	0	Kelowna	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	45.8 %	1	-1	Toronto	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		460	33	7.2 %	12.4 %	57	-24		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	16	1	6.3 %	3.4 %	1	0	Alta. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	18	0	0.0 %	3.4 %	1	-1	B.C. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	14	0	0.0 %	5.5 %	1	-1	Barrie	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford	2	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Brantford	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
 BDO Canada s.r.l.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-08-03

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Disponibilité	Gap	Espace recrutement
			#	#	%	%			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	17	2	11.8 %	16.5 %	3	-1	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	23	4	17.4 %	13.4 %	3	1	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Grand Sudbury	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	6	0	0.0 %	6.6 %	0	0	Guelph	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	9	0	0.0 %	5.8 %	1	-1	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	9	1	11.1 %	8.2 %	1	0	Hamilton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	12	0	0.0 %	3.9 %	0	0	Kelowna	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	1	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Kingston	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	18	1	5.6 %	9.5 %	2	-1	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	8	0	0.0 %	7.3 %	1	-1	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Manitoba moins CMA	11	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Manitoba moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	36	3	8.3 %	12.2 %	4	-1	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	3	0	0.0 %	1.2 %	0	0	N.S. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	79	0	0.0 %	1.6 %	1	-1	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	8	1	12.5 %	9.0 %	1	0	Oshawa	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	21	1	4.8 %	12.2 %	3	-2	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Î.-P.-É.	3	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Î.-P.-É.	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	4	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Peterborough	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	3	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	2	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Québec	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	5.3 %	0	0	Regina	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sask. moins CMA	2	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Sask. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	8	0	0.0 %	5.5 %	0	0	Saskatoon	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Sherbrooke	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Sherbrooke	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - BDO Canada s.r.l.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-08-03

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	%	#			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	5	0	0.0 %	4.2 %	0	0	St. Catharines -	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	10	0	0.0 %	0.7 %	0	0	John's	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	2	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Thunder Bay	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	69	16	23.2 %	37.3 %	26	-10	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	19	2	10.5 %	35.3 %	7	-5	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Victoria	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	7	1	14.3 %	9.9 %	1	0	Windsor	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	11	0	0.0 %	11.1 %	1	-1	Winnipeg	
10 : Personnel de bureau		130	23	17.7 %	16.8 %	22	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Alta. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	11	1	9.1 %	2.9 %	0	1	B.C. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	5.1 %	0	0	Barrie	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	24.3 %	0	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	0	0.0 %	17.5 %	1	-1	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	7	0	0.0 %	9.9 %	1	-1	Guelph	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	7.3 %	0	0	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	5	2	40.0 %	4.8 %	0	2	Kelowna	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	3	1	33.3 %	11.5 %	0	1	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	5	3	60.0 %	9.1 %	0	3	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Manitoba moins CMA	6	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Manitoba moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	9	1	11.1 %	17.4 %	2	-1	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nfld.Lab. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	23	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	2	0	0.0 %	9.8 %	0	0	Oshawa	



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - BDO Canada s.r.l.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-08-03

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	Disponibilité #	%	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	0	0.0 %	14.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Î.-P.-É.	2	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Î.-P.-É.
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	3	0	0.0 %	0.8 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	3	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Thunder Bay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	25	13	52.0 %	48.1 %	12	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	8	2	25.0 %	42.3 %	3	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	4	0	0.0 %	17.0 %	1	-1	Winnipeg
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Y.T.	1	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Y.T.
Total			3147	561	17.8 %	21.1 %	664	-103

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

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - BDO Canada s.r.l.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-08-03

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	949	16	1.7 %	4.3 %	41	-25	National	
03 : Professionnels	National	1579	27	1.7 %	3.8 %	60	-33	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	26	1	3.8 %	4.6 %	1	0	National	
05 : Contrôleurs	National	3	0	0.0 %	13.9 %	0	0	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	460	5	1.1 %	3.4 %	16	-11	National	
10 : Personnel de bureau	National	130	3	2.3 %	7.0 %	9	-6	National	
Total		3147	52	1.7 %	4.0 %	127	-75		

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

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



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-08-03

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

recrutement différents : PAR DÉFAUT

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-08-03

**Défauts de la FMA - Personnes
handicapées**

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



Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
BDO Canada s.r.l.

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

Date : 2017-08-03

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% ¹⁶	#	#	#	#
01 : Cadres supérieurs	39	19	48.7 %	27.4 %	11			8
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	910	402	44.2 %	38.9 %	354			48
03 : Professionnels	1579	770	48.8 %	51.9 %	820			-50
04 : Semi-professionnels et techniciens	26	2	7.7 %	24.2 %	6			-4
05 : Contrôleurs	3	1	33.3 %	59.0 %	2			-1
07 : Personnel administratif et de bureau principal	460	385	83.7 %	83.2 %	383			2
10 : Personnel de bureau	130	106	81.5 %	70.5 %	92			14
Total	3147	1685	53.6 %	53.0 %	1668			17

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 -
BDO Canada s.r.l.

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

Date : 2017-08-03

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones						
	Tous les employés	#	Représentation		Disponibilité		Gap #
			#	%	%	#	
01 : Cadres supérieurs	39	0	0.0 %	2.9 %	1	-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	910	12	1.3 %	2.2 %	20	-8	
03 : Professionnels	1579	24	1.5 %	1.3 %	21	3	
04 : Semi-professionnels et techniciens	26	0	0.0 %	1.9 %	0	0	
05 : Contrôleurs	3	0	0.0 %	2.8 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	460	4	0.9 %	3.2 %	15	-11	
10 : Personnel de bureau	130	7	5.4 %	4.4 %	6	1	
Total	3147	47	1.5 %	2.0 %	63	-16	

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 -
BDO Canada s.r.l.

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

Date : 2017-08-03

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	39	5	12.8 %	10.1 %	4	1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	910	141	15.5 %	15.0 %	137	4		
03 : Professionnels	1579	349	22.1 %	27.5 %	434	-85		
04 : Semi-professionnels et techniciens	26	10	38.5 %	33.1 %	9	1		
05 : Contrôleurs	3	0	0.0 %	32.4 %	1	-1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	460	33	7.2 %	12.4 %	57	-24		
10 : Personnel de bureau	130	23	17.7 %	16.8 %	22	1		
Total	3147	561	17.8 %	21.1 %	664	-103		

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



Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail -
BDO Canada s.r.l.

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

Date : 2017-08-03

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité #	Gap #
	Tous les employés #	#	%	%	#		
01/02 : Directeurs	949	16	1.7 %	4.3 %	41	-25	
03 : Professionnels	1579	27	1.7 %	3.8 %	60	-33	
04 : Semi-professionnels et techniciens	26	1	3.8 %	4.6 %	1	0	
05 : Contrôleurs	3	0	0.0 %	13.9 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	460	5	1.1 %	3.4 %	16	-11	
10 : Personnel de bureau	130	3	2.3 %	7.0 %	9	-6	
Total	3147	52	1.7 %	4.0 %	127	-75	

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 : 2017-08-03

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

recrutement différents : PAR DÉFAUT

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

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



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

Date : 2017-08-03

**Défauts de la FMA - Personnes
handicapées**

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

Résumé des objectifs
BDO Canada LLP
24 avril 2018

Femme

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre				Objectifs	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)			Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)
Tous les employés	Représentation des salariés #	Description	Employé #	# ou %	# ou %
<p><i>En fonction de notre secteur d'activité et de la taille de l'entreprise, un rapport du système gouvernemental (WEIMS) détermine quel pourcentage de notre main-d'œuvre doit provenir de chacun des groupes désignés. Ce chiffre est connu sous le nom de "disponibilité".</i></p> <p><i>Nos objectifs à court terme pour les trois prochaines années sont d'embaucher et de promouvoir au taux de disponibilité pour chacun des groupes désignés où il existe actuellement un déficit de main-d'œuvre. Nos objectifs à long terme sont de maintenir l'embauche et la promotion des groupes désignés au taux de disponibilité pour que notre main-d'œuvre soit finalement représentative du marché. Les chiffres spécifiques relatifs à ces échéances figurent dans la colonne des objectifs.</i></p>					
39	19	01 - Cadres supérieurs	8		
910	402	02 - Cadres moyens et autres dirigeants	48		
1579	770	03 - Professionnels	-50	51.9%	51.9%
26	2	04 - Semi-professionnels et techniciens	-4	24.2%	24.2%
3	1	05 - Contrôleurs	-1		
460	385	07 - Personnel administratif et de bureau principal	2		
130	106	10 - Personnel de bureau	14		

**Peuples
autochtones**

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre				Objectifs	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)			Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)
Tous les employés	Représentation des salariés #	Description	#	# ou %	# ou %
<p><i>En fonction de notre secteur d'activité et de la taille de l'entreprise, un rapport du système gouvernemental (WEIMS) détermine quel pourcentage de notre main-d'œuvre doit provenir de chacun des groupes désignés. Ce chiffre est connu sous le nom de "disponibilité".</i></p> <p><i>Nos objectifs à court terme pour les trois prochaines années sont d'embaucher et de promouvoir au taux de disponibilité pour chacun des groupes désignés où il existe actuellement un déficit de main-d'œuvre. Nos objectifs à long terme sont de maintenir l'embauche et la promotion des groupes désignés au taux de disponibilité pour que notre main-d'œuvre soit finalement représentative du marché. Les chiffres spécifiques relatifs à ces échéances figurent dans la colonne des objectifs.</i></p>					
39	0	01 - Cadres supérieurs	-1	2.9%	2.9%
910	12	02 - Cadres moyens et autres dirigeants	-8	2.2%	2.2%
1579	24	03 - Professionnels	3		
26	0	04 - Semi-professionnels et techniciens	0		
3	0	05 - Contrôleurs	0		
460	4	07 - Personnel administratif et de bureau principal	-11	3.2%	3.2%
130	7	10 - Personnel de bureau	1		

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre				Objectifs	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)			Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)
Tous les employés	Représentation des salariés #	Description	#	# ou %	# ou %
<p><i>En fonction de notre secteur d'activité et de la taille de l'entreprise, un rapport du système gouvernemental (WEIMS) détermine quel pourcentage de notre main-d'œuvre doit provenir de chacun des groupes désignés. Ce chiffre est connu sous le nom de "disponibilité".</i></p> <p><i>Nos objectifs à court terme pour les trois prochaines années sont d'embaucher et de promouvoir au taux de disponibilité pour chacun des groupes désignés où il existe actuellement un déficit de main-d'œuvre. Nos objectifs à long terme sont de maintenir l'embauche et la promotion des groupes désignés au taux de disponibilité pour que notre main-d'œuvre soit finalement représentative du marché. Les chiffres spécifiques relatifs à ces échéances figurent dans la colonne des objectifs.</i></p>					
949	16	01/02 - Cadres	-25	4.3%	4.3%
1579	27	03 - Professionnels	-33	3.8%	3.8%
26	1	04 - Semi-professionnels et techniciens	0		
3	0	05 - Contrôleurs	0		
460	5	07 - Personnel administratif et de bureau principal	-11	3.4%	3.4%
130	3	10 - Personnel de bureau	-6	7.0%	7.0%

**Membres des minorités
visibles**

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre				Objectifs	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)			Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)
Tous les employés	Représentation des salariés #	Description	#	# ou %	# ou %
<p><i>En fonction de notre secteur d'activité et de la taille de l'entreprise, un rapport du système gouvernemental (WEIMS) détermine quel pourcentage de notre main-d'œuvre doit provenir de chacun des groupes désignés. Ce chiffre est connu sous le nom de "disponibilité".</i></p> <p><i>Nos objectifs à court terme pour les trois prochaines années sont d'embaucher et de promouvoir au taux de disponibilité pour chacun des groupes désignés où il existe actuellement un déficit de main-d'œuvre. Nos objectifs à long terme sont de maintenir l'embauche et la promotion des groupes désignés au taux de disponibilité afin que notre main-d'œuvre soit finalement représentative du marché. Les chiffres spécifiques relatifs à ces échéances figurent dans la colonne des objectifs.</i></p>					
39	5	01 - Cadres supérieurs	1		
910	141	02 - Cadres moyens et autres dirigeants	4		
1579	349	03 - Professionnels	-85	27.5%	27.5%
26	10	04 - Semi-professionnels et techniciens	1		
3	0	05 - Contrôleurs	-1		
460	33	07 - Personnel administratif et de bureau principal	-24	12.4%	12.4%
130	23	10 - Personnel de bureau	1		

ENQUÊTE CONFIDENTIELLE SUR L'ÉQUITÉ ET LA DIVERSITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

ENQUÊTE D'AUTO-IDENTIFICATION

Vue d'ensemble

BDO s'engage à respecter, à assurer l'équité, la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail en veillant à ce que tous les employés soient traités équitablement et ne fassent pas l'objet de discriminations fondées sur leurs caractéristiques personnelles. Nous encourageons la diversité et l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail afin de garantir que les femmes, les autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et ethniques, les personnes qui s'identifient comme LGBTQ+ sont pleinement représentées à tous les niveaux de notre organisation.

Pourquoi participer :

Afin de poursuivre notre engagement en faveur de l'équité et de la diversité, nous vous demandons de nous aider à nous assurer que nous avons une idée précise du nombre d'employés qui s'identifient à un ou plusieurs des groupes désignés ci-dessus. En outre, en tant que prestataire de services fournissant plus d'un million de dollars de services à la

Le gouvernement fédéral du Canada, BDO s'est engagé à respecter l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail dans le cadre du Programme des entrepreneurs fédéraux. Nos clients s'attendent également de plus en plus à ce que BDO démontre visiblement son engagement envers la diversité.

Votre participation à cette enquête d'auto-identification est essentielle pour nous aider à atteindre nos objectifs de diversité et d'inclusion. Nous vous assurons que notre lieu de travail est un environnement sûr dans lequel il est possible de s'auto-identifier et nous vous encourageons à être pleinement qui vous êtes au travail. La participation à l'enquête d'auto-identification est volontaire et nous demandons à chacun d'y participer afin que nous ayons la meilleure compréhension possible de notre main-d'œuvre et que nous soyons bien placés pour progresser encore en tant qu'entreprise.

Confidentialité et vie privée

Les réponses que vous fournissez à cette enquête seront conservées à des fins statistiques uniquement ; votre confidentialité est protégée. Les résultats de l'enquête seront communiqués au comité sur la diversité et l'inclusion, aux membres de l'équipe de direction et au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada. Votre nom ne sera pas inclus dans vos réponses à l'enquête. L'enquête ne sera examinée que dans le but d'informer les initiatives de BDO en matière d'équité et de diversité dans l'emploi et de respecter notre mandat dans le cadre du Programme des entrepreneurs fédéraux.

Avis de confidentialité

Les renseignements que vous fournissez sont recueillis en vertu des articles 18 et 42 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin de permettre à notre organisation de recueillir des données sur la main-d'œuvre. de se conformer à la législation sur

ENQUÊTE CONFIDENTIELLE SUR L'ÉQUITÉ ET LA DIVERSITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Programmer et mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail. Les informations peuvent également être utilisées pour informer les politiques d'équité et de diversité en matière d'emploi de BDO.

Les informations que vous fournissez seront regroupées avec les données des autres employés et partagées avec le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (ESDC) afin de respecter la législation sur l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme des entrepreneurs fédéraux. Aucune information sur les groupes de trois personnes ou moins n'est communiquée afin de garantir l'anonymat. Seuls des rapports sommaires seront publiés et aucune personne ne sera identifiée.

Les informations que vous fournissez peuvent être utilisées et/ou divulguées par le CESD à des fins d'analyse, de recherche et/ou d'évaluation des politiques. Toutefois, ces utilisations et/ou divulgations supplémentaires de vos informations personnelles n'entraîneront jamais une décision administrative vous concernant.

Vos informations personnelles sont gérées par le CESD conformément à la *loi sur la protection de la vie privée* et aux autres lois applicables. Vous avez le droit à la protection de vos informations personnelles et à l'accès à celles-ci, qui est décrit dans le fichier de renseignements personnels ESDC PPU 729. Les instructions pour obtenir ces informations sont décrites dans la publication gouvernementale intitulée *Info Source*, qui est disponible à l'adresse Internet suivante : <http://www.infosource.gc.ca>. *Info Source* peut également être consulté en ligne dans tout Centre Service Canada.

Informations complémentaires

Cette enquête est disponible en gros caractères ou en format audio sur demande. Elle est également disponible sur notre site web interne. Veuillez contacter votre représentant local des ressources humaines pour demander de l'aide afin de remplir cette enquête.

**ENQUÊTE CONFIDENTIELLE SUR L'ÉQUITÉ ET LA DIVERSITÉ
EN MATIÈRE D'EMPLOI**

INSTRUCTIONS

- Vos réponses aux questions sont entièrement volontaires. Si vous ne souhaitez pas participer à l'enquête, veuillez sélectionner "NON" à la première question
- Vous pouvez vous identifier comme membre de plus d'un groupe
- Vous pouvez à tout moment revoir, mettre à jour et corriger les informations vous concernant

ENQUÊTE D'AUTO-IDENTIFICATION

1. J'accepte de participer à cette enquête.

Yes No

2. Je m'identifie comme un
homme/femme/autre

Male Female Other

3. Je m'identifie comme un Autochtone (Premières nations, Inuits ou Métis, avec ou sans statut).

Yes No

4. Je suis une personne handicapée (y compris tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défiguration ; un état de déficience mentale ou un trouble du développement ; un trouble d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus impliqués dans la compréhension ou l'utilisation de symboles ou du langage parlé ; un trouble mental ; ou une blessure ou une invalidité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues au titre de l'indemnisation provinciale des travailleurs.

Yes No

5. je suis membre d'une minorité visible (non caucasienne ou non blanche). Pour les besoins de cette enquête d'auto-identification, BDO utilise la définition de la loi sur l'équité en matière d'emploi. Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les membres d'une minorité visible sont des personnes au Canada (autres que les Autochtones) qui ne sont pas de couleur blanche ou de race blanche, quel que soit leur lieu de naissance ou leur citoyenneté.

Yes No

**ENQUÊTE CONFIDENTIELLE SUR L'ÉQUITÉ ET LA DIVERSITÉ
EN MATIÈRE D'EMPLOI**

6. Je m'identifie comme
LGBTQ+*.

Yes No

SOUMETTRE

* Les résultats de cette question ne seront pas communiqués au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada. Elle est demandée pour l'utilisation de notre planification interne sur la diversité et l'inclusion.

Résultats de l'enquête sur la main-d'œuvre de BDO	
Nombre de salariés interrogés	3147
Self-identification questionnaires - Blank	27
Questionnaires d'auto-identification - Partiellement complétés	39
Questionnaires d'auto-identification - Entièrement remplis	2646
Total des questionnaires retournés	2712
Questionnaires d'auto-identification entièrement remplis et renvoyés	2646

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

Nom de l'employeur : BDO Canada

Emplacement principal : À l'échelle du Canada

Nombre d'employés : 3147

Aperçu de l'organisation :

BDO Canada offre des services de comptabilité, de fiscalité et de consultation à des clients de partout au pays. L'entreprise fondée en 1921 est passée d'un seul bureau à Winnipeg à plus de 3000 partenaires et professionnels dans plus de 100 bureaux à l'échelle du Canada.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2017-09-18

Réception : 2017-10-05

Analyse de l'effectif : 2017-08-03

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

	Nombre	%
Nombre de formulaires envoyés	3147	100
Nombre de formulaires retournés	2712	86
Nombre de formulaires remplis retournés	2646	84

- Le questionnaire comprend les définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents connexes indiquent qu'un employé peut s'auto-identifier comme appartenant à plus d'un groupe.
- Le questionnaire comprend un numéro d'identification de l'employé.
- Le questionnaire comprend une question sur le genre si cette information ne peut être obtenue du Service de la paie ou des dossiers personnels.
- Il est indiqué que le questionnaire peut être fourni en d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire indique qu'il n'est pas obligatoire de répondre aux questions d'auto-identification.
- Le questionnaire indique que les renseignements recueillis sont confidentiels et seront uniquement transmis à d'autres membres de l'organisation dans le but de respecter les obligations relatives à l'équité en matière d'emploi.

Observations :

- Le sondage a été réalisé en ligne et directement lié à un employé pour des fins d'identification et de continuité.

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT DES OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif a été réalisée à l'aide du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT).
- L'organisation a utilisé les catégories professionnelles par défaut pour estimer la disponibilité de la main-d'œuvre externe ou a fourni une justification raisonnable.
- L'organisation a utilisé les valeurs géographiques par défaut pour estimer la disponibilité de la main-d'œuvre externe ou a fourni une justification raisonnable.
- L'organisation semble avoir choisi les bons codes de profession selon la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
L'organisation a fixé un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle où un écart est observé.
- L'organisation a montré qu'elle a tenu compte des aspects suivants lors de l'établissement de ses objectifs à court terme : le degré de sous-représentation, la disponibilité, la croissance ou la diminution prévue et le roulement prévu, afin de fixer un objectif dans chaque catégorie professionnelle où un écart est observé.
- Les objectifs fixés suffisent pour garantir un progrès raisonnable en étant supérieurs ou au moins équivalents à la disponibilité.

Aucun objectif n'a été fixé dans la CPEME 05 pour les femmes et les membres des minorités visibles ni dans la CPEME 01 pour les Autochtones. Des précisions sont données ci-dessous.

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS
Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N ^o	Description	N ^{bre}	%	%	%	%
03	Professionnels	-50	51,9	51,9	48,8	51,9
04	Personnel semi-professionnel et technique	-4	24,2	24,2	7,7	24,2
05	Surveillants	-1	0	0	33,3	59,0

Observations :

- Aucun objectif n'a été fixé pour la CPEME 05, Surveillants, étant donné que cette catégorie professionnelle ne compte que trois employés.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N°	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans) %	(3 ans ou plus) %	%
01	Cadres supérieurs	-1	2,9	2,9	1,3	2,9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-8	2,2	2,2	1,5	2,2
07	Personnel administratif et de bureau principal	-11	3,2	3,2	0,9	3,2

Observations :

- Aucun objectif n'a été fixé pour la CPEME 01, Cadres supérieurs.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N°	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans) N ^{bre} ou %	(3 ans ou plus) N ^{bre} ou %	%
03	Professionnels	-85	27,5	27,5	22,1	27,5
05	Surveillants	-1	0	0	0	32,4
07	Personnel administratif et de bureau principal	-24	12,4	12,4	7,2	12,4

Observations :

- Aucun objectif n'a été fixé pour la CPEME 05, Surveillants, étant donné que cette catégorie professionnelle ne compte que trois employés.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N ^{bre}	%	%	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-25	4,3	4,3	1,7	4,3
03	Professionnels	-33	3,8	3,8	1,7	3,8
07	Personnel administratif et de bureau principal	-11	3,4	3,4	1,1	3,4
10	Personnel de bureau	-6	7,0	7,0	2,3	7,0

RECOMMANDATION

Je recommande que cet employeur soit jugé :

conforme non conforme

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

- Nous avons noté qu'aucun objectif à court terme n'a été fixé dans la CPEME 05 pour les femmes et les minorités visibles, bien qu'un écart ait été observé lors de l'analyse de l'effectif. Nous demandons qu'un objectif à court terme de 32,4 % soit établi pour les minorités visibles. Nous sommes conscients qu'aucun roulement ni croissance n'est prévu, mais l'objectif peut être considéré en cas de poste à pourvoir.

Nom de l'analyste : Ward Normandin
Révisé et mis à jour par : Maurice Yakibonge

Date : 25 avril 2018

De : Yakibonge, Maurice [NC] Au nom de l'EE-EME

Envoyé : 30 avril 2018 12:25

À l'adresse suivante : "employmentequity@bdo.ca" <employmentequity@bdo.ca>

Cc : "Kuan, Norman" <NKuan@bdo.ca>; Gill, Kuldeep <kgill@bdo.ca>

Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 060802 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Cher Patrick Kramer :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 18 septembre 2017 est terminée. À la suite de cette évaluation, il a été établi que BDO Canada s.r.l. respecte les exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'objectif de cette évaluation initiale était de vérifier que votre organisation a pris des mesures pour atteindre l'équité en matière d'emploi en effectuant une enquête sur son personnel, en effectuant une analyse de la main-d'œuvre et en fixant des objectifs de recrutement et de promotion lorsque des écarts de représentation des groupes désignés étaient constatés.

Sur la base d'un examen des informations soumises par votre organisation, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de BDO Canada s.r.l.

- Nous avons constaté qu'aucun objectif à court terme n'a été fixé, malgré une lacune révélée dans l'analyse des effectifs pour la CPEME 05 Superviseur pour les femmes et les minorités visibles. Nous demandons qu'un objectif à court terme de 32,4 % soit fixé pour les minorités visibles. Nous comprenons qu'aucune croissance ou rotation n'est prévue, mais l'objectif peut être envisagé si un poste devient vacant.

Prochaines étapes

Selon les termes du PCF, votre organisation sera soumise à une évaluation de conformité ultérieure quatre ans après la date d'attribution de votre contrat initial de biens ou de services et tous les trois ans par la suite. Les évaluations de conformité ultérieures porteront sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés dans la soumission initiale ou actualisée de votre organisation en matière d'équité en matière d'emploi.

Lorsque BDO Canada s.r.l. est avisé d'une évaluation subséquente, les renseignements suivants seront requis :

1. Données sur la main-d'œuvre (formulaires 1 à 6) au niveau national.
2. Une analyse de la main-d'œuvre actuelle.
3. Un rapport de réalisation complet qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour les lacunes restantes en matière de représentation.

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

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

- la mise en œuvre d'initiatives visant à favoriser la diversité et l'intégration sur le lieu de travail ;

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

Vous pouvez également visiter notre site web pour accéder à un certain nombre d'outils. Nous encourageons notamment votre organisation à continuer à utiliser le système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (WEIMS). Le WEIMS peut vous aider à générer votre analyse de la main-d'œuvre et contient d'autres outils d'analyse des données, notamment le rapport de réalisations, ainsi qu'une série de modules de formation.

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation dans le cadre du FCP, veuillez contacter Maurice Yakibonge à l'adresse maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à BDO Canada s.r.l./S.E.N.C.R.L. un succès continu dans la réalisation d'un milieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

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



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