

Programme du travail
Programme de contrats fédérauxÀ 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 British Columbia Institute of Technology	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) 2563
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 6113	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 3700 Rue Willingdon	Ville Burnaby	Province BC	Code postal V5G 3H2
	Numéro de téléphone 604-434-5734	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Lorcan O'Melinn	Titre VP, administration et dir général des finances		
Numéro de téléphone 604-451-7138	Adresse de courriel Lorcan_O'Melinn@bcit.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) Lorcan O'Melinn	Titre VP, administration et dir général des finances		
Numéro de téléphone 604-451-7138	Adresse de courriel Lorcan_O'Melinn@bcit.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2018-04-30		

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 à 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



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

Programme de contrats fédéraux

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

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **BCIT** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) **10000673**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) 28 février 2019 en raison de :

(Veuillez décrire) L'octroi d'un délai de 6 semaines par Employment and Social Services Development Canada (sic) pour répondre aux questions soulevées par le BCIT concernant les sections obligatoires du sondage; allouer suffisamment de temps pour permettre des résultats significatifs à l'issue du sondage (en tenant compte de la période des vacances de Noël).

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

Nom : **Kim Dotto**

Titre : **Doyen, Recherche appliquée**

Courriel : **kdotto@bcit.ca**

N° de téléphone : **604-451-6941**

Adresse d'affaires : **3700 Willingdon Ave., Burnaby, B.C. V5G 3112**

Signature : _____



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Date : **26 novembre 2018**

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Institut de technologie de la Colombie-Britannique

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-10-08

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	11	63.6 %	7	27.6 %	3	4	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	151	54.3 %	82	39.4 %	59	23	National	
03 : Professionnels		1202	39.4 %	474	52.7 %	633	-159		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	2	100.0 %	2	56.0 %	1	1	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	0.0 %	0	44.9 %	0	0	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	14	71.4 %	10	73.2 %	10	0	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	7	57.1 %	4	42.7 %	3	1	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	26	65.4 %	17	66.6 %	17	0	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	107	25.2 %	27	27.7 %	30	-3	National	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	6	33.3 %	2	16.6 %	1	1	National	
3012 : Infirmières et infirmiers psychiatriques autorisés	National	1	100.0 %	1	91.9 %	1	0	National	
3143 : Ergothérapeutes	National	2	50.0 %	1	92.1 %	2	-1	National	
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	993	38.5 %	382	53.8 %	534	-152	National	
4033 : Conseillers pédagogiques	National	27	66.7 %	18	77.7 %	21	-3	National	
4166 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en politique de l'éducation	National	9	55.6 %	5	71.8 %	6	-1	National	
5111 : Bibliothécaires	National	6	66.7 %	4	81.4 %	5	-1	National	
5113 : Archivistes	National	1	100.0 %	1	68.9 %	1	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		23	21.7 %	5	32.5 %	7	-2		
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Colombie-Britannique	3	0.0 %	0	6.4 %	0	0	Colombie-Britannique	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Colombie-Britannique	2	0.0 %	0	5.3 %	0	0	Colombie-Britannique	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Colombie-Britannique	1	0.0 %	0	36.3 %	0	0	Colombie-Britannique	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Colombie-Britannique	1	0.0 %	0	21.6 %	0	0	Colombie-Britannique	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	5	0.0 %	0	24.5 %	1	-1	Colombie-Britannique	
5221 : Photographes	Colombie-Britannique	1	0.0 %	0	49.8 %	0	0	Colombie-Britannique	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Institut de technologie de la Colombie-Britannique

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-10-08

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	% ¹	#		
5223 : Techniciens des arts graphiques	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	19.0 %	0	0	Colombie-Britannique
5241 : Graphistes et illustrateurs	Colombie-Britannique	8	4	50.0 %	48.8 %	4	0	Colombie-Britannique
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Colombie-Britannique	1	1	100.0 %	78.3 %	1	0	Colombie-Britannique
05 : Contrôleurs		21	16	76.2 %	52.5 %	11	5	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	21	16	76.2 %	52.5 %	11	5	Vancouver
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		7	0	0.0 %	4.4 %	0	0	
7202 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'électricité et des télécommunications	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	5.2 %	0	0	Colombie-Britannique
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	4.5 %	0	0	Colombie-Britannique
7204 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la menuiserie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	3.3 %	0	0	Colombie-Britannique
7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique	Colombie-Britannique	4	0	0.0 %	4.4 %	0	0	Colombie-Britannique
07 : Personnel administratif et de bureau principal		316	266	84.2 %	78.9 %	249	17	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	316	266	84.2 %	78.9 %	249	17	Vancouver
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		4	4	100.0 %	27.9 %	1	3	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	4	4	100.0 %	27.9 %	1	3	Colombie-Britannique
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		31	1	3.2 %	2.9 %	1	0	
7235 : Fabricants et installateurs de structures métalliques et de tôles	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Colombie-Britannique
7242 : Électriciens industriels	Colombie-Britannique	6	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Colombie-Britannique
7251 : Plombiers	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Colombie-Britannique
7271 : Menuisiers	Colombie-Britannique	4	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Colombie-Britannique
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Colombie-Britannique
7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation	Colombie-Britannique	7	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Colombie-Britannique
9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques	Colombie-Britannique	10	1	10.0 %	4.0 %	0	1	Colombie-Britannique
10 : Personnel de bureau		92	47	51.1 %	70.6 %	65	-18	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	92	47	51.1 %	70.6 %	65	-18	Vancouver

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Institut de technologie de la Colombie-Britannique

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-10-08

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	% ¹	#	#		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		18	13	72.2 %	66.0 %	12	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	18	13	72.2 %	66.0 %	12	1		Vancouver
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		7	1	14.3 %	16.4 %	1	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	7	1	14.3 %	16.4 %	1	0		Vancouver
13 : Autres personnels de vente et de service		6	1	16.7 %	56.9 %	3	-2		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	6	1	16.7 %	56.9 %	3	-2		Vancouver
14 : Autres travailleurs manuels		3	0	0.0 %	27.9 %	1	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	3	0	0.0 %	27.9 %	1	-1		Vancouver
Total		1892	917	48.4 %	55.4 %	1046	-129		

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 au travail - Institut de technologie de la Colombie-Britannique

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-10-08

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Espace recrutement	
			Représentation	Disponibilité	Gap			
		#	#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	National	11	0	0.0 %	3.2 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	151	0	0.0 %	2.7 %	4	-4	National
03 : Professionnels		1202	10	0.8 %	2.9 %	35	-25	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	2	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	14	0	0.0 %	3.1 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	7	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	26	1	3.8 %	2.1 %	1	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	107	1	0.9 %	1.3 %	1	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	6	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
3012 : Infirmières et infirmiers psychiatriques autorisés	National	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	National
3143 : Ergothérapeutes	National	2	0	0.0 %	1.4 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	993	7	0.7 %	3.0 %	30	-23	National
4033 : Conseillers pédagogiques	National	27	1	3.7 %	6.7 %	2	-1	National
4166 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en politique de l'éducation	National	9	0	0.0 %	5.3 %	0	0	National
5111 : Bibliothécaires	National	6	0	0.0 %	2.4 %	0	0	National
5113 : Archivistes	National	1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		23	0	0.0 %	2.9 %	1	-1	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Colombie-Britannique	3	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Colombie-Britannique
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Colombie-Britannique
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	6.8 %	0	0	Colombie-Britannique
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	5	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Colombie-Britannique
5221 : Photographes	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Colombie-Britannique

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Institut de technologie de la Colombie-Britannique

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-10-08

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Espace recrutement	
			Représentation #	Disponibilité %	Gap #	Espace recrutement		
5223 : Techniciens des arts graphiques	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	3.8 %	0	0	Colombie-Britannique
5241 : Graphistes et illustrateurs	Colombie-Britannique	8	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Colombie-Britannique
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Colombie-Britannique
05 : Contrôleurs		21	0	0.0 %	2.7 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	21	0	0.0 %	2.7 %	1	-1	Vancouver
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		7	0	0.0 %	3.3 %	0	0	
7202 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'électricité et des télécommunications	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Colombie-Britannique
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	4.5 %	0	0	Colombie-Britannique
7204 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la menuiserie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Colombie-Britannique
7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique	Colombie-Britannique	4	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Colombie-Britannique
07 : Personnel administratif et de bureau principal		316	3	0.9 %	2.1 %	7	-4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	316	3	0.9 %	2.1 %	7	-4	Vancouver
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		4	0	0.0 %	2.1 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	4	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Colombie-Britannique
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		31	0	0.0 %	5.5 %	2	-2	
7235 : Fabricants et installateurs de structures métalliques et de tôles	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	3.8 %	0	0	Colombie-Britannique
7242 : Électriciens industriels	Colombie-Britannique	6	0	0.0 %	4.8 %	0	0	Colombie-Britannique
7251 : Plombiers	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	5.3 %	0	0	Colombie-Britannique
7271 : Menuisiers	Colombie-Britannique	4	0	0.0 %	7.0 %	0	0	Colombie-Britannique
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Colombie-Britannique
7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation	Colombie-Britannique	7	0	0.0 %	4.3 %	0	0	Colombie-Britannique
9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques	Colombie-Britannique	10	0	0.0 %	6.2 %	1	-1	Colombie-Britannique
10 : Personnel de bureau		92	0	0.0 %	2.7 %	2	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	92	0	0.0 %	2.7 %	2	-2	Vancouver

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-10-08

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			Représentation	Disponibilité	#	#		
		#	#	%	%	#	#	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		18	0	0.0 %	2.5 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	18	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Vancouver
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		7	0	0.0 %	2.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	7	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Vancouver
13 : Autres personnels de vente et de service		6	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	6	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Vancouver
14 : Autres travailleurs manuels		3	0	0.0 %	4.3 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	3	0	0.0 %	4.3 %	0	0	Vancouver
Total		1892	13	0.7 %	2.8 %	52	-39	

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 au travail - Institut de technologie de la Colombie-Britannique

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-10-08

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles					Espace recrutement
			#	Disponibilité		#	Gap	
				#	%			
01 : Cadres supérieurs	National	11	0	0.0 %	11.5 %	1	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	151	14	9.3 %	17.6 %	27	-13	National
03 : Professionnels		1202	75	6.2 %	17.3 %	208	-133	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	2	1	50.0 %	32.3 %	1	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	0	0.0 %	37.8 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	14	1	7.1 %	16.7 %	2	-1	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	7	1	14.3 %	26.4 %	2	-1	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	26	4	15.4 %	18.8 %	5	-1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	107	5	4.7 %	38.6 %	41	-36	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	6	0	0.0 %	34.2 %	2	-2	National
3012 : Infirmières et infirmiers psychiatriques autorisés	National	1	0	0.0 %	21.1 %	0	0	National
3143 : Ergothérapeutes	National	2	0	0.0 %	15.6 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	993	58	5.8 %	14.9 %	148	-90	National
4033 : Conseillers pédagogiques	National	27	2	7.4 %	16.2 %	4	-2	National
4166 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en politique de l'éducation	National	9	3	33.3 %	16.1 %	1	2	National
5111 : Bibliothécaires	National	6	0	0.0 %	11.4 %	1	-1	National
5113 : Archivistes	National	1	0	0.0 %	7.5 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		23	5	21.7 %	29.2 %	7	-2	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Colombie-Britannique	3	1	33.3 %	29.4 %	1	0	Colombie-Britannique
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	11.6 %	0	0	Colombie-Britannique
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	15.7 %	0	0	Colombie-Britannique
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Colombie-Britannique	1	1	100.0 %	35.2 %	0	1	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	5	0	0.0 %	37.8 %	2	-2	Colombie-Britannique
5221 : Photographes	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	21.6 %	0	0	Colombie-Britannique

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Institut de technologie de la Colombie-Britannique

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-10-08

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles					Espace recrutement
			#	Disponibilité		#	Gap	
				#	%			
5223 : Techniciens des arts graphiques	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	23.8 %	0	0	Colombie-Britannique
5241 : Graphistes et illustrateurs	Colombie-Britannique	8	3	37.5 %	31.4 %	3	0	Colombie-Britannique
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	24.0 %	0	0	Colombie-Britannique
05 : Contrôleurs		21	1	4.8 %	49.6 %	10	-9	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	21	1	4.8 %	49.6 %	10	-9	Vancouver
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		7	0	0.0 %	10.8 %	1	-1	
7202 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'électricité et des télécommunications	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	12.2 %	0	0	Colombie-Britannique
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	9.0 %	0	0	Colombie-Britannique
7204 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la menuiserie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	13.3 %	0	0	Colombie-Britannique
7301 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la mécanique	Colombie-Britannique	4	0	0.0 %	10.2 %	0	0	Colombie-Britannique
07 : Personnel administratif et de bureau principal		316	32	10.1 %	39.9 %	126	-94	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	316	32	10.1 %	39.9 %	126	-94	Vancouver
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		4	1	25.0 %	26.1 %	1	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	4	1	25.0 %	26.1 %	1	0	Colombie-Britannique
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		31	2	6.5 %	12.8 %	4	-2	
7235 : Fabricants et installateurs de structures métalliques et de tôles	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	9.6 %	0	0	Colombie-Britannique
7242 : Électriciens industriels	Colombie-Britannique	6	1	16.7 %	10.7 %	1	0	Colombie-Britannique
7251 : Plombiers	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	18.7 %	0	0	Colombie-Britannique
7271 : Menuisiers	Colombie-Britannique	4	0	0.0 %	13.5 %	1	-1	Colombie-Britannique
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	8.9 %	0	0	Colombie-Britannique
7313 : Mécaniciens en chauffage, réfrigération et climatisation	Colombie-Britannique	7	0	0.0 %	12.0 %	1	-1	Colombie-Britannique
9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques	Colombie-Britannique	10	1	10.0 %	13.8 %	1	0	Colombie-Britannique
10 : Personnel de bureau		92	8	8.7 %	46.7 %	43	-35	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	92	8	8.7 %	46.7 %	43	-35	Vancouver

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Institut de technologie de la Colombie-Britannique

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-10-08

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres des minorités visibles				Espace recrutement	
			#	Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité		Gap
			#	%	%	#	#	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		18	3	16.7 %	52.6 %	9	-6	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	18	3	16.7 %	52.6 %	9	-6	Vancouver
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		7	0	0.0 %	53.4 %	4	-4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	7	0	0.0 %	53.4 %	4	-4	Vancouver
13 : Autres personnels de vente et de service		6	0	0.0 %	59.5 %	4	-4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	6	0	0.0 %	59.5 %	4	-4	Vancouver
14 : Autres travailleurs manuels		3	0	0.0 %	50.9 %	2	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	3	0	0.0 %	50.9 %	2	-2	Vancouver
Total		1892	141	7.4 %	23.6 %	447	-306	

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 au travail - Institut de technologie de la Colombie-Britannique

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2019-10-08

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation des personnes handicapées				Espace recrutement	
			#	%	Disponibilité %	Gap #		
01/02 : Directeurs	National	162	0	0.0 %	5.0 %	8	-8	National
03 : Professionnels	National	1202	12	1.0 %	8.9 %	107	-95	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	23	0	0.0 %	7.6 %	2	-2	National
05 : Contrôleurs	National	21	0	0.0 %	27.5 %	6	-6	National
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National	7	1	14.3 %	10.1 %	1	0	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	316	10	3.2 %	10.0 %	32	-22	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	4	0	0.0 %	8.0 %	0	0	National
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	31	1	3.2 %	7.8 %	2	-1	National
10 : Personnel de bureau	National	92	3	3.3 %	9.3 %	9	-6	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	18	0	0.0 %	10.8 %	2	-2	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	7	0	0.0 %	10.3 %	1	-1	National
13 : Autres personnels de vente et de service	National	6	0	0.0 %	10.7 %	1	-1	National
14 : Autres travailleurs manuels	National	3	0	0.0 %	6.8 %	0	0	National
Total		1892	27	1.4 %	9.0 %	171	-144	

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 : 2019-10-08

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 : 2019-10-08

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

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

EOG

National

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

EOG

EOG

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Institut de technologie de la Colombie-Britannique

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

Date : 2019-10-08

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ^{fé}	#	#	
01 : Cadres supérieurs	11	7	63.6 %	27.6 %	3	4	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	151	82	54.3 %	39.4 %	59	23	
03 : Professionnels	1202	474	39.4 %	52.7 %	633	-159	
04 : Semi-professionnels et techniciens	23	5	21.7 %	32.5 %	7	-2	
05 : Contrôleurs	21	16	76.2 %	52.5 %	11	5	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	7	0	0.0 %	4.4 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	316	266	84.2 %	78.9 %	249	17	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	4	4	100.0 %	27.9 %	1	3	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	31	1	3.2 %	2.9 %	1	0	
10 : Personnel de bureau	92	47	51.1 %	70.6 %	65	-18	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	18	13	72.2 %	66.0 %	12	1	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	7	1	14.3 %	16.4 %	1	0	
13 : Autres personnels de vente et de service	6	1	16.7 %	56.9 %	3	-2	
14 : Autres travailleurs manuels	3	0	0.0 %	27.9 %	1	-1	
Total	1892	917	48.4 %	55.4 %	1046	-129	

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 : 2019-10-08

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	
		#	Représentation	Disponibilité	#	#	
		#	%	%			
01 : Cadres supérieurs	11	0	0.0 %	3.2 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	151	0	0.0 %	2.7 %	4	-4	
03 : Professionnels	1202	10	0.8 %	2.9 %	35	-25	
04 : Semi-professionnels et techniciens	23	0	0.0 %	2.9 %	1	-1	
05 : Contrôleurs	21	0	0.0 %	2.7 %	1	-1	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	7	0	0.0 %	3.3 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	316	3	0.9 %	2.1 %	7	-4	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	4	0	0.0 %	2.1 %	0	0	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	31	0	0.0 %	5.5 %	2	-2	
10 : Personnel de bureau	92	0	0.0 %	2.7 %	2	-2	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	18	0	0.0 %	2.5 %	0	0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	7	0	0.0 %	2.7 %	0	0	
13 : Autres personnels de vente et de service	6	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
14 : Autres travailleurs manuels	3	0	0.0 %	4.3 %	0	0	
Total	1892	13	0.7 %	2.8 %	52	-39	

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 : 2019-10-08

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	11	0	0.0 %	11.5 %	1	-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	151	14	9.3 %	17.6 %	27	-13	
03 : Professionnels	1202	75	6.2 %	17.3 %	208	-133	
04 : Semi-professionnels et techniciens	23	5	21.7 %	29.2 %	7	-2	
05 : Contrôleurs	21	1	4.8 %	49.6 %	10	-9	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	7	0	0.0 %	10.8 %	1	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	316	32	10.1 %	39.9 %	126	-94	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	4	1	25.0 %	26.1 %	1	0	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	31	2	6.5 %	12.8 %	4	-2	
10 : Personnel de bureau	92	8	8.7 %	46.7 %	43	-35	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	18	3	16.7 %	52.6 %	9	-6	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	7	0	0.0 %	53.4 %	4	-4	
13 : Autres personnels de vente et de service	6	0	0.0 %	59.5 %	4	-4	
14 : Autres travailleurs manuels	3	0	0.0 %	50.9 %	2	-2	
Total	1892	141	7.4 %	23.6 %	447	-306	

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 : 2019-10-08

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité		Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	
01/02 : Directeurs	162	0	0.0 %	5.0 %	8	-8		
03 : Professionnels	1202	12	1.0 %	8.9 %	107	-95		
04 : Semi-professionnels et techniciens	23	0	0.0 %	7.6 %	2	-2		
05 : Contrôleurs	21	0	0.0 %	27.5 %	6	-6		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	7	1	14.3 %	10.1 %	1	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	316	10	3.2 %	10.0 %	32	-22		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	4	0	0.0 %	8.0 %	0	0		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	31	1	3.2 %	7.8 %	2	-1		
10 : Personnel de bureau	92	3	3.3 %	9.3 %	9	-6		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	18	0	0.0 %	10.8 %	2	-2		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	7	0	0.0 %	10.3 %	1	-1		
13 : Autres personnels de vente et de service	6	0	0.0 %	10.7 %	1	-1		
14 : Autres travailleurs manuels	3	0	0.0 %	6.8 %	0	0		
Total	1892	27	1.4 %	9.0 %	171	-144		

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 : 2019-10-08

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 : 2019-10-08

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

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

EOG

National

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

EOG

EOG

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

British Columbia Institute of Technology

11-10-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA

Date de fin de l'analyse des données		
JJ	MM	AAAA
-	-	-

Données du formulaire 4 - Recrutements			
--	--	--	--

Données du formulaire 5 - Avancements			
---------------------------------------	--	--	--

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

British Columbia Institute of Technology

11-10-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
0	10	0

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
-	-	-

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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

British Columbia Institute of Technology

11-10-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
-	-	-

Données du formulaire 4 - Recrutements			
--	--	--	--

Données du formulaire 5 - Avancements			
---------------------------------------	--	--	--

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 3 : Personnes handicapées				Tableau 7 : Personnes handicapées				Tableau 11 : Personnes handicapées			
	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

British Columbia Institute of Technology

11-10-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

Date de fin de l'analyse des données		
JJ	MM	AAAA
-	-	-

**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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

British Columbia Institute of Technology

05-07-2018

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 ^f	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^g	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	
		Numéro	Actuel		Prévu			Actuel	Prévu		01-06-2019		AAAA - AAAA							
		01-06-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	01-06-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022							
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	11	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	7	2.0%	0	-4	0	0.0%	27.6%	4	4	63.6%	63.6%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	151	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	9	9	82	2.0%	5	-18	0	0.0%	39.4%	23	18	54.3%	51.0%
03	Professionnels	1,202	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	72	72	474	2.0%	28	187	0	0.0%	52.7%	-159	-187	39.4%	37.1%
04	Personnel semi-professionnels et technique	23	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	5	2.0%	0	2	0	0.0%	32.5%	-2	-2	21.7%	21.7%
05	Surveillants	21	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	18	2.0%	1	-6	0	0.0%	52.5%	7	6	85.7%	81.0%
06	Contremaîtres	7	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0.0%	4.4%	0	0	0.0%	0.0%
07	Personnel administratif et de bureau principal	316	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	19	19	266	2.0%	16	-1	0	0.0%	78.9%	17	1	84.2%	79.1%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	4	2.0%	0	-3	0	0.0%	27.9%	3	3	100.0%	100.0%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	31	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	2	2	1	2.0%	0	0	0	0.0%	2.9%	0	0	3.2%	3.2%
10	Personnel de bureau	92	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	6	6	47	2.0%	3	21	0	0.0%	70.6%	-18	-21	51.1%	47.8%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	18	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	13	2.0%	1	0	0	0.0%	66.0%	1	0	72.2%	66.7%
12	Travailleurs manuels spécialisés	7	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	1	2.0%	0	0	0	0.0%	16.4%	0	0	14.3%	14.3%
13	Autre personnel de la vente et des services	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	1	2.0%	0	2	0	0.0%	56.9%	-2	-2	16.7%	16.7%
14	Autres travailleurs manuels	3	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	1	0	0.0%	27.9%	-1	-1	0.0%	0.0%
Total		1,892	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	114	114	919	2.0%	55	184	0	0.0%	55.4%	-129	-184	48.6%	45.7%

† 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 : $(\text{nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité} + \text{nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité}) \div ([\text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} - \text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} \div 2] \times 100)$.

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	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	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total		0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

British Columbia Institute of Technology

05-07-2018

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 ^f	Entrée des données	$C \times E \times 3$	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^g	Entrée des données	$C \times H \times 3$	$F + I$	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	$K \times L \times 3$	$(F \times Q) - R + M$	$J \times P$	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	$(K - M + O) - ((C + F) \times Q)$	$K \div C$	$(K - M + O) \div (C + F)$

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Autochtones											
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Numéro	Actuel		Prévu			Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA		D'ici 3 ans							À - De
		01-06-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	01-06-2019	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	%	
01	Cadres supérieurs	11	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	0	2.0%	0	0	0	0.0%	3.2%	0	0	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	151	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	9	9	0	2.0%	0	4	0	0.0%	2.7%	-4	-4	0.0%	0.0%
03	Professionnels	1,202	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	72	72	10	2.0%	1	26	0	0.0%	2.9%	-25	-26	0.8%	0.7%
04	Personnel semi-professionnels et technique	23	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	0	2.0%	0	1	0	0.0%	2.9%	-1	-1	0.0%	0.0%
05	Surveillants	21	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	0	2.0%	0	1	0	0.0%	2.7%	-1	-1	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	7	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0.0%	3.3%	0	0	0.0%	0.0%
07	Personnel administratif et de bureau principal	316	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	19	19	3	2.0%	0	4	0	0.0%	2.1%	-4	-4	0.9%	0.9%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0.0%	2.1%	0	0	0.0%	0.0%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	31	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	2	2	0	2.0%	0	2	0	0.0%	5.5%	-2	-2	0.0%	0.0%
10	Personnel de bureau	92	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	6	6	0	2.0%	0	2	0	0.0%	2.7%	-2	-2	0.0%	0.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	18	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	0	2.0%	0	0	0	0.0%	2.5%	0	0	0.0%	0.0%
12	Travailleurs manuels spécialisés	7	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0.0%	2.7%	0	0	0.0%	0.0%
13	Autre personnel de la vente et des services	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0.0%	2.9%	0	0	0.0%	0.0%
14	Autres travailleurs manuels	3	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0.0%	4.3%	0	0	0.0%	0.0%
Total		1,892	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	114	114	13	2.0%	1	41	0	0.0%	2.8%	-40	-41	0.7%	0.6%

† 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 : $(\text{nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité} + \text{nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité}) \div ([\text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} - \text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle}] \div 2) \times 100$.

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	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	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total		0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

British Columbia Institute of Technology

05-07-2018

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 ^f	Entrée des données	$C \times E \times 3$	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^g	Entrée des données	$C \times H \times 3$	$F + I$	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	$K \times L \times 3$	$(F \times Q) - R + M$	$J \times P$	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	$(K - M + O) - ((C + F) \times Q)$	$K \div C$	$(K - M + O) \div (C + F)$

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 JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA								
	01-06-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	01-06-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01/02 Cadres	162	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	10	10	0	2.0%	0	8	0	0.0%	5.0%	-8	-8	0.0%	0.0%
03 Professionnels	1,202	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	72	72	12	2.0%	1	96	0	0.0%	8.9%	-95	-96	1.0%	0.9%
04 Personnel semi-professionnels et technique	23	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	0	2.0%	0	2	0	0.0%	7.6%	-2	-2	0.0%	0.0%
05 Surveillants	21	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	0	2.0%	0	6	0	0.0%	27.5%	-6	-6	0.0%	0.0%
06 Contremaîtres	7	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	1	2.0%	0	0	0	0.0%	10.1%	0	0	14.3%	14.3%
07 Personnel administratif et de bureau principal	316	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	19	19	10	2.0%	1	23	0	0.0%	10.0%	-22	-23	3.2%	2.8%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	4	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0.0%	8.0%	0	0	0.0%	0.0%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	31	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	2	2	1	2.0%	0	1	0	0.0%	7.8%	-1	-1	3.2%	3.2%
10 Personnel de bureau	92	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	6	6	3	2.0%	0	6	0	0.0%	9.3%	-6	-6	3.3%	3.3%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	18	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	0	2.0%	0	2	0	0.0%	10.8%	-2	-2	0.0%	0.0%
12 Travailleurs manuels spécialisés	7	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	1	0	0.0%	10.3%	-1	-1	0.0%	0.0%
13 Autre personnel de la vente et des services	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	1	0	0.0%	10.7%	-1	-1	0.0%	0.0%
14 Autres travailleurs manuels	3	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0.0%	6.8%	0	0	0.0%	0.0%
Total	1,892	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	114	114	27	2.0%	2	145	0	0.0%	9.0%	-143	-145	1.4%	1.3%

† 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 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court terme		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 technique	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	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	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

British Columbia Institute of Technology

05-07-2018

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 ^f	Entrée des données	$C \times E \times 3$	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^g	Entrée des données	$C \times H \times 3$	$F + I$	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	$K \times L \times 3$	$(F \times Q) - R + M$	$J \times P$	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	$(K - M + O) - ((C + F) \times Q)$	$K \div C$	$(K - M + O) \div (C + F)$

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										
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	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			À - De									
		01-06-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	01-06-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	2019	2022	%	%	N°	N°	%
N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01	Cadres supérieurs	11	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	0	2.0%	0	1	0	0.0%	11.5%	-1	-1	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	151	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	9	9	14	2.0%	1	14	0	0.0%	17.6%	-13	-14	9.3%	8.6%
03	Professionnels	1,202	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	72	72	75	2.0%	5	138	0	0.0%	17.3%	-133	-138	6.2%	5.8%
04	Personnel semi-professionnels et technique	23	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	5	2.0%	0	2	0	0.0%	29.2%	-2	-2	21.7%	21.7%
05	Surveillants	21	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	1	2.0%	0	9	0	0.0%	49.6%	-9	-9	4.8%	4.8%
06	Contremaîtres	7	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	1	0	0.0%	10.8%	-1	-1	0.0%	0.0%
07	Personnel administratif et de bureau principal	316	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	19	19	32	2.0%	2	96	0	0.0%	39.9%	-94	-96	10.1%	9.5%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	1	2.0%	0	0	0	0.0%	26.1%	0	0	25.0%	25.0%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	31	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	2	2	2	2.0%	0	2	0	0.0%	12.8%	-2	-2	6.5%	6.5%
10	Personnel de bureau	92	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	6	6	8	2.0%	0	35	0	0.0%	46.7%	-35	-35	8.7%	8.7%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	18	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	1	1	3	2.0%	0	6	0	0.0%	52.6%	-6	-6	16.7%	16.7%
12	Travailleurs manuels spécialisés	7	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	4	0	0.0%	53.4%	-4	-4	0.0%	0.0%
13	Autre personnel de la vente et des services	6	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	4	0	0.0%	59.5%	-4	-4	0.0%	0.0%
14	Autres travailleurs manuels	3	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	2	0	0.0%	50.9%	-2	-2	0.0%	0.0%
Total		1,892	-100.0%	0.0%	0	0.0%	2.0%	114	114	141	2.0%	8	314	0	0.0%	23.6%	-306	-314	7.5%	7.0%

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

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

Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	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	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total		0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

British Columbia Institute of Technology

05-07-2018

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 ^c	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 ^e	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							
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	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		À - De								
		--		Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	AAAA - AAAA									
		N ^o		%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/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 10: Femmes

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

British Columbia Institute of Technology

05-07-2018

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 ^c	De l'analyse de l'effectif ^d	Entrée des données	$C \times E \times 3$	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^e	Entrée des données	$C \times H \times 3$	$F + I$	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	$K \times L \times 3$	$(F \times Q) - R + M$	$J \times P$	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	$(K - M + O) - ((C + F) \times Q)$	$K \div C$	$(K - M + O) \div (C + F)$

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	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA		Actuel	D'ici 3 ans	À - De	AAAA - AAAA									
		-	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	-	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3										
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%										
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		

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

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

Tableau 12: Autochtones

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

British Columbia Institute of Technology

05-07-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Personnes handicapées											
		Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
		-	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	-	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3	0	3					
N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%			
01/02	Cadres	0	-50.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/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 14: Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

British Columbia Institute of Technology

05-07-2018

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 ^c	De l'analyse de l'effectif ^d	Entrée des données	$C \times E \times 3$	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^e	Entrée des données	$C \times H \times 3$	$F + I$	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	$K \times L \times 3$	$(F \times Q) - R + M$	$J \times P$	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	$(K - M + O) - ((C + F) \times Q)$	$K \div C$	$(K - M + O) \div (C + F)$

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Membres des minorités visibles											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA									
	-	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	-	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	0	3	%	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	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		%		%	
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0.0	0.0		
03	Professionnels	0.0	0.0		
04	Personnel semi-professionnels et technique	0.0	0.0		
05	Surveillants	0.0	0.0		
06	Contremaîtres	0.0	0.0		
07	Personnel administratif et de bureau principal	0.0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0		
10	Personnel de bureau	0.0	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0		
13	Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0		
14	Autres travailleurs manuels	0.0	0.0		
Total		0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

British Columbia Institute of Technology

11-10-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes						Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
01	Cadres supérieurs	2019	11	7	63.6	27.6	3	4	230.6	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	151	82	54.3	39.4	59	23	137.8	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
03	Professionnels	2019	1,202	474	39.4	52.7	633	-159	74.8	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2019	23	5	21.7	32.5	7	-2	66.9	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
05	Surveillants	2019	21	18	85.7	52.5	11	7	163.3	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
06	Contremaîtres	2019	7	0	0.0	4.4	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif								
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

British Columbia Institute of Technology

11-10-2019

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											
		Femmes								Femmes				Femmes				Femmes											
		Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Actuel		Prévu		Différence		Actuel		Prévu		Différence		Actuel		Prévu		Différence	
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	316	266	84.2	78.9	249	17	106.7	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	4	4	100.0	27.9	1	3	358.4	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	31	1	3.2	2.9	1	0	111.2	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2019	92	47	51.1	70.6	65	-18	72.4	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	18	13	72.2	66.0	12	1	109.4	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	7	1	14.3	16.4	1	0	87.1	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires										
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme																
		Femmes		Femmes				Femmes																
		Tous les employés		Actuel		Objectif		Pourcentage de l'objectif		Objectif		Pourcentage de l'objectif												
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%											
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

British Columbia Institute of Technology

11-10-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Autochtones						Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
01	Cadres supérieurs	2019	11	0	0.0	3.2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	151	0	0.0	2.7	4	-4	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
03	Professionnels	2019	1,202	10	0.8	2.9	35	-25	28.7	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2019	23	0	0.0	2.9	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
05	Surveillants	2019	21	0	0.0	2.7	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
06	Contremaîtres	2019	7	0	0.0	3.3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones				
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif			
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

British Columbia Institute of Technology

11-10-2019

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								
		Autochtones								Autochtones				Autochtones				Autochtones								
		Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	316	3	0.9	2.1	7	-4	45.2	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	4	0	0.0	2.1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	31	0	0.0	5.5	2	-2	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2019	92	0	0.0	2.7	2	-2	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	18	0	0.0	2.5	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	7	0	0.0	2.7	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Autochtones		Autochtones				Autochtones							
		Tous les employés		Actuel		Objectif		Pourcentage de l'objectif		Objectif		Pourcentage de l'objectif			
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
		3	0	0	0.0			0	0.0			0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
		3	0	0	0.0			0	0.0			0	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
		3	0	0	0.0			0	0.0			0	0.0		
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
		3	0	0	0.0			0	0.0			0	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
		3	0	0	0.0			0	0.0			0	0.0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
		3	0	0	0.0			0	0.0			0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

British Columbia Institute of Technology

11-10-2019

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							
		Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées							
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		
#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#		
01&02 Cadres	2019	162	0	0.0	5.0	8	-8	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	2019	1,202	12	1.0	8.9	107	-95	11.2																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	23	0	0.0	7.6	2	-2	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	2019	21	0	0.0	27.5	6	-6	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	2019	7	1	14.3	10.1	1	0	141.4																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
01&02 Cadres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03 Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05 Surveillants	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	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

British Columbia Institute of Technology

11-10-2019

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							
		Personnes handicapées										Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées							
		Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Actuel		Prévu		Différence		Actuel		Prévu		Différence		Actuel		Prévu	
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	316	10	3.2	10.0	32	-22	31.6	0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	4	0	0.0	8.0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	31	1	3.2	7.8	2	-1	41.4	0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2019	92	3	3.3	9.3	9	-6	35.1	0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	18	0	0.0	10.8	2	-2	0.0	0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	7	0	0.0	10.3	1	-1	0.0	0	0.0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires								
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme													
		Personnes handicapées		Personnes handicapées					Personnes handicapées													
		Tous les employés		Actuel		Objectif		Pourcentage de l'objectif		Objectif		Pourcentage de l'objectif			Objectif		Pourcentage de l'objectif					
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%					
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

British Columbia Institute of Technology

11-10-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Personnes handicapées							Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	6	0	0.0	10.7	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2019	3	0	0.0	6.8	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
Total		2019	1,892	27	1.4	9.0	170	-143	15.9	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif										
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

British Columbia Institute of Technology

11-10-2019

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 EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	316	32	10.1	39.9	126	-94	25.4	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	4	1	25.0	26.1	1	0	95.8	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	31	2	6.5	12.8	4	-2	50.4	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2019	92	8	8.7	46.7	43	-35	18.6	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	18	3	16.7	52.6	9	-6	31.7	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	7	0	0.0	53.4	4	-4	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires			
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme								
		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles						
		#	#	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif		
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

British Columbia Institute of Technology

11-10-2019

000913

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 EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence								
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	6	0	0.0	59.5	4	-4	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2019	3	0	0.0	50.9	2	-2	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
Total		2019	1,892	141	7.5	23.6	447	-306	31.6	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs												Commentaires	
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité											
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés		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					
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total		3	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonables
British Columbia Institute of Technology
11-10-2019

Efforts

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

Mesures nécessaires :

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

Autres mesures :

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

Contexte opérationnel

Veuillez cocher les cases appropriées et fournir un bref aperçu des événements qui ont influencé les activités de votre organisation pendant la période entre l'évaluation de conformité initiale/précédente et l'actuelle/la subséquente.

- Impact des conditions économiques et industrielles sur l'organisation.

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

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

- Autre.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):



Sondage du BCIT sur l'équité en emploi

Merci de prendre le temps de répondre au sondage du BCIT sur l'équité en emploi. Le BCIT accorde une grande valeur aux contributions de tous les employés, et a à cœur la diversité en milieu de travail ainsi que l'équité en emploi.

La participation au sondage est volontaire; cependant, si vous décidez de participer, vous devez **ABSOLUMENT** remplir la première section avant de répondre aux questions facultatives sur la page suivante.

Votre numéro d'employé est requis pour garantir que les participants sont bel et bien des employés du BCIT. Les données recueillies ne seront pas liées aux données personnelles de l'employé aux ressources humaines.

Il n'est pas obligatoire de répondre aux autres questions.

BCIT ID#

Ministère

Poste

Statut d'emploi

Encercler une seule réponse

temps plein

temps partiel

Temporaire/Auxiliaire

Fin des questions obligatoires.

Veillez passer à la page suivante si vous souhaitez répondre aux questions optionnelles.



Questions optionnelles – sondage du BCIT sur l'équité en matière d'emploi

La terminologie ci-dessous est tirée directement du Guide de conformité pour les entrepreneurs du gouvernement fédéral. Choisir une seule réponse par question.

1. Sexe

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, vous considérez-vous un homme ou une femme?

- Femme
- Homme

2. Autochtones

Selon la définition utilisée par le Programme des contrats fédéraux, Autochtone désigne les personnes qui s'identifient comme membres des Premières Nations (inscrits ou non, visés par un traité), Métis, Inuits ou Amérindiens.

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, vous considérez-vous comme un Autochtone?

- Oui
- Non

3. Minorités visibles

Selon la définition utilisée par le Programme des contrats fédéraux, les membres des minorités visibles sont des Canadiens (autres que les Autochtones, définis ci-dessus) qui ne sont pas de race blanche, peu importe leur lieu de naissance ou leur citoyenneté.

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, vous considérez-vous comme membre d'une minorité visible?

- Oui
- Non

4. Personnes handicapées

Selon la définition utilisée par le Programme de contrats fédéraux, une personne handicapée est une personne qui a une déficience durable ou récurrente soit de sa capacité physique, mentale ou sensorielle, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et qui considère qu'elle a des aptitudes réduites pour exercer un emploi, ou qui pense qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par son employeur ou d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Cela inclut également les personnes dont les limitations font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, vous considérez-vous comme une personne handicapée?

- Oui
- Non

5. Minorités sexuelles

Aux fins du présent sondage, les minorités sexuelles sont les personnes qui s'auto-identifient lesbiennes, gaies, bisexuelles ou autre terme analogue.

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, vous considérez-vous comme une minorité sexuelle?

- Oui
- Non

6. Identité de genre

Aux fins du présent sondage, s'entend de l'identité de genre la perception qu'une personne a de son genre, qui peut différer des attentes traditionnelles quant à la masculinité et à la féminité.

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, vous considérez-vous trans (transgenre), de genre fluide ou autre terme analogue?

- Oui
- Non

Merci d'avoir participé au sondage du BCIT sur l'équité en matière d'emploi!



**Veillez retourner les sondages papier dans une enveloppe scellée à IR, à l'attention de Sarah
Dunn.**

**Programme de contrats fédéraux
Rapport de la première évaluation de conformité**

Nom de l'employeur : Institut de technologie de la Colombie-Britannique

Emplacement principal : Burnaby, Colombie-Britannique

Nombre d'employés : 1892

•

Aperçu de l'organisation :

SCIAN 6113 (collèges, universités et établissements de formation professionnelle)

L'Institut de technologie de la Colombie-Britannique (aussi appelé le BCIT) est un institut polytechnique public situé à Burnaby, en Colombie-Britannique. Il s'agit d'un établissement à charte provinciale aux termes de la *College and Institute Act*.

Dates importantes – évaluation après la première année

Début : 2018-12-20, prolongé 2019-02-28

Réception : 2019-12-10

Analyse de 2019-10-08

l'effectif :

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

Nombre d'employés auxquels le questionnaire a été envoyé :

Nombre de questionnaires retournés :

Nombre de questionnaires remplis retournés :

N ^{bre}	%
3552	
804	23
804	23

- 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.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les renseignements les concernant en tout temps.

Observations :

Le taux de participation n'est que de 23 %. La justification reçu concernant le taux de participation est : « *BCIT consulte abondamment ses employés, au point qu'ils se lassent des sondages. Nous venons tout juste de finir notre sondage annuel sur l'engagement (le sondage le plus important au BCIT) et le taux de participation n'a été que de 46 %. Nous avons également mené des sondages sur nos nouveaux plans stratégiques et d'éducation, les études à temps partiel et un certain nombre d'autres activités de consultation, des assemblées publiques locales et des ateliers. De plus, il y a des sondages annuels auprès des étudiants et un certain nombre d'autres tâches administratives qui doivent être effectuées sur une base permanente.*

Ce n'est pas parce que, en tant qu'organisation, ou même en tant qu'individus, nous ne croyons pas à la valeur de ce que votre programme essaie de réaliser. Pour un sondage non obligatoire de cette nature, compte tenu de tout ce qui se passe au BCIT et des programmes que nous avons déjà, 23 % est en fait un excellent taux de participation. »

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.

Observations :

- Tous les objectifs à court et à long terme sont fixés en fonction de la disponibilité sur le marché du travail. Les objectifs ont été établis pour chaque écart.

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 (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N ^{bre}	N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %	%	%
03	Professionnels	-159	50,0	50,0	39,4	52,7
04	Personnel semi professionnel et technique	-2	32,5	32,5	21,7	32,5
10	Personnel de bureau	-18	NR	NR	51,1	70,6
13	Autre personnel de la vente et des services	-2	50,0	50,0	16,7	56,9
14	Autres travailleurs manuels	-1	27,9	27,9	0,0	27,9

Observations :

- CPEME 03 – L'objectif à court et à long terme est fixé à 50,0 % même si la disponibilité sur le marché est de 52,7 %; cela est acceptable pour éviter la séparation des fonctions.
- CPEME 04, CPEME 13 et CPEME 14 – les objectifs à court et à long terme sont établis en fonction de la disponibilité de la main-d'œuvre.
- CPEME 10 – Aucun objectif n'est requis puisque la représentation actuelle est de plus de 50,0 %.

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}	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%	%
			N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-4	2,7	2,7	0,0	2,7
03	Professionnels	-25	2,9	2,9	0,8	2,9
04	Personnel semi professionnel et technique	-1	2,9	2,9	0,0	2,9
05	Superviseurs	-1	2,7	2,7	0,0	2,7
07	Personnel administratif et de bureau principal	-4	2,1	2,1	0,9	2,1
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-2	5,5	5,5	0,0	5,5
10	Personnel de bureau	-2	2,7	2,7	0,0	2,7

Observations :

- L'organisation a établi l'objectif à court et à long terme en fonction de la disponibilité de la main-d'œuvre.

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	Long terme		
N°	Description		N ^{bre}	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
			N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %		
01/02	Cadres	-8	5,0	5,0	0,0	5,0
03	Professionnels	-95	8,9	8,9	1,0	8,9
04	Personnel semi professionnel et technique	-2	7,6	7,6	0,0	7,6
05	Superviseurs	-6	27,5	27,5	0,0	27,5
07	Personnel administratif et de bureau principal	-22	10,0	10,0	3,2	10,0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-1	7,8	7,8	3,2	7,8
10	Personnel de bureau	-6	9,3	9,3	3,3	9,3

11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-2	10,8	10,8	0,0	10,8
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	10,3	10,3	0,0	10,3
13	Autre personnel de la vente et des services	-1	10,7	10,7	0,0	10,7

Observations :

- L'organisation a établi l'objectif à court et à long terme en fonction de la disponibilité de la main-d'œuvre.

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 (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N ^{bre}	N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %	%	%
01	Cadres supérieurs	-1	11,5	11,5	0,0	11,5
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-13	17,6	17,6	9,3	17,6
03	Professionnels	-133	17,3	17,3	6,2	17,3
04	Personnel semi professionnel et technique	-2	29,2	29,2	21,7	29,2
05	Superviseurs	-9	49,6	49,6	4,8	49,6
06	Superviseurs Travailleurs qualifiés et artisans	-1	10,8	10,8	0,0	10,8
07	Personnel administratif et de bureau principal	-94	39,9	39,9	10,1	39,9
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-2	12,8	12,8	6,5	12,8
10	Personnel de bureau	-35	46,7	46,7	8,7	46,7
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-6	52,6	52,6	16,7	52,6
12	Travailleurs manuels spécialisés	-4	53,4	53,4	0,0	53,4
13	Autre personnel de la vente et des services	-4	59,5	59,5	0,0	59,5
14	Autres travailleurs manuels	-2	50,9	50,9	0,0	50,9

Observations :

- L'organisation a établi l'objectif à court et à long terme en fonction de la disponibilité de la main-d'œuvre.

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 :

- Étant donné que le taux de participation au sondage sur l'auto-identification est inférieur au taux prévu de 80 %, nous recommandons que l'organisation conçoive une stratégie de suivi visant à accroître le taux de participation. Cela pourrait inclure de communiquer avec les employés pour :
 - expliquer le but du sondage; renvoyer le questionnaire d'auto-identification et demander aux employés qui ne l'ont pas fait de le remplir;
 - offrir un moyen de répondre aux questions des employés sur l'équité en matière d'emploi;
 - faire un suivi auprès des employés qui n'ont pas rempli le questionnaire d'auto-identification pour fournir des renseignements supplémentaires et répondre à leurs questions tout en respectant le caractère volontaire de l'auto-identification;
 - Nous encourageons votre organisation à continuer d'établir des réseaux avec des organisations de groupes désignés afin d'accroître la représentation des groupes sous-représentés.
- Étant donné qu'il y a un certain nombre de lacunes dans les quatre groupes désignés, l'organisation pourrait envisager de tisser des liens avec les programmes de métiers, les salons de l'emploi et les associations professionnelles afin de cerner les employés potentiels qualifiés qui sont membres des groupes désignés. Cela pourrait aider à réduire et à combler les lacunes.

Nom de l'analyste : Neena Sharan

Date 7 janvier 2020

De: Sharan, Neena N [NC] pour EE-EME

Envoyé: 16 Janvier 2020 11:36

À: 'lorcan_o'melinn@bcit.ca'; 'Kim Dotto'

Objet: Numéro de l'entente du gouvernement du Canada : 10000673 – Avis de conformité avec au Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English upon request.

Monsieur Lorcan O'Melinn,

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 20 décembre 2018 est terminée. À la suite de l'évaluation, l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique a été jugé conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Cette évaluation initiale visait à confirmer que votre organisation a pris des mesures pour atteindre l'équité en matière d'emploi en sondant ses employés, en procédant à une analyse de l'effectif et en établissant des objectifs d'embauche et de promotion lorsque des lacunes ont été relevées dans la représentation des groupes désignés.

À la lumière des renseignements fournis par votre organisation, vous trouverez ci-dessous des recommandations qui vous aideront à assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique.

- Étant donné que le taux de participation au sondage sur l'auto-identification est inférieur au taux prévu de 80 %, nous recommandons que l'organisation conçoive une stratégie de suivi visant à accroître le taux de participation. Cela pourrait inclure de communiquer avec les employés pour :
 - expliquer le but du sondage; renvoyer le questionnaire d'auto-identification et demander aux employés qui ne l'ont pas fait de le remplir;
 - offrir un moyen de répondre aux questions des employés sur l'équité en matière d'emploi;
 - faire un suivi auprès des employés qui n'ont pas rempli le questionnaire d'auto-identification pour fournir des renseignements supplémentaires et répondre à leurs questions tout en respectant le caractère volontaire de l'auto-identification;
 - Nous encourageons votre organisation à continuer d'établir des réseaux avec des organisations de groupes désignés afin d'accroître la représentation des groupes sous-représentés.
- Étant donné qu'il y a un certain nombre de lacunes dans les quatre groupes désignés, l'organisation pourrait envisager de tisser des liens avec les programmes de métiers, les salons de l'emploi et les associations professionnelles afin de cerner les employés potentiels qualifiés qui sont membres des groupes désignés. Cela pourrait aider à réduire et à combler les lacunes.

Prochaines étapes

Aux termes du PCF, votre organisation sera soumise à une évaluation de conformité subséquente quatre ans après la date d'attribution de votre contrat initial de biens ou de services, et tous les trois ans par la suite. La prochaine évaluation sera lancée le 20 décembre 2021. Les futures évaluations de la conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par rapport à la présentation initiale ou revue de votre organisation sur l'équité en matière d'emploi.

Lorsque le BCIT sera avisé de la tenue d'une évaluation de conformité subséquente, les renseignements suivants seront requis :

1. Données sur l'effectif (formulaires 1 à 6) à l'échelle nationale.

2. Analyse récente de l'effectif;
3. Un rapport des réalisations rempli qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour tout écart de représentation restant.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés depuis l'évaluation précédente. Si des progrès raisonnables n'ont pas été réalisés, l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique devra démontrer qu'il a fait des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous encourageons votre organisation à élaborer un plan d'action pour garantir que les objectifs seront atteints.

Le PCF ne prescrit pas de mesures à prendre. On encourage chaque entrepreneur fédéral à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi de façon significative et pertinente pour son organisation. Des signes d'efforts raisonnables pourraient inclure :

- la mise en œuvre d'initiatives favorisant un milieu de travail diversifié et inclusif;
- des mesures éliminant les obstacles à l'emploi;
- des programmes personnalisés pour attirer et maintenir en poste des membres des groupes désignés dans les secteurs où ils sont sous-représentés;
- L'établissement de mécanismes de reddition de comptes soutenus par la haute direction afin de garantir l'atteinte des objectifs.

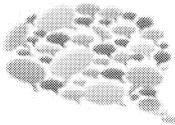
Vous pouvez également vous rendre sur notre site Web où vous trouverez divers outils. Notamment, nous encourageons votre organisation à continuer d'utiliser le [Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail \(SGIEMT\)](#). Le SGIEMT peut vous aider à produire des analyses de l'effectif et contient d'autres outils d'analyse des données, notamment le rapport des réalisations ainsi qu'une série de modules de formation.

Si vous avez des questions concernant les obligations de votre organisation aux termes du PCF, veuillez écrire à ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Votre collaboration au cours de cette évaluation de la conformité a été appréciée. Nous souhaitons à l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique un succès continu dans la création d'un milieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe de l'équité en milieu 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



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

De : Kim Dotto <Kim_Dotto@bcit.ca>
Envoyé : 13 décembre 2018 14:58
À : Sharan, Neena N [NC] <neena.sharan@labour-travail.gc.ca>
Objet : Enquête sur l'équité en matière d'emploi BCIT
Importance : Haut

Neena :

Pourriez-vous s'il vous plaît jeter un coup d'œil à l'enquête ci-jointe et nous faire savoir si elle répond aux exigences. Comme nous souhaitons l'envoyer le plus rapidement possible, j'espérais recevoir une réponse de votre part dans les prochains jours.

Merci

Kim

Dr. Kim Dotto, P.Eng.
DOyen | Recherche appliquée
Centre for Applied Research and Innovation (CARI)
British Columbia Institute of Technology
T: 604.451.6941 | E: kim_dotto@bcit.ca

<http://www.bcit.ca/appliedresearch/>

