

Programme du travail
Programme de contrats fédérauxÀ l'usage du Ministère
N° de l'accord:

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

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

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation D+H Limited Partnership	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) D+H	Numéro d'entreprise [REDACTED] PG0001
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 5415	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 1886
	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 120 Bremner Blvd. Suite 3000	Ville Toronto	Province ON	Code postal M5J 0A8
	Numéro de téléphone 416-696-7702	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Joe Plavetic	Titre Chef du Group, Talent et RH		
Numéro de téléphone 407-804-6606	Adresse de courriel joe.plavetic@dh.com	Langue de correspondance préférée <input checked="" type="checkbox"/> Français <input 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) David Caldwell	Titre Chef Talent et Agent responsable de la stratégie		
Numéro de téléphone 416-696-7702	Adresse de courriel david.caldwell.dh.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2016-06-16		

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



Programme de contrats fédéraux

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

Les entrepreneurs doivent effectuer, élaborer et maintenir :

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

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

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

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

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

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

Questions et réponses

Filiale vs. Succursale/Division

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Statut d'emploi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-02-14

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibles		Gap #	Espace recrutement
			#	%	% ^é	#		
01 : Cadres supérieurs	National	30	11	36.7 %	27.4 %	8	3	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	111	45	40.5 %	38.9 %	43	2	National
03 : Professionnels		564	190	33.7 %	30.4 %	171	19	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	5	2	40.0 %	55.1 %	3	-1	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	30	13	43.3 %	50.1 %	15	-2	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	18	16	88.9 %	71.1 %	13	3	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	88	39	44.3 %	42.0 %	37	2	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	8	3	37.5 %	66.4 %	5	-2	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	58	2	3.4 %	12.6 %	7	-5	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	107	42	39.3 %	28.3 %	30	12	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	20	5	25.0 %	35.2 %	7	-2	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	189	46	24.3 %	17.9 %	34	12	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	1	0	0.0 %	32.9 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	6	3	50.0 %	53.8 %	3	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	5	2	40.0 %	42.5 %	2	0	National
4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique	National	2	1	50.0 %	42.3 %	1	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	27	16	59.3 %	50.7 %	14	2	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		61	36	59.0 %	27.3 %	17	19	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	1	0	0.0 %	35.1 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	53	30	56.6 %	24.2 %	13	17	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	3	2	66.7 %	19.6 %	1	1	Québec
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	3	3	100.0 %	82.0 %	2	1	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	1	1	100.0 %	44.9 %	0	1	Ontario
05 : Contrôleurs		43	30	69.8 %	52.8 %	23	7	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-02-14

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	Montréal	4	4	100.0 %	50.8 %	2	2	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	38	26	68.4 %	53.0 %	20	6	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	51.4 %	1	-1	Vancouver
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		8	1	12.5 %	33.6 %	3	-2	
7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et les prestataires de services	Ontario	1	0	0.0 %	7.8 %	0	0	Ontario
7303 : Surveillants, imprimeurs et assimilés	Ontario	5	1	20.0 %	36.8 %	2	-1	Ontario
7303 : Surveillants, imprimeurs et assimilés	Québec	2	0	0.0 %	38.4 %	1	-1	Québec
07 : Personnel administratif et de bureau principal		48	29	60.4 %	80.1 %	38	-9	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	48	29	60.4 %	80.1 %	38	-9	Toronto
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		38	9	23.7 %	12.5 %	5	4	
7381 : Opérateurs de presse à imprimer	Ontario	30	8	26.7 %	11.7 %	4	4	Ontario
7381 : Opérateurs de presse à imprimer	Québec	8	1	12.5 %	15.6 %	1	0	Québec
10 : Personnel de bureau		59	47	79.7 %	64.5 %	38	9	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	15	15	100.0 %	62.5 %	9	6	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	44	32	72.7 %	65.2 %	29	3	Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		575	426	74.1 %	63.7 %	366	60	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	67.1 %	1	-1	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	58	29	50.0 %	61.8 %	36	-7	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	478	369	77.2 %	63.9 %	305	64	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	38	28	73.7 %	64.2 %	24	4	Vancouver
14 : Autres travailleurs manuels		75	55	73.3 %	29.3 %	22	33	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	28	20	71.4 %	23.8 %	7	13	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	47	35	74.5 %	32.6 %	15	20	Toronto

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-02-14

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #%	Femmes Disponibili %té	#	Lac u	Espace recrutement
Total		1612	879 54.5 %	45.6 %	734	145	

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-02-14

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			#	Représentation	Disponibilité	#		
			#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	National	30	0	0.0 %	2.9 %	1	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	111	0	0.0 %	2.2 %	2	-2	National
03 : Professionnels		564	2	0.4 %	1.2 %	7	-5	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	5	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	30	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	18	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	88	1	1.1 %	1.6 %	1	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	8	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	58	0	0.0 %	0.9 %	1	-1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	107	0	0.0 %	1.1 %	1	-1	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	20	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	189	1	0.5 %	1.0 %	2	-1	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	6	0	0.0 %	2.4 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	5	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique	National	2	0	0.0 %	1.2 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	27	0	0.0 %	2.0 %	1	-1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		61	0	0.0 %	1.6 %	1	-1	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	1	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	53	0	0.0 %	1.6 %	1	-1	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	3	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Québec
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	3	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		43	0	0.0 %	1.0 %	0	0	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-02-14

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones		Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	Représentation #	Disponibilité %	Représentation %		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	4	0	0.0 %	0.8 %	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	38	0	0.0 %	1.0 %	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	2.6 %	0	Vancouver
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		8	0	0.0 %	1.3 %	0	
7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et les prestataires de services	Ontario	1	0	0.0 %	3.0 %	0	Ontario
7303 : Surveillants, imprimeurs et assimilés	Ontario	5	0	0.0 %	1.5 %	0	Ontario
7303 : Surveillants, imprimeurs et assimilés	Québec	2	0	0.0 %	0.0 %	0	Québec
07 : Personnel administratif et de bureau principal		48	0	0.0 %	0.8 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	48	0	0.0 %	0.8 %	0	Toronto
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		38	0	0.0 %	2.2 %	1	-1
7381 : Opérateurs de presse à imprimer	Ontario	30	0	0.0 %	2.6 %	1	-1
7381 : Opérateurs de presse à imprimer	Québec	8	0	0.0 %	0.6 %	0	0
10 : Personnel de bureau		59	1	1.7 %	0.7 %	0	1
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	15	0	0.0 %	0.8 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	44	1	2.3 %	0.7 %	0	1
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		575	3	0.5 %	0.8 %	5	-2
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	58	1	1.7 %	0.9 %	1	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	478	2	0.4 %	0.6 %	3	-1
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	38	0	0.0 %	2.3 %	1	-1
14 : Autres travailleurs manuels		75	0	0.0 %	0.8 %	1	-1
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	28	0	0.0 %	0.8 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	47	0	0.0 %	0.8 %	0	0

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-02-14

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones			Lac u #	Espace recrutement
			Représentation #	Représentation %	Disponibilité %		
Total		1612	6	0.4 %	1.1 %	18	12

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - D+H Limited Partnership

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-02-14

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
			#	#	%	%		
01 : Cadres supérieurs	National	30	2	6.7 %	10.1 %	3	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	111	23	20.7 %	15.0 %	17	6	National
03 : Professionnels		564	198	35.1 %	29.2 %	165	33	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	5	2	40.0 %	27.5 %	1	1	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	30	14	46.7 %	35.4 %	11	3	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	18	2	11.1 %	14.1 %	3	-1	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	88	37	42.0 %	21.6 %	19	18	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	8	4	50.0 %	16.9 %	1	3	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	58	25	43.1 %	38.2 %	22	3	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	107	32	29.9 %	31.4 %	34	-2	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	20	5	25.0 %	32.3 %	6	-1	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	189	69	36.5 %	31.5 %	60	9	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	1	0	0.0 %	22.8 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	6	0	0.0 %	13.4 %	1	-1	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	5	1	20.0 %	12.5 %	1	0	National
4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique	National	2	1	50.0 %	26.3 %	1	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	27	6	22.2 %	21.9 %	6	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		61	23	37.7 %	33.8 %	21	2	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	1	0	0.0 %	16.6 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	53	22	41.5 %	35.9 %	19	3	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	3	0	0.0 %	18.2 %	1	-1	Québec
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	3	1	33.3 %	22.3 %	1	0	Ontario
5241 : Graphistes et illustrateurs	Ontario	1	0	0.0 %	24.0 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		43	22	51.2 %	43.0 %	18	4	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-02-14

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	Montréal	4	1	25.0 %	16.7 %	1	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	38	20	52.6 %	45.8 %	17	3	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	1	100.0 %	43.4 %	0	1	Vancouver
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		8	0	0.0 %	15.9 %	1	-1	
7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et les prestataires de services	Ontario	1	0	0.0 %	13.3 %	0	0	Ontario
7303 : Surveillants, imprimeurs et assimilés	Ontario	5	0	0.0 %	19.0 %	1	-1	Ontario
7303 : Surveillants, imprimeurs et assimilés	Québec	2	0	0.0 %	9.6 %	0	0	Québec
07 : Personnel administratif et de bureau principal		48	15	31.3 %	37.3 %	18	-3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	48	15	31.3 %	37.3 %	18	-3	Toronto
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		38	9	23.7 %	16.6 %	6	3	
7381 : Opérateurs de presse à imprimer	Ontario	30	9	30.0 %	19.5 %	6	3	Ontario
7381 : Opérateurs de presse à imprimer	Québec	8	0	0.0 %	5.9 %	0	0	Québec
10 : Personnel de bureau		59	14	23.7 %	40.3 %	24	-10	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	15	0	0.0 %	17.4 %	3	-3	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	44	14	31.8 %	48.1 %	21	-7	Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		575	276	48.0 %	46.1 %	265	11	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	15.8 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	58	16	27.6 %	22.2 %	13	3	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	478	240	50.2 %	48.9 %	234	6	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	38	20	52.6 %	47.5 %	18	2	Vancouver
14 : Autres travailleurs manuels		75	30	40.0 %	40.7 %	31	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	28	1	3.6 %	22.1 %	6	-5	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	47	29	61.7 %	51.8 %	24	5	Toronto

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - D+H Limited
 Partnership

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-02-14

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation des minorités visibles			Lac u #	Espace recrutement
			#	Disponibilité			
				%	%		
Total		1612	612	38.0 %	35.3 %	569	43

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - D+H Limited Partnership

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-02-14

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Espace recrutement	
		Tous les employés	#	#	%	Disponibilité	Gap		
01/02 : Directeurs	National		141	1	0.7 %	4.3 %	6	-5	National
03 : Professionnels	National		564	6	1.1 %	3.8 %	21	-15	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National		61	0	0.0 %	4.6 %	3	-3	National
05 : Contrôleurs	National		43	0	0.0 %	13.9 %	6	-6	National
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National		8	1	12.5 %	7.8 %	1	0	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National		48	0	0.0 %	3.4 %	2	-2	National
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National		38	0	0.0 %	3.8 %	1	-1	National
10 : Personnel de bureau	National		59	0	0.0 %	7.0 %	4	-4	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National		575	9	1.6 %	5.6 %	32	-23	National
14 : Autres travailleurs manuels	National		75	0	0.0 %	5.3 %	4	-4	National
Total			1612	17	1.1 %	5.0 %	80	-63	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-02-14

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

recrutement différents : Pour examiner les changements

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

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



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-02-14

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Gestionnaires	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EEOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11: Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	National

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - D+H Limited
 Partnership

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

Date : 2017-02-14

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% ¹⁶	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs	30	11	36.7 %	27.4 %	8		3	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	111	45	40.5 %	38.9 %	43		2	
03 : Professionnels	564	190	33.7 %	30.4 %	171		19	
04 : Semi-professionnels et techniciens	61	36	59.0 %	27.3 %	17		19	
05 : Contrôleurs	43	30	69.8 %	52.8 %	23		7	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	8	1	12.5 %	33.6 %	3		-2	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	48	29	60.4 %	80.1 %	38		-9	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	38	9	23.7 %	12.5 %	5		4	
10 : Personnel de bureau	59	47	79.7 %	64.5 %	38		9	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	575	426	74.1 %	63.7 %	366		60	
14 : Autres travailleurs manuels	75	55	73.3 %	29.3 %	22		33	
Total	1612	879	54.5 %	45.6 %	734		145	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - D+H Limited Partnership

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

Date : 2017-02-14

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones						
	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	
		#	Représentation	Disponibilité		#	#
		#	%	%			
01 : Cadres supérieurs	30	0	0.0 %	2.9 %	1	-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	111	0	0.0 %	2.2 %	2	-2	
03 : Professionnels	564	2	0.4 %	1.2 %	7	-5	
04 : Semi-professionnels et techniciens	61	0	0.0 %	1.6 %	1	-1	
05 : Contrôleurs	43	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	8	0	0.0 %	1.3 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	48	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	38	0	0.0 %	2.2 %	1	-1	
10 : Personnel de bureau	59	1	1.7 %	0.7 %	0	1	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	575	3	0.5 %	0.8 %	5	-2	
14 : Autres travailleurs manuels	75	0	0.0 %	0.8 %	1	-1	
Total	1612	6	0.4 %	1.1 %	18	-12	

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

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

Date : 2017-02-14

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	30	2	6.7 %	10.1 %	3	-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	111	23	20.7 %	15.0 %	17	6	
03 : Professionnels	564	198	35.1 %	29.2 %	165	33	
04 : Semi-professionnels et techniciens	61	23	37.7 %	33.8 %	21	2	
05 : Contrôleurs	43	22	51.2 %	43.0 %	18	4	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	8	0	0.0 %	15.9 %	1	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	48	15	31.3 %	37.3 %	18	-3	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	38	9	23.7 %	16.6 %	6	3	
10 : Personnel de bureau	59	14	23.7 %	40.3 %	24	-10	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	575	276	48.0 %	46.1 %	265	11	
14 : Autres travailleurs manuels	75	30	40.0 %	40.7 %	31	-1	
Total	1612	612	38.0 %	35.3 %	569	43	

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

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

Date : 2017-02-14

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées		Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	
01/02 : Directeurs	141	1	0.7 %	4.3 %	6	-5		
03 : Professionnels	564	6	1.1 %	3.8 %	21	-15		
04 : Semi-professionnels et techniciens	61	0	0.0 %	4.6 %	3	-3		
05 : Contrôleurs	43	0	0.0 %	13.9 %	6	-6		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	8	1	12.5 %	7.8 %	1	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	48	0	0.0 %	3.4 %	2	-2		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	38	0	0.0 %	3.8 %	1	-1		
10 : Personnel de bureau	59	0	0.0 %	7.0 %	4	-4		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	575	9	1.6 %	5.6 %	32	-23		
14 : Autres travailleurs manuels	75	0	0.0 %	5.3 %	4	-4		
Total	1612	17	1.1 %	5.0 %	80	-63		

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

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

Date : 2017-02-14

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

recrutement différents : Pour examiner les changements

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

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



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

Date : 2017-02-14

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Gestionnaires	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EEOG	National
7. : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	National

Outil de définition des objectifs à court terme

**Société en commandite D +
H 2017-02-14**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Équité en matière d'emploi Groupe professionnel (CPEME)	Tous Employés 2017/02/14 #	Croissance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Prévu Embauche plus de 3 ans #	AUTOCHTONES										
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Représentant actuel #	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauches requises #	Objectifs à 3 ans 2016-2019		Disponibilité actuelle %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présent Rep. %	Rép. projetée dans 3 ans %
								Annuellement %	Plus de 3 Années #		#	%					
		#	%	#	%		#	%	#	%	#	%	%	#	#	%	%
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	111	0.0%	0	1.7%	6	6	0	1.7%	0	2	1	10.0%	2.2%	-2	-1	0.0%	0.9%
Professionnels	564	0.0%	0	3.7%	63	63	2	3.7%	0	5	2	2.4%	1.2%	-5	-3	0.4%	0.7%
Semi-professionnels et techniciens	61	0.0%	0	0.9%	2	2	0	0.9%	0	1	1	30.0%	1.6%	-1	0	0.0%	1.6%
Personnel intermédiaire des ventes et des services	575	0.0%	0	3.6%	62	62	3	3.6%	0	2	2	3.0%	0.8%	-2	0	0.5%	0.9%

Outil de définition des objectifs à court terme

**#REF !
2017-02-14**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2017/02/14 #	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Recrutement anticipé sur 3 ans #	LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES										
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2016-2019		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %
								Annuellement %	Plus de 3 Années #		Annuellement %	Plus de 3 Années #					
Persomnel de bureau	59	0.0%	0	1.1%	2	2	14	1.1%	0	10	1	40.3%	40.3%	-10	-9	23.7%	25.4%

Outil de définition des objectifs à court terme

**#REF !
2017-02-14**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2017/02/14	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Recrutement anticipé sur 3 ans	LES PERSONNES HANDICAPÉES										
		Annuellement	Plus de 3 Années	Annuellement	Plus de 3 Années		Numéro	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans 2016-2019		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Écart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans
								Annuellement	Plus de 3 Années		Annuellement	Plus de 3 Années					
		#	%	#	%		#	%	#	%	#	%	%	#	#	%	%
Cadres	141	0.0%	0	1.4%	6	6	1	1.4%	0	5	1	9.0%	4.3%	-5	-4	0.7%	1.4%
Professionnels	564	0.0%	0	3.7%	63	63	6	3.7%	1	16	3	4.0%	3.8%	-15	-13	1.1%	1.4%
Semi-professionnels et techniciens	61	0.0%	0	0.9%	2	2	0	0.9%	0	3	1	30.0%	4.6%	-3	-2	0.0%	1.6%
Personnel administratif et de bureau principal	48	0.0%	0	0.5%	1	1	0	0.5%	0	2	1	50.0%	3.4%	-2	-1	0.0%	2.1%
Personnel de bureau	59	0.0%	0	1.0%	2	2	0	1.0%	0	4	1	25.0%	7.0%	-4	-3	0.0%	1.7%
Personnel intermédiaire des ventes et des services	575	0.0%	0	3.6%	62	62	9	3.6%	1	24	6	10.4%	5.6%	-23	-18	1.6%	2.4%

Société en commandite D + H

Analyse numérique Peuples autochtones

Analyse de la main-d'œuvre					Plan d'équité en matière d'emploi			
CPEM E #	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Représentation actuelle	Gap		Objectif numérique		Calendrier	Gestionnaire responsable
			#	Ratio de gravité	#	%		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	-2	0.0%	1	0.9%	2020	Responsable des ressources humaines
03	Professionnels	2	-5	28.6%	2	0.7%	2020	Responsable des ressources humaines
04	Semi-professionnels et techniciens	0	-1	0.0%	1	1.6%	2020	Responsable des ressources humaines
11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	3	-2	60.0%	2	0.9%	2020	Responsable des ressources humaines

Analyse numérique Minorités visibles

Analyse de la main-d'œuvre					Plan d'équité en matière d'emploi			
CPEM E #	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Représentation actuelle	Gap		Objectif numérique		Calendrier	Gestionnaire responsable
			#	Ratio de gravité	#	%		
10	Personnel de bureau	14	-10	58.3%	1	25.4%	2020	Responsable des ressources humaines

Analyse numérique Personnes handicapées

Analyse de la main-d'œuvre					Plan d'équité en matière d'emploi			
CPEM E #	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Représenta tion actuelle	Gap		Objectif numérique		Calendrier	Gestionnaire responsable
			#	Ratio de gravité	#	%		
01/02	Cadres	1	-5	16.7%	1	1.4%	2020	Responsable des ressources humaines
03	Professionnels	6	-15	28.6%	3	1.4%	2020	Responsable des ressources humaines
04	Semi-professionnels et techniciens	0	-3	0.0%	1	1.6%	2020	Responsable des ressources humaines
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	-2	0.0%	1	2.1%	2020	Responsable des ressources humaines
10	Personnel de bureau	0	-4	0.0%	1	1.7%	2020	Responsable des ressources humaines
11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	9	-23	28.1%	6	2.4%	2020	Responsable des ressources humaines

Résumé des objectifs à court et long terme

**D+ H Limited Partnership
14-02-2017**

Femmes

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
06	Contremaîtres	-2	0	33.6%	

Autochtones

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01	Cadres supérieurs	-1	0	2.9%	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-2	1	2.2%	
03	Professionnels	-5	2	1.2%	
04	Semi-professionnels et techniciens	-1	1	1.6%	
09	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-1	0	2.2%	
11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-2	2	0.8%	
14	Autres travailleurs manuels	-1	0	0.8%	

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01	Cadres supérieurs	-1	0	10.1%	
06	Contremaîtres	-1	0	15.9%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	-3	0	37.3%	
10	Personnel de bureau	-10	1	40.3%	
14	Autres travailleurs manuels	-1	0	40.7%	

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01/02	Directeurs	-5	1	4.3%	
03	Professionnels	-15	3	3.8%	
04	Semi-professionnels et techniciens	-3	1	4.6%	
05	Contrôleurs	-6	0	13.9%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	-2	1	3.4%	
09	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-1	0	3.8%	
10	Personnel de bureau	-4	1	7.0%	
11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-23	6	5.6%	
14	Autres travailleurs manuels	-4	0	5.3%	



Questionnaire d'auto-identification relative à l'équité en matière d'emploi

(Document confidentiel une fois rempli)

Le présent questionnaire est aussi disponible dans d'autres formats.

Les renseignements personnels recueillis au moyen du présent questionnaire et les autres données analytiques permettront à D+H Canada de déceler et d'éliminer les obstacles à l'emploi et à l'avancement liés à l'embauche, à la formation, à l'avancement professionnel et au maintien en poste d'employés.

La réponse aux questions d'auto-identification se fait sur une base volontaire. Les informations que vous fournissez sont confidentielles et peuvent être modifiées à tout moment. Seuls les employés des ressources humaines de D+H dûment autorisés auront accès à vos renseignements, et ceux-ci seront uniquement utilisés aux fins de l'équité en matière d'emploi. Votre numéro d'employé servira d'identifiant unique. Vous pouvez vous identifier comme membre de plus d'un groupe désigné. Le présent questionnaire est disponible dans d'autres formats, sur demande. Veuillez noter que les gestionnaires ne peuvent pas accéder aux renseignements de leurs employés ou les visualiser dans le système Workday. Veuillez remplir le questionnaire en vous fiant aux définitions ci-dessous.

Merci de nous aider à continuer de favoriser une culture gagnante qui fait de D+H un endroit où il est agréable de travailler.

1. Un Autochtone est un Indien de l'Amérique du Nord, un Métis ou un Inuit, ou encore un Indien inscrit ou visé par un traité ou un membre d'une bande indienne ou d'une Première Nation.

D'après cette définition, êtes-vous Autochtone?

- Oui
 Non

2. Les membres de minorités visibles sont des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, peu importe leur lieu de naissance.

Voici quelques exemples de minorités visibles :

- Noirs (peu importe le lieu de naissance : Canada, Jamaïque, Trinité, Somalie, Nigéria, Europe, etc.)
- Latino-Américains non blancs (y compris les Autochtones de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud)
- Asiatiques de l'Est (p. ex., Chinois, Japonais, Coréens)
- Sud-Asiatiques/Indiens de l'Est (p. ex., Indiens, Pakistanais, Bangladais, Indiens de l'Est originaires de la Guyane, de la Trinité et de l'Afrique orientale)

- Asiatiques du Sud-Est (p. ex., Birmans, Cambodgiens, Philippins, Laotiens, Thaïlandais, Vietnamiens)
- Asiatiques de l'Ouest, Nord-Africains ou Arabes non blancs (p. ex., Iraniens, Libanais, Égyptiens, Libyens)
- Personnes d'origine mixte (dont l'un des parents provient de l'un des groupes énumérés ci-dessus)

D'après cette définition, êtes-vous membre d'une minorité visible?

- Oui
- Non

3. Une personne handicapée est une personne qui a une déficience durable ou récurrente soit de sa capacité physique, mentale ou sensorielle, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et qui considère qu'elle a des aptitudes réduites pour exercer un emploi, ou pense qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par son employeur ou d'éventuels employeurs en raison de cette déficience. La définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Voici quelques exemples de handicaps :

Coordination ou dextérité

- Difficulté à se servir de ses mains ou de ses bras, par exemple pour saisir des objets ou travailler au clavier.

Mobilité

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

Cécité ou malvoyance

- Incapacité ou difficulté à voir, glaucome (toutefois, ne vous incluez pas si vous voyez bien avec des lunettes ou des lentilles cornéennes).

Difficulté d'élocution

- Difficulté à parler ou à se faire comprendre.

Surdité ou malentendance

- Incapacité ou difficulté à entendre.

Autre handicap

- Difficultés d'apprentissage ou de développement et tout autre type de handicap.

D'après cette définition, êtes-vous une personne handicapée?

- Oui
- Non

Merci !

D+H LIMITED PARTNERSHIP
PREMIÈRE ANNÉE D'ÉVALUATION DE LA
CONFORMITÉ

EXIGENCE N° 1 : - COLLECTE D'INFORMATIONS SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

Facteurs d'évaluation

- ❖ Définitions du questionnaire
- ❖ Questionnaire d'auto-identification
- ❖ Taux de retour et de réponse
- ❖ Maintenir les données à jour.
- ❖ Codification des positions
- ❖ Calcul de la représentation

D+H a respecté tous les facteurs d'évaluation.

1. PREUVES DOCUMENTAIRES

2. Définitions du questionnaire

Les définitions sont conformes à la loi sur l'équité en matière d'emploi et à celles figurant dans l'OPD-700-14

1.2 Questionnaire d'auto-identification

- Le questionnaire et les documents d'accompagnement précisent l'objectif de l'équité en matière d'emploi et en informent les employés :
 - Ils peuvent s'auto-identifier comme membres de plusieurs groupes désignés
 - Le questionnaire est disponible sur demande dans d'autres formats
 - La réponse aux questions d'auto-identification est volontaire
 - Les informations fournies sont confidentielles et ils peuvent modifier à tout moment leurs informations sur l'équité en matière d'emploi
 - Seul le personnel dûment autorisé aura accès à ses informations et que celles-ci ne seront utilisées qu'à des fins d'équité en matière d'emploi.

D+H a établi des protocoles stricts pour garantir la confidentialité de la collecte, de l'utilisation, de l'accès, de la divulgation et du stockage des informations relatives au statut de groupe désigné. Elle a établi des procédures pour assurer l'exactitude, l'exhaustivité et l'actualité de la base de données sur l'équité en matière d'emploi.

Les employés sont informés que leurs données seront utilisées pour analyser et rendre compte de la représentation, de la répartition et du statut des groupes désignés afin d'analyser et de rendre compte des progrès de l'entreprise en matière d'équité en matière d'emploi et d'aider à identifier et à supprimer les obstacles à l'emploi dans les politiques et pratiques d'emploi.

Toutes les informations ont été recueillies en ligne à l'aide de Workday, le système d'information sur les ressources humaines (SIRH) de l'entreprise.

1.3 Taux de retour et de réponse

Voici le détail des taux de retour et d'achèvement.

Nombre de questionnaires distribués - 1612

Nombre de questionnaires retournés - 1322

Nombre de questionnaires complétés - 1322

Taux de retour - 82,0%.

Taux d'achèvement - 82,0

1.4 Mise à jour des données

D+H était un contractant fédéral avant juin 2013 et a établi à cette époque sa base de données WEIMS sur l'équité en matière d'emploi. En devenant un contractant admissible en avril 2016, D+H a mis à jour sa base de données WEIMS en utilisant Workday (le SIRH de l'entreprise), a interrogé les nouveaux employés et a demandé aux employés existants de mettre à jour leurs informations sur l'équité en matière d'emploi.

- D+H dispose d'un paquet "New Hire" pour attirer les nouveaux employés au moment de leur entrée en service. Le système permet à l'entreprise de suivre avec diligence les non-répondants à l'enquête.
- De cette manière, D+H maintiendra son taux de réponse à l'enquête à plus de 80,0 %.

1.5 Codage des positions

D+H a codé tous ses postes en utilisant les CNP 2011 et a réussi à télécharger ses données dans le système de gestion de l'information sur l'équité au travail (WEIMS).

1.6 Calcul de la représentation

La société en commandite D+H a correctement déterminé sa représentation interne en comptant tous les

EXIGENCE N° 2 - ANALYSE DES EFFECTIFS

Facteurs d'évaluation

- des employés permanents à temps plein et des employés permanents à temps partiel.
- ❖ Calcul des estimations de disponibilité
- ❖ Comparaison des niveaux professionnels et géographiques
- ❖ Identifier la sous-représentation

2.0 PREUVES DOCUMENTAIRES

Nous joignons ce qui suit :

Analyse de la main-d'œuvre : résumé et tableaux détaillés.

2.1 Commentaire

- Ces rapports d'analyse de la main-d'œuvre sont produits par le système de gestion de l'information sur l'équité au travail (WEIMS).
- Les critères nationaux de disponibilité pour 2011 sont fixés par le Programme du travail. L'enquête nationale auprès des ménages (ENM) 2011 a été utilisée pour les Autochtones, les minorités visibles et les femmes. L'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) a été utilisée pour les personnes handicapées.
- Les constatations de sous-représentation sont basées sur ces estimations de disponibilité. Compte tenu de la structure professionnelle de la société en commandite D+H et de sa répartition géographique, les marchés du travail pertinents sont le marché national, le marché provincial et la région métropolitaine de recensement (RMR) locale.
- Les tableaux détaillés de la DPA fournissent des données sur la sous-représentation au niveau national, provincial et des RMR par groupe désigné et par profession.
- La sous-représentation étant un concept clé dans l'analyse de l'équité en matière d'emploi, l'entreprise a commencé à analyser les tendances de la sous-représentation des groupes désignés dans sa main-d'œuvre. Cette analyse servira de base à la fixation d'objectifs, ainsi qu'aux stratégies et initiatives de l'entreprise qui permettront d'accroître la représentation des groupes désignés.

N° D'EXIGENCE 3- OBJECTIFS NUMÉRIQUES À COURT ET LONG TERME

Facteurs d'évaluation

- ❖ Considérations sur lesquelles les objectifs sont basés
- ❖ Suffisance des objectifs

La société en commandite D+H a respecté tous les facteurs d'évaluation.

3.0 PREUVES DOCUMENTAIRES

Nous joignons les éléments suivants

- Outil de définition des objectifs à court terme
- Résumé des objectifs numériques et tableau des responsabilités
- Résumé des objectifs à long et à court terme.

Feuille de travail sur les objectifs numériques à court terme

- Nous avons établi des objectifs numériques à court terme sur trois ans en utilisant le CESD - mandaté à court terme
Feuille de travail sur les objectifs numériques jointe. À une exception près, les objectifs à court terme ont été établis pour les groupes désignés uniquement dans les CPEME où D+H prévoit des possibilités d'embauche. L'exception est notre application de la règle des 50 % à la sous-représentation des femmes dans les CPEME : 07. Emploi et développement des compétences Canada (ESDC). L'organisme de réglementation le précise : *s'il existe un écart pour les femmes dans une CPEME où les femmes sont représentées à 50 % ou plus, le contractant n'est pas tenu de fixer un objectif indépendamment de la disponibilité. Cette exception garantit que le programme d'équité en matière d'emploi n'encourage pas les employeurs à classer davantage certaines professions dans la catégorie des "professions féminines".*
- Il s'agit des CPEME et des groupes désignés pour lesquels nous avons établi des objectifs :
 - CPEME : 02- Cadres moyens et autres dirigeants
 - Les peuples autochtones : Personnes handicapées
 - CPEME : 03- Professionnels
 - Les peuples autochtones : Personnes handicapées
 - CPEME : 04- Semi-professionnels et techniciens
 - Les peuples autochtones : Personnes handicapées
 - CPEME : 07- Personnel administratif et de bureau principal
 - Personnes handicapées
 - CPEME : 10 - Personnel de bureau
 - Minorités visibles
 - CPEME : 11- Ventes et services intermédiaires
 - Les peuples autochtones : Personnes handicapées
- Les objectifs numériques n'ont pas été établis pour les groupes désignés dans ces 5 CPEME car il n'y avait pas de possibilités d'embauche prévues.
 - CPEME : 01- Cadres supérieurs
 - Les peuples autochtones : Minorités visibles : Personnes handicapées
 - CPEME : 05- Contrôleurs
 - Personnes handicapées
 - CPEME : 06- Contremaîtres de l'artisanat et du commerce
 - Les femmes : Minorités visibles
 - CPEME : 09- Personnel qualifié de l'artisanat et du commerce
 - Les peuples autochtones : Personnes handicapées
 - CPEME : 14- Autres travailleurs manuels

- Les peuples autochtones : Minorités visibles : Personnes handicapées

1. Commentaire

- 3 des 5 CPEME où aucun recrutement n'est prévu, sont liées aux activités de fabrication de carnets de chèques de l'ancienne société D+H. Comme D+H est devenu un fournisseur de solutions technologiques pour le secteur des services financiers, il a cédé ses activités de faible technologie et réduit ses opérations de fabrication de chèques. Ces CPEME sont les suivantes : 06 : 09 et 14.
- Les mesures de la prévalence, de la gravité et de la taille sont utilisées pour évaluer l'importance de la sous-représentation des groupes désignés. À l'aide de ces filtres, notre analyse des données sur la main-d'œuvre montre que, par rapport aux autres groupes désignés, les Autochtones et les personnes handicapées sont les plus désavantagés dans la main-d'œuvre de D+H.
- Le facteur d'évaluation "Suffisance des objectifs" exige que les objectifs fixés soient suffisants pour garantir des progrès raisonnables en vue de combler chaque écart de représentation. Pour atteindre ce résultat, les contractants doivent embaucher les groupes désignés ci-dessus ou, au minimum, un nombre égal à la disponibilité. La mesure est la réduction de l'écart.
 - Pour garantir la suffisance et des progrès raisonnables dans les CPEME 03 et 11, nous avons fixé des objectifs de recrutement supérieurs à la disponibilité pour les peuples et personnes autochtones avec des handicaps. Nous avons pris en compte le nombre de possibilités d'embauche - 63 et 62 - prévues, ainsi que la prévalence et la gravité de la sous-représentation.
 - Nous avons également utilisé l'importance de la sous-représentation pour établir des priorités et fixer des objectifs, comme dans les CPEME : 07, où l'on prévoit une possibilité d'embauche et où les minorités visibles et les personnes handicapées sont les groupes désignés sous-représentés.
- Pendant la période couverte par les objectifs, l'entreprise prévoit 136 possibilités d'embauche, dont 124 dans les CPEME : 03 -Professionnels et 11- Personnel intermédiaire de vente et de service.
 - La part globale des groupes désignés dans les recrutements est de 20 ou 14,8 %.
 - La part des Autochtones dans les recrutements prévus est de 6 ou 4,4%.
 - La part des minorités visibles dans les recrutements prévus est de 1 ou 0,7%.
 - La part des personnes handicapées dans les embauches prévues est de 13, soit 9,6%.
- Aucun objectif à court terme n'est fixé pour les femmes.

1.R Résumé des objectifs numériques et tableau des responsabilités

Ce tableau identifie les objectifs numériques à court terme, leur date d'échéance et le gestionnaire qui en est responsable. Ce cadre de responsabilité renforce la capacité de la société en commandite D+H à faire preuve d'efforts raisonnables et à réaliser des progrès raisonnables afin d'atteindre ses objectifs numériques et qualitatifs.

3. Résumé des objectifs à court et long terme

4 | Page

- Le modèle établit des objectifs numériques à court terme sur 3 ans et à long terme sur 5 à 7 ans pour chaque groupe désigné dans les CPEME dans lesquelles il est sous-représenté.
- Les objectifs à long terme sont exprimés en pourcentage.

L'objectif de l'équité en matière d'emploi est la pleine représentation des groupes désignés dans la population active. En général, les objectifs à long terme doivent être atteints dans un délai de 5 à 7 ans. Nous sommes conscients qu'avec le temps, le calendrier de réalisation de ces objectifs peut changer en raison des effets a) des objectifs à court terme, b) des initiatives d'équité en matière d'emploi mises en œuvre par D+H et c) des changements dans l'environnement des entreprises.

D+H fera régulièrement rapport sur ses progrès vers la pleine représentation des groupes désignés. Il le fera dans sa présentation de la troisième année d'évaluation de la conformité et tous les trois ans par la suite.

FIN

DATE : 28 mars 2017 _____

De : Begg, Suzanne SV [NC]

Envoyé : 10 avril 2017 9:21

À : "david.caldwell@dh.com" <david.caldwell@dh.com>

Cc : 'joe.plavetic@dh.com' <joe.plavetic@dh.com>

Objet : Accord no V061074 du gouvernement du Canada - Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

Importance : Haut

Bonjour,

Ce courriel a pour but de confirmer que l'évaluation de conformité initiée le 1er mars 2017 est terminée. À l'issue de cette évaluation, D+H Limited Partnership a été jugée conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (FCP) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'objectif de cette évaluation initiale était de vérifier que votre organisation a pris des mesures pour réaliser l'équité en matière d'emploi en effectuant une enquête sur ses effectifs, en effectuant une analyse de la main-d'œuvre et en fixant des objectifs de recrutement et de promotion lorsque des écarts dans la représentation des groupes désignés ont été identifiés.

Vous trouverez ci-joint, à titre de référence, un résumé des résultats de D+H Limited Partnership en matière d'équité en matière d'emploi, comparé aux niveaux des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi dans votre secteur d'activité ainsi qu'à la disponibilité globale sur le marché du travail canadien.

Prochaines étapes

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

Lorsque D+H Limited Partnership recevra un avis concernant une évaluation subséquente, vous devrez fournir les renseignements suivants :

1. les formulaires 1 à 6 – données sur la main-d'œuvre au niveau national;
2. une analyse de l'effectif à jour;
3. un rapport des réalisations dûment rempli qui comprend vos objectifs numériques révisés à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation;

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

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

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

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

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de vos obligations en vertu du PCF, veuillez communiquer avec nous à l'adresse suivante : Suzanne Begg at suzanne.begg@labour-travail.gc.ca

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à D+H Limited Partnership un succès continu dans la réalisation d'un lieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

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