


Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

À l'usage du Ministère

N° de l'accord:

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

- Nouvel Accord** (Toutes les sections doivent être complétées)
- Accord révisé**

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Canadian Red Cross Society	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) Canadian Red Cross/Croix-Rouge canadien	Numéro d'entreprise [REDACTED]
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 813210	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 1207
<input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale	

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 170 Rue Metcalfe	Ville Ottawa	Province ON	Code postal K2P 2P2
Numéro de téléphone 613-740-1944		Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Jennifer Wenzel	Titre Directrice principale, services du personnel		
Numéro de téléphone 613-740-1967	Adresse de courriel jennifer.wenzel@redcross.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Conrad Sauve	Titre Président et directeur général		
Numéro de téléphone 613-740-1905	Adresse de courriel conrad.sauve@redcross.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature		Date (AAAA/MM/JJ) 2017-07-06	

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

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



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

Programme de contrats fédéraux

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

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **Canadian Red Cross Society** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) **10000645**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) 6 septembre 2018 en raison de :

(Veuillez décrire) La Société canadienne de la Croix-Rouge (CRC) a connu un délai inévitable de quatre mois avant le début de son évaluation de conformité de première année. La date de début, soit le 19 avril et la date limite du 6 juillet donnent à la Société 2,5 mois. La prolongation de deux mois que nous demandons nous donne 4,5 mois pour terminer un projet qu'EDSC s'attend à terminer dans les 7 mois.

Au cours de la majeure partie des troisième et quatrième trimestres de 2017, la Croix-Rouge canadienne a été en intervention en cas de catastrophe partout au pays, particulièrement en Colombie-Britannique, en raison des feux dans la province. Au début du projet, en avril 2018, la Société était toujours en rétablissement en raison des incendies en Colombie-Britannique. Puis, en mai et juin 2018, elle est intervenue dans les inondations printanières au Nouveau-Brunswick, puis a répondu aux besoins urgents des personnes touchées par les inondations en Colombie-Britannique.

Bien que la conformité au PCF soit une priorité de la Société, les exigences en matière d'intervention en cas de catastrophe découlant d'événements imprévus ont de lourdes répercussions sur la capacité de la Croix-Rouge et de ses employés pour ce qui est d'affecter des ressources à cette importante entreprise. L'engagement de l'organisation est tel que, même dans ces circonstances, elle est sur le point de terminer un sondage sur l'effectif conforme. Cependant, la Société demande une prolongation de 2 mois pour tenir compte de ces imprévus.

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



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Nom : **Jennifer Wenzel**

Titre : **Vice-président intérimaire des services aux personnes**

Courriel : **jennifer.wenzel@redcross.ca**

N° de téléphone : **613 740 1967**

Adresse d'affaires: **170 Metcalfe Street, Ottawa, ON K2P 2P2**

Signature : _____



Date : **8 juin 2018**

De : Yakibonge, Maurice [NC] <maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca> Au nom de l'EE-EME

Envoyé : 14 juin 2018 9:42

À : "Jennifer Wenzel" <Jennifer.Wenzel@redcross.ca> ; EE-EME <ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca>

Cc : Joyce Bettcher <Joyce.Bettcher@redcross.ca> ; Julie Cober <Julie.Cober@redcross.ca> ; kjeffers@employmentmatters.ca

Objet: Prolongation de délai pour soumettre la documentation afin de compléter l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux - 10000645

Bonjour,

Vous avez demandé une prolongation de délai pour soumettre la documentation afin de compléter l'évaluation de conformité de votre organisation au-delà de la date d'échéance initiale définie par le Programme du travail dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

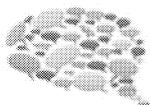
Comme demandé, nous vous accordons une prolongation de délai **jusqu'au 6 septembre 2018**.

Si vous avez des questions à l'égard de votre rapport sur l'équité en matière d'emploi, communiquez avec nous à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

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



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

De : Jennifer Wenzel [mailto:Jennifer.Wenzel@redcross.ca]

Envoyé : 11-18 juin 13:36

À : EE-EME

Cc : Joyce Bettcher ; Julie Cober ; kjeffers@employmentmatters.ca

Objet : Demande de prorogation - Accord 10000645 du gouvernement du Canada

Cher Maurice,

Veillez trouver ci-joint la demande de prolongation de la Croix-Rouge canadienne pour soumettre les documents pour la première évaluation de conformité jusqu'au 6 septembre 2018.

Si vous avez besoin de plus amples informations, veuillez contacter Joyce Bettcher (Tél. : 403 261 6239) avec cc'd à Keith Jeffers de Employment Matters (cc'd), qui soutient la CRC dans la mise en œuvre de notre programme d'équité en matière d'emploi et Julie Cober, Chef de service du personnel.

Nous vous remercions à l'avance de l'attention que vous porterez à cette demande.

Meilleures salutations,

Jennifer Wenzel



Jennifer Wenzel

Vice-président intérimaire, Services aux personnes
Services aux personnes

Canadian Red Cross | Croix-Rouge canadienne
National Office
170 Metcalfe Street
Ottawa | Ontario | | K2P 2P2
Jennifer.Wenzel@redcross.ca
T (613) 740 1967 | F (613) 740-1998
www.redcross.ca | www.croixrouge.ca



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société
canadienne de la Croix-Rouge

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	% ^é	#	#		
01 : Cadres supérieurs	National	25	13	52.0 %	27.4 %	7	6	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	268	193	72.0 %	38.9 %	104	89	National	
03 : Professionnels		151	114	75.5 %	61.3 %	93	21		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	14	11	78.6 %	55.1 %	8	3	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	20	19	95.0 %	71.1 %	14	5	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	7	4	57.1 %	42.0 %	3	1	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	37	30	81.1 %	66.4 %	25	5	National	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	3	0	0.0 %	12.6 %	0	0	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	6	2	33.3 %	28.3 %	2	0	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	6	3	50.0 %	35.2 %	2	1	National	
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	5	3	60.0 %	32.9 %	2	1	National	
3011 : Coordonnateurs et superviseurs des soins infirmiers	National	5	5	100.0 %	88.2 %	4	1	National	
3143 : Ergothérapeutes	National	3	3	100.0 %	92.3 %	3	0	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	2	1	50.0 %	42.5 %	1	0	National	
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	37	28	75.7 %	67.3 %	25	3	National	
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique de santé	National	4	4	100.0 %	73.5 %	3	1	National	
4166 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en politique de l'éducation	National	1	0	0.0 %	71.2 %	1	-1	National	
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	1	1	100.0 %	69.9 %	1	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		138	103	74.6 %	72.2 %	100	3		
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	13.9 %	0	0	Nouveau Brunswick	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	2	1	50.0 %	20.8 %	0	1	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouveau Brunswick	1	1	100.0 %	33.0 %	0	1	Nouveau Brunswick	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	32.1 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	4	2	50.0 %	24.2 %	1	1	Ontario	



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société
canadienne de la Croix-Rouge

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	%		
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	1	0	0.0 %	19.6 %	0	0	0	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Saskatchewan	1	0	0.0 %	27.1 %	0	0	0	Saskatchewan
3233 : Infirmiers auxiliaires autorisés	Nouveau Brunswick	1	1	100.0 %	89.8 %	1	0	0	Nouveau Brunswick
3233 : Infirmiers auxiliaires autorisés	Ontario	8	7	87.5 %	93.0 %	7	0	0	Ontario
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	4	4	100.0 %	82.0 %	3	1	1	Ontario
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Alberta	13	8	61.5 %	79.7 %	10	-2	-2	Alberta
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Colombie-Britannique	11	6	54.5 %	75.6 %	8	-2	-2	Colombie-Britannique
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Manitoba	15	13	86.7 %	70.3 %	11	2	2	Manitoba
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Nouveau Brunswick	3	2	66.7 %	77.4 %	2	0	0	Nouveau Brunswick
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Terre-Neuve et Labrador	3	3	100.0 %	77.1 %	2	1	1	Terre-Neuve et Labrador
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	75.1 %	2	-2	-2	Nouvelle-Écosse
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Ontario	48	38	79.2 %	78.1 %	37	1	1	Ontario
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Île-du-Prince-Édouard	1	1	100.0 %	80.4 %	1	0	0	Île-du-Prince-Édouard
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Québec	5	5	100.0 %	74.9 %	4	1	1	Québec
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Saskatchewan	8	7	87.5 %	76.8 %	6	1	1	Saskatchewan
5223 : Techniciens des arts graphiques	Ontario	3	2	66.7 %	32.2 %	1	1	1	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	2	2	100.0 %	44.9 %	1	1	1	Ontario
05 : Contrôleurs		40	29	72.5 %	58.5 %	23	6	6	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	1	100.0 %	60.6 %	1	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	8	3	37.5 %	55.0 %	4	-1	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	3	3	100.0 %	64.4 %	2	1	1	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	2	1	50.0 %	56.5 %	1	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	1	100.0 %	54.2 %	1	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	2	2	100.0 %	65.7 %	1	1	1	N.B. moins CMA



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société
canadienne de la Croix-Rouge

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	4	2	50.0 %	73.2 %	3	-1	N.S. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	2	2	100.0 %	62.9 %	1	1	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	2	100.0 %	50.7 %	1	1	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	5	3	60.0 %	60.3 %	3	0	Saint John	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	5	4	80.0 %	53.0 %	3	1	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	4	4	100.0 %	51.4 %	2	2	Vancouver	
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		199	177	88.9 %	82.4 %	164	13		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	6	5	83.3 %	89.0 %	5	0	Alta. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	7	6	85.7 %	87.5 %	6	0	B.C. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	3	3	100.0 %	84.8 %	3	0	Barrie	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	13	12	92.3 %	80.5 %	10	2	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	4	4	100.0 %	84.6 %	3	1	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	4	4	100.0 %	83.9 %	3	1	Grand Sudbury	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	1	100.0 %	83.5 %	1	0	Hamilton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	3	3	100.0 %	85.7 %	3	0	Kelowna	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	1	1	100.0 %	83.5 %	1	0	Kingston	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	1	100.0 %	83.0 %	1	0	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	1	100.0 %	82.5 %	1	0	Londres	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Manitoba. moins CMA	1	1	100.0 %	84.4 %	1	0	Manitoba moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	80.9 %	1	-1	Moncton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	21	18	85.7 %	80.8 %	17	1	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	8	8	100.0 %	86.1 %	7	1	N.B. moins CMA	

2018-08-23



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société canadienne de la Croix-Rouge

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	10	8	80.0 %	87.1 %	9	-1	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	2	2	100.0 %	84.1 %	2	0	Oshawa	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	15	13	86.7 %	77.2 %	12	1	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Î.-P.-É.	1	1	100.0 %	82.4 %	1	0	Î.-P.-É.	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	2	2	100.0 %	80.9 %	2	0	Québec	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	6	5	83.3 %	80.7 %	5	0	Regina	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	20	20	100.0 %	83.6 %	17	3	Saint John	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	4	4	100.0 %	84.0 %	3	1	Saskatoon	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	1	1	100.0 %	81.8 %	1	0	St. Catharines -	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	1	100.0 %	82.5 %	1	0	John's	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	1	1	100.0 %	83.9 %	1	0	Thunder Bay	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	12	9	75.0 %	80.1 %	10	-1	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	22	19	86.4 %	79.0 %	17	2	Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	8	6	75.0 %	81.2 %	6	0	Victoria	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	1	1	100.0 %	82.8 %	1	0	Windsor	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	8	6	75.0 %	81.1 %	6	0	Winnipeg	
10 : Personnel de bureau		90	78	86.7 %	67.9 %	61	17		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	6	6	100.0 %	69.6 %	4	2	Barrie	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	2	66.7 %	70.2 %	2	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	1	100.0 %	70.3 %	1	0	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	3	3	100.0 %	70.9 %	2	1	Grand Sudbury	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	5	5	100.0 %	68.5 %	3	2	Hamilton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	13	10	76.9 %	62.5 %	8	2	Montréal	

2018-08-23



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société
canadienne de la Croix-Rouge

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili té		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	4	3	75.0 %	72.4 %	3	0	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	1	100.0 %	67.3 %	1	0	Oshawa	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	1	100.0 %	65.8 %	1	0	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	3	3	100.0 %	61.6 %	2	1	Québec	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	23	21	91.3 %	70.5 %	16	5	Saint John	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	3	2	66.7 %	69.8 %	2	0	St. Catharines -	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	1	1	100.0 %	75.1 %	1	0	Thunder Bay	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	16	13	81.3 %	65.2 %	10	3	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	4	4	100.0 %	67.9 %	3	1	Winnipeg	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		44	36	81.8 %	66.8 %	29	7		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	1	100.0 %	68.8 %	1	0	Barrie	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	8	6	75.0 %	66.1 %	5	1	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	Grand Sudbury	5	5	100.0 %	68.7 %	3	2	Grand Sudbury	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	2	2	100.0 %	68.4 %	1	1	Kelowna	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	63.9 %	1	-1	Moncton	
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.S. moins CMA	1	1	100.0 %	72.7 %	1	0	N.S. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	5	4	80.0 %	72.4 %	4	0	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	1	100.0 %	60.8 %	1	0	Québec	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	1	100.0 %	65.7 %	1	0	Regina	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	1	100.0 %	67.9 %	1	0	Saskatoon	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	2	1	50.0 %	66.9 %	1	0	St. Catharines -	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	6	100.0 %	63.9 %	4	2	Toronto	



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société canadienne de la Croix-Rouge

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	4	2	50.0 %	64.2 %	3	-1		Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	2	1	50.0 %	65.5 %	1	0		Winnipeg
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		83	16	19.3 %	16.7 %	14	2		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	0	0.0 %	16.3 %	0	0		Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	9	0	0.0 %	14.0 %	1	-1		B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford	4	1	25.0 %	21.9 %	1	0		Brantford
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	2	0	0.0 %	14.5 %	0	0		Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	1	50.0 %	16.0 %	0	1		Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	1	100.0 %	12.0 %	0	1		Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	7	1	14.3 %	18.6 %	1	0		Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	7	0	0.0 %	15.1 %	1	-1		Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	2	100.0 %	18.4 %	0	2		Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	13	3	23.1 %	15.9 %	2	1		N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	1	100.0 %	17.0 %	0	1		Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	0	0.0 %	8.3 %	0	0		Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	6	3	50.0 %	17.8 %	1	2		St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	1	16.7 %	22.0 %	1	0		Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	16	1	6.3 %	17.1 %	3	-2		Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	5	1	20.0 %	13.2 %	1	0		Victoria
Total			1038	759	73.1 %	57.3 %	595	164	

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

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société
canadienne de la Croix-Rouge

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
01 : Cadres supérieurs	National	25	0	0.0 %	2.9 %	1	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	268	4	1.5 %	2.2 %	6	-2	National
03 : Professionnels		151	4	2.6 %	3.0 %	5	-1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	14	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	20	2	10.0 %	2.7 %	1	1	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	7	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	37	1	2.7 %	2.1 %	1	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	3	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	6	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	6	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	5	0	0.0 %	1.5 %	0	0	National
3011 : Coordonnateurs et superviseurs des soins infirmiers	National	5	1	20.0 %	3.0 %	0	1	National
3143 : Ergothérapeutes	National	3	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	37	0	0.0 %	6.2 %	2	-2	National
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique de santé	National	4	0	0.0 %	4.4 %	0	0	National
4166 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en politique de l'éducation	National	1	0	0.0 %	4.3 %	0	0	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		138	14	10.1 %	10.7 %	15	-1	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	2	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Nouveau Brunswick
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	4	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société
canadienne de la Croix-Rouge

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Saskatchewan	1	0	0.0 %	7.9 %	0	0	Saskatchewan
3233 : Infirmiers auxiliaires autorisés	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Nouveau Brunswick
3233 : Infirmiers auxiliaires autorisés	Ontario	8	1	12.5 %	2.3 %	0	1	Ontario
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	4	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Ontario
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Alberta	13	0	0.0 %	12.6 %	2	-2	Alberta
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Colombie-Britannique	11	1	9.1 %	11.5 %	1	0	Colombie-Britannique
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Manitoba	15	4	26.7 %	29.7 %	4	0	Manitoba
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Nouveau Brunswick	3	0	0.0 %	7.5 %	0	0	Nouveau Brunswick
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Terre-Neuve et Labrador	3	0	0.0 %	22.6 %	1	-1	Terre-Neuve et Labrador
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	4.5 %	0	0	Nouvelle-Écosse
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Ontario	48	7	14.6 %	6.0 %	3	4	Ontario
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Île-du-Prince-Édouard	1	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Île-du-Prince-Édouard
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Québec	5	0	0.0 %	4.0 %	0	0	Québec
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Saskatchewan	8	1	12.5 %	33.9 %	3	-2	Saskatchewan
5223 : Techniciens des arts graphiques	Ontario	3	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		40	5	12.5 %	3.1 %	1	4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	8	2	25.0 %	3.1 %	0	2	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	3	1	33.3 %	8.8 %	0	1	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	2	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	2	0	0.0 %	2.9 %	0	0	N.B. moins CMA



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société
canadienne de la Croix-Rouge

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones					Gap #	Espace recrutement
			#	Représentation		Disponibilité			
			#	%	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA		4	0	0.0 %	4.6 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		2	1	50.0 %	4.9 %	0	1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		2	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John		5	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		5	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		4	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg		1	1	100.0 %	11.8 %	0	1	Winnipeg
07 : Personnel administratif et de bureau principal			199	8	4.0 %	3.1 %	6	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA		6	1	16.7 %	6.0 %	0	1	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA		7	0	0.0 %	7.7 %	1	1	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie		3	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		13	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton		4	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury		4	1	25.0 %	8.6 %	0	1	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton		1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna		3	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston		1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo		1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres		1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Manitoba moins CMA		1	0	0.0 %	15.0 %	0	0	Manitoba moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton		1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	Page 9 de 21	21	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA		8	0	0.0 %	2.7 %	0	0	N.B. moins CMA

2018-08-23



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société
canadienne de la Croix-Rouge

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	10	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	2	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	15	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Î.-P.-É.	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Î.-P.-É.
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	2	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	6	0	0.0 %	6.4 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	20	1	5.0 %	1.1 %	0	1	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	4	0	0.0 %	6.4 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	2.5 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	1	0	0.0 %	6.4 %	0	0	Thunder Bay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	12	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	22	1	4.5 %	2.1 %	0	1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	8	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	8	3	37.5 %	8.5 %	1	2	Winnipeg
10 : Personnel de bureau		90	4	4.4 %	2.7 %	2	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	6	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	1	33.3 %	3.0 %	0	1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	5.1 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	3	1	33.3 %	7.4 %	0	1	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	5	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	13	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société
canadienne de la Croix-Rouge

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			#	Représentation #	Disponibilité %	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	4	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	3	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	23	1	4.3 %	3.3 %	1	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	3	1	33.3 %	1.6 %	0	1	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	1	0	0.0 %	7.5 %	0	0	Thunder Bay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	16	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	4	0	0.0 %	9.8 %	0	0	Winnipeg
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		44	2	4.5 %	4.0 %	2	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	8	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	Grand Sudbury	5	1	20.0 %	8.3 %	0	1	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	2	0	0.0 %	4.5 %	0	0	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Moncton
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.S. moins CMA	1	0	0.0 %	4.0 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	5	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	9.2 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	2	0	0.0 %	2.2 %	0	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Toronto



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société
canadienne de la Croix-Rouge

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	4	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	2	1	50.0 %	9.8 %	0	1	Winnipeg
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		83	0	0.0 %	4.3 %	4	-4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	0	0.0 %	8.5 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	9	0	0.0 %	11.0 %	1	-1	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford	4	0	0.0 %	8.0 %	0	0	Brantford
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	2	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	0	0.0 %	5.6 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	0	0.0 %	9.7 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	7	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	7	0	0.0 %	5.8 %	0	0	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	13	0	0.0 %	3.7 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	6	0	0.0 %	2.5 %	0	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	16	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	5	0	0.0 %	5.2 %	0	0	Victoria
Total		1038	41	3.9 %	4.0 %	42	-1	

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

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société
canadienne de la Croix-Rouge

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation					Espace recrutement
			#	des minorités visibles		Disponibilité		
			#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	National	25	1	4.0 %	10.1 %	3	-2	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	268	38	14.2 %	15.0 %	40	-2	National
03 : Professionnels		151	29	19.2 %	19.7 %	30	-1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	14	4	28.6 %	27.5 %	4	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	20	1	5.0 %	14.1 %	3	-2	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	7	1	14.3 %	21.6 %	2	-1	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	37	7	18.9 %	16.9 %	6	1	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	3	1	33.3 %	38.2 %	1	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	6	3	50.0 %	31.4 %	2	1	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	6	3	50.0 %	32.3 %	2	1	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	5	2	40.0 %	22.8 %	1	1	National
3011 : Coordonnateurs et superviseurs des soins infirmiers	National	5	0	0.0 %	11.8 %	1	-1	National
3143 : Ergothérapeutes	National	3	0	0.0 %	13.6 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	2	0	0.0 %	12.5 %	0	0	National
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	37	6	16.2 %	18.5 %	7	-1	National
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique de santé	National	4	1	25.0 %	21.0 %	1	0	National
4166 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en politique de l'éducation	National	1	0	0.0 %	12.4 %	0	0	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	1	0	0.0 %	22.2 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		138	10	7.2 %	16.4 %	23	-13	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Nouveau Brunswick
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	2	1	50.0 %	34.1 %	1	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	11.3 %	0	0	Nouvelle-Écosse
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	4	1	25.0 %	35.9 %	1	0	Ontario



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société canadienne de la Croix-Rouge

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	1	0	0.0 %	18.2 %	0	0	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Saskatchewan	1	0	0.0 %	7.9 %	0	0	Saskatchewan
3233 : Infirmiers auxiliaires autorisés	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Nouveau Brunswick
3233 : Infirmiers auxiliaires autorisés	Ontario	8	0	0.0 %	22.0 %	2	-2	Ontario
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	4	0	0.0 %	22.3 %	1	-1	Ontario
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Alberta	13	4	30.8 %	15.3 %	2	2	Alberta
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Colombie-Britannique	11	0	0.0 %	19.7 %	2	-2	Colombie-Britannique
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Manitoba	15	0	0.0 %	10.7 %	2	-2	Manitoba
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Nouveau Brunswick	3	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Nouveau Brunswick
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Terre-Neuve et Labrador	3	1	33.3 %	0.0 %	0	1	Terre-Neuve et Labrador
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	6.7 %	0	0	Nouvelle-Écosse
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Ontario	48	1	2.1 %	19.4 %	9	-8	Ontario
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Île-du-Prince-Édouard	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Île-du-Prince-Édouard
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Québec	5	0	0.0 %	7.4 %	0	0	Québec
4212 : Travailleurs sociaux et de proximité	Saskatchewan	8	0	0.0 %	6.5 %	1	-1	Saskatchewan
5223 : Techniciens des arts graphiques	Ontario	3	1	33.3 %	24.0 %	1	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	2	1	50.0 %	24.0 %	0	1	Ontario
05 : Contrôleurs		40	4	10.0 %	19.1 %	8	-4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	8.9 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	8	2	25.0 %	27.4 %	2	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	2	0	0.0 %	13.0 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	12.0 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	2	0	0.0 %	2.2 %	0	0	N.B. moins CMA



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société
canadienne de la Croix-Rouge

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation					Espace recrutement
			#	des minorités visibles		Disponibilité		
			#	%	%	#	#	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	4	0	0.0 %	2.2 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	2	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	2	0	0.0 %	14.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	5	0	0.0 %	6.4 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	5	2	40.0 %	45.8 %	2	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	4	0	0.0 %	43.4 %	2	-2	Vancouver
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		199	32	16.1 %	11.9 %	24	8	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	6	1	16.7 %	3.4 %	0	1	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	7	0	0.0 %	3.4 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	3	0	0.0 %	5.5 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	13	5	38.5 %	16.5 %	2	3	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	4	2	50.0 %	13.4 %	1	1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	4	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	3	0	0.0 %	3.9 %	0	0	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	1	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	9.5 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	7.3 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Manitoba moins CMA	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Manitoba moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi 2018-08-23	Montréal Page 15de 21	21	1	4.8 %	12.2 %	3	-2	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	8	0	0.0 %	1.0 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	4	0	0.0 %	1.0 %	0	0	N.S. moins CMA



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société canadienne de la Croix-Rouge

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	10	1	10.0 %	1.6 %	0	1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	2	1	50.0 %	9.0 %	0	1	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	15	5	33.3 %	12.2 %	2	3	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Î.-P.-É.	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Î.-P.-É.
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	2	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	6	1	16.7 %	5.3 %	0	1	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	20	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	4	1	25.0 %	5.5 %	0	1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	1	0	0.0 %	4.2 %	0	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Thunder Bay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	12	3	25.0 %	37.3 %	4	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	22	9	40.9 %	35.3 %	8	1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	8	0	0.0 %	8.2 %	1	1	Victoria
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	1	0	0.0 %	9.9 %	0	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	8	2	25.0 %	11.1 %	1	1	Winnipeg
10 : Personnel de bureau		90	18	20.0 %	14.9 %	13	5	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	6	0	0.0 %	5.1 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	1	33.3 %	24.3 %	1	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	17.5 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	3	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	5	1	20.0 %	10.1 %	1	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	13	4	30.8 %	17.4 %	2	2	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. - Prince-Édouard	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	N.S. - Prince-Édouard





Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société
canadienne de la Croix-Rouge

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation				Gap #	Espace recrutement
			des minorités visibles		Disponibilité			
		#	#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	4	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	0	0.0 %	9.8 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	14.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	3	1	33.3 %	2.0 %	0	1	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	23	2	8.7 %	1.8 %	0	2	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	3	0	0.0 %	5.7 %	0	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Thunder Bay	1	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Thunder Bay
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	16	8	50.0 %	48.1 %	8	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	4	1	25.0 %	17.0 %	1	0	Winnipeg
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		44	4	9.1 %	21.8 %	10	-6	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	6.4 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	8	2	25.0 %	29.7 %	2	0	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	Grand Sudbury	5	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	2	0	0.0 %	7.1 %	0	0	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	1	100.0 %	22.2 %	0	1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	1	0	0.0 %	2.4 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	5	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	11.9 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	11.6 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	2	0	0.0 %	7.6 %	0	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	0	0.0 %	48.9 %	3	-3	Toronto



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société
canadienne de la Croix-Rouge

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation				Gap #	Espace recrutement
			des minorités visibles		Disponibilité			
			#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	4	1	25.0 %	47.5 %	2	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	2	0	0.0 %	23.2 %	0	0	Winnipeg
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		83	10	12.0 %	19.5 %	16	-6	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	0	0.0 %	4.3 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	9	0	0.0 %	3.5 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford	4	0	0.0 %	7.4 %	0	0	Brantford
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	2	0	0.0 %	33.1 %	1	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	2	100.0 %	22.3 %	0	2	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	7	0	0.0 %	16.4 %	1	-1	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kelowna	7	1	14.3 %	5.8 %	0	1	Kelowna
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	0	0.0 %	22.7 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	13	0	0.0 %	1.4 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	0	0.0 %	8.5 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Catharines - Niagara	6	0	0.0 %	5.8 %	0	0	St. Catharines -
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	3	50.0 %	57.5 %	3	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	16	4	25.0 %	48.9 %	8	-4	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	5	0	0.0 %	9.1 %	0	0	Victoria
Total		1038	146	14.1 %	16.0 %	167	-21	

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

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société
canadienne de la Croix-Rouge

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation des personnes handicapées				Gap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
01/02 : Directeurs	National	293	18	6.1 %	4.3 %	13	5	National
03 : Professionnels	National	151	2	1.3 %	3.8 %	6	4	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	138	12	8.7 %	4.6 %	6	6	National
05 : Contrôleurs	National	40	2	5.0 %	13.9 %	6	4	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	199	10	5.0 %	3.4 %	7	3	National
10 : Personnel de bureau	National	90	6	6.7 %	7.0 %	6	0	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	44	3	6.8 %	5.6 %	2	1	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	83	7	8.4 %	4.8 %	4	3	National
Total		1038	60	5.8 %	4.8 %	50	10	

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

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



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

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

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



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-09

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société
canadienne de la Croix-Rouge

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

Date : 2018-05-09

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili té		Gap	
	#	#	%	%	#	#		
01 : Cadres supérieurs	25	13	52.0 %	27.4 %	7	6		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	268	193	72.0 %	38.9 %	104	89		
03 : Professionnels	151	114	75.5 %	61.3 %	93	21		
04 : Semi-professionnels et techniciens	138	103	74.6 %	72.2 %	100	3		
05 : Contrôleurs	40	29	72.5 %	58.5 %	23	6		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	199	177	88.9 %	82.4 %	164	13		
10 : Personnel de bureau	90	78	86.7 %	67.9 %	61	17		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	44	36	81.8 %	66.8 %	29	7		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	83	16	19.3 %	16.7 %	14	2		
Total	1038	759	73.1 %	57.3 %	595	164		

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société
canadienne de la Croix-Rouge

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

Date : 2018-05-09

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones				
	#		Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %	Gap #
01 : Cadres supérieurs	25		0	0.0 %	2.9 %	1	-1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	268		4	1.5 %	2.2 %	6	-2
03 : Professionnels	151		4	2.6 %	3.0 %	5	-1
04 : Semi-professionnels et techniciens	138		14	10.1 %	10.7 %	15	-1
05 : Contrôleurs	40		5	12.5 %	3.1 %	1	4
07 : Personnel administratif et de bureau principal	199		8	4.0 %	3.1 %	6	2
10 : Personnel de bureau	90		4	4.4 %	2.7 %	2	2
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	44		2	4.5 %	4.0 %	2	0
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	83		0	0.0 %	4.3 %	4	-4
Total	1038		41	3.9 %	4.0 %	42	-1

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société
canadienne de la Croix-Rouge

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

Date : 2018-05-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%	%		
01 : Cadres supérieurs		25	1	4.0 %	10.1 %	3	-2
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		268	38	14.2 %	15.0 %	40	-2
03 : Professionnels		151	29	19.2 %	19.7 %	30	-1
04 : Semi-professionnels et techniciens		138	10	7.2 %	16.4 %	23	-13
05 : Contrôleurs		40	4	10.0 %	19.1 %	8	-4
07 : Personnel administratif et de bureau principal		199	32	16.1 %	11.9 %	24	8
10 : Personnel de bureau		90	18	20.0 %	14.9 %	13	5
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		44	4	9.1 %	21.8 %	10	-6
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		83	10	12.0 %	19.5 %	16	-6
Total		1038	146	14.1 %	16.0 %	167	-21

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Société
canadienne de la Croix-Rouge

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

Date : 2018-05-09

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité		Gap
	#	#	%	%	#	#		
01/02 : Directeurs	293	18	6.1 %	4.3 %	13	5		
03 : Professionnels	151	2	1.3 %	3.8 %	6	4		
04 : Semi-professionnels et techniciens	138	12	8.7 %	4.6 %	6	6		
05 : Contrôleurs	40	2	5.0 %	13.9 %	6	4		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	199	10	5.0 %	3.4 %	7	3		
10 : Personnel de bureau	90	6	6.7 %	7.0 %	6	0		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	44	3	6.8 %	5.6 %	2	1		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	83	7	8.4 %	4.8 %	4	3		
Total	1038	60	5.8 %	4.8 %	50	10		

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



Analyse de la main-d'oeuvre - Rapport de synthese

Date : 2018-05-09

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

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



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

Date : 2018-05-09

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

**Catégorie professionnelle de l'équité en matière
d'emploi**

**Effectuer l'analyse
par**

**Espace
recrutement**

01/02 : Directeurs

EEOG

National

03 : Professionnels

EEOG

National

04 : Semi-professionnels et techniciens

EEOG

National

05 : Superviseurs

EEOG

National

07 : Personnel administratif et de bureau principal

EEOG

National

10 : Personnel de bureau

EEOG

National

11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services

EEOG

National

12 : Ouvriers semi-qualifiés

EEOG

National

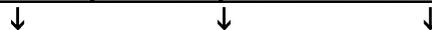
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Canadian Red Cross Society

26-07-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
09	05	2018

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



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

JJ	MM	AAAA
0	0	0

Tableau 2 : Autochtones

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	25	0	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	268	4	2.2
03 Professionnels	151	4	3.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	138	14	10.7
05 Surveillants	40	5	3.1
06 Contremaîtres	0		
07 Personnel administratif et de bureau principal	199	8	3.1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	90	4	2.7
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	44	2	4.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	83	0	4.3
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	1,038	41	4.0

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	0	0	0.0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0.0
03 Professionnels	0	0	0.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0.0
05 Surveillants	0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	0	0	0.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	0	0	0.0

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

* Source:

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Canadian Red Cross Society

26-07-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
09	05	2018

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

**Données du formulaire 4 -
Recrutements**

**Données du formulaire 5 -
Avancements**

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Canadian Red Cross Society

26-07-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
09	05	2018

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

Données du formulaire 4 - Recrutements



Tableau 2 : Autochtones

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

Données du formulaire 5 - Avancements



Tableau 6 : Autochtones

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

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions



Tableau 10 : Autochtones

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Canadian Red Cross Society

26-07-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
09	05	2018

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 3 : Personnes handicapées

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

Données du formulaire 5 - Avancements

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 7 : Personnes handicapées

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

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 11 : Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Canadian Red Cross Society

26-07-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
09	05	2018

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

**Données du formulaire 4 -
Recrutements**

**Données du formulaire 5 -
Avancements**

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

Tableau 4 : Membres des minorités

Tableau 8 : Membres des minorités

Tableau 12 : Membres des minorités

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Canadian Red Cross Society
26-07-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 1: Femmes																				
Objectifs à court terme premiers/précédents																				
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés									Femmes										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA									
	09-05-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	09-05-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	2018	2021	%	%	N ^o	N ^o	%	%
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%
01	Cadres supérieurs	25	-100.0%		0	0.0%	4.0%	3	3	13	4.0%	2	-4	0		27.4%	6	4	52.0%	44.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	268	-100.0%		0	0.0%	5.0%	40	40	193	5.0%	29	-60	0		38.9%	89	60	72.0%	61.2%
03	Professionnels	151	-100.0%		0	0.0%	4.8%	22	22	114	4.8%	16	-5	0		61.3%	21	5	75.5%	64.9%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	138	-100.0%		0	0.0%	4.8%	20	20	103	4.8%	15	12	0		72.2%	3	-12	74.6%	63.8%
05	Surveillants	40	-100.0%		0	0.0%	5.0%	6	6	29	5.0%	4	-2	0		58.5%	6	2	72.5%	62.5%
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau polyvalent	199	-100.0%		0	0.0%	5.0%	30	30	177	5.0%	27	14	0		82.4%	13	-14	88.9%	75.4%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	90	-100.0%		0	0.0%	4.8%	13	13	78	4.8%	11	-6	0		67.9%	17	6	86.7%	74.4%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	44	-100.0%		0	0.0%	4.8%	6	6	36	4.8%	5	-2	0		66.8%	7	2	81.8%	70.5%
12	Travailleurs manuels spécialisés	83	-100.0%		0	0.0%	4.8%	12	12	16	4.8%	2	0	0		16.7%	2	0	19.3%	16.9%
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%	4.9%	0	0	0	4.9%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		1,038	-100.0%		0	0.0%	4.9%	152	152	759	4.9%	111	-53	0		57.3%	164	53	73.1%	62.4%

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

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Canadian Red Cross Society
26-07-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones
Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés									Autochtones										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA									
	09-05-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	09-05-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01	Cadres supérieurs	25	-100.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	3	3	0	4.0%	0	1	1	17.0%	2.9%	-1	0	0.0%	4.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	268	-100.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	40	40	4	5.0%	1	3	2	4.0%	2.2%	-2	-1	1.5%	1.9%
03	Professionnels	151	-100.0%	0.0%	0	0.0%	4.8%	22	22	4	4.8%	1	2	2	7.0%	3.0%	-1	0	2.6%	3.3%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	138	-100.0%	0.0%	0	0.0%	4.8%	20	20	14	4.8%	2	3	3	13.0%	10.7%	-1	0	10.1%	10.9%
05	Surveillants	40	-100.0%	0	0	0.0%	5.0%	6	6	5	5.0%	1	-3	0		3.1%	4	3	12.5%	10.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%	0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau polyvalent	199	-100.0%	0	0	0.0%	5.0%	30	30	8	5.0%	1	-1	0		3.1%	2	1	4.0%	3.5%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	90	-100.0%	0	0	0.0%	4.8%	13	13	4	4.8%	1	-1	0		2.7%	2	1	4.4%	3.3%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	44	-100.0%	0	0	0.0%	4.8%	6	6	2	4.8%	0	0	0		4.0%	0	0	4.5%	4.5%
12	Travailleurs manuels spécialisés	83	-100.0%	0.0%	0	0.0%	4.8%	12	12	0	4.8%	0	4	1	5.0%	4.3%	-4	-3	0.0%	1.2%
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0	0.0%	4.9%	0	0	0	4.9%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		1,038	-100.0%	0.0%	0	0.0%	4.9%	152	152	41	4.9%	6	7	9	5.9%	4.0%	-1	2	3.9%	4.2%

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

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
	N°	%	N°	%	
01	Cadres supérieurs	1	17.0%	0	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	2	4.0%	6	2.2%
03	Professionnels	2	7.0%	0	0.0%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	3	13.0%	0	0.0%
05	Surveillants	0	0.0%	0	0.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%	0	0.0%
07	Personnel administratif et de bureau polyvalent	0	0.0%	0	0.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0	0.0%
10	Personnel de bureau	0	0.0%	0	0.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%
12	Travailleurs manuels spécialisés	1	5.0%	4	4.3%
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0.0%
Total		9	5.9%	42	4.0%

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Red Cross Society

26-07-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 5: Personnes handicapées

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés									Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA										
	09-05-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	09-05-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	09-05-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01/02 Cadres	293	-100.0%		0	0.0%	4.9%	43	43	18	4.9%	3	-2	0			4.3%	5	2	6.1%	5.1%	
03 Professionnels	151	-100.0%	0.0%	0	0.0%	4.8%	22	22	2	4.8%	0	4	1	3.8%	3.8%	-4	-3	1.3%	2.0%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	138	-100.0%		0	0.0%	4.8%	20	20	12	4.8%	2	-4	0		4.6%	6	4	8.7%	7.2%		
05 Surveillants	40	-100.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	6	6	2	5.0%	0	4	1	13.9%	13.9%	-4	-3	5.0%	7.5%		
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau	199	-100.0%		0	0.0%	5.0%	30	30	10	5.0%	2	-1	0		3.4%	3	1	5.0%	4.0%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	90	-100.0%		0	0.0%	4.8%	13	13	6	4.8%	1	1	0		7.0%	0	-1	6.7%	5.6%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	44	-100.0%		0	0.0%	4.8%	6	6	3	4.8%	0	-1	0		5.6%	1	1	6.8%	6.8%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	83	-100.0%		0	0.0%	4.8%	12	12	7	4.8%	1	-2	0		4.8%	3	2	8.4%	7.2%		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%	4.9%	0	0	0	4.9%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	1,038	-100.0%	0.0%	0	0.0%	4.9%	152	152	60	4.9%	9	-1	2	1.3%	4.8%	10	3	5.8%	5.1%		

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
		%		%	
01/02 Cadres	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	1	3.8	6	3.8	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	1	13.9	6	13.9	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	2	1.3	50	4.8	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Red Cross Society

26-07-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés									Membre des minorités visibles										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Actuel	Prévu		À - De							
	09-05-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	09-05-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%								
01	Cadres supérieurs	25	-100.0%	0.0%	0	0.0%	4.0%	3	3	1	4.0%	0	2	1	17.0%	10.1%	-2	-1	4.0%	8.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	268	-100.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	40	40	38	5.0%	6	8	7	17.0%	15.0%	-2	-1	14.2%	14.6%
03	Professionnels	151	-100.0%	0.0%	0	0.0%	4.8%	22	22	29	4.8%	4	5	5	21.0%	19.7%	-1	0	19.2%	19.9%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	138	-100.0%	0.0%	0	0.0%	4.8%	20	20	10	4.8%	1	14	3	16.4%	16.4%	-13	-11	7.2%	8.7%
05	Surveillants	40	-100.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	6	6	4	5.0%	1	5	2	25.0%	19.1%	-4	-3	10.0%	12.5%
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau polyvalent	199	-100.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	30	30	32	5.0%	5	-3	0	11.9%	8	3	16.1%	13.6%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	90	-100.0%	0.0%	0	0.0%	4.8%	13	13	18	4.8%	3	-2	0	14.9%	5	2	20.0%	16.7%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	44	-100.0%	0.0%	0	0.0%	4.8%	6	6	4	4.8%	1	7	2	25.0%	21.8%	-6	-5	9.1%	11.4%
12	Travailleurs manuels spécialisés	83	-100.0%	0.0%	0	0.0%	4.8%	12	12	10	4.8%	1	7	2	19.5%	19.5%	-6	-5	12.0%	13.3%
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	4.9%	0	0	0	4.9%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		1,038	-100.0%	0.0%	0	0.0%	4.9%	152	152	146	4.9%	21	41	22	14.8%	16.0%	-20	-19	14.1%	14.2%

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

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

Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
	N ^o	%	N ^o	%	
01	Cadres supérieurs	1	17.0	3	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	7	17.0	40	15.0
03	Professionnels	5	21.0	0	0.0
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	3	16.4	23	16.4
05	Surveillants	2	25.0	8	19.1
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau polyvalent	0	0.0	0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	25.0	10	21.8
12	Travailleurs manuels spécialisés	2	19.5	16	19.5
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		22	14.8	167	16.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Red Cross Society

26-07-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

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

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

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

Tableau 10: Femmes

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Red Cross Society

26-07-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones
Objectifs à court terme suivants/courants

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

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

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

Tableau 12: Autochtones

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Red Cross Society

26-07-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

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

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Canadian Red Cross Society

26-07-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 4 : Résultats - Femmes
Canadian Red Cross Society
26-07-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements			Avancements				Cessations de fonctions						
			Femmes								Femmes			Femmes				Femmes						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
01 Cadres supérieurs	2018	25	13	52.0	27.4	7	6	189.8																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	268	193	72.0	38.9	104	89	185.1																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
03 Professionnels	2018	151	114	75.5	61.3	93	21	123.2																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	138	103	74.6	72.2	100	3	103.4																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
05 Surveillants	2018	40	29	72.5	58.5	23	6	123.9																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Canadian Red Cross Society

26-07-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions										
			Femmes								Femmes			Femmes			Femmes										
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence								
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	199	177	88.9	82.4	164	13	107.9																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2018	90	78	86.7	67.9	61	17	127.6																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	44	36	81.8	66.8	29	7	122.5																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	83	16	19.3	16.7	14	2	115.4																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 4 : Résultats - Femmes
Canadian Red Cross Society
26-07-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Femmes				Écart	Résultat FME	Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes							
			Représentation	Disponibilité						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	%	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		2018	1,038	759	73.1	57.3	595	164	127.6																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 5 : Résultats - Autochtones
Canadian Red Cross Society
26-07-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
			Autochtones						Autochtones				Autochtones				Autochtones								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2018	25	0	0.0	2.9	1	-1	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	268	4	1.5	2.2	6	-2	67.8																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
03 Professionnels	2018	151	4	2.6	3.0	5	-1	88.3																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	138	14	10.1	10.7	15	-1	94.8																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05 Surveillants	2018	40	5	12.5	3.1	1	4	403.2																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Autochtones		Autochtones				Autochtones						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif										
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	1	0.0	17.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	2	0.0	4.0	0.0	6	0.0	2.2	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
03 Professionnels	0	0	0	0.0	2	0.0	7.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	3	0.0	13.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
06 Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Canadian Red Cross Society

26-07-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Autochtones				Écart	Résultat FME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones							
			Représentation	Disponibilité						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	199	8	4.0	3.1	6	2	129.7																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2018	90	4	4.4	2.7	2	2	164.6																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	44	2	4.5	4.0	2	0	113.6																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	83	0	0.0	4.3	4	-4	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones				
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	1	0.0	5.0	0.0	4	0.0	4.3	0.0
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 5 : Résultats - Autochtones
Canadian Red Cross Society
26-07-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés	Autochtones				Écart	Résultat EME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones						
			Représentation	Disponibilité						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence				
#	#	%	%	#	%	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
13 Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0															
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
14 Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0															
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
Total	2018	1,038	41	3.9	4.0	42	-1	98.7																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones				
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
Total	0	0	0.0	9	0.0	5.9	0.0	42	0.0	4.0	0.0		
	3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
Canadian Red Cross Society
26-07-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	#	%	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
01 & 02 Cadres	2018	293	18	6.1	4.3	13	5	142.9																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
03 Professionnels	2018	151	2	1.3	3.8	6	-4	34.9																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	138	12	8.7	4.6	6	6	189.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
05 Surveillants	2018	40	2	5.0	13.9	6	-4	36.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Personnes handicapées									
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
01 & 02 Cadres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03 Professionnels	0	0	0	0.0	1	0.0	3.8	0.0	6	0.0	3.8	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05 Surveillants	0	0	0	0.0	1	0.0	13.9	0.0	6	0.0	13.9	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
Canadian Red Cross Society
26-07-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité													
		Effectif										Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
		Tous les employés		Personnes handicapées								Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées			
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	199	10	5.0	3.4	7	3	147.8																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
10	Personnel de bureau	2018	90	6	6.7	7.0	6	0	95.2																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	44	3	6.8	5.6	2	1	121.8																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	83	7	8.4	4.8	4	3	175.7																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Canadian Red Cross Society

26-07-2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E \div D \times 100$	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$D \times G \div 100$	$E - H$	$E \div H \times 100$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$L \div K \times 100$	$K \times G \div 100$	$L - N$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$Q \div P \times 100$	$P \times F \div 100$	$Q - S$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$	
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif										Analyse des données sur la mobilité													
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Personnes handicapées							Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées							
			Représentation	Disponibilité		Écart		Résultat FME		Actuel	Prévu		Différence		Actuel	Prévu		Différence		Actuel	Prévu		Différence		
#	#	%	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		2018	1,038	60	5.8	4.8	50	10	120.4																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées					Personnes handicapées					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
Total		0	0	0	0.0	2	0.0	1.3	0.0	50	0.0	4.8	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles
Canadian Red Cross Society
26-07-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions									
			Représentation		Disponibilité		Écart			Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles									
			#	%	#	%	#	%		#	%	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
01 Cadres supérieurs	2018	25	1	4.0	10.1	3	-2	39.6																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	268	38	14.2	15.0	40	-2	94.5																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
03 Professionnels	2018	151	29	19.2	19.7	30	-1	97.5																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	138	10	7.2	16.4	23	-13	44.2																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05 Surveillants	2018	40	4	10.0	19.1	8	-4	52.4																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles									
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	1	0.0	17.0	0.0	3	0.0	10.1	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	7	0.0	17.0	0.0	40	0.0	15.0	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03 Professionnels	0	0	0	0.0	5	0.0	21.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	3	0.0	16.4	0.0	23	0.0	16.4	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05 Surveillants	0	0	0	0.0	2	0.0	25.0	0.0	8	0.0	19.1	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles
Canadian Red Cross Society
26-07-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions										
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence											
																	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#
07 Personnel administratif et de bureau principal	2018	199	32	16.1	11.9	24	8	135.1																			
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																			
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																			
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
10 Personnel de bureau	2018	90	18	20.0	14.9	13	5	134.2																			
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	44	4	9.1	21.8	10	-6	41.7																			
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	83	10	12.0	19.5	16	-6	61.8																			
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#	
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	3	0	0	0.0			0.0			0.0			0.0	0.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	3	0	0	0.0			0.0			0.0			0.0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	3	0	0	0.0			0.0			0.0			0.0	0.0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	3	0	0	0.0			0.0			0.0			0.0	0.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	2	0.0	25.0	0	0.0	21.8	10	0.0	21.8	0.0
	3	0	0	0.0			0.0			0.0			0.0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	2	0.0	19.5	0	0.0	19.5	16	0.0	19.5	0.0
	3	0	0	0.0			0.0			0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Canadian Red Cross Society

26-07-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence								
#	#	%	%	#	%	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		2018	1,038	146	14.1	16.0	166	-20	87.9																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%				
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		0	0	0	0.0	22	0.0	14.8	0.0	167	0.0	16.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonables
Canadian Red Cross Society
26-07-2018

Efforts

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

Mesures nécessaires :

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

Autres mesures :

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

- Mettre en place une stratégie pour assurer un milieu de travail sans obstacle.
- Entreprendre des initiatives pour accroître la représentation là où des lacunes ont été constatées dan
- Tout cela pourrait raisonnablement permettre d'accroître la représentation, en tenant compte des ressources et des contraintes.
- Autre (veuillez préciser) :

Contexte opérationnel

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

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

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

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

- Autre.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

Enquête d'auto-identification sur l'équité en matière d'emploi de la Croix-Rouge canadienne

Vous disposerez du temps et de l'intimité nécessaires pour remplir et renvoyer le questionnaire d'enquête.

La réponse aux questions 2, 3 et 4 est facultative. Même si vous choisissez de ne pas répondre à ces questions d'auto-identification, il est obligatoire que vous remplissiez la question 1 en indiquant votre nom et en renvoyant le questionnaire. Nous voulons nous assurer que tous les employés nous ont fait part de leurs commentaires.

Nous vous le rappelons :

- Les informations personnelles que vous fournissez sont confidentielles. Les lois fédérales et provinciales sur la protection de la vie privée et les politiques du CRC en la matière établissent des protocoles stricts pour la collecte, le stockage, la conservation et la divulgation des données relatives à l'équité en matière d'emploi et de vos informations personnelles.
 - Ce questionnaire est disponible sur demande dans d'autres formats :
 - Vous pouvez vous auto-identifier comme membre de plus d'un groupe désigné.
 - Les informations que vous soumettez peuvent être modifiées à tout moment :
 - À l'avenir, seul votre numéro d'employé sera utilisé comme identifiant unique.
- Nous vous encourageons vivement à répondre à l'ensemble du questionnaire afin de contribuer au succès du programme d'équité en matière d'emploi de la Croix-Rouge canadienne.

Merci de vous compter parmi nous !

Nom de l'employé

Prénom

Nom de famille

- I. Les personnes handicapées sont celles 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 qui considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi ou qui pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Ce groupe comprend 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.

Parmi les exemples de handicaps, on peut citer, entre autres, les suivants :

Coordination ou dextérité

- Difficulté à utiliser ses mains ou ses bras, comme pour saisir des objets ou utiliser un clavier

Mobility

- Difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à marcher sur de longues distances ou à utiliser les escaliers

Cécité ou déficience visuelle

- Incapacité ou difficulté à voir, glaucome, excluant les personnes qui voient bien avec des lunettes ou des verres de contact

Parole

- Incapacité ou difficulté à parler et à se faire comprendre

Surdité ou déficience auditive

- Incapacité ou difficulté à entendre

Autres déficiences

- Learning, Difficulté d'apprentissage, de développement ou déficience d'un autre type
- Ces exemples ne sont fournis qu'à titre indicatif.

Sur la base de cette définition, êtes-vous une personne handicapée ?

- Oui
- Non

2. Un Autochtone est une personne qui est un Indien d'Amérique du Nord, un Métis ou un Inuit, ou un membre d'une Première nation d'Amérique du Nord, et qui peut être un Indien inscrit ou non inscrit, inscrit ou non.

Sur la base de cette définition, êtes-vous Autochtone?

- Oui
- Non

3. Membres des minorités visibles sont les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, sans égard à leur citoyenneté ou à leur lieu de naissance.

Liste non exhaustive d'exemples de minorités visibles:

- Noir (quel que soit votre lieu de naissance, y compris le Canada, la Jamaïque, Trinidad, la Somalie, le Nigeria, l'Europe, etc.)
- Latino-Américain non blanc (y compris les autochtones d'Amérique centrale et du Sud)
- Asiatique de l'Est (par exemple, chinois, japonais, coréen)
- Asiatiques du Sud/Indiens de l'Est (par exemple, Indiens, Pakistanais, Bangladeshi, Indiens de Guyane, Trinidad, Afrique de l'Est)
- Asie du Sud-Est (par exemple, birman, cambodgien, philippin, laotien, thaïlandais, vietnamien)
- Non-blanc d'Asie occidentale, d'Afrique du Nord ou arabe (par exemple, iranien, libanais, égyptien, libyen)
- Personnes d'origine mixte (par exemple, dont l'un des parents appartient à l'un des groupes de minorités visibles énumérés ci-dessus)

Sur la base de cette définition, êtes-vous membre d'une minorité visible ?

- Oui
- Non

Foire aux questions Programme d'équité en matière

Q1. Qu'est-ce que l'équité en matière d'emploi ?

A1. L'équité en matière d'emploi est un programme conçu pour garantir que tous les demandeurs d'emploi et les employés ont une chance équitable sur le lieu de travail. Elle est réalisée lorsque personne ne se voit refuser des possibilités d'emploi ou des avantages pour des raisons qui ne sont pas liées à ses capacités.

Plus précisément, il tente de réaliser :

- Une main-d'œuvre qui reflète la diversité de la main-d'œuvre disponible
- Systèmes, politiques et pratiques d'emploi qui soutiennent le recrutement, le maintien et la promotion des membres des groupes désignés
- Des systèmes d'emploi qui garantissent à tous les employés une possibilité équitable de développer leurs capacités, de réaliser leurs attentes et d'apporter la meilleure contribution possible au lieu de travail

Q2. Pourquoi le CRC a-t-il décidé de participer au programme ?

A2. En juillet 2017, le CRC a obtenu un contrat de service du gouvernement du Canada dont l'une des conditions est que le CRC participe au Programme de contrats fédéraux (PCF). Le CRC doit satisfaire aux exigences du programme pour conserver le contrat en cours et être admissible à soumissionner pour d'autres contrats du gouvernement du Canada.

Si nos efforts actuels dans ce domaine sont axés sur notre participation au FCP, les valeurs de l'équité en matière d'emploi sont ancrées dans notre mission et nos valeurs. Ce projet nous aidera à examiner d'un œil critique dans quelle mesure nos politiques et pratiques en matière de main-d'œuvre soutiennent nos valeurs d'inclusion et renforcent notre capacité à attirer, développer et retenir des talents de diverses origines.

Q3. Quelles mesures le CRC prendra-t-il à la suite de sa participation au programme ?

A3. La participation au programme nécessite plusieurs étapes :

- a) La première consiste à réaliser une **enquête sur les effectifs** en mai 2018 afin de déterminer la composition actuelle du personnel permanent du CRC. L'enquête demande aux personnes d'indiquer si elles appartiennent ou non à un ou plusieurs des groupes désignés - femmes, peuples autochtones, personnes handicapées et membres de minorités visibles
- b) Les données seront utilisées pour alimenter une **analyse de la main-d'œuvre** qui nous dira comment la représentation de la main-d'œuvre de la CRC se compare au marché du travail national. Pour ce faire, nous faisons correspondre les emplois

Foire aux questions Programme d'équité en matière

des CRC au système national de classification des professions du gouvernement fédéral. Ces données, combinées aux données sur l'équité en matière d'emploi reçues dans le cadre de l'enquête sur la main-d'œuvre, sont entrées dans le système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (WEIMS) du gouvernement fédéral afin de générer le rapport d'analyse de la main-d'œuvre qui nous indiquera où les groupes désignés peuvent se situer par rapport à

Foire aux questions Programme d'équité en matière

ou lorsqu'ils correspondent ou dépassent la représentation complète du marché du travail canadien par groupe professionnel et par zone géographique.

- c) Sur la base des résultats de l'analyse des effectifs, des **objectifs, des stratégies et des initiatives** seront établis pour permettre au CRC d'atteindre une pleine représentation au fil du temps. Nous prévoyons qu'il y aura des objectifs à l'échelle de la CRC, ainsi que des objectifs axés sur des groupes et des zones géographiques spécifiques.
- d) La participation au programme est un **engagement permanent** qui ne prend pas fin lorsque nous nous conformons aux règles ou lorsque nos contrats avec le gouvernement fédéral prennent fin. Il est nécessaire de maintenir en permanence les données d'enquête et d'analyser les effectifs au fur et à mesure que des personnes sont embauchées, promues et quittent l'organisation, ainsi que de revoir en permanence les objectifs et les stratégies d'équité en matière d'emploi.

Q4. Pourquoi seuls les membres du personnel permanent sont-ils inclus dans l'enquête ?

A4. À l'heure actuelle, et conformément au programme des contractants fédéraux, l'enquête est axée sur l'ensemble du personnel permanent. Toutefois, à l'avenir, nous élargirons la portée de l'enquête pour inclure notre personnel au sens large, y compris les bénévoles et le personnel contractuel à durée déterminée, ainsi que d'autres éléments d'inclusion.

Sachez qu'à tout moment, nous accueillons avec plaisir les commentaires et les questions de tous les groupes ou individus qui estiment avoir rencontré des obstacles à leur pleine participation au travail, pour des raisons sans rapport avec leur capacité à remplir les exigences de la fonction.

Q5. Quels sont les avantages attendus de la participation au programme ?

A5. Travailler pour que la Société soit représentative des personnes que nous servons est un engagement de longue date. L'obtention et le maintien de la conformité avec le programme des entrepreneurs fédéraux sont nécessaires pour que la CRC soit admissible à soumissionner pour les grands contrats fédéraux et renforcent notre capacité à être compétitive et à conserver les contrats fédéraux de grande valeur.

En outre, l'équité en matière d'emploi :

- Démontre les valeurs de diversité et d'intégration de la Croix-Rouge
- Permet d'accéder à une base de talents plus large en supprimant les obstacles
- Renforce le talent de notre main-d'œuvre en informant nos programmes internes de développement des talents
- S'appuie sur les priorités existantes concernant un milieu de travail

Foire aux questions
Programme d'équité en matière

respectueux, la diversité des sexes et l'élargissement de la portée de la CDE aux peuples autochtones et aux nouveaux arrivants au Canada

- Contribue positivement au moral et à l'engagement en interne et renforce la réputation du CRC à l'extérieur

Foire aux questions Programme d'équité en matière

Q6. Que sont les "obstacles systémiques" à l'emploi ?

- A6. Les "obstacles systémiques" désignent les situations, les politiques et/ou les pratiques qui excluent injustement certains groupes de la pleine participation au marché du travail. Ces "obstacles" peuvent comprendre, sans s'y limiter, les éléments suivants
- les stéréotypes qui se manifestent sur le lieu de travail
 - les obstacles physiques qui empêchent les personnes handicapées d'accéder ou de participer pleinement au lieu de travail
 - le manque d'accès à l'éducation ou à la formation
 - le manque de prise en compte des responsabilités familiales (par exemple, les personnes qui s'occupent de jeunes enfants ou de parents âgés)
 - l'impact des responsabilités éducatives sur le processus de titularisation et de promotion
 - "lieu de travail hostile" : un environnement qui a pour effet d'exclure ou d'affaiblir une personne ou un groupe de personnes dans un milieu de travail
 - les canaux de communication ou les approches qui excluent ou limitent certains groupes

Q7. Cela signifie-t-il que le CRC établira un système de quotas ?

A7. Non. L'équité en matière d'emploi n'implique pas la fixation de "quotas" d'embauche, qui exigent qu'un nombre fixe de personnes soient placées dans certains emplois, quelles que soient leurs qualifications et compétences. Plus précisément, l'article 6 de la *loi sur l'emploi* interdit l'utilisation de quotas.

L'équité en matière d'emploi consiste à supprimer les obstacles aux pratiques d'embauche et à égaliser les chances sur le lieu de travail, afin de garantir que les membres des groupes désignés autrement qualifiés ne se voient pas refuser des emplois en raison de facteurs sans rapport avec leurs capacités.

Q8. Cela signifie-t-il que le CRC devra embaucher des personnes non qualifiées afin d'obtenir une représentation ?

A8. Non. L'équité en matière d'emploi n'a pas d'incidence sur notre capacité à fixer les qualifications pour un emploi et à exiger que tous les candidats répondent à ces qualifications, pour autant qu'il s'agisse d'exigences réelles et nécessaires.

QUESTIONS SUR L'ENQUÊTE D'AUTO-IDENTIFICATION

Q1. Pourquoi cette information est-elle recueillie ?

A1. Les informations sont collectées pour mieux comprendre notre main-d'œuvre actuelle, ainsi que les nouveaux employés qui nous rejoignent, les promotions et le

Foire aux questions
Programme d'équité en matière

roulement de personnel. Ces informations nous aideront à identifier les domaines dans lesquels les groupes désignés peuvent être sous-représentés à différents niveaux et dans différentes zones géographiques de notre main-d'œuvre, et nous aideront à contrôler le succès des stratégies et des initiatives prises pour améliorer la représentation de la main-d'œuvre.

Q2. Dois-je remplir l'enquête ?

Foire aux questions Programme d'équité en matière

A2. Nous demandons à tout le personnel permanent de répondre à l'enquête et de répondre à la question 1, qui consiste à fournir votre nom. La réponse aux questions supplémentaires d'auto-identification est volontaire, mais nous **espérons sincèrement** que vous répondrez tous au questionnaire complet afin que nous puissions mieux comprendre notre personnel et prendre des mesures, le cas échéant, pour être plus inclusifs.

Q3. Je ne m'identifie pas comme membre d'un groupe désigné. Dois-je quand même répondre à l'enquête ?

A3. Oui. En fournissant vos informations, vous nous permettrez de déterminer comment la composition de notre main-d'œuvre se compare à celle de la main-d'œuvre dans notre région. Même si vous n'êtes pas membre d'un groupe désigné, vous aidez l'organisation à être un lieu de travail équitable pour tous les employés.

Q4. Puis-je modifier mes réponses ?

A4. Oui, les employés qui souhaitent modifier leurs réponses doivent en informer leur représentant des services du personnel, qui se chargera de leur renvoyer le lien de l'enquête.

Q5. Pourquoi l'enquête n'est-elle pas anonyme ?

A5. Le questionnaire est confidentiel mais non anonyme. Afin de compléter l'analyse des effectifs, les données sur l'équité fournies dans les questionnaires doivent être considérées par rapport à des postes spécifiques au CRC et l'anonymat n'est donc pas possible.

Toutefois, des contrôles stricts sont en place pour garantir la confidentialité de vos réponses. L'accès aux données relatives aux capitaux propres est très limité. Aucun employé individuel n'a été, ou ne sera, identifié dans les résumés statistiques.

Q6. Comment la confidentialité de mes informations sera-t-elle assurée ?

A6. Cette enquête est administrée par une tierce partie - Employment Matters Consulting - une société spécialisée dans le respect de l'équité en matière d'emploi pour les entrepreneurs fédéraux dans le cadre du Programme des entrepreneurs fédéraux.

Les informations personnelles que vous fournissez sont confidentielles. Les lois fédérales et provinciales sur la protection de la vie privée et les politiques du CRC en la matière établissent des protocoles stricts pour la collecte, le stockage, la conservation et la divulgation des données relatives à l'équité en matière d'emploi et de vos informations personnelles. Ces informations seront stockées dans le

Foire aux questions
Programme d'équité en matière

ystème de gestion de l'information sur l'équité au travail du gouvernement fédéral (WEIMS) où les données seront compilées et analysées uniquement par numéro d'employé. La base de données du WEIMS ne contient pas de noms individuels.

Foire aux questions Programme d'équité en matière

les données ne seront utilisées qu'à l'appui du Programme d'équité en matière d'emploi, et seules des données globales seront fournies à la direction du CRC.

Q7. Comment les informations que je fournis seront-elles utilisées ?

A7. Les données fournies dans l'enquête seront utilisées pour analyser et faire rapport sur la représentation, la distribution et le statut des groupes désignés dans notre organisation ; pour analyser et faire rapport sur les progrès de l'équité en matière d'emploi dans notre organisation ; et pour aider à identifier et à supprimer les obstacles à l'emploi dans nos politiques et pratiques d'emploi

Q8. Puis-je m'identifier dans plus d'un groupe ?

A8. Oui. Le Règlement sur l'équité en matière d'emploi permet aux employés de s'identifier à plus d'un groupe désigné. Le questionnaire d'auto-identification comprend des définitions pour vous aider à déterminer à quel(s) groupe(s) vous pouvez appartenir.

Si vous avez des questions supplémentaires, veuillez contacter tout cadre avec lequel vous vous sentez à l'aise, votre vice-président ou votre représentant des services aux personnes.

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

Nom de l'employeur : Société canadienne de la Croix-Rouge

Emplacement principal : Ottawa (Ontario)

Nombre d'employés : 1038

- Ontario : 454
- Québec : 93
- Nouvelle-Écosse : 50
- Nouveau-Brunswick : 98
- Manitoba : 52
- Colombie-Britannique : 148
- Île-du-Prince-Édouard : 4
- Saskatchewan : 35
- Alberta : 97
- Terre-Neuve-et-Labrador : 7

Aperçu de l'organisation :

SCIAN 8132 (Fondations et organismes de charité)

La Société canadienne de la Croix-Rouge est un organisme de bienfaisance humanitaire canadien qui offre des secours en cas de catastrophe et des services humanitaires à la population. Elle financée par des dons privés et des fonds du gouvernement.

Dates importantes – évaluation après la première année

Début : 2018-07-06

Réception : 2018-09-03

Analyse de l'effectif : 2018-05-09

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

Nombre d'employés auxquels le questionnaire a été envoyé :

Nombre de questionnaires retournés :

Nombre de questionnaires remplis retournés :

N ^{bre}	%
1038	100
922	89
862	83

- Le questionnaire comprend les définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents connexes indiquent qu'un employé peut s'auto-

identifier comme appartenant à plus d'un groupe.

- Le questionnaire comprend un numéro d'identification de l'employé.
- Le questionnaire comprend une question sur le genre si cette information ne peut être obtenue du Service de la paie ou des dossiers personnels.
- Il est indiqué que le questionnaire peut être fourni en d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire indique qu'il n'est pas obligatoire de répondre aux questions d'auto-identification.
- Le questionnaire indique que les renseignements recueillis sont confidentiels et seront uniquement transmis à d'autres membres de l'organisation dans le but de respecter les obligations relatives à l'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les renseignements les concernant en tout temps.

Observations :

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT DES OBJECTIFS

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

Observations :

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Femmes

Observations :

- L'analyse de l'effectif n'a révélé aucune lacune.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif :			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart	Court terme	Long terme		
N°	Description		N ^{bre}	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
01	Cadres supérieurs	-1	17,0	-	0,0	2,9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-2	4,0	2,2	1,5	2,2
03	Professionnels	-1	7,0	-	2,6	3,0
04	Personnel semi professionnel et technique	-1	13,0	-	10,1	10,7
12	Travailleurs manuels spécialisés	-4	5,0	4,3	0,0	4,3

Observations :

- Les objectifs à court terme qui ont été fixés surpassent la DMT. L'employeur a été avisé et il a confirmé avoir fait un choix éclairé afin de combler l'écart à court terme. Des objectifs à long terme n'ont donc pas besoin d'être fixés.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif :			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart	Court terme	Long terme		
N°	Description		N ^{bre}	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
01	Cadres supérieurs	-2	17,0	10,1	4,0	10,1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-2	17,0	15,0	14,2	15,0
03	Professionnels	-1	21,0	-	19,2	19,7
04	Personnel semi professionnel et technique	-13	16,4	16,4	7,2	16,4
05	Superviseurs	-4	25,0	19,1	10,0	19,1
11	Personnel intermédiaire de la vente et	-6	25,0	21,8	9,1	21,8

	des services					
12	Travailleurs manuels spécialisés	-6	19,5	19,5	12,0	19,5

Observations :

- Les objectifs à court terme qui ont été fixés surpassent la DMT. L'employeur a été avisé et il a confirmé avoir fait un choix éclairé afin de combler l'écart à court terme. Un objectif à long terme concernant la CPEME 03 n'est donc pas requis.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif :			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme	Long terme		
N°	Description	N ^{bre}	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%	%
03	Professionnels	-4	3,8	3,8	1,3	3,8
05	Superviseurs	-4	13,9	13,9	5,0	13,9

Observations : Aucune

RECOMMANDATION

Je recommande que cet employeur soit jugé :

 conforme non conforme

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

- Nous avons remarqué que les objectifs à court terme pour les Autochtones et les membres des minorités visibles de certains groupes professionnels visés par l'équité en matière d'emploi (CPEME) étaient établis à des niveaux bien supérieurs à la disponibilité sur le marché du travail. Nous vous encourageons à mettre en place des mesures spéciales pour vous assurer que vos objectifs sont atteints.

Nom de l'analyste : Maurice N. Yakibonge

Date 2018-10-17

De: Yakibonge, Maurice [NC]

Envoyé: 14 novembre 2018 11h44

À: 'conrad.sauve@redcross.ca'

Cc: 'julie.cober@redcross.ca'; 'joyce.bettcher@redcross.ca'

Objet: Numéro de l'entente du gouvernement du Canada : 10000645 – Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English upon request.

Monsieur Conrad Sauvé,

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 6 juillet 2018 est terminée.   la suite de l'évaluation, la Société canadienne de la Croix-Rouge a été jugée conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

  la lumière des renseignements fournis par votre organisation, vous trouverez ci-dessous une recommandation qui vous aidera à assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de la Société canadienne de la Croix-Rouge.

- Nous avons remarqué que les objectifs à court terme pour les Autochtones et les membres des minorités visibles de certains groupes professionnels visés par l'équité en matière d'emploi (CPEME)  taient établis à des niveaux bien supérieurs à la disponibilité sur le marché du travail. Nous vous encourageons à mettre en place des mesures spéciales pour vous assurer que vos objectifs sont atteints.

Prochaines  tapes

Aux termes du PCF, votre organisation sera soumise à une évaluation de conformité subséquente quatre ans après la date d'attribution de votre contrat initial de biens ou de services, et tous les trois ans par la suite. La prochaine évaluation sera lancée le 6 juillet 2021. Les futures évaluations de la conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par rapport à la présentation initiale ou revue de votre organisation sur l'équité en matière d'emploi.

Lorsque la Société canadienne de la Croix-Rouge sera avisée de la tenue d'une évaluation de conformité subséquente, les renseignements suivants seront requis :

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

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

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

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

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

Si vous avez des questions concernant les obligations de votre organisation aux termes du PCF, veuillez communiquer avec Maurice Yakibonge à maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca.

Votre collaboration au cours de cette évaluation de la conformité a été appréciée. Nous souhaitons à la Société canadienne de la Croix-Rouge un succès continu dans la création d'un milieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe de l'équité en milieu de travail

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



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

Société canadienne de la Croix-Rouge

PREMIÈRE ÉVALUATION DE CONFORMITÉ – SEPTEMBRE 2018

Table des matières

1.0	Exigence n° 1: - Collecte de renseignements sur l'effectif.....	2
	Facteurs d'évaluation.....	2
1.1	Preuves documentaires	2
1.2	Questionnaire -- Définitions.....	2
1.3	Questionnaire d'auto-identification	2
	Taux de retour et de participation	3
1.5	Données à jour	3
1.6	Code des postes	3
1.7	Calcul de la représentation	3
2.0	Exigence n° 2 – analyse de l'effectif.....	3
	Facteurs d'évaluation.....	3
2.1	Preuves documentaires	3
3.0	Exigence n° 3 – Objectifs numériques à court et à long terme.....	4
	Facteurs d'évaluation.....	4
3.1	Preuves documentaires	4
3.2	Commentaires.....	4
3.3	Objectifs Groupes désignés CPEME	4
3.4	Incidence des objectifs à court terme.....	5
3.5	Résumé des objectifs numériques à court et à long terme	6

SOCIÉTÉ CANADIENNE DE LA CROIX-ROUGE PREMIÈRE ÉVALUATION DE CONFORMITÉ

1.0 EXIGENCE N° 1 – COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

Facteurs d'évaluation

- Questionnaire – définitions
- Questionnaire d'auto-identification
- Taux de retour et de participation
- Code des postes
- Calcul de la représentation

La Société canadienne de la Croix-Rouge s'est conformée à tous les facteurs d'évaluation liés à cette exigence de conformité. La Société établit des protocoles et des procédures pour tenir à jour ses données sur l'effectif.

1.1 Preuves documentaires

Nous avons joint ce qui suit :

- Questionnaire d'auto-identification sur l'équité en matière d'emploi distribué aux employés permanents à temps plein et à temps partiel de la Société; la foire aux questions (FAQ) à l'intention des employés sur l'objectif de l'équité en matière d'emploi, la conformité à l'équité en matière d'emploi à la Société, et les droits et obligations des employés lorsqu'ils participent au sondage sur l'auto-identification de l'équité en matière d'emploi.

1.2 Questionnaire – Définitions

Le questionnaire d'auto-identification comprend la définition de ce qu'on entend par Autochtone, personne handicapée et membres des minorités visibles conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

1.3 Questionnaire d'auto-identification

Dans le questionnaire et le document qui l'accompagne, on indique clairement aux employés :

- qu'ils peuvent s'auto-identifier comme membre de plus d'un groupe désigné.
- que le questionnaire est disponible en d'autres formats, sur demande.
- qu'il est facultatif de répondre aux questions d'auto-identification, mais qu'il est obligatoire de retourner le questionnaire.
- que l'information fournie demeure confidentielle et qu'en tout temps ils peuvent changer leurs renseignements sur l'équité en matière d'emploi.
- Seuls les employés dûment autorisés auront accès à leurs renseignements et ceux-ci ne seront utilisés qu'à des fins d'équité en matière d'emploi.

La Politique sur la gestion des données appliquée à la Société canadienne de la Croix-Rouge établit des protocoles stricts pour assurer la confidentialité des renseignements sur le statut des groupes désignés en ce qui a trait à la collecte, à l'utilisation, à l'accès, à la diffusion, à la transmission et au stockage de ces renseignements.

Les employés sont informés que leurs données seront utilisées pour analyser la représentation, la répartition et le statut des groupes désignés et en faire rapport pour ensuite analyser les progrès de la Société en matière

d'équité en matière d'emploi et en faire rapport, et aider à cerner et à éliminer les obstacles à l'emploi dans les systèmes, les politiques et les pratiques d'emploi de la Société. En outre, on leur indique que la Société ne communiquera que des données agrégées et qu'elle veillera à ce que les personnes ne soient pas, directement ou indirectement, identifiées dans l'utilisation de ces données.

En général, on a répondu au sondage en ligne. Douze des 1 038 employés ont reçu des questionnaires papier. Toutes les communications étaient disponibles en français et en anglais.

Taux de retour et de participation

Voici les taux de retour et de participation du personnel à temps plein et à temps partiel permanent.

- Nombre de questionnaires distribués – 1038
- Nombre de questionnaires retournés – 922
- Taux de retour – 88,8 %
- Taux de questionnaires dûment remplis – 83,0 %

1.5 Données à jour

- La Croix-Rouge canadienne doit élaborer une trousse d'embauche pour les nouveaux employés au moment de leur intégration.
- Les employés recevront la FAQ qui fournit des renseignements sur l'objectif de l'équité en matière d'emploi et le programme d'équité en matière d'emploi de la Croix-Rouge canadienne.
- La Croix-Rouge canadienne doit mettre à jour sa base de données du SGIEMT chaque année afin de surveiller les progrès réalisés et de réviser son programme au besoin.
- La Société continuera de faire un suivi auprès des non-répondants au sondage afin de maintenir un taux de participation d'au moins 80 %.

1.6 Code des postes

- La Croix-Rouge canadienne classe tous ses postes en fonction de la CNP 2011.

1.7 Calcul de la représentation

La Croix-Rouge canadienne a bien déterminé sa représentation interne.

2.0 EXIGENCE N° 2 – ANALYSE DE L'EFFECTIF

Facteurs d'évaluation

- Calcul des estimations de disponibilité
- Comparaisons selon la profession et les niveaux géographiques
- Cerner la sous-représentation

La Croix-Rouge canadienne est conforme à tous les facteurs d'évaluation

2.1 Preuves documentaires

Nous avons joint ce qui suit :

- Le résumé de l'analyse de l'effectif et les rapports détaillés

- Ces rapports sur l'analyse de l'effectif sont générés par le Système de gestion de l'information de l'équité en milieu de travail (SGIEMT).
- Compte tenu de la structure professionnelle de la Croix-Rouge canadienne – CPEME et SCIAN – les marchés du travail pertinents sont nationaux et provinciaux, et la région métropolitaine de recensement (RMR) locale.

3.0 EXIGENCE N° 3 – OBJECTIFS NUMÉRIQUES À COURT ET À LONG TERME

Facteurs d'évaluation

- Objectifs à court terme
- Objectifs à long terme
- Considérations sous-tendant les objectifs
- Caractère suffisant des objectifs

La Croix-Rouge canadienne est conforme à tous les facteurs d'évaluation

3.1 Preuves documentaires

Nous avons joint le rapport sur les réalisations demandé par EDSC. Ce rapport vise à aider les entrepreneurs fédéraux à suivre leurs progrès vers l'atteinte de la pleine représentation des quatre groupes désignés. Il fournit des tableaux d'objectifs à court terme qui permettent aux entrepreneurs d'estimer la représentation projetée des groupes désignés à la fin de la période d'établissement des objectifs (trois ans) en fonction des prévisions annuelles d'embauche et de roulement.

3.2 Commentaires

Les objectifs sont la part en pourcentage des embauches que le groupe désigné sous-représenté devrait atteindre dans la CPEME où il est sous-représenté pendant la période d'établissement des objectifs. Les embauches sont externes ou internes (promotions).

Les principaux déterminants de la part des embauches sont a) la croissance ou la réduction prévue, le cas échéant, de l'effectif; b) le nombre total d'embauches prévues dans la CPEME; c) le taux de disponibilité du groupe sous-représenté dans la CPEME; d) le taux d'équité en matière d'emploi ou d'utilisation.

Il faut absolument garantir que les objectifs sont suffisants. Pour la Société, cela a été essentiel à la prise de décisions concernant l'établissement des objectifs à court terme. Le caractère suffisant se définit comme suit :

- *Les objectifs établis par les entrepreneurs sont suffisants pour assurer des progrès raisonnables vers la réduction de chaque écart de représentation en étant au-dessus ou, au minimum, égal à la disponibilité.*

Nous avons donc veillé à ce que l'écart projeté pour chaque groupe désigné, à la fin de la période d'établissement des objectifs, soit inférieur à l'écart actuel. Pour assurer le caractère suffisant, la Société embauchera des Autochtones et des membres des minorités visibles au-delà de la disponibilité dans les CPEME que nous identifions ci-dessous.

3.3 Objectifs Groupes désignés CPEME

Aucun objectif concernant les femmes. Les femmes représentent 73,1 % de l'effectif de la Société; la pleine représentation est dépassée dans les neuf CPEME. Nous avons établi des objectifs pour les groupes désignés dans les 7 CPEME où elles sont sous-représentées.

CPEME 01 – Cadres supérieurs

- Résultats pour les membres des minorités visibles
 - Les taux d'embauche pour ces deux groupes désignés sont supérieurs à la disponibilité pour assurer le caractère suffisant.

CPEME 02 – Cadres intermédiaires et autres administrateurs

Résultats pour les membres des minorités visibles

Les taux d'embauche pour ces deux groupes désignés sont supérieurs à la disponibilité pour assurer le caractère suffisant.

CPEME 03 – Professionnels

Autochtones, membres des minorités visibles et personnes handicapées

Les taux d'embauche des Autochtones et des membres des minorités visibles sont supérieurs à la disponibilité pour assurer le caractère suffisant.

CPEME 04 – Personnel semi professionnel et technique

Résultats pour les membres des minorités visibles

Le taux d'embauche pour les Autochtones est supérieur à la disponibilité pour assurer le caractère suffisant.

CPEME 05 – Superviseurs

Membres des minorités visibles, personnes handicapées

Le taux d'embauche pour les membres des minorités visibles est supérieur à la disponibilité pour assurer le caractère suffisant.

CPEME 11- Personnel intermédiaire de la vente et des services

Membres des minorités visibles

Le taux d'embauche a été fixé au-delà de la disponibilité pour assurer le caractère suffisant.

CPEME 12 – Travailleurs manuels spécialisés

Autochtones, membres des minorités visibles

Le taux d'embauche pour les Autochtones est supérieur à la disponibilité.

3.4 Incidence des objectifs à court terme

Nous résumons l'incidence des objectifs à court terme comme suit :

- Durant la période couverte par les objectifs, la Société prévoit 152 occasions d'embauche.
- Autochtones : la proportion d'embauches prévue est de 9 ou 5,9 %.
- Membres des minorités visibles : la proportion d'embauches prévue est de 22 ou 14,8 %.
- Personnes handicapées : la proportion d'embauche prévue est de 2 ou 1,3 %.

Les groupes désignés sous-représentés devraient avoir 33 ou 21,7 % des embauches prévues au cours des trois prochaines années. Bien que des chiffres soient fournis dans les objectifs, le principal facteur d'évaluation pour la réalisation de l'objectif est l'atteinte du taux d'embauche établi pour réduire l'écart dans chaque groupe désigné où il y a sous-représentation.

Afin de réduire les écarts, la Croix-Rouge canadienne s'efforcera d'atteindre la représentation prévue sur trois ans, sachant que cela nécessite l'examen des taux d'embauche et de cessation d'emploi. La Croix-Rouge canadienne doit examiner ses politiques et pratiques en matière d'emploi afin d'élaborer des stratégies et des initiatives pour éliminer les obstacles afin d'attirer, d'embaucher et de maintenir en poste les talents des groupes désignés qui sont actuellement sous-représentés. La Société doit donc faire des efforts raisonnables pour réaliser des progrès raisonnables.

3.5 Résumé des objectifs numériques à court et à long terme

- Les objectifs numériques à long terme de la Société permettent d'atteindre la pleine représentation des groupes désignés dans les CPEME où ils sont sous-représentés.
- Les objectifs à long terme peuvent changer en raison des effets a) des objectifs à court terme b) des initiatives d'équité en matière d'emploi entreprises par la Société pour éliminer les obstacles à l'emploi et accroître la représentation des groupes désignés sous-représentés; c) de tout changement dans le milieu opérationnel.
- Nous n'avons pas établi d'objectifs à long terme pour les groupes désignés au sein des CPEME, qui devraient être pleinement représentés à la fin de la période d'établissement des objectifs de trois ans.
 - Aucun objectif à long terme n'est établi pour les Autochtones dans la CPEME : 01- Cadres supérieurs : CPEME 03- Professionnels et CPEME 04 – Personnel semi professionnel et technique
 - De même, aucun objectif à long terme n'a été établi pour les membres des minorités visibles dans la CPEME : 03 – Professionnels

FIN

29 août 2018

De : Jennifer Wenzel <Jennifer.Wenzel@redcross.ca>

Envoyé : 11 juin 2018 13:36

À : EE-EME <ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca>

Cc : Joyce Bettcher <Joyce.Bettcher@redcross.ca> ; Julie Cober <Julie.Cober@redcross.ca> ;
kjeffers@employmentmatters.ca

Objet : Demande de prorogation - Accord 10000645 du gouvernement du Canada

Cher Maurice,

Veillez trouver ci-joint la demande de prolongation de la Croix-Rouge canadienne pour soumettre les documents pour la première évaluation de conformité jusqu'au 6 septembre 2018.

Si vous avez besoin de plus amples informations, veuillez contacter Joyce Bettcher (Tél. : 403 261 6239) avec cc'd à Keith Jeffers de Employment Matters (cc'd), qui soutient la CRC dans la mise en œuvre de notre programme d'équité en matière d'emploi et Julie Cober, Chief People Services Officer.

Nous vous remercions à l'avance de l'attention que vous porterez à cette demande.

Salutations distinguées,

Jennifer Wenzel



Jennifer Wenzel

Vice-président intérimaire, Services aux personnes
Services aux personnes

Canadian Red Cross | Croix-Rouge canadienne
National Office
170 Metcalfe Street
Ottawa | Ontario | | K2P 2P2
Jennifer.Wenzel@redcross.ca
T (613) 740 1967 | F (613) 740-1998
www.redcross.ca | www.croixrouge.ca

De : Keith Jeffers <kjeffers@employmentmatters.ca>

Envoyé : 3 septembre 2018 8:42

À : Yakibonge, Maurice [NC] <maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca>

Cc : Joyce.Bettcher@redcross.ca

Objet : Société canadienne de la Croix-Rouge - Première évaluation de la conformité

Bonjour Maurice, bon retour !

Voici la première évaluation de conformité pour la Société canadienne de la Croix-Rouge. N'hésitez pas à me contacter directement si vous avez des questions. Je vous remercie encore une fois pour votre soutien et vos conseils tout au long du processus d'évaluation de la conformité.

Merci.

Keith



Award-Winning Compliance Solutions

Keith Jeffers
Président & consultant principal

1369 Chalfield Drive | Oakville, Ontario L6J 6R6
office (905) 829-9061 | mobile (416) 779-4855

website | linkedin | vCard | email

