s.19(1)

s.24(1)

Emploi et Développement social Canada | Employment and Social Development Canada

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

PROTÉGÉ UNE FOIS REMPLI - B

À l'usage du Ministère
Nº de l'accord: V060723

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

☑ Nouvel Accord **(Toutes les sections doivent être complétées)**

☐ Accord revisé

ORGANISATION

Dénomination sociale de l'organisation Brookfield Global Relocation Services Ltd.	La société mère est située à l'extérieur du Canada ☐ Oui ☑ 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 temps partiel/permanent) 187
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 5313	☐ Sous réglementation fédérale ☑ Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL

Adresse (numéro, rue, bureau, etc.)	Ville	Province	Code postal
39 Wynford Drive	Toronto	Ontario	M3C 3K5
	Numéro de téléphone 416-510-5800	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Nom (en lettres moulées)	Titre	
Lisa Liscoumb	Analyste en ressources humaines	
Numéro de téléphone	Adresse de courriel	Langue de correspondance préférée
416-510-5757	lisa.liscomb@brookfieldgrs.com	☑ Francais ☐ Anglais

CERTIFICATION

L'organisation susmentionnée :

- 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)	Titre	
Michel Bonin	Vice-Président Principal, Services du gouverneme	
Numéro de téléphone	Adresse de courriel	Langue de correspondance préférée
613-236-3011	michel.bonin@brookfieldgrs.ca	☐ Francais ☑ Anglais
Signature [redacted]		Date (AAAA/MM/JJ) 2016-03-23

Avis de confidentialité :

Les renseignements que vous fournissez sur ce formulaire sont recueillis en vertu de l'article 42 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin de déterminer votre admissibilité au Programme de contrats fédéraux (PCF).

Vous devez remplir le présent formulaire. Si vous refusez de fournir des renseignements personnels, le nom de votre organisation figurera sur la Liste des soumissionnaires à admissibilité limitée du PCF, et l'organisation ne pourra plus soumissionner sur des contrats de biens ou de services du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. Ce refus peut également entraîner la résiliation du contrat.

Les renseignements que vous fournissez peuvent être utilisés ou divulgués aux fins d'analyse des politiques, de recherche et/ou d'évaluation. Toutefois, ces utilisations et/ ou divulgations supplémentaires de vos renseignements personnels ne serviront jamais rendre une décision administrative à votre sujet.

Vos renseignements personnels sont administrés conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* 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 *Info Source*, accessible sur le site Web suivant : http://www.infosource.gc.ca. Vous pouvez également consulter *Info Source* en ligne à un Centre Service Canada.

INSTRUCTIONS DE RETOUR

IMPORTANT

- **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@hrsdc-rhdcc.gc.ca**

Employment and Social Development Canada | Emploi et Développement social Canada

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGRS

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-09-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Femmes Tous les employés #	Représentation #	Représentation %	Disponibilité Femmes %	Disponibilité #	Gap #	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	National	10	3	30.0 %	27.4 %	3	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	44	23	52.3 %	38.9 %	17	6	National
03 : Professionnels		42	25	59.5 %	36.7 %	15	10	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	6	4	66.7 %	55.1 %	3	1	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	4	4	100.0 %	50.1 %	2	2	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	2	2	100.0 %	42.0 %	1	1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	17	10	58.8 %	28.3 %	5	5	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	0	0.0 %	35.2 %	0	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	1	0	0.0 %	17.4 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	5	0	0.0 %	17.9 %	1	-1	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	1	1	100.0 %	32.9 %	0	1	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	5	4	80.0 %	53.8 %	3	1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		10	1	10.0 %	23.6 %	2	-1	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	8	1	12.5 %	20.8 %	2	-1	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	1	0	0.0 %	24.2 %	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	1	0	0.0 %	44.9 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		36	32	88.9 %	60.7 %	22	10	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	1	100.0 %	64.7 %	1	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	1	100.0 %	64.7 %	1	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	1	100.0 %	55.0 %	1	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	1	100.0 %	56.2 %	1	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	1	100.0 %	55.9 %	1	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	1	1	100.0 %	52.9 %	1	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Manitoba. moins CMA	1	1	100.0 %	62.5 %	1	0	Manitoba. moins CMA

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGRS

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-09-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Femmes	Tous les employés #	Représentation #	Représentation %	Disponibilité Femmes %	Disponibilité #	Gap #	Espace recrutement
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA		1	1	100.0 %	65.7 %	1	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA		8	7	87.5 %	73.2 %	6	1	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA		1	1	100.0 %	77.5 %	1	0	Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		3	2	66.7 %	62.9 %	2	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		4	3	75.0 %	50.7 %	2	1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA		2	2	100.0 %	58.8 %	1	1	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay		1	1	100.0 %	47.5 %	0	1	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		7	6	85.7 %	53.0 %	4	2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria		1	1	100.0 %	61.1 %	1	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg		1	1	100.0 %	54.2 %	1	0	Winnipeg
07 : Personnel administratif et de bureau principal			8	8	100.0 %	81.9 %	7	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston		2	2	100.0 %	83.5 %	2	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA		1	1	100.0 %	87.0 %	1	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		1	1	100.0 %	87.1 %	1	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		2	2	100.0 %	77.2 %	2	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		2	2	100.0 %	80.1 %	2	0	Toronto
08 : Personnel qualifié de la vente et des services			4	4	100.0 %	44.6 %	2	2	
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Ontario		3	3	100.0 %	44.8 %	1	2	Ontario
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Québec		1	1	100.0 %	43.8 %	0	1	Québec
10 : Personnel de bureau			31	28	90.3 %	68.5 %	21	7	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston		1	1	100.0 %	69.8 %	1	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		1	1	100.0 %	62.5 %	1	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA		1	1	100.0 %	72.6 %	1	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA		10	10	100.0 %	71.4 %	7	3	N.S. moins CMA

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGRS

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-09-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Femmes							Espace recrutement
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Gap	
		#	#	%	Femmes %	#	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	3	100.0 %	72.4 %	2	1		Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	3	3	100.0 %	65.8 %	2	1		Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	1	1	100.0 %	61.8 %	1	0		Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	10	7	70.0 %	65.2 %	7	0		Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	1	100.0 %	74.1 %	1	0		Victoria
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		92	85	92.4 %	68.9 %	63	22		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	1	100.0 %	74.2 %	1	0		Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	1	100.0 %	72.4 %	1	0		B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	4	3	75.0 %	66.1 %	3	0		Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	3	100.0 %	67.0 %	2	1		Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	2	100.0 %	65.5 %	1	1		Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	6	5	83.3 %	62.9 %	4	1		Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Manitoba. moins CMA	1	1	100.0 %	72.9 %	1	0		Manitoba. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	1	100.0 %	61.8 %	1	0		Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	7	6	85.7 %	71.9 %	5	1		N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	26	26	100.0 %	72.7 %	19	7		N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	1	1	100.0 %	79.5 %	1	0		Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	10	10	100.0 %	72.4 %	7	3		Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	7	5	71.4 %	61.8 %	4	1		Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	4	4	100.0 %	70.2 %	3	1		Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	1	1	100.0 %	65.3 %	1	0		Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	8	7	87.5 %	63.9 %	5	2		Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	2	100.0 %	64.2 %	1	1		Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	6	5	83.3 %	66.7 %	4	1		Victoria

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGRS

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-09-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Femmes							Espace recrutement
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Gap	
		#	#	%	Femmes %	#	#		
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploiWinnipeg		1	1	100.0 %	65.5 %	1	0		Winnipeg
Total		277	209	75.5 %	55.0 %	152	57		

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGRS

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-09-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones Tous les employés #	Peuples autochtones Représentation #	Peuples autochtones Représentation %	Peuples autochtones Disponibilité %	Peuples autochtones Gap #	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	National	10	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	44	1	2.3 %	2.2 %	1	0	National
03 : Professionnels		42	0	0.0 %	1.3 %	1	-1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	6	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	4	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	17	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	1	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	5	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	5	0	0.0 %	2.4 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		10	0	0.0 %	1.5 %	0	0	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	8	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		36	1	2.8 %	4.2 %	2	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	0	0.0 %	6.5 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	8.4 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	4.6 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Manitoba. moins CMA	1	0	0.0 %	17.5 %	0	0	Manitoba. moins CMA

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGRS

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-09-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones Tous les employés #	Peuples autochtones Représentation #	Peuples autochtones Représentation %	Peuples autochtones Disponibilité %	Peuples autochtones Disponibilité #	Gap #	Espace recrutement
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	8	0	0.0 %	4.6 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	1	0	0.0 %	10.8 %	0	0	Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	1	25.0 %	2.7 %	0	1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	7	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	11.8 %	0	0	Winnipeg
07 : Personnel administratif et de bureau principal		8	0	0.0 %	2.2 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	2	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	0	0.0 %	3.3 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		4	0	0.0 %	1.1 %	0	0	
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Ontario	3	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Québec	1	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Québec
10 : Personnel de bureau		31	0	0.0 %	2.5 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	1	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	10	0	0.0 %	3.5 %	0	0	N.S. moins CMA

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGRS

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-09-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones Tous les employés #	Peuples autochtones Représentation #	Peuples autochtones Représentation %	Peuples autochtones Disponibilité %	Peuples autochtones #	Gap #	Espace recrutement
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	3	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	1	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	10	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	4.3 %	0	0	Victoria
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		92	2	2.2 %	3.9 %	4	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	0	0.0 %	7.7 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	9.6 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	4	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	0	0.0 %	4.8 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	6	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Manitoba. moins CMA	1	1	100.0 %	21.9 %	0	1	Manitoba. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	7	0	0.0 %	3.4 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	26	0	0.0 %	4.0 %	1	-1	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	1	0	0.0 %	11.0 %	0	0	Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	10	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	7	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	4	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	8	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	6	1	16.7 %	4.2 %	0	1	Victoria

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGRS

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-09-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones Tous les employés #	Peuples autochtones Représentation #	Peuples autochtones Représentation %	Peuples autochtones Disponibilité %	Peuples autochtones Gap #	Peuples autochtones Gap #	Espace recrutement
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploiWinnipeg		1	0	0.0 %	9.8 %	0	0	Winnipeg
Total		277	4	1.5 %	2.9 %	9	-5	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGRS

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-09-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles: Tous les employés #	Membres des minorités visibles #	Membres des minorités visibles %	Disponibilité %	Gap #	Gap #	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	National	10	0	0.0 %	10.1 %	1	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	44	12	27.3 %	15.0 %	7	5	National
03 : Professionnels		42	12	28.6 %	28.7 %	12	0	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	6	2	33.3 %	27.5 %	2	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	4	2	50.0 %	35.4 %	1	1	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	2	0	0.0 %	21.6 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	17	4	23.5 %	31.4 %	5	-1	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	1	100.0 %	32.3 %	0	1	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	1	0	0.0 %	40.5 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	5	1	20.0 %	31.5 %	2	-1	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	1	0	0.0 %	22.8 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	5	2	40.0 %	13.4 %	1	1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		10	3	30.0 %	33.3 %	3	0	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	8	2	25.0 %	34.1 %	3	-1	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	1	0	0.0 %	35.9 %	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	1	1	100.0 %	24.0 %	0	1	Ontario
05 : Contrôleurs		36	3	8.3 %	14.2 %	5	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	0	0.0 %	11.9 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	5.2 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	27.4 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	21.6 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	4.6 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	1	0	0.0 %	3.3 %	0	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Manitoba. moins CMA	1	1	100.0 %	3.8 %	0	1	Manitoba. moins CMA

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGRS

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-09-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles: Tous les employés #	Membres des minorités visibles #	Membres de la représentation des minorités visibles %	Disponibilité %	Disponibilité #	Gap #	Espace recrutement
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	8	0	0.0 %	2.2 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	1	25.0 %	14.7 %	1	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	7	1	14.3 %	45.8 %	3	-2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	13.2 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	1	0	0.0 %	15.9 %	0	0	Winnipeg
07 : Personnel administratif et de bureau principal		8	0	0.0 %	13.6 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	2	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	0	0.0 %	12.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	37.3 %	1	-1	Toronto
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		4	0	0.0 %	20.2 %	1	-1	
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Ontario	3	0	0.0 %	24.2 %	1	-1	Ontario
6232 : Agents et vendeurs de biens immobiliers	Québec	1	0	0.0 %	8.3 %	0	0	Québec
10 : Personnel de bureau		31	2	6.5 %	18.7 %	6	-4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	17.4 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	10	0	0.0 %	1.9 %	0	0	N.S. moins CMA

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGRS

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-09-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles: Tous les employés #	Membres des minorités visibles #	Membres des minorités visibles %	Disponibilité %	Disponibilité #	Gap #	Espace recrutement
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	3	0	0.0 %	14.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	1	0	0.0 %	0.4 %	0	0	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	10	2	20.0 %	48.1 %	5	-3	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	8.6 %	0	0	Victoria
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		92	6	6.5 %	12.3 %	11	-5	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	0	0.0 %	6.7 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	5.3 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	4	2	50.0 %	29.7 %	1	1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	3	0	0.0 %	24.8 %	1	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	8.5 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	6	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Manitoba. moins CMA	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Manitoba. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	22.2 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	7	0	0.0 %	1.7 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	26	1	3.8 %	2.4 %	1	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	10	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	7	1	14.3 %	22.0 %	2	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	4	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saguenay	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Saguenay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	8	2	25.0 %	48.9 %	4	-2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	0	0.0 %	47.5 %	1	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	6	0	0.0 %	12.9 %	1	-1	Victoria

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGRS

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-09-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles			Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité		Gap	Espace recrutement
	Localisation interne	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploiWinnipeg			1	0	0.0 %	23.2 %	0	0	Winnipeg
Total			277	38	13.7 %	17.0 %	47	-9	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGRS

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-09-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées: Tous les employés #	Personnes handicapées #	Personnes handicapées %	Représentation des personnes handicapées %	Disponibilité #	Gap #	Espace recrutement
01/02 : Directeurs	National	54	0	0.0 %	4.3 %	2	-2	National
03 : Professionnels	National	42	0	0.0 %	3.8 %	2	-2	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	10	0	0.0 %	4.6 %	0	0	National
05 : Contrôleurs	National	36	1	2.8 %	13.9 %	5	-4	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	8	0	0.0 %	3.4 %	0	0	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	4	0	0.0 %	3.5 %	0	0	National
10 : Personnel de bureau	National	31	1	3.2 %	7.0 %	2	-1	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	92	0	0.0 %	5.6 %	5	-5	National
Total		277	2	0.7 %	6.2 %	16	-14	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGRS

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-09-01

Raisons du choix d'un champ d'analyse, d'une zone de recrutement ou d'un lieu de recrutement différents : Besoin d'une liste des CNO et de la CPEME dont ils relèvent temporairement

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Date : 2017-09-01

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGRS

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

Date : 2017-09-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Femmes					
	Tous les employés	Représentation			Disponibilité	Gap
	#	#	%	Femmes %	#	#
01 : Cadres supérieurs	10	3	30.0 %	27.4 %	3	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	44	23	52.3 %	38.9 %	17	6
03 : Professionnels	42	25	59.5 %	36.7 %	15	10
04 : Semi-professionnels et techniciens	10	1	10.0 %	23.6 %	2	-1
05 : Contrôleurs	36	32	88.9 %	60.7 %	22	10
07 : Personnel administratif et de bureau principal	8	8	100.0 %	81.9 %	7	1
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	4	4	100.0 %	44.6 %	2	2
10 : Personnel de bureau	31	28	90.3 %	68.5 %	21	7
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	92	85	92.4 %	68.9 %	63	22
Total	277	209	75.5 %	55.0 %	152	57

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGRS

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

Date : 2017-09-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones		Peuples autochtones			
	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Gap
	#	#	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	10	0	0.0 %	2.9 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	44	1	2.3 %	2.2 %	1	0
03 : Professionnels	42	0	0.0 %	1.3 %	1	-1
04 : Semi-professionnels et techniciens	10	0	0.0 %	1.5 %	0	0
05 : Contrôleurs	36	1	2.8 %	4.2 %	2	-1
07 : Personnel administratif et de bureau principal	8	0	0.0 %	2.2 %	0	0
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	4	0	0.0 %	1.1 %	0	0
10 : Personnel de bureau	31	0	0.0 %	2.5 %	1	-1
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	92	2	2.2 %	3.9 %	4	-2
Total	277	4	1.5 %	2.9 %	9	-5

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGRS

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

Date : 2017-09-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles					
	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité		Gap
	#	#	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	10	0	0.0 %	10.1 %	1	-1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	44	12	27.3 %	15.0 %	7	5
03 : Professionnels	42	12	28.6 %	28.7 %	12	0
04 : Semi-professionnels et techniciens	10	3	30.0 %	33.3 %	3	0
05 : Contrôleurs	36	3	8.3 %	14.2 %	5	-2
07 : Personnel administratif et de bureau principal	8	0	0.0 %	13.6 %	1	-1
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	4	0	0.0 %	20.2 %	1	-1
10 : Personnel de bureau	31	2	6.5 %	18.7 %	6	-4
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	92	6	6.5 %	12.3 %	11	-5
Total	277	38	13.7 %	17.0 %	47	-9

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGRS

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

Date : 2017-09-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées			Représentation des personnes handicapées	Disponibilité	Gap
	Tous les employés #	#	%	%	#	#
01/02 : Directeurs	54	0	0.0 %	4.3 %	2	-2
03 : Professionnels	42	0	0.0 %	3.8 %	2	-2
04 : Semi-professionnels et techniciens	10	0	0.0 %	4.6 %	0	0
05 : Contrôleurs	36	1	2.8 %	13.9 %	5	-4
07 : Personnel administratif et de bureau principal	8	0	0.0 %	3.4 %	0	0
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	4	0	0.0 %	3.5 %	0	0
10 : Personnel de bureau	31	1	3.2 %	7.0 %	2	-1
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	92	0	0.0 %	5.6 %	5	-5
Total	277	2	0.7 %	6.2 %	16	-14

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGRS

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

Date : 2017-09-01

Raisons du choix d'un champ d'analyse, d'une zone de recrutement ou d'un lieu de recrutement différents : Besoin d'une liste des CNO et de la CPEME dont ils relèvent temporairement

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - BGRS

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

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Date : 2017-09-01

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

Résumé des objectifs
BGRS Ltd.
18 septembre 2017

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou	Commentaires
Nbre	Description	Nbre	Nbre ou %	Nbre ou %	
1	Personnel semi-professionnel et technique	-1	0,0 %	0,0 %	Actuellement, nous ne prévoyons pas de croissance dans cette CPEME au cours des trois prochaines années

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus))	Commentaires
Nbre	Description	Nbre	Nbre ou %	Nbre ou %	
0	Professionnels	-1	0,0 %	0,0 %	Une analyse plus approfondie des CPN qui composent cette CPEME et qui comptent des titulaires au sein du BGRS ne révèle aucun écart au niveau des CPN
1	Superviseurs	1	0,0 %	0,0 %	Suite à l'attribution du nouveau contrat avec le gouvernement du Canada, un nouveau modèle opérationnel est mis en œuvre. Les bureaux regroupant la majorité des CPN indiqués dans cette CPEME seront fermés à la fin de 2017. La majeure partie des autres CPN inclus dans cette CPEME sont éliminés graduellement, et aucun remplacement n'est prévu dans ce domaine.
0	Personnel de bureau	-1	0,0 %	0,0 %	Les CPN inclus dans cette CPEME sont éliminés graduellement, et aucun remplacement n'est prévu dans ce domaine.

2	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-2	0,0 %	0,0 %	Suite à l'attribution du nouveau contrat avec le gouvernement du Canada, un nouveau modèle opérationnel est mis en œuvre. Les bureaux regroupant la majorité des CPN indiqués dans cette CPEME seront fermés à la fin de 2017.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou	Commentaires
N^bre	Description	N^bre	N^bre ou %	N^bre ou %	
0	Gestionnaires	-2	0,5 %	0,5 %	
0	Professionnels	-2	0,5 %	0,5 %	
1	Superviseurs	-4	0,0 %	0,0 %	Suite à l'attribution du nouveau contrat avec le gouvernement du Canada, un nouveau modèle opérationnel est mis en œuvre. Les bureaux regroupant la majorité des CPN indiqués dans cette CPEME seront fermés à la fin de 2017. Le restant des CPN inclus dans cette CPEME sont éliminés graduellement, et aucun remplacement n'est prévu dans ce domaine.
1	Personnel de bureau	-1	0,0 %	0,0 %	Les bureaux regroupant la majorité des CPN indiqués dans cette CPEME seront fermés à la fin de 2017. Le restant des CPN inclus dans cette CPEME sont éliminés graduellement, et aucun remplacement n'est prévu dans ce domaine.

Membres de minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans	Commentaires
N^bre	Description	N^bre	N^bre ou %	N^bre ou %	

0	Cadres supérieurs	-1	0,0 %	0,0 %	On ne prévoit pas de roulement ni de croissance dans cette CPEME au cours des trois prochaines années.
3	Superviseurs	-2	0,0 %	0,0 %	Suite à l'attribution du nouveau contrat avec le gouvernement du Canada, un nouveau modèle opérationnel est mis en œuvre. Les bureaux regroupant la majorité des CPN indiqués dans cette CPEME seront fermés à la fin de 2017. La majeure partie des autres CPN inclus dans cette CPEME sont éliminés graduellement, et aucun remplacement n'est prévu dans ce domaine.
0	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-5			La majeure partie des autres CPN de cette CPEME sont éliminés graduellement, et aucun remplacement n'est prévu dans ce domaine.

Équité en matière d'emploi

Services globaux de relogement Brookfield tient à assurer l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail afin que les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles soient représentées dans la population active. Dans le cadre de notre programme d'équité en matière d'emploi, nous sommes tenus de recueillir des renseignements sur notre effectif au moyen d'une enquête sur l'effectif.

Nous garantissons que :

- Les renseignements que vous nous fournissez seront conservés de manière STRICTEMENT CONFIDENTIELLE.
- Les renseignements seront utilisés à des fins d'établissement de rapports sous forme de synthèse uniquement; vous ne serez pas personnellement identifié.

Membres de minorités visibles :	Minorités visibles : aux fins de l'équité en matière d'emploi, on désigne par « membres des minorités visibles » les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. Sur la base de cette définition, vous identifiez-vous comme « minorité visible » ?
Autochtones :	Autochtones : aux fins de l'équité en matière d'emploi, on désigne par « Autochtone » toute personne faisant partie du groupe des Indiens de l'Amérique du Nord (Statut d'Indien inscrit, non inscrit ou d'Indien visé ou non visé par un traité) □ Métis ou Inuit. Selon cette définition, vous identifiez-vous comme un Autochtone ?
Personnes handicapées :	Personnes handicapées : aux fins de l'équité en matière d'emploi, on désigne par « personnes handicapées » les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et : A. qui se considèrent comme défavorisés dans l'emploi en raison de cette déficience OU B. qui jugent que l'employeur ou l'employeur potentiel est susceptible de les considérer comme défavorisés sur le plan de l'emploi en raison de cette déficience. Cela inclut les personnes dont les limitations fonctionnelles dues à leur handicap ont été accommodées dans leur emploi ou leur lieu de travail actuel. Selon cette définition, vous identifiez-vous comme une personne handicapée ?
Ne s'identifie pas comme l'une des personnes ci-dessus :	❑ Je ne fais partie d'aucun des groupes désignés ci-dessus.
Sondage complété ? :	❑

BGRS
Ressources humaines
39, promenade Wynford
Toronto (Ontario) M3C 3K5

Tél. : 416.510.5800
Fax : 416.510.5667
www.bgrs.com

SOYEZ DU NOMBRE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI!

BGRS participe au Programme de contrats fédéraux en raison de ses contrats de réinstallation avec le gouvernement du Canada. Par conséquent, nous devons présenter des rapports sur les statistiques relatives à l'équité en matière d'emploi au sein de notre effectif dans le cadre de ce programme. Les renseignements fournis dans le questionnaire sur l'équité en matière d'emploi par le biais du Libre-service des RH nous aident à compiler les données pour ces rapports.

Nous souscrivons au principe d'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail pour veiller à ce que les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles soient représentés de manière équitable au sein de l'effectif. Le Programme de contrats fédéraux permet de comparer la représentation des groupes désignés au sein de BGRS par rapport à leur représentation dans la population canadienne, d'après les données de recensement.

Nous demandons à tous les employés d'accéder au portail du Libre-service des RH au plus tard le **(DATE)** pour répondre au questionnaire ou, si vous avez déjà répondu au questionnaire dans le passé, pour revoir vos réponses et vous assurer qu'elles sont exactes. L'ensemble du processus prend généralement moins de cinq minutes.

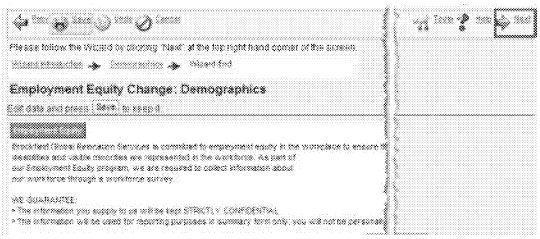
NOUS VOUS GARANTISSONS QUE :

- Les renseignements que vous nous fournirez demeureront **STRICTEMENT CONFIDENTIELS** et seront accessibles seulement à certains employés des Ressources humaines dans HRWare.
- Les renseignements utilisés pour produire des rapports seront présentés uniquement sous forme regroupée ou sommaire. Votre nom ne figurera dans aucun rapport, et les renseignements ne seront pas conservés dans votre dossier d'employé.

Vous pouvez contribuer à notre programme d'équité en matière d'emploi en remplissant le questionnaire par l'intermédiaire du portail du Libre-service des RH à : www.hr-selfservice.com. Répondre au questionnaire devrait vous prendre moins de cinq minutes.

- Allez à « Employee Self-Service » et sélectionnez « Life Events→Employment Equity/Affirmative Action » :

- Cliquez sur le bouton « Next » (la flèche verte qui apparaît dans le coin supérieur droit) pour accéder à l'assistant (Wizard) du questionnaire sur l'équité en matière d'emploi :



- Cochez toutes les cases qui s'appliquent à vous (les définitions des groupes désignés sont fournies ci-dessous – si vous considérez que vous appartenez à plusieurs groupes désignés, veuillez cocher les cases pour chacun de ces groupes).
- Une fois que vos réponses sont entrées, cochez la case « Survey Completed », et sélectionnez « Save ».
- Cliquez sur le bouton « Next ».
- Cliquez sur « Finish » pour quitter l'assistant.

Veuillez répondre au questionnaire au plus tard le (DATE). Si vous avez besoin d'une copie papier du questionnaire ou si vous avez des questions, veuillez communiquer avec humanresources@bgrs.com. Nous vous remercions d'avoir contribué à l'exactitude de nos données et de faire partie du nombre pour l'équité en matière d'emploi.

Définitions des groupes désignés

Minorités visibles : Aux fins d'équité en matière d'emploi, font partie des « minorités visibles » les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.

Autochtones : Aux fins d'équité en matière d'emploi, un « Autochtone » est un Amérindien (inscrit, non inscrit, visé par un traité ou non visé par un traité), un Métis ou un Inuit.

Personnes handicapées : Aux fins d'équité en matière d'emploi, sont considérées comme « personnes handicapées » les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage ET :

A. SOIT considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
B. SOIT pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

Cette définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Programme de contrats fédéraux
Rapport de la première évaluation de conformité

Nom de l'employeur : BGRS Limited

Emplacement principal : 39, promenade Wynford, Toronto (Ontario).

Nombre d'employés : 196 employés en date du 14 décembre 2017**.**
Les employés se trouvent en Ontario (136 employés), Nouvelle-Écosse (45 employés), Alberta (5 employés), Québec (5 employés), Colombie-Britannique (4 employés) et Nouveau-Brunswick (1 employé).

Aperçu de l'organisation : BGRS fournit des services de biens immobiliers et de réinstallation à la fois à des entreprises et à des clients gouvernementaux.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début :	2017-08-18
Réception :	2017-09-18
Analyse de l'effectif :	2017-12-14

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

	N^{bre}	%
Nombre de questionnaires distribués :	364	100,0
Nombre de questionnaires retournés :	364	69,4
Nombre de questionnaires retournés remplis :	210	69,4

- ☒ Le questionnaire comporte des définitions adéquates.
- ☒ Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent que les employés peuvent s'identifier comme membres de plus d'un groupe.
- ☒ Le questionnaire comprend un code de l'employé.
- ☒ Le questionnaire comporte une question sur le sexe de l'employé lorsque ces renseignements ne peuvent être obtenus à partir des feuilles de paie ou des dossiers du personnel.
- ☒ Il est mentionné dans le questionnaire qu'il est disponible dans d'autres formats, sur demande.
- ☒ Dans le questionnaire d'auto-identification, il est précisé que la participation des employés est volontaire.
- ☒ Le questionnaire souligne que l'information recueillie est confidentielle et qu'elle ne sera divulguée qu'au sein de l'organisation afin que les obligations relatives à l'équité en matière d'emploi soient remplies.

Observations :
Un questionnaire modifié figure au dossier où l'on mentionne qu'il est disponible dans d'autres formats, sur demande.

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT DES OBJECTIFS

- ☒ L'analyse de l'effectif a été effectuée au moyen du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT).
- ☒ L'organisation a choisi les valeurs par défaut au niveau professionnel pour établir des estimations de la disponibilité externe ou a fourni des explications raisonnables.
- ☒ L'organisation a choisi les valeurs par défaut au niveau géographique pour établir des estimations de la disponibilité externe ou a fourni des explications raisonnables.
- ☒ Un code semble avoir été correctement attribué à tous les postes de l'organisation à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
- ☒ L'organisation a fixé un objectif pour tous les groupes désignés dans les catégories professionnelles où des écarts ont été décelés.
- ☒ L'organisation a démontré qu'elle a pris en considération les éléments suivants lorsqu'elle a fixé ses objectifs à court terme afin d'établir un objectif dans chaque catégorie professionnelle où un écart a été décelé : la sous-représentation, la disponibilité, l'augmentation ou la diminution prévue et le roulement prévu.
- ☒ Les objectifs fixés sont suffisants pour que des progrès raisonnables soient réalisés, en étant fixés à une valeur supérieure, ou à tout le moins, égale à la disponibilité.

Observations :

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N^bre	N^bre ou %	N^bre ou %	%	%
4	Personnel semi-professionnel et technique	-1	23,6 %	23,6 %	10 %	23,6 %

Observations :

Actuellement, l'organisation ne prévoit pas de croissance dans la CPEME 04 au cours des trois prochaines années. Les objectifs à court et à long terme sont établis en fonction de la disponibilité.

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 (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N^bre	N^bre ou %	N^bre ou %	%	%
2	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-1	2,2 %	2,2 %	0	2,2 %
3	Professionnels	-1	1,3 %	0 %	0	1,3 %
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-2	3,9 %	0 %	0	3,2 %

Observations :

CPEME 11 : À la suite d'un nouveau contrat attribué par le gouvernement du Canada, un nouveau modèle opérationnel est en train d'être mis en œuvre, et les bureaux où se trouve la majorité des CNP dans la CPEME 11 seront fermés en 2017.

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 (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N^bre	N^bre ou %	N^bre ou %	%	%
1	Cadres supérieurs	-1	10,1 %	10,1 %	0	10,1 %
5	Surveillants	-1	17,7 %	17,7 %	14,3 %	17,7 %
7	Personnel administratif et de bureau principal	-1	11,6 %	11,6 %	0 %	11,6 %
8	Personnel spécialisé de la vente et des services	-1	20,2 %	20,2 %	0 %	20,2 %
10	Personnel de bureau	-3	22,9 %	22,9 %	6,3 %	22,9 %
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-2	14,0 %	14,0 %	9,6 %	14,0 %

Observations :

CPEME 01 : L'organisation ne prévoit pas de croissance ni de roulement de la main-d'œuvre au cours des trois prochaines années. Les objectifs à court et à long terme sont établis en fonction de la disponibilité.

CPEME 05 et CPEME 11 : À la suite d'un nouveau contrat attribué par le gouvernement du Canada, un nouveau modèle opérationnel est en train d'être mis en œuvre, et les bureaux où se trouve la majorité des CNP dans ces groupes professionnels seront fermés en 2017.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N^bre	N^bre ou %	N^bre ou %	%	%
1 et 2	Cadres supérieurs et autres	-2	4,3 %	4,3 %	0	4,3 %
3	Professionnels	-1	3,8 %	3,8 %	0	3,8 %
5	Surveillants	-2	13,9 %	13,9 %	4,8 %	13,9 %
10	Personnel de bureau	-1	7 %	7 %	0	7 %
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	5,6 %	5,6 %	3,8 %	5,6 %

Observations :

CPEME 05, 10 et 11 : À la suite d'un nouveau contrat attribué par le gouvernement du Canada, un nouveau modèle opérationnel est en train d'être mis en œuvre, et les bureaux où se trouve la majorité des CNP dans ces CPEME seront fermés en 2017.

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 afin d'améliorer le taux de réponse au sondage :

- tenir une campagne d'information pour expliquer à tous les employés les avantages de l'auto-identification;
- créer un comité sur l'équité en matière d'emploi composé de membres de la haute direction et de représentants des employés afin de mieux faire connaître le programme d'équité en matière d'emploi de l'organisation;
- préparer un plan d'action pour suivre les progrès de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi;
- faire un suivi auprès des employés qui n'ont pas rempli le questionnaire d'auto-identification et mettre à jour les dossiers en conséquence pour améliorer les données.

Nom de l'analyste : Sylvie Fortin
Date : 18 avril 2018

De: Fortin, Sylvie SY [NC] au nom de EE-EME
Envoyé: 3 mai 2018 3:23 PM
À: 'traci.morris@bgrs.com'
Cc: 'Krista.Arneaud@bgrs.com'
Objet: Accord numéro V060763 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English upon request.

Madame Traci Morris:

Nous vous informons que l'évaluation de conformité entreprise le 8 juillet 2017 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que BGRS Limited se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Cette première évaluation de conformité visait à vérifier si votre entreprise avait pris des mesures permettant d'atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi en réalisant une enquête sur l'effectif, en effectuant une analyse de l'effectif et en fixant des objectifs d'embauche et de promotion là où des lacunes en matière de représentation des groupes désignés ont été décelées.

Après avoir examiné les renseignements présentés par BGRS Limited, nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

Nous avons constaté que le taux de réponse au questionnaire d'auto-identification était inférieur au taux attendu de 80 %. Pour améliorer ce taux, vous pourriez élaborer une stratégie de suivi visant :

- à expliquer la raison d'être du questionnaire, à informer les employés au sujet du but de l'auto-identification et à répondre aux questions qu'ils pourraient avoir sur l'équité en matière d'emploi;
- à communiquer avec les employés qui n'ont pas rempli le questionnaire d'auto-identification pour leur fournir des renseignements supplémentaires et répondre aux questions qu'ils pourraient avoir, tout en respectant la nature volontaire de l'auto-identification.

BGRS Limited pourrait aussi envisager de créer un comité sur l'équité en matière d'emploi, composé notamment de membres de la haute direction et de représentants des employés, pour élaborer et mettre en œuvre un plan d'action comprenant des mesures dans le but d'attirer et de maintenir en poste des membres des groupes désignés au sein de l'effectif.

Prochaines étapes

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes. Ainsi, une évaluation sera effectuée quatre ans après l'obtention initiale du contrat de biens ou de services et, par la suite, il y aura une évaluation tous les trois ans. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis dans le premier rapport sur l'équité en matière d'emploi que vous avez présenté ou dans les rapports de mise à jour.

Lorsque BGRS Limited recevra un avis concernant une évaluation subséquente, vous devrez fournir les renseignements suivants :

1. les formulaires 1 à 6 – données sur la main-d'œuvre au niveau national;
2. une analyse de l'effectif à jour;

3. un rapport des réalisations dûment rempli qui comprend vos objectifs numériques révisés à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation;

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si votre entreprise a réalisé des progrès raisonnables depuis l'évaluation précédente. Si ce n'est pas le cas, BGRS Limited devra démontrer avoir déployé des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous invitons votre entreprise à élaborer un plan d'action qui l'aidera à atteindre ses objectifs.

Le PCF n'établit pas les mesures à adopter. Chaque entrepreneur fédéral est invité à adopter des mesures d'équité en matière d'emploi qui sont utiles et pertinentes pour son entreprise. Voici des exemples de preuves démontrant qu'un entrepreneur a déployé des efforts raisonnables :

- mise en œuvre d'initiatives qui favorisent un milieu de travail diversifié et inclusif;
- adoption de mesures pour supprimer les obstacles à l'emploi;
- mise sur pied de programmes sur mesure afin d'attirer et de maintenir en poste des membres d'un groupe désigné dans des secteurs où ils sont sous-représentés;
- établissement de mécanismes de reddition de comptes approuvés par la haute direction afin de veiller à l'atteinte des objectifs.

Vous pouvez consulter notre site Web pour accéder à différents outils. Nous vous invitons, plus particulièrement, à continuer d'utiliser le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT). Ce système vous aidera à produire l'analyse de votre effectif; il contient aussi d'autres outils d'analyses de données comme le rapport des réalisations ainsi qu'une série de modules de formation.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de vos obligations en vertu du PCF, veuillez communiquer avec nous à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Nous vous sommes reconnaissants de votre collaboration à l'évaluation de conformité et vous souhaitons une bonne continuation dans la création d'un milieu de travail diversifié et inclusif.

Workplace Equity Team

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

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

De : Colleen Chance <colleen.chance@bgrs.com>
Envoyé : 18 septembre 2017 16:28
A : EE-EME <ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca>
Objet : Accord du gouvernement du Canada V060763 - Première évaluation de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bon après-midi,

Dans le cadre de la première évaluation de la conformité du Programme de contrats fédéraux (PCF) à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, veuillez trouver ci-joint les documents demandés :

1. Le questionnaire d'auto-identification utilisé pour mener votre enquête sur la main-d'œuvre. **(PDF ci-joint - "Questionnaire sur l'équité en matière d'emploi")**
2. Les résultats de votre enquête sur la main-d'œuvre, y compris :
    - le nombre d'employés qui ont été interrogés - **364 employés au total**
    - le nombre combiné de questionnaires d'auto-identification renvoyés vierges, partiellement et entièrement remplis - **154 employés n'ont pas rempli et/ou ont rempli partiellement le questionnaire**
    - le nombre de questionnaires d'auto-identification entièrement remplis et renvoyés - **210 questionnaires entièrement remplis**
3. Les résultats de l'analyse des effectifs (rapport de synthèse et rapport détaillé). **(Documents PDF ci-joints)**
4. Objectifs numériques à court et long terme pour combler les écarts de représentation identifiés par votre analyse des effectifs **(Document PDF joint)**

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

Salutations,

Colleen Chance - CHRL
Responsable des ressources humaines, Canada
T : +1.416.510.5768 | F : +1.416.510.5667 | V : 41.5768

BGRS
39 Wynford DriveToronto
, Ontario M3C 3K5 Canada
www.bgrs.com

Ce courrier électronique est la propriété des entités composant le BGRS et peut contenir des informations confidentielles destinées uniquement à l'usage des personnes ou entités auxquelles il est adressé. Si vous n'êtes pas le destinataire de ce courrier électronique, vous êtes tenu de détruire ce courrier électronique, ainsi que toute pièce jointe, et d'en informer l'expéditeur. Tout examen, utilisation ou distribution de ce courrier électronique, ou de toute pièce jointe, par un destinataire non intentionnel est interdit.

De : Colleen Chance <colleen.chance@bgrs.com>
Envoyé : 18 mai 2017 13:43
À : Begg, Suzanne SV [NC] <suzanne.begg@labour-travail.gc.ca>
Objet : RE : Un nouveau compte a été créé pour vous.

Salut Suzanne,

Nous avons récemment procédé à un changement de nom. Veuillez noter que notre nouveau nom de société est désormais BGRS Limited.

Merci d'en avoir assuré le suivi.

Passez une bonne journée,

Colleen Chance - CHRL
Responsable des ressources humaines, Canada
BGRS
T : +1.416.510.5768 | V : 41.5768

De : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca [mailto:suzanne.begg@labour-travail.gc.ca] Au **nom de** ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca
Envoyé : jeudi 18 mai 2017 12:25
À : Colleen Chance
Objet : RE : Un nouveau compte a été créé pour vous.

Bon après-midi,

Votre numéro d'employeur est : V060763. Juste pour confirmer, le nom de votre société si Brookfield Global Relocation Services ?

Bien à vous,

Suzanne Begg

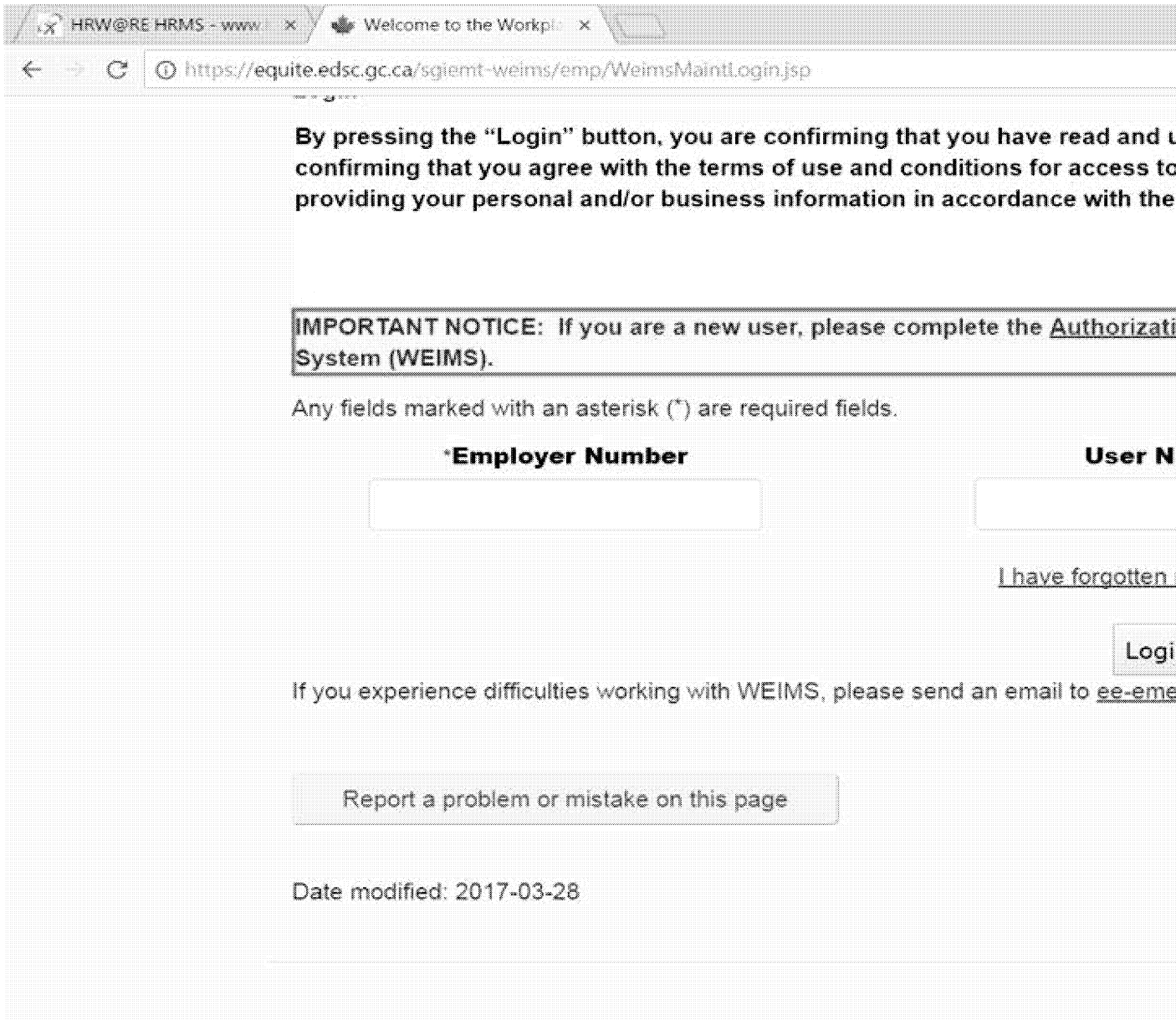
Agent de programmes, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
suzanne.begg@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4323

Chargé de programme, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada
suzanne.begg@labour-travail.gc.ca / Tél : 819-654-4323

De : Colleen Chance [mailto:colleen.chance@bgrs.com]
Envoyé : 2017-05-17 3:01 PM
À : EE-EME
Objet : RE : Un nouveau compte a été créé pour vous.

Bon après-midi,

J'essaie d'accéder au système WEIMS, qui demande notre "numéro d'employeur". Pouvez-vous me dire à quoi vous faites référence ou où je peux trouver cette information ?



Merci,

Colleen Chance - CHRL
Responsable des ressources humaines, Canada
BGRS
T : +1.416.510.5768 | V : 41.5768

De : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca [mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca]
Envoyé : mardi 16 mai 2017 15h59
À : Colleen Chance
Objet : Un nouveau compte a été créé pour vous.

(Le message français suit)

Message en anglais

Un compte a été créé pour vous pour le système de gestion de l'information sur l'équité au travail (WEIMS) de l'EDSC.

Nom d'utilisateur : [redacted]

Veuillez utiliser le lien suivant pour configurer votre nouveau mot de passe _COPY7@bgrs.com&lang=eng.

Note : Ce lien ne sera valable que pour les 60 prochaines minutes. Si vous avez manqué votre chance, veuillez accéder directement à l'application https://equite.edsc.gc.ca/sgiemt-weims/emp et sélectionner ce lien : J'ai oublié mon mot de passe

Si vous avez reçu ce message par erreur, veuillez contacter l'administrateur à l'adresse ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Message en français

Un compte a été créé pour vous pour le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT).

Nom d'utilisateur : [redacted]

Allez à l'adresse suivante pour initialiser votre nouveau mot de passe : https://equite.edsc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/WeimsMaintPasswordReset.jsp?token=lz4E1yAANhapQ56LYuD99fSdED4l187WZTd893SutIqpmWXNPlB0HEiTDDSh&USERID=colleen.chance&EMAIL=colleen.chance@bgrs.com&lang=fra.

Note: Ce lien sera valide seulement pour les 60 prochaines minutes. Si le temps est écouler veuillez accéder l'application directement https://equite.edsc.gc.ca/sgiemt-weims/emp et choisissez le lien : J'ai oublié mon mot de passe

Si vous avez reçu ce courriel par erreur, s'il vous plaît, communiquer avec l'administrateur à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

De : Krista Arneaud <Krista.Arneaud@bgrs.com>
Envoyé : 17 avril 2018 12:54
A : Fortin, Sylvie SY [NC] <sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca>
Objet : Objet : Enquête sur l'équité en matière d'emploi - Action requise

Salut Sylvie,

Vous trouverez ci-joint nos documents révisés pour votre examen.

Merci,
Krista

De : sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca [mailto:sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca]
Envoyé : mardi 17 avril 2018 8:39
À : Krista Arneaud < Krista.Arneaud@bgrs.com>
Objet : Objet : Enquête sur l'équité en matière d'emploi - Action requise

Merci Krista, si vous pouviez juste m'envoyer une copie révisée de votre carte d'identité - votre dossier sera prêt à être discuté au sein de notre commission.

Salutations.

Sylvie

De : Krista Arneaud [mailto:Krista.Arneaud@bgrs.com]
Envoyé : 16 avril 2018 14:44
A : Fortin, Sylvie SY [NC]
Sujet : Objet : Enquête sur l'équité en matière d'emploi - Action requise

Salut Sylvie,

Ce serait une erreur - nous aurions eu l'intention de fixer l'objectif au taux de disponibilité.

Merci,
Krista

De : sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca [mailto:sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca]
Envoyé : lundi 16 avril 2018 11:19
À : Krista Arneaud < Krista.Arneaud@bgrs.com>
Objet : Objet : Enquête sur l'équité en matière d'emploi - Action requise

Salut Krista,

J'ai examiné votre résumé des objectifs et, sous la rubrique "Membres des minorités visibles", votre objectif à court et à long terme pour la CPEME 10 : Personnel de bureau est fixé à 14 %. Toutefois, nous vous recommandons de fixer un objectif au moins au taux de disponibilité . Le taux de disponibilité dans cette catégorie est de 22,9 %. Pouvez-vous fournir une explication ou si vous souhaitez modifier votre objectif pour qu'il corresponde à la disponibilité, veuillez me le faire savoir.
.

Sylvie
De : Fortin, Sylvie SY [NC]
Envoyé : 16 avril 2018 10:08
À : "Krista Arneaud
Objet : Objet : Enquête sur l'équité en matière d'emploi - Action requise
Importance : Haut

Salut Krista,

J'ai examiné votre questionnaire d'auto-identification et il manque deux éléments :

Le questionnaire doit être disponible sous un autre format sur demande et le questionnaire ou les documents d'accompagnement doivent indiquer qu'un salarié peut s'auto-identifier comme membre de plus d'un groupe.

Pouvez-vous mettre à jour votre Self Id en conséquence et m'en envoyer une copie s'il vous plaît.

Salutations.

Sylvie

De : Ressources humaines [mailto:humanresources@bgrs.com]
Envoyé : 23 novembre 2017 15:24
À : Ressources humaines
Objet : Enquête sur l'équité en matière d'emploi - ACTION REQUISE

Salut à tous,

Suite à la note précédente sur ce sujet, nous sommes encore loin de notre objectif d'un taux de réponse de 80 %. Pour garantir que nous fournissons les rapports les plus précis, il est impératif que tous les employés canadiens du BGRS participent. Veuillez prendre 5 minutes pour vous connecter à hr-selfservice.com afin de répondre au sondage - même si ce n'est que pour cocher la case "sondage terminé".

Veuillez répondre à l'enquête avant le **vendredi 1er décembre 2017**.

Si vous avez des questions, veuillez contacter humanresources@bgrs.com.

Merci,
Krista

Krista Arneaud - B.Sc., CHRL
Directrice, Ressources humaines et SIRH
BGRS
T : +1.416.510.5774 | **M** : +1.647.273.3267 | **F** : +1.416.510.5774 | **V** : 41.5774

De : Krista Arneaud
Envoyé : mardi 24 octobre 2017 11h10

À : Ressources humaines
Objet : Enquête sur l'équité en matière d'emploi - Action requise

Bonjour,

Le BGRS est membre du Programme des entrepreneurs fédéraux en raison de nos contrats de relocalisation du gouvernement canadien. À ce titre, nous sommes tenus de communiquer des statistiques sur l'équité en matière d'emploi concernant notre main-d'œuvre dans le cadre du Programme des entrepreneurs fédéraux. Les informations que vous nous fournissez par le biais de l'enquête sur l'équité en matière d'emploi en libre-service des RH nous aident à compiler les données pour ces rapports.

Nous nous sommes engagés à réaliser l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail afin de garantir que les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles soient équitablement représentées dans la population active. Le programme des entrepreneurs fédéraux compare la représentation des groupes désignés au sein de la BGRS par rapport à leur représentation dans la population canadienne, en se basant sur les données du recensement.

Pour réussir, nous voulons atteindre le **taux de réponse de 80 % recommandé par le gouvernement fédéral pour l'**enquête sur la main-d'œuvre. Nous demandons à tous les employés d'accéder au portail libre-service RH d'ici le **31 octobre 2017** pour répondre à l'enquête ou, si vous l'avez déjà fait dans le passé, veuillez vérifier vos réponses pour vous assurer qu'elles sont exactes. L'ensemble du processus prend généralement moins de cinq minutes.

La participation à cette enquête est entièrement volontaire et ces informations restent strictement confidentielles. Toute information utilisée à des fins de rapport sera uniquement sous forme agrégée ou résumée ; vous ne serez pas personnellement identifié sur aucun rapport et les informations ne seront pas non plus stockées dans votre dossier personnel

Vous trouverez ci-joint une note de service contenant des instructions sur la manière d'accéder au questionnaire sur l'équité en matière d'emploi, ainsi qu'un document de foire aux questions (FAQ). Veuillez remplir le questionnaire d'ici le 31 octobre 2017.

Si vous avez des questions, veuillez envoyer un courriel à humanresources@bgrs.com.

Merci de vous engager en faveur de l'équité en matière d'emploi !

Salutations,

Krista Arneaud - B.Sc., CHRL
Directrice, Ressources humaines et SIRH
T : +1.416.510.5774 | M : +1.647.273.3267 | F : +1.416.510.5774 | V : 41.5774

BGRS 39 Wynford DriveToronto
, Ontario M3C 3K5 Canada
www.bgrs.com

Ce courrier électronique est la propriété des entités composant le BGRS et peut contenir des informations confidentielles destinées uniquement à l'usage des personnes ou entités auxquelles il est adressé. Si vous n'êtes pas le destinataire de ce courrier électronique, vous êtes tenu de détruire ce courrier électronique, ainsi que toute pièce jointe, et d'en informer l'expéditeur. Tout examen, utilisation ou distribution de ce courrier électronique, ou de toute pièce jointe, par un destinataire non intentionnel est interdit.

De : Krista Arneaud <Krista.Arneaud@bgrs.com>
Envoyé : 11 avril 2018 14:16
À : Fortin, Sylvie SY [NC] <sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca>
Objet : résumé des objectifs révisés

Bonjour Sylvie,

Je vous remercie encore pour le temps que vous nous avez consacré cet après-midi. Veuillez trouver ci-joint notre document de synthèse révisé des objectifs.

En ce qui concerne les modifications de notre processus qui nous permettront (nous l'espérons) d'obtenir les taux de réponse et de retour attendus, nous effectuerons un suivi auprès de tous les employés actuels qui n'ont pas répondu à l'enquête, et nous modifierons le message qui leur est adressé, à savoir que, si l'auto-identification est volontaire, il est obligatoire de répondre à l'enquête. À l'avenir, un suivi sera effectué tous les mois auprès des nouveaux employés, afin de s'assurer qu'ils ont bien renvoyé leur questionnaire.

Veuillez me faire savoir si vous avez besoin d'informations supplémentaires.

Merci,
Krista

Krista Arneaud, B.Sc., CHRL
Directrice, Ressources humaines et SIRH

BGRS
39 Wynford Drive, Toronto, ON M3C 3K5
T : 416.510.5774 | **M :** 647.273.3267 | **F :** 416.510.5667 | **V :** 41.5774
E : krista.arneaud@bgrs.com
www.bgrs.com

Ce courriel est la propriété de BGRS Limited et peut contenir des informations confidentielles destinées uniquement à l'usage des personnes ou entités auxquelles il est adressé. Si vous n'êtes pas le destinataire de ce courrier électronique, vous êtes tenu de détruire ce courrier électronique, ainsi que toute pièce jointe, et d'en informer l'expéditeur. Tout examen, diffusion, utilisation ou distribution de ce courriel ou de toute pièce jointe par un destinataire non intentionnel est interdit.

Analyse de la main-d'œuvre et résumé des conclusions

pour

BGRS Limited

Préparé par : Colleen Chance & Krista Arneaud

Date : 15 décembre 2017

Données sur les employés à partir de :

Décembre 2017 Programme des

entrepreneurs fédéraux

Table des matières

Introduction.....1
Méthodologi.....e 1
Termes utilisés dans le présent rapport
L'analyse.....1
Analyse de la main-d'œuvre - Tableaux.....2
Examen des lacunes dans les données relatives à la main-d'œuvre pour le groupe désigné Brookfield GRS
4 - Femmes.....4
Groupe désigné - Minorités visibles
Groupe désigné - Personnes handicapées.....7
Groupe désigné - Autochtones.....8
Conclusio.....n 10
Groupe désigné - Femmes.....10
Groupe désigné - Minorités visibles 10
Groupe désigné - Personnes handicapées.....10
Groupe désigné - Aborigène.....s 10

Introduction

En raison de son travail de relocalisation avec le gouvernement canadien, BGRS Limited fait partie du Programme des entrepreneurs fédéraux. Vous trouverez ci-dessous un rapport d'analyse de la main-d'œuvre détaillé pour 2016, avec des comparaisons avec le rapport d'analyse de la main-d'œuvre pour 2015.

Méthodologie

Le nombre de femmes dans chaque groupe professionnel a été déterminé sur la base des relevés d'emploi. Le nombre d'employés dans les autres groupes désignés a été déterminé sur la base d'une auto-identification confidentielle. Le taux de réponse pour la BGRS est de 69,4 %. Cela inclut les personnes qui ont rempli le questionnaire et celles qui ont refusé de s'identifier. Il s'agit d'une augmentation de 1,045 % par rapport au taux de réponse de 66,4 % de 2015.

L'analyse a été réalisée à l'aide du système de gestion de l'information sur l'équité au travail (WEIMS), propriété du gouvernement. Le code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (code SCIAN) qui a été utilisé pour l'ensemble de la main-d'œuvre est 5313, qui est le code utilisé pour l'industrie immobilière. Tous les postes dans HRWare ont été codés selon la méthode de la Classification nationale des professions 2011 (CNP).

Les données relatives aux employés ont été extraites de HRW@RE, le SIRH du BGRS, et importées dans le WEIMS.

Termes utilisés dans le présent rapport

Les termes suivants sont utilisés dans ce rapport :

- CPEME - Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi
- CNP - Classification nationale des professions
- RMR - Région métropolitaine de recensement

L'analyse de la main-d'œuvre

L'analyse de la main-d'œuvre est un élément clé d'un programme efficace d'équité en matière d'emploi. L'objectif de l'analyse de l'effectif est de déterminer si les membres des groupes désignés sont sous-représentés dans une catégorie professionnelle. Pour ce faire, on compare la représentation des membres des groupes désignés par catégorie professionnelle dans la main-d'œuvre interne de l'employeur à la disponibilité des membres qualifiés des groupes désignés dans la main-d'œuvre externe, en se fondant sur l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012. Les informations sur les domaines de sous-représentation identifient les problèmes potentiels et donnent une indication des obstacles qui peuvent exister dans les systèmes, les politiques et les pratiques de l'employeur en matière d'emploi. Une sous-représentation dans l'une des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME) est importante pour deux autres obligations des employeurs en vertu de la loi :

1. Examen des systèmes d'emploi : Elle déclenche l'obligation d'entreprendre un examen de tous les systèmes, politiques et pratiques de l'emploi relatifs à cette catégorie professionnelle, afin d'identifier tout obstacle qui pourrait être responsable de la sous-représentation.

2. Objectifs numériques : Elle déclenche l'obligation de fixer des objectifs numériques pour le recrutement et la promotion des membres des groupes désignés dans cette catégorie professionnelle.

L'analyse des effectifs révèle également la gravité de la sous-représentation dans une catégorie professionnelle donnée. Il convient de noter que la précision de l'analyse n'est valable qu'en fonction des réponses à l'auto-identification - c'est-à-dire que si les membres d'un groupe particulier ne se sont pas auto-identifiés, l'analyse des effectifs peut révéler un écart, alors qu'en fait il n'y en a pas, ou elle peut révéler un écart plus important qu'il n'y en a en réalité.

L'analyse des données relatives à la main-d'œuvre a été réalisée à la fois au niveau des CPEME (catégories professionnelles) et au niveau des CNP (codes nationaux des professions).

Il y a 14 CPEME en tout. Les CPEME suivantes sont représentées au sein de l'effectif du BGRS

: 01Cadres supérieurs

2. Cadres moyens et autres dirigeants

3. Professionnels

4.Semi-professionnels et techniciens

05Supervisateurs

07Personnel administratif et de bureau principal

08Personnel qualifié des ventes et des services

10 Personnel de bureau

11 Personnel intermédiaire des ventes et des services

Une liste complète des postes au sein de la Brookfield GRS et de leurs codes CPEME et CNP correspondants est jointe en annexe A du présent rapport.

Analyse de la main-d'œuvre - Tableaux détaillés

L'analyse de la main-d'œuvre a été réalisée sur la base de l'analyse de la main-d'œuvre - rapport sommaire et de l'analyse de la main-d'œuvre - rapport détaillé, extraites de l'application WEIMS. Ces rapports sont joints à l'annexe B du présent rapport.

Explication des termes figurant dans les tableaux :

1. Représentation # : nombre de salariés d'un groupe professionnel particulier dans l'organisation
2. Représentation % : pourcentage de salariés d'un groupe professionnel particulier dans l'organisation

3. Disponibilité % : pourcentage de personnes ayant une expérience dans ce groupe professionnel sur la base des informations du recensement de 2006
4. Disponibilité : nombre total d'employés dans cette catégorie professionnelle multiplié par le pourcentage de disponibilité basé sur les informations du recensement de 2006
5. GAP # : nombre attendu moins nombre réel arrondi à l'entier le plus proche. Un écart positif indique que la représentation interne dépasse la disponibilité externe
6. Écart en % : nombre attendu moins nombre réel divisé par nombre attendu. Le plus grand l'écart en pourcentage, plus la probabilité qu'il existe une sous-représentation significative au sein de la population active est grande. Normalement, lorsque l'écart en pourcentage atteint 20 %, il s'agit d'un signal d'alarme indiquant qu'il peut y avoir une sous-représentation importante. C'est un signal que des obstacles peuvent exister. Un tel écart indique qu'un employeur devrait procéder à une étude des systèmes d'emploi pour cette catégorie professionnelle particulière.

Examen des lacunes dans les données sur la main-d'œuvre pour la BGRS

Groupe désigné - Femmes

CPÉME	Lacune #	Écart %	Diff avec2015
01 Cadres supérieurs	**0**	**0%**	**-4**
Les femmes sont adéquatement représentées au sein de cette CPEME. Il y a un écart de 0 %, c'est-à-dire que le nombre d'employés de la BGRS dans cette CPEME est le même que le nombre d'employés disponibles sur la base des données nationales de 2011 Chiffres de l'enquête sur les ménages. Bien que leur nombre ait diminué à partir de 2015, ils sont toujours bien représentés.			
02 Cadres intermédiaires	**6**	**35%**	**-3**
Bien que le nombre de femmes dans cette CPEME ait légèrement diminué par rapport à 2015, il y a toujours une bonne représentation. Il y a beaucoup plus de femmes (>20%) que de disponibilité dans la population active, avec un écart positif de 35%.			
03 Professionnels	**10**	**67%**	**0**
Dans l'ensemble, les femmes sont nettement surreprésentées (>20 %) dans cette CPEME, avec un écart positif de 67 %. Toutefois, une analyse plus approfondie révèle un écart négatif de 100 % (0/1 employé) pour la CNP 2174 : Ordinateur Programmeurs et développeurs de médias interactifs.			
04 Semi-professionnels et techniciens	**-1**	**50%**	**+2**
Les femmes sont sous-représentées au sein de cette CPEME. Il existe un écart important (>20%) de 50%. Pour en savoir plus L'analyse révèle qu'il continue d'y avoir une sous-représentation dans 1 des 2 CPN au sein des CPEME.			
05 Contrôleurs	**10**	**45%**	**0**
Il y a une bonne représentation des femmes au sein de cette CPEME. Il y a beaucoup plus de femmes (>20%) puis la disponibilité dans la population active avec un écart positif de 45 %.			
07 Personnel administratif et de bureau principal	**1**	**14%**	**0**
Les femmes sont bien représentées au sein de cette CPEME. Il y a un écart positif de 14%, ce qui est satisfaisant mais non significatif (>20%).			
08 Ventes et services qualifiés	**2**	**100%**	**-3**
Les femmes sont nettement surreprésentées (>20 %) dans cette CPEME, avec un écart positif de 100 %. Il Il convient de noter que cette CPEME est composée principalement de spécialistes de l'immobilier et qu'un niveau élevé de représentation féminine dans ce domaine est la norme dans l'ensemble du secteur.			
10 Personnel de bureau	**7**	**33%**	**-6**
Bien que le nombre de femmes dans cette CPEME ait diminué à partir de 2015, il y a toujours un bon représentation. Les femmes sont surreprésentées (>20%) dans cette CPEME avec un écart positif de 33%.			
11 personnel intermédiaire des ventes et des services	**22**	**35%**	**-2**

CPÉME	Lacune #	Écart en	Diff À partir de 2015
Les femmes sont nettement surreprésentées (>20 %) dans cette CPEME, avec un écart positif de 35 %. Il convient de noter que les consultants et conseillers sont pris en compte dans cette CPEME et qu'un niveau élevé de femmes La représentation au sein de ces positions est standard dans toute l'industrie.			

Groupe désigné - Minorités visibles

CPÉME	Lacune #	Écart en	Diff À partir de 2015
01 Cadres supérieurs	**-1**	**100%**	**-1**
Les minorités visibles sont sous-représentées au sein de cette CPEME. Toutefois, une analyse plus approfondie de la ventilation par RMR pour cette CPEME révèle qu'il n'y a pas de lacunes dans la représentation à quelque endroit que ce soit et, par conséquent, dans cette lumière, il ne s'agit pas d'une lacune importante.			
02 Cadres intermédiaires	**5**	**71%**	**+6**
Les minorités visibles sont nettement surreprésentées (>20 %) dans cette CPEME, avec un écart positif de 71 %.			
03 Professionnels	**0**	**0%**	**-1**
Bien que le nombre de minorités visibles dans cette CPEME ait légèrement diminué par rapport à 2015, il y a toujours un une bonne représentation au sein de cette CPEME. Il y a un écart de 0 %, c'est-à-dire que le nombre d'employés de la BGRS dans cette CPEME est le même que le nombre d'employés disponibles sur la base des données du recensement de 2006. Les minorités visibles sont adéquatement représentées dans l'ensemble de cette CPEME, avec un écart de 0 %. Toutefois, une analyse plus approfondie révèle des écarts négatifs importants (>20 %) dans quatre des codes de la CNP qui composent cette CPEME : • CNP - 2174 Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses de médias interactifs - 50% de différence (1/2 employés) Si, dans l'ensemble, il existe un écart positif, il convient de le surveiller à l'avenir.			
04 Semi-professionnels et techniciens	**0**	**0%**	**+3**
Les minorités visibles sont adéquatement représentées au sein de cette CPEME. Il y a eu une augmentation des représentation dans cette CPEME par rapport à 2015.			
05 Contrôleurs	**-2**	**40%**	**+1**
Les minorités visibles sont nettement sous-représentées (>20 %) dans cette CPEME, avec un écart négatif de 40 %. Il y a eu une augmentation de la représentation dans cette CPEME par rapport à 2015. Une analyse plus approfondie révèle que cet écart n'existe qu'au sein de la RMR de Toronto.			
07 Personnel administratif et de bureau principal	**-1**	**100%**	**0**
Les minorités visibles sont sous-représentées au niveau global des CPEME. Il semble y avoir une importante écart (>20%) de 100%. Une analyse plus approfondie révèle que cet écart n'existe qu'au sein de la RMR de Toronto.			

CPÉME	Lacune #	Écart en	Diff avec2015
08 Ventes et services qualifiés	**-1**	**100%**	**0**
Les minorités visibles sont sous-représentées dans cette CPEME, avec un écart important (>20%) de 100%.			
10 Personnel de bureau	**-4**	**67%**	**+1**
Les minorités visibles sont sous-représentées au sein de cette CPEME. L'écart s'est creusé, passant de 29 % en 2015 à Il reste un écart important (>20%) de 67%. Une analyse plus approfondie révèle des écarts dans des lieux particuliers, énumérés ci-dessous.			
Edmonton	**-1**	**100%**	**0**
Les minorités visibles sont sous-représentées dans cette CPEME à Edmonton. En outre, il semble que être un écart significatif (>20%) de 100%. Cependant, une analyse plus approfondie révèle qu'il n'y a que 3 postes dans cette CPEME à Edmonton. Une disponibilité de 24,8 % (d'après l'enquête nationale auprès des ménages de 2011) arrondit à 1 personne (à partir de 0,75) de ce groupe désigné. Cela ne représente donc pas un écart significatif.			
Toronto	**-3**	**60%**	**+1**
Les minorités visibles sont sous-représentées dans cette CPEME à Toronto. Bien que cet écart ait diminué de 35 % en 2014, il y a encore un écart important (>20 %) de 60 %.			
11 Personnel intermédiaire des ventes et des services	**-5**	**45%**	**+2**
Les minorités visibles sont sous-représentées au sein de cette CPEME. Cet écart est passé de 33 % en 2015. Une analyse plus approfondie révèle des lacunes dans certains endroits, énumérés ci-dessous. Il convient de noter que les consultants et les conseillers sont inclus dans cette CPEME.			
Edmonton	**-1**	**100%**	**0**
Les minorités visibles sont sous-représentées dans cette CPEME à Edmonton, où il y a un un écart important (>20%) de 100%. Une analyse plus approfondie révèle qu'il y a 3 postes dans cette CPEME à Edmonton. Une disponibilité de 24,8 % (d'après l'enquête nationale auprès des ménages de 2011) arrondit à 1 personne (à partir de 0,75) de ce groupe désigné.			
Ottawa - Gatineau	**-1**	**50%**	**0**
Les minorités visibles sont sous-représentées dans cette CPEME à Ottawa - Gatineau. En outre, il y a un écart important (>20%) de 50%.			
Toronto	**-2**	**50%**	**+1**
Les minorités visibles sont sous-représentées dans cette CPEME à Toronto. En outre, il y a une un écart important (>20%) de 50%.			
Victoria	**-1**	**100%**	**-1**
Les minorités visibles sont sous-représentées dans cette CPEME à Edmonton. De plus, il semble y avoir un écart important (>20 %) de 100 %. Cependant, une analyse plus approfondie révèle qu'il n'y a que 6 au sein de cette CPEME à Edmonton. Une disponibilité de 12,9 % (selon l'enquête nationale auprès des ménages de 2011) permet d'arrondir à 1 personne (à partir de 0,75) de ce groupe désigné. Cela ne représente donc pas un écart important.			

Groupe désigné - Personnes handicapées

CPEME	Lacune #	Écart %	Diff avec2015
01/02 Cadres supérieurs / Cadres moyens	**-2**	**100%**	**+1**
Les personnes handicapées sont sous-représentées au sein de cette CPEME. En outre, il existe un écart important (>20%) de 100%.			
03 Professionnels	**-2**	**100%**	**-2**
Les personnes handicapées sont sous-représentées au sein de cette CPEME. Il y a une diminution de la représentation par rapport à 2015.			
04 Semi-professionnels et techniciens	**0**	**0%**	**+1**
Les personnes handicapées sont adéquatement représentées au sein de cette CPEME. Il y a un écart de 0 %, c'est-à-dire que la Le nombre d'employés de la BGRS dans cette CPEME est le même que le nombre d'employés disponibles basé sur les chiffres de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.			
05 Contrôleurs	**-4**	**80%**	**0**
Les personnes handicapées sont sous-représentées au sein de cette CPEME. En outre, il existe un écart important (>20%) de 100%.			
07 Personnel administratif et de bureau principal	**0**	**0%**	**0**
Les personnes handicapées sont adéquatement représentées au sein de cette CPEME. Il y a un écart de 0 %, c'est-à-dire que la Le nombre d'employés de la BGRS dans cette CPEME est le même que le nombre d'employés disponibles basé sur les chiffres de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.			
08 Ventes et services qualifiés	**0**	**0%**	**0**
Les personnes handicapées sont adéquatement représentées au sein de cette CPEME. Il y a un écart de 0 %, c'est-à-dire que la Le nombre d'employés de la BGRS dans cette CPEME est le même que le nombre d'employés disponibles basé sur les chiffres de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012.			
10 Personnel de bureau	**-1**	**50%**	**+2**
Bien qu'il y ait eu une augmentation de la représentation depuis 2015, les personnes handicapées sont sous-représenté au sein de cette CPEME. En outre, il existe un écart important (>20%) de 75%.			
11 Personnel intermédiaire des ventes et des services	**-5**	**100%**	**-2**
Les personnes handicapées sont sous-représentées au sein de cette CPEME. En outre, il existe un écart important (>20%) de 100%.			

Groupe désigné - Autochtones

CPEME	Lacune #	Écart %	Diff avec2015
01 Cadres supérieurs	**0**	**0%**	**0**
Les autochtones sont adéquatement représentés au sein de cette CPEME. Il y a un écart de 0 %, c'est-à-dire que le nombre de BGRS employés dans cette CPEME est le même que le nombre d'employés disponibles basé sur les chiffres de l'enquête nationale auprès des ménages de 2011.			
02 Cadres intermédiaires	**0**	**0%**	**0**
Les autochtones sont représentés au sein de cette CPEME.			
03 Professionnels	**-1**	**100%**	**+1**
Les Autochtones sont sous-représentés dans cette CPEME. Il semble y avoir un écart important (>20 %) entre les 100%. Cependant, une analyse plus approfondie des CNO qui composent cette CPEME et qui ont des titulaires au sein du BGRS révèle qu'il n'y a pas de lacunes au niveau des CNO et, par conséquent, à cette lumière, il ne s'agit pas d'une lacune importante.			
04 Semi-professionnels et techniciens	**0**	**0%**	**0**
Les autochtones sont adéquatement représentés au sein de cette CPEME. Il y a un écart de 0 %, c'est-à-dire que le nombre de BGRS employés dans cette CPEME est le même que le nombre d'employés disponibles basé sur les chiffres de l'enquête nationale auprès des ménages de 2011.			
05 Contrôleurs	**-1**	**50%**	**+1**
Les Autochtones sont sous-représentés dans cette CPEME. Toutefois, une analyse plus approfondie de la ventilation des RMR pour cette CPEME révèle qu'il n'y a aucune lacune dans la représentation à aucun endroit et, par conséquent, à cette lumière, il ne s'agit pas d'une lacune importante.			
07 Personnel administratif et de bureau principal	**0**	**0%**	**0**
Les autochtones sont adéquatement représentés au sein de cette CPEME. Il y a un écart de 0 %, c'est-à-dire que le nombre de BGRS employés dans cette CPEME est le même que le nombre d'employés disponibles basé sur les chiffres de l'enquête nationale auprès des ménages de 2011.			
08 Ventes et services qualifiés	**0**	**0%**	**0**
Les autochtones sont adéquatement représentés au sein de cette CPEME. Il y a un écart de 0 %, c'est-à-dire que le nombre de BGRS employés dans cette CPEME est le même que le nombre d'employés disponibles basé sur les chiffres de l'enquête nationale auprès des ménages de 2011.			
10 Personnel de bureau	**-1**	**100%**	**0**
Les Autochtones sont sous-représentés dans cette CPEME. Toutefois, une analyse plus approfondie de la ventilation des RMR pour cette CPEME révèle qu'il n'y a aucune lacune dans la représentation à aucun endroit et, par conséquent, à cette lumière, il ne s'agit pas d'une lacune importante.			

CPÉME	Lacune #	Écart %	Diff avec2015
11 Personnel intermédiaire des ventes et des services	**-2**	**50%**	**+2**
Les Autochtones sont sous-représentés (>20%) dans cette CPEME avec un écart négatif de 50%. Pour en savoir plus : L'analyse révèle des lacunes dans certains endroits, énumérés ci-dessous.			
Nouvelle-Écosse à l'exclusion de Halifax	**-1**	**100%**	**0**
Les Autochtones sont sous-représentés dans cette CPEME en Nouvelle-Écosse, avec un pourcentage important (>20 %) écart négatif de 100 %.			
Victoria	**1**	**100**	**+1**
Les Autochtones sont bien représentés dans cette CPEME, avec un écart positif important (>20 %) de 100%.			
Manitoba à l'exclusion de Winnipeg	**1**	**100%**	**0**
Les Autochtones sont bien représentés dans cette CPEME, avec un écart positif important (>20 %) de 100%.			

Conclusion

En conclusion, bien qu'il y ait eu des gains de représentation depuis l'analyse de la main-d'œuvre et le rapport de synthèse de 2015, certaines lacunes subsistent au sein de la main-d'œuvre du BGRS :

Groupe désigné - Femmes

- Il existe un écart important de représentation (50 %) dans les CPEME des semi-professionnels et des techniciens.

Groupe désigné - Minorités visibles

- Il existe un écart important de représentation dans les CPEME suivants :
  - Les superviseurs (40%). Cet écart se situe uniquement dans la RMR de Toronto.
  - Ventes et services qualifiés (100 %).
  - Personnel de bureau (67%). Cet écart concerne principalement les lieux de travail en Ontario.
  - Personnel intermédiaire des ventes et des services (45%)

Groupe désigné - Personnes handicapées

- Il existe un écart important de représentation dans les CPEME suivants :
  - Cadres supérieurs et intermédiaires (100%)
  - Professionnels (100%)
  - Contrôleurs (80%)
  - Personnel de bureau (50%)
  - Personnel intermédiaire des ventes et des services (100%)

Groupe désigné - Aborigènes

- Il existe un écart important de représentation (50 %) dans les CPEME des ventes et services intermédiaires et des superviseurs