


 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 Direct Energy Marketing Limited	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) Direct Energy Business	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 128
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 2212	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) Suite 501, 525 8 Ave SW	Ville Calgary	Province AB	Code postal T2P 1G1
	Numéro de téléphone 403-776-6000	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Jonathan Phillips		Titre Chef des relations avec les employés - Amérique	
Numéro de téléphone 713-904-7441	Adresse de courriel Jonathan.Phillips@directenergy.com	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) Tanis Kozak		Titre Vice-président et directeur général résidentiel	
Numéro de téléphone 780-969-5111	Adresse de courriel tanis.kozak@direcenergy.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]		Date (AAAA/MM/JJ) 2017-03-17	

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 	

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

Date : 2019-03-11

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ^é	#	#	
01 : Cadres supérieurs	7	2	28.6 %	27.6 %	2	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	57	6	10.5 %	39.4 %	22	-16	
03 : Professionnels	44	19	43.2 %	42.9 %	19	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	1	0	0.0 %	7.5 %	0	0	
05 : Contrôleurs	3	1	33.3 %	53.7 %	2	-1	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	4	0	0.0 %	4.3 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	7	3	42.9 %	82.2 %	6	-3	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	0	0.0 %	23.4 %	1	-1	
10 : Personnel de bureau	6	3	50.0 %	70.7 %	4	-1	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	8	4	50.0 %	68.5 %	5	-1	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	21	0	0.0 %	14.6 %	3	-3	
13 : Autres personnels de vente et de service	1	0	0.0 %	56.5 %	1	-1	
Total	162	38	23.5 %	40.1 %	65	-27	

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

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

Date : 2019-03-11

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones				
	#	#	Représentation		Disponibilité		
			#	%	#	%	
				Gap			
		#	#	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	7	0	0.0 %	3.2 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	57	0	0.0 %	2.7 %	2	-2	
03 : Professionnels	44	2	4.5 %	1.2 %	1	1	
04 : Semi-professionnels et techniciens	1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	
05 : Contrôleurs	3	0	0.0 %	3.6 %	0	0	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	4	0	0.0 %	4.4 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	7	0	0.0 %	3.4 %	0	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	0	0.0 %	2.8 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	6	1	16.7 %	3.1 %	0	1	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	8	1	12.5 %	4.0 %	0	1	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	21	0	0.0 %	4.7 %	1	-1	
13 : Autres personnels de vente et de service	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	
Total	162	4	2.5 %	2.8 %	4	0	

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

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

Date : 2019-03-11

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	7	0	0.0 %	11.5 %	1	-3		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	57	10	17.5 %	17.6 %	10	0		
03 : Professionnels	44	13	29.5 %	32.6 %	14	-1		
04 : Semi-professionnels et techniciens	1	0	0.0 %	23.0 %	0	0		
05 : Contrôleurs	3	0	0.0 %	36.0 %	1	-1		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	4	0	0.0 %	4.9 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	7	1	14.3 %	21.8 %	2	-1		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	0	0.0 %	12.9 %	0	0		
10 : Personnel de bureau	6	2	33.3 %	30.6 %	2	0		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	8	0	0.0 %	35.9 %	3	-3		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	21	2	9.5 %	34.0 %	7	-5		
13 : Autres personnels de vente et de service	1	0	0.0 %	51.2 %	1	-1		
Total	162	28	17.3 %	25.3 %	41	-13		

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

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

Date : 2019-03-11

001699

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#		
01/02 : Directeurs		64	2	3.1 %	5.0 %	3	-1	
03 : Professionnels		44	0	0.0 %	8.9 %	4	-4	
04 : Semi-professionnels et techniciens		1	0	0.0 %	7.6 %	0	0	
05 : Contrôleurs		3	0	0.0 %	27.5 %	1	-1	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		4	0	0.0 %	10.1 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		7	0	0.0 %	10.0 %	1	-1	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		3	0	0.0 %	8.0 %	0	0	
10 : Personnel de bureau		6	0	0.0 %	9.3 %	1	-1	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		8	0	0.0 %	10.8 %	1	-1	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		21	0	0.0 %	10.3 %	2	-2	
13 : Autres personnels de vente et de service		1	0	0.0 %	10.7 %	0	0	
Total		162	2	1.2 %	8.1 %	13	-11	

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

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

Date : 2019-03-11

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

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

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

Date : 2019-03-11

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
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11: Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EEOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	National

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Direct Energy

03-11-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
11	03	2019

Date de fin de l'analyse des		
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

Direct Energy

03-11-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
11	03	2019

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 2 : Autochtones				Tableau 6 : Autochtones				Tableau 10 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Direct Energy

03-11-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
11	03	2019

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Direct Energy

03-11-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
11	03	2019

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 4 : Membres des minorités				Tableau 8 : Membres des minorités				Tableau 12 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Direct Energy

03-11-2019

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 ¹	De l'analyse de l'effectif ²	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ²	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	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	À - De					
	11-03-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	11-03-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	7	-100.0%		0	0.0%		0	0	2	0.0%	0	0	0	27.6%	0	0	28.6%	28.6%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	57	-100.0%		0	0.0%		0	0	6	0.0%	0	16	39.4%	39.4%	-16	-16	10.5%	10.5%
03	Professionnels	44	-100.0%		0	0.0%		0	0	19	0.0%	0	0	42.9%	0	0	43.2%	43.2%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	7.5%	0	0	0.0%	0.0%	
05	Surveillants	3	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	1	50.0%	53.7%	-1	-1	33.3%	33.3%
06	Contremaîtres	4	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	4.3%	0	0	0.0%	0.0%	
07	Personnel administratif et de bureau	7	-100.0%		0	0.0%		0	0	3	0.0%	0	3	50.0%	82.2%	-3	-3	42.9%	42.9%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	3	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	23.4%	23.4%	-1	-1	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	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	6	-100.0%		0	0.0%		0	0	3	0.0%	0	1	70.7%	70.7%	-1	-1	50.0%	50.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	8	-100.0%		0	0.0%		0	0	4	0.0%	0	1	68.5%	68.5%	-1	-1	50.0%	50.0%
12	Travailleurs manuels spécialisés	21	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	3	14.6%	14.6%	-3	-3	0.0%	0.0%
13	Autre personnel de la vente et des services	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	50.0%	56.5%	-1	-1	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	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		162	-100.0%		0	0.0%		0	0	38	0.0%	0	-38	0	0.0%	38	38	23.5%	23.5%

† 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		Objectifs à long			
		%		%		
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	39.4	0	39.4	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	50.0	0	50.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	0	50.0	0	50.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	23.4	0	23.4	
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	14.6	0	14.6	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	50.0	0	50.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Direct Energy

03-11-2019

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

Direct Energy

03-11-2019

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif ^d	De l'analyse de l'effectif ^d	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^d	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	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	AAAA - AAAA					
	11-03-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	11-03-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	7	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.2%	0	0	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	57	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	2	0	2.7%	-2	-2	0.0%	0.0%
03	Professionnels	44	-100.0%		0	0.0%		0	2	0	0.0%	0	-1	0	1.2%	1	1	4.5%	4.5%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	4.1%	0	0	0.0%	0.0%
05	Surveillants	3	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.6%	0	0	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	4	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	4.4%	0	0	0.0%	0.0%
07	Personnel administratif et de bureau	7	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.4%	0	0	0.0%	0.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	3	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	2.8%	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	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	6	-100.0%		0	0.0%		0	1	0	0.0%	0	-1	0	3.1%	1	1	16.7%	16.7%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	8	-100.0%		0	0.0%		0	1	0	0.0%	0	-1	0	4.0%	1	1	12.5%	12.5%
12	Travailleurs manuels spécialisés	21	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	4.7%	-1	-1	0.0%	0.0%
13	Autre personnel de la vente et des services	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.1%	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	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		162	-100.0%		0	0.0%		0	4	0	0.0%	0	-4	0	0.0%	4	4	2.5%	2.5%

† 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		Objectifs à long			
		%		%		
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	2.7	0	2.7	
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	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	4.7	0	4.7	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Direct Energy

03-11-2019

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

Direct Energy

03-11-2019

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 ¹	De l'analyse de l'effectif ²	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ²	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	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel			Prévu	À - De		AAAA - AAAA							
	11-03-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	11-03-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	%	N°	N°	%	%		
01/02 Cadres	64	-100.0%		0	0.0%		0	0	2	0.0%	0	1	0	5.0%	5.0%	-1	-1	3.1%	3.1%	
03 Professionnels	44	-100.0%		0	0.0%		0	0	2	0.0%	0	4	0	8.9%	8.9%	-4	-4	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	7.6%	7.6%	0	0	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	3	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	27.5%	27.5%	-1	-1	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	4	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	10.1%	10.1%	0	0	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau	7	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	10.0%	10.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	3	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	8.0%	8.0%	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	6	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	9.3%	9.3%	-1	-1	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	8	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	10.8%	10.8%	-1	-1	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	21	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	2	0	10.3%	10.3%	-2	-2	0.0%	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des services	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	10.7%	10.7%	0	0	0.0%	0.0%	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	162	-100.0%		0	0.0%		0	0	2	0.0%	0	-2	0	0.0%	0.0%	2	2	1.2%	1.2%	

† 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 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	0	5.0	0	5.0	
03 Professionnels	0	8.9	0	8.9	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	27.5	0	27.5	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	0	10.0	0	10.0	
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	9.3	0	9.3	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	10.8	0	10.8	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	10.3	0	10.3	
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	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Direct Energy

03-11-2019

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Direct Energy

03-11-2019

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif ^d	De l'analyse de l'effectif ^d	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^d	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'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	À - De						AAAA - AAAA
	11-03-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	11-03-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	7	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	1	11.5%	11.5%	-1	-1	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	57	-100.0%		0	0.0%		0	10	10	0.0%	0	0	0	17.6%	17.6%	0	0	17.5%	17.5%
03	Professionnels	44	-100.0%		0	0.0%		0	13	13	0.0%	0	1	0	32.6%	32.6%	-1	-1	29.5%	29.5%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	23.0%	23.0%	0	0	0.0%	0.0%
05	Surveillants	3	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	36.0%	36.0%	-1	-1	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	4	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	4.9%	4.9%	0	0	0.0%	0.0%
07	Personnel administratif et de bureau	7	-100.0%		0	0.0%		0	1	1	0.0%	0	1	0	21.8%	21.8%	-1	-1	14.3%	14.3%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	3	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	12.9%	12.9%	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	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	6	-100.0%		0	0.0%		0	2	2	0.0%	0	0	0	30.6%	30.6%	0	0	33.3%	33.3%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	8	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	3	0	35.9%	35.9%	-3	-3	0.0%	0.0%
12	Travailleurs manuels spécialisés	21	-100.0%		0	0.0%		0	2	2	0.0%	0	5	0	34.0%	34.0%	-5	-5	9.5%	9.5%
13	Autre personnel de la vente et des services	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	51.2%	51.2%	-1	-1	0.0%	0.0%
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		162	-100.0%		0	0.0%		0	0	28	0.0%	0	-28	0	0.0%	0.0%	28	28	17.3%	17.3%

† 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		Objectifs à long			
		%		%		
01	Cadres supérieurs	0	11.5	0	11.5	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	32.6	0	32.6	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	36.0	0	36.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	0	21.8	0	21.8	
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	35.9	0	35.9	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	34.0	0	34.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	51.2	0	51.2	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Direct Energy

03-11-2019

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

Direct Energy

03-11-2019

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 ¹	De l'analyse de l'effectif ²	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ²	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											
		Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA								
		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%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres admin	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	-100.0%	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 p	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	-100.0%	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	-100.0%	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	Objectifs à long	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0.0	0.0	
03	Professionnels	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techn	0.0	0.0	
05	Surveillants	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	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	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Direct Energy

03-11-2019

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Direct Energy

03-11-2019

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 ^d	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^d	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											
		Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA								
		Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3											
		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%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres admin	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	-100.0%	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 p	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	-100.0%	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	-100.0%	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 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones		Commentaires
		Objectifs à court	Objectifs à long	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0.0	0.0	
03	Professionnels	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techn	0.0	0.0	
05	Surveillants	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	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	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Direct Energy

03-11-2019

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Direct Energy

03-11-2019

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		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			Annuellement	D'ici 3 ans		À - De	AAAA - AAAA						
	—	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	—	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	0	3	%	N ^o	N ^o	%	%	
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01/02 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	-100.0%		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	-100.0%		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	-100.0%		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 : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)^{1/3} - 1) x 100.

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

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
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

Direct Energy

03-11-2019

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 ¹	De l'analyse de l'effectif ²	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ²	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'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Annuellement	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	%	%		
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	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	-100.0%	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	-100.0%	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	-100.0%	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 : ((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 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles			Commentaires
		Objectifs à court	Objectifs à long		
		%	%	%	
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	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	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Direct Energy

03-11-2019

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

Direct Energy

03-11-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							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	2019	7	2	28.6	27.6	2	0	103.5																
		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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	57	6	10.5	39.4	22	-16	26.7																
		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
03	Professionnels	2019	44	19	43.2	42.9	19	0	100.7																
		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
04	Personnel semi-professionnels et technique	2019	1	0	0.0	7.5	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	0.0	0	0
05	Surveillants	2019	3	1	33.3	53.7	2	-1	62.1																
		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
06	Contremaîtres	2019	4	0	0.0	4.3	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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					
		Femmes		Femmes					Femmes					
		Tous les employés	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	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0	0.0	39.4	0.0	0	0.0	39.4	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0	0.0	0	0.0	50.0	0.0	0	0.0	50.0	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	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Direct Energy

03-11-2019

00	Contrat	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

Direct Energy

03-11-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements				Tous les employés	Avancements				Tous les employés	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	2019	7	3	42.9	82.2	6	-3	52.1																
		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
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	3	0	0.0	23.4	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
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2019	6	3	50.0	70.7	4	-1	70.7																
		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
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	8	4	50.0	68.5	5	-1	73.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	21	0	0.0	14.6	3	-3	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité									
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes				Femmes					
Tous les employés	Femmes		Objectif	Pourcentage de l'objectif									
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#	#	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	50.0	0.0	0	0.0	50.0	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	23.4	0.0	0	0.0	23.4	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	0	0	0	0.0	0	0.0	14.6	0.0	0	0.0	14.6	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Direct Energy

03-11-2019

spécialisés	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

Direct Energy

03-11-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes				Écart		Résultat FME	Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	1	0	0.0	56.5	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
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2019	162	38	23.5	0.0	0	38	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes			
		#	%	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	50.0	0.0	0	0.0	50.0	0.0	
		3	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0	0.0	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	
		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 5 : Résultats - Autochtones

Direct Energy

03-11-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif									Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif									Recrutements				Avancements					Cessations de fonctions					
		Tous les employés		Autochtones			Écart	Résultat EME	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones			Tous les employés		Autochtones				
		#	%	#	%	#			%	#	%	#		%	#	%	#	%	#	%	#	%			
01	Cadres supérieurs	2019	7	0.0	3.2	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	57	0.0	2.7	2	-2	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
03	Professionnels	2019	44	2.0	1.2	1	1	378.8																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
04	Personnel semi-professionnels et technique	2019	1	0.0	4.1	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
05	Surveillants	2019	3	0.0	3.6	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
06	Contremaîtres	2019	4	0.0	4.4	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		
		#	%	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	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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0.0	0	0.0	2.7	0.0	0	0.0	2.7	0.0
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
03	Professionnels	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	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
		3	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
		3	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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Direct Energy

03-11-2019

00	Comptes	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
----	---------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--

001731

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Direct Energy

03-11-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Autochtones					Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones						
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	%	#	%	Actuel	Prévu	Différence	%	#	%	Actuel	Prévu	Différence	%	#	%	Actuel	Prévu	Différence
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	7	0.0	3.4	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	3	0.0	2.8	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2019	6	16.7	3.1	0	1	537.6	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	8	12.5	4.0	0	1	312.5	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	21	0.0	4.7	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Objectifs									
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones			Autochtones		
#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif							
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	
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	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
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	
12	Travailleurs manuels	0	0	0.0	0	0.0	4.7	0.0	0	0.0	4.7	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Direct Energy

03-11-2019

spécialisés	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
-------------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--

001733

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Direct Energy

03-11-2019

001734

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						Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	1	0.0	3.1	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2019	162	4.0	2.5	0	4	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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						
		#	%	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	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	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	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Direct Energy

03-11-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Personnes handicapées							Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions									
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence										
																	%	%	#	#	%	#	%	#	%	#
01 & 02	Cadres	2019	64	2	3.1	5.0	3	-1	62.5																	
		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	2019	44	0	0.0	8.9	4	-4	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2019	1	0	0.0	7.6	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05	Surveillants	2019	3	0	0.0	27.5	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
06	Contremaîtres	2019	4	0	0.0	10.1	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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											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	Pourcentage de l'objectif		
01 & 02	Cadres	0	0	0	0.0	0	0.0	5.0	0.0	0	0.0	5.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	8.9	0.0	0	0.0	8.9	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0	0.0	0	0.0	27.5	0.0	0	0.0	27.5	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

Direct Energy

03-11-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Personnes handicapées				Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées						
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	7	0.0	10.0	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	3	0.0	8.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2019	6	0.0	9.3	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	8	0.0	10.8	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	21	0.0	10.3	2	-2	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
07	Personnel administratif et de bureau principal	3	0	0.0	0	0.0	10.0	0.0	0	0.0	10.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	3	0	0.0	0	0.0	9.3	0.0	0	0.0	9.3	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	3	0	0.0	0	0.0	10.8	0.0	0	0.0	10.8	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Direct Energy

03-11-2019

12	Travailleurs manuels spécialisés	0 3	0 0	0 0	0.0 0.0	0 0	0.0 0.0	10.3 0.0	0.0 0.0	0 0	0.0 0.0	10.3 0.0	0.0 0.0
----	-------------------------------------	--------	--------	--------	------------	--------	------------	-------------	------------	--------	------------	-------------	------------

001737

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Direct Energy

03-11-2019

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E \div D \times 100$	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		Personnes handicapées				Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées							
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	1	0.0	10.7	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2019	162	2.0	1.2	0.0	0	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

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		Personnes handicapées				
		#	%	Actuel	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	
		3	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	
		3	0	0	0.0									
Total		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 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Direct Energy

03-11-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Membres des minorités visibles						Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu								
01	Cadres supérieurs	2019	7	0.0	11.5	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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	57	10.0	17.5	17.6	10	0	99.7																
		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
03	Professionnels	2019	44	13.0	29.5	32.6	14	-1	90.6																
		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
04	Personnel semi-professionnels et technique	2019	1	0.0	23.0	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05	Surveillants	2019	3	0.0	36.0	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
06	Contremaîtres	2019	4	0.0	4.9	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité									
				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	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
01	Cadres supérieurs	0	0	0.0	0	0.0	11.5	0.0	0	0.0	11.5	0.0	
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0.0	0	0.0	32.6	0.0	0	0.0	32.6	0.0	
		3	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	
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0.0	0	0.0	36.0	0.0	0	0.0	36.0	0.0	
		3	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	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Direct Energy

03-11-2019

00	Comptes	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
----	---------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--

001740

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Direct Energy

03-11-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles						
			#	%	#	%	#	%	#		%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	7	14.3	21.8	2	-1	65.5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	3	0.0	12.9	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2019	6	33.3	30.6	2	0	108.9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	8	0.0	35.9	3	-3	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	21	9.5	34.0	7	-5	28.0	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	
		Tous les employés	Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
			Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	21.8	0.0	0	0.0	21.8	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		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	35.9	0.0	0	0.0	35.9	0.0		
12	Travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	34.0	0.0	0	0.0	34.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Direct Energy

03-11-2019

spécialisés	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

Direct Energy

03-11-2019

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des données:			Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$E \div D \times 100$	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	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Membres des minorités visibles				Actuel	Prévu	Différence	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles							
							Actuel	Prévu	Différence					Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	1	0	0.0	51.2	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
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		2019	162	28	17.3	0.0	0	28	0.0																
		0	0	0	0.0	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	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	51.2	0.0	0	0.0	51.2	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 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Direct Energy
03-11-2019

Efforts

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

Mesures nécessaires :

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

Autres mesures :

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

Questionnaire d'auto-identification

Instructions

Direct Energy estime que tous les employés doivent être traités équitablement. Nous encourageons l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail afin de garantir que les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles soient pleinement représentées à tous les niveaux de notre organisation. Notre programme d'équité en matière d'emploi garantit que nos pratiques d'embauche et de promotion sont basées sur les qualifications et les capacités.

Dans le cadre de notre programme d'équité en matière d'emploi, nous recueillons des informations sur notre main-d'œuvre au moyen de ce questionnaire. Le fait de s'identifier comme membre d'un groupe désigné (femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) dans les sections B à E permettra de dresser un tableau précis de notre main-d'œuvre. Nous vous assurons que notre lieu de travail est un environnement sûr dans lequel il est possible de s'auto-identifier. Vous pouvez demander les aménagements dont vous avez besoin pour vous acquitter au mieux de vos tâches professionnelles.

L'accomplissement des sections B à H est volontaire. Toutefois, il est obligatoire de remplir la section A, de signer la section I et de renvoyer le questionnaire aux ressources humaines, même si vous choisissez de ne pas remplir d'informations supplémentaires.

Les réponses que vous fournissez dans ce formulaire seront conservées à des fins statistiques uniquement ; votre confidentialité est protégée. Nous vous encourageons à revoir, mettre à jour et corriger les informations vous concernant à tout moment. Les informations vous concernant ne seront pas utilisées à des fins non autorisées.

Questionnaire d'auto-identification

Avis de confidentialité

Les informations que vous fournissez sont recueillies en vertu des articles 18 et 42 de la *loi sur l'équité en matière d'emploi* afin de permettre à notre organisation de recueillir des données sur les effectifs, de se conformer à la législation sur l'équité en matière d'emploi et de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail.

La participation à l'enquête d'auto-identification est volontaire. Le refus de fournir des informations personnelles entraînera la saisie incomplète et/ou inexacte des données relatives à notre main-d'œuvre.

Les informations que vous fournissez seront regroupées avec les données d'autres employés et partagées avec le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (ESDC) afin de respecter la législation sur l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

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

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

Ce questionnaire est disponible en braille, en gros caractères ou en format audio sur demande.

Veillez remplir ce formulaire par voie électronique.

A. Nom:

Section/Branche:

Statut d'emploi : Employé à temps plein
 Employé à temps partiel
 Employé temporaire

Position:

Questionnaire d'auto-identification

B. Genre

Femme Male

Après avoir lu les descriptions de chacune des trois sections suivantes, répondez "Oui" si l'une des situations suivantes s'applique à vous. Veuillez noter que vous pouvez vous identifier dans plus d'un groupe.

C. Peuples autochtones

Selon la *loi sur l'équité en matière d'emploi*, un autochtone est une personne qui est indienne, inuite ou métisse.

Êtes-vous un Autochtone ?

Oui No

D. Minorités visibles

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les membres d'une minorité visible sont des personnes au Canada (autres que les Autochtones) qui ne sont pas de couleur blanche ou de race blanche, quel que soit leur lieu de naissance ou leur citoyenneté.

Parmi les exemples de minorités visibles, on peut citer, entre autres

- Noir
- Non-blanc d'Amérique latine (y compris les indigènes d'Amérique centrale et du Sud)
- Asiatique de l'Est (par exemple, chinois, japonais, coréen)
- Asiatique du Sud/Indien de l'Est (par exemple, Indien, Pakistanais, Bangladeshi, ou Indien de l'Est de Guyane, de Trinidad ou d'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)
- Les personnes d'origine mixte (par exemple, dont l'un des parents est membre d'une minorité visible).

Vous êtes membre d'une minorité visible

? Oui No

Questionnaire d'auto-identification

E. Personnes handicapées

Selon la *loi sur l'équité en matière d'emploi*, les personnes handicapées sont des personnes qui ont une déficience physique, mentale, sensorielle, psychiatrique ou d'apprentissage, durable ou récurrente, et qui se considèrent comme désavantagées dans l'emploi en raison de cette déficience, ou qui pensent qu'un employeur ou un employeur potentiel est susceptible de les considérer comme désavantagées dans l'emploi en raison de cette déficience. Cela inclut les personnes dont les limitations fonctionnelles dues à leur handicap ont été adaptées dans leur emploi ou leur lieu de travail actuel (par exemple, par l'utilisation d'aides techniques, la modification d'équipements ou d'autres modalités de travail).

Les exemples de handicaps comprennent, sans s'y limiter :

- **Altération de la coordination ou de la dextérité**
(par exemple, difficulté à utiliser les mains ou les bras, comme pour saisir des objets ou utiliser un clavier)
- **Troubles de la mobilité**
(par exemple, difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à parcourir de longues distances à pied ou à utiliser les escaliers)
- **Cécité ou déficience visuelle**
(par exemple, incapacité ou difficulté à voir, glaucome ; toutefois, ne vous incluez pas si vous pouvez bien voir avec des lunettes ou des lentilles de contact)
- **Troubles de la parole**
(par exemple, incapacité à parler ou difficulté à parler et à être compris)
- **Surdité ou déficience auditive**
(par exemple, incapacité ou difficulté à entendre)
- **Autres handicaps**
(par exemple, troubles de l'apprentissage, du développement et autres types de handicaps)

Êtes-vous une personne handicapée ? Oui No

F. Données supplémentaires pour le logement

Veillez préciser comment nous pouvons vous aider à participer pleinement au monde du travail. Notez que si nous mettons en œuvre ces mesures d'adaptation, elles n'auront pas d'impact négatif sur votre embauche, votre formation, votre promotion et votre maintien dans notre organisation.

Insérer ici

Questionnaire d'auto-identification

G. Participation volontaire des salariés

- 1) Veuillez indiquer ci-dessous si vous souhaitez que vos informations d'auto-identification soient utilisées pour des initiatives particulières d'équité en matière d'emploi.

Oui No

- 2) Dans le cadre de notre travail continu sur l'équité en matière d'emploi, nous demandons de temps en temps aux membres des groupes désignés de participer à diverses activités (par exemple, comités, groupes de discussion) afin de fournir un retour d'information sur les nouveaux programmes. Si vous acceptez d'être contacté directement par le responsable de l'équité en matière d'emploi ou par un responsable local des ressources humaines pour ce type d'activité, veuillez cocher "Oui" ci-dessous.

Oui No

H. Commentaires des employés

Si vous avez des commentaires/réactions sur notre programme d'équité en matière d'emploi, nous aimerions les connaître. Soyez assurés que tous les commentaires resteront confidentiels. Veuillez contacter la personne chargée de l'équité en matière d'emploi par téléphone ou par courriel à l'adresse employeeerelations@directenergy.com.

- I. **Signature de l'employé (Veuillez signer électroniquement en tapant votre nom dans l'espace réservé à la signature ci-dessous).**

Signature

Date : .

Merci pour votre participation !

Veillez renvoyer ce formulaire en cliquant sur le bouton "Envoyer le formulaire" ci-dessous, qui permettra de joindre automatiquement ce document à un courriel.

**Veillez l'envoyer à l'adresse électronique suivante (copier-coller)
employeeerelations@directenergy.com**

Submit Form

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

Nom de l'employeur : Direct Energy Marketing Limited

Emplacement principal : Calgary (Alberta)

Nombre d'employés : 162

Alberta	145
Ontario	17

Aperçu de l'organisation :
SCIAN n° 2212 (Distribution de gaz naturel)

Direct Energy Marketing Limited fournit et vend au détail de l'électricité et du gaz naturel et fournit des services de gestion de l'énergie en Amérique du Nord. L'organisation s'occupe également de la production d'électricité au gaz, de la production de gaz naturel, des ententes d'achat d'énergie éolienne, du stockage et du transport du gaz, de l'approvisionnement en énergie sur le marché libre, des échanges, des enchères d'énergie, des crédits de carbone et des crédits d'énergie renouvelable. Elle sert les petites, moyennes et grandes entreprises, le gouvernement, les institutions publiques et les comptes nationaux, ainsi que les clients résidentiels et industriels.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2018-10-31; prolongation accordée – 2019-03-11
Réception : 2019-04-25
Analyse de l'effectif : 2019-03-11

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

	N ^{bre}	%
Nombre d'employés à qui le questionnaire a été envoyé :	168	100
Nombre de questionnaires retournés :	117	70
Nombre de questionnaires remplis retournés :	103	60

- Le questionnaire comprend des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent qu'un employé peut se déclarer comme membre de plus d'un groupe.
- Le questionnaire comporte un identificateur d'employé.
- Le questionnaire comporte une question sur le sexe au cas où cette information ne

puisse être obtenue à partir des dossiers de la paie ou du personnel.

- Le questionnaire indique qu'il est disponible dans d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire indique que la réponse aux questions d'auto-identification est volontaire.
- Le questionnaire indique que les renseignements recueillis sont confidentiels et qu'ils ne seront communiqués qu'à d'autres personnes au sein de l'organisation afin 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 à leur sujet en tout temps.

Observations :

- On a reçu des explications concernant les taux de retour et de réponse, qui sont de 70,0 % et de 60,0 % respectivement, ce qui est inférieur au taux requis de 80,0 %. Le questionnaire a été envoyé quatre fois à tous les employés, y compris ceux qui n'étaient pas revenus. De plus, plusieurs rappels ont été envoyés à tous les employés qui n'avaient pas répondu. En même temps, ils ont également communiqué avec les gestionnaires et les partenaires d'affaires des RH pour leur demander d'appuyer et d'encourager les employés à répondre au questionnaire. Malheureusement, malgré tous leurs efforts, ils ont encore un écart dans le taux de réponse. Ils ont dit très clairement à tous les employés que leur participation était extrêmement importante et que cela n'aurait aucune incidence sur leur emploi de quelque façon que ce soit.

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif a été effectuée à l'aide du SGIÉMT.
- L'organisation a choisi les valeurs par défaut des professions pour établir les estimations du taux de disponibilité de la main-d'œuvre externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation a choisi les valeurs géographiques par défaut pour établir les estimations du taux de disponibilité de la main-d'œuvre externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation semble avoir correctement codé ses postes à l'aide de 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 a été observé.
- L'organisation a démontré qu'elle a tenu compte, dans l'établissement de ses objectifs à court terme, du degré de sous-représentation, de la disponibilité, de la croissance ou de la réduction prévue et du roulement prévu afin de fixer un objectif dans chacun des groupes professionnels où un écart a été observé.
- Les objectifs fixés sont suffisants pour assurer un progrès raisonnable en étant supérieurs, ou au moins égaux à la disponibilité.

Observations :

- Tous les objectifs à court et à long terme sont fixés en fonction de la disponibilité sur le marché. Des objectifs ont été fixés pour chaque écart, respectivement.
- Tous les objectifs sont fixés en chiffres et en pourcentage. Pour les besoins de la présente évaluation, la forme en pourcentage est utilisée.

SOMMAIRE DES OBJECTIFS

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N ^{bre}	Description	N ^{bre}	N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-16	39,4	39,4	10,5	39,4
05	Surveillants	-1	50,0	50,0	33,3	53,7
07	Personnel administratif et de bureau principal	-3	50,0	50,0	42,9	82,2
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-1	23,4	23,4	0,0	23,4
10	Personnel de bureau	-1	Aucune réponse	Aucune réponse	50,0	70,7
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	Aucune réponse	Aucune réponse	50,0	68,5
12	Travailleurs manuels spécialisés	-3	14,6	14,6	0,0	14,6
13	Autre personnel de la vente et des services	-1	50,0	50,0	0,0	56,5

Observations :

- CPÉME 05, CPÉME 07 et CPÉME 13 – Bien que la disponibilité sur le marché soit plus élevée, les objectifs à court et à long terme sont fixés à 50,0 % afin d'éviter la ségrégation.
- CPÉME 10 et CPÉME 11 – Bien qu'il existe un écart, il n'est pas nécessaire de fixer un objectif dans ces deux CPÉME puisque la représentation actuelle est de 50,0 %.

- Tous les autres objectifs à court et à long terme sont fixés en fonction de la disponibilité sur le marché.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N ^{bre}	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
N ^{bre}	Description	N ^{bre}	N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-2	2,7	2,7	0,0	2,7
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	4,7	4,7	0,0	4,7

Observations :

- Les objectifs à court et à long terme sont fixés en fonction de la disponibilité sur le marché.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N ^{bre}	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
N ^{bre}	Description	N ^{bre}	N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %	%	%
01/ 02	Administrateurs	-1	5,0	5,0	3,1	5,0
03	Professionnels	-4	8,9	8,9	0,0	8,9
05	Surveillants	-1	27,5	27,5	0,0	27,5
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	10,0	10,0	0,0	10,0
10	Personnel de bureau	-1	9,3	9,3	0,0	9,3
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	10,8	10,8	0,0	10,8

12	Travailleurs manuels spécialisés	-2	10,3	10,3	0,0	10,3
----	----------------------------------	----	------	------	-----	------

Observations :

- Tous les autres objectifs à court et à long terme sont fixés en fonction de la disponibilité sur le marché.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N ^{br} _e	Description	N ^{bre}	N ^{bre} ou %	N ^{bre} ou %	%	%
01	Cadres supérieurs	-1	11,5	11,5	0,0	11,5
03	Professionnels	-1	32,6	32,6	29,5	32,6
05	Surveillants	-1	36,0	36,0	0,0	36,0
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	21,8	21,8	14,3	21,8
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-3	35,9	35,9	0,0	35,9
12	Travailleurs manuels spécialisés	-5	34,0	34,0	9,5	34,0
13	Autre personnel de la vente et des services	-1	51,2	51,2	0,0	51,2

Observations :

- Tous les autres objectifs à court et à long terme sont fixés en fonction de la disponibilité sur le marché.

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 compte tenu des circonstances uniques, je recommande l'ajout du paragraphe suivant dans la lettre de clôture :

Nous avons constaté que le taux de réponse au questionnaire sur l'auto-identification était inférieur au taux prévu de 80 %. Afin d'améliorer le taux de réponse au questionnaire, vous voudrez peut-être concevoir une stratégie de suivi visant à :

- expliquer le but du questionnaire, informer les employés du but de l'auto-identification et répondre aux questions que les employés pourraient avoir sur l'équité en matière d'emploi;
- communiquer avec les employés qui n'ont pas rempli le questionnaire d'auto-identification pour fournir des renseignements supplémentaires et répondre à leurs questions tout en respectant l'aspect volontaire de l'auto-identification.
- Direct Energy Marketing Limited pourrait également envisager la création d'un comité d'équité en matière d'emploi qui pourrait comprendre des membres de la haute direction et des représentants des employés pour élaborer et mettre en œuvre un plan d'action comportant des mesures visant à attirer et à maintenir en poste des membres des groupes désignés dans son effectif.
- Étant donné que Direct Energy Marketing Limited affiche quelques écarts dans tous les groupes désignés, il pourrait être avantageux pour cette organisation d'établir des relations avec des collèges, des universités ou d'autres associations professionnelles afin d'identifier et d'embaucher des étudiants ou des professionnels qualifiés appartenant à ces groupes désignés.

Nom de l'analyste : Neena Sharan

Date : 7 mai 2019

De : Sharan, Neena N [NC] Au nom de l'EE-EME

Envoyé : 24 mai 2019 15h23

À : "tanis.kozak@directenergy.com" <tanis.kozak@directenergy.com>; "Phillips, Jonathan <Jonathan.Phillips@directenergy.com>; "Garza, Priscilla" <Priscilla.Garza@directenergy.com>

Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 10000651 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais ur demande.

Cher M. Tanis Kozak :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 31 octobre 2018 est terminée. À l'issue de cette évaluation, Direct Energy Marketing Limited a été jugé conforme aux exigences du Programme des entrepreneurs 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 atteindre l'équité en matière d'emploi en effectuant une enquête sur son personnel, en effectuant une analyse de la main-d'œuvre et en fixant des objectifs de recrutement et de promotion lorsque des écarts de représentation des groupes désignés étaient constatés.

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

- Expliquer le but de l'enquête, informer les employés sur l'objectif de l'auto-identification et répondre aux questions que les employés peuvent avoir sur l'équité en matière d'emploi
- Communiquer avec les employés qui n'ont pas rempli le questionnaire d'auto-identification pour leur fournir des informations supplémentaires et répondre à leurs questions éventuelles tout en respectant l'aspect volontaire de l'auto-identification
- Direct Energy Marketing Limited peut également envisager de créer un comité d'équité en matière d'emploi qui pourrait comprendre des membres de la direction et des représentants des employés afin d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action comportant des mesures visant à attirer et à retenir les membres des groupes désignés dans votre personnel
- Étant donné que Direct Energy Marketing Limited a peu de lacunes dans tous les groupes désignés, il peut être avantageux pour cette organisation de développer des relations avec des collègues, des universités ou d'autres associations professionnelles pour identifier et embaucher des étudiants ou des professionnels qualifiés qui font partie de ce groupe désigné

Prochaines étapes

Selon les termes du PCF, votre organisation sera soumise à une évaluation de conformité ultérieure quatre ans après la date d'attribution de votre contrat initial de biens ou de services et tous les trois ans par la suite. La prochaine évaluation sera lancée le 31 octobre 2021. Les futures évaluations de conformité porteront sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés dans la soumission initiale ou actualisée de votre organisation en matière d'équité en matière d'emploi.

Lorsque Direct Energy Marketing Limited est informée d'une évaluation ultérieure, les informations suivantes seront requises :

1. Données sur la main-d'œuvre (formulaires 1 à 6) au niveau national.
2. une analyse de la main-d'œuvre actuelle ; et

3. Un rapport de réalisation complet qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour toute lacune restante dans la représentation.

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

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

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

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

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation dans le cadre du FCP, veuillez contacter Neena Sharan à l'adresse neena.sharan@labour-travail.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Direct Energy Marketing Limited de continuer à réussir à créer un lieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada [ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto: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 : Gibbings, Emily <Emily.Gibbings@directenergy.com>

Envoyé : 12 décembre 2017 20h48

Pour : Fortin, Sylvie SY [NC] <sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca>

Sujet : Objet : Contrat du gouvernement du Canada - Accuser réception de l'accord de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi

Salut Sylvie,

Mes excuses pour ce retard. J'ai mis à jour le nombre d'employés, qui était de 111 au Canada la semaine dernière. Voici une capture d'écran de notre numéro d'entreprise d'approvisionnement qui semble comporter quelques caractères supplémentaires comme ci-dessous. Veuillez me faire savoir si vous avez besoin de quoi que ce soit d'autre.

Merci,

Emily

Emily Gibbings

Directeur du développement commercial

Direct Energy Business

Courrier électronique : Emily.Gibbings@directenergy.com

Portable : (780) 233-4233

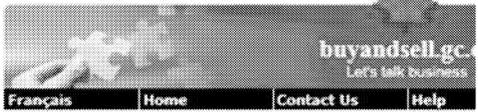
Fax : (780) 969-5102

Suite 1850 10303 Jasper Avenue/ Edmonton, Alberta/ T5J 3N6

www.directenergybusiness.com

Pensez à l'environnement et demandez-vous s'il est vraiment nécessaire d'imprimer ce courriel

Pour le service clientèle, veuillez appeler : 1 866 867 8167 ou par courriel à BusinessCanada@directenergy.com



Supplier Registration Information
Company Information
Address Information
Contact Information
Commodity Information (Goods/Services)
Comments
Notifications
Change My Password
Glossary
Logout

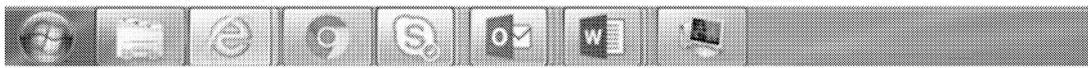
Company Information

Current data for this record

[Edit this entry](#) [Deactivate this entry](#) [Change](#)

Registrant Name: Emily
Registrant Telephone: 780-7
Registrant Email: Emily
Procurement Business Number: 8806
Legal Name: Direc
Type of Ownership: Corp
Operating Name: Direc
Business Size: 100 t
Business Sector: Minin
Country of Ownership: CANA
Official Language: Engli
Supplier Website: http:
Telephone: 1866
Aboriginal Supplier: No
Address Information: [View](#)
(1 ad
Contact Information: [View](#)
(2 co
Commodity Information (Goods/Services): [View](#)
(1 co
Comments: [Creat](#)
Status: **Activ**

[Edit this entry](#) [Deactivate this entry](#) [Change](#)



De : sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca [mailto:sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca]
Envoyé : mardi 5 décembre 2017 7:00
Pour : Gibbings, Emily <Emily.Gibbings@directenergy.com>

s.24(1)

Sujet : Objet : Contrat du gouvernement du Canada - Accuser réception de l'accord de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi

[Courriel externe]
Bonjour, Madame Gibbings,

Pouvez-vous confirmer si le nombre d'employés de votre AIEE (total 128) comprend tous les employés permanents à temps plein et/ou à temps partiel au Canada qui portent le numéro d'entreprise

Merci pour votre coopération.

Sylvie Fortin

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](mailto:eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca)

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](mailto:eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca)

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

Envoyé : 31 octobre-17 15h52

À : "Gibbings, Emily" ; EE-EME

Cc : Holst, Darin

Sujet : Contrat du gouvernement du Canada - Accuser réception de l'accord de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi

M. Kozak,

La présente a pour objet d'accuser réception de l'accord de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (AIEE) pour Direct Energy Marketing Limited, signé le 17 mars 2017. Si votre entreprise réussit à obtenir un contrat de biens et services du gouvernement du Canada, une offre à commandes ou un arrangement en matière d'approvisionnement, nous vous contacterons concernant les obligations du [Programme de contrats fédéraux \(PCF\)](#) en vertu de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi \(LEE\)](#).

Pour votre information, le PCF veille à ce que les entrepreneurs qui font affaire avec le gouvernement fédéral cherchent à obtenir et à maintenir une main-d'œuvre représentative de la main-d'œuvre canadienne, y compris les membres des quatre groupes désignés en vertu de la LEE : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Le FCP s'applique aux entrepreneurs qui :

- sont réglementés par les provinces ;
- avoir un effectif combiné au Canada de 100 employés permanents ou plus à temps plein et/ou à temps partiel

- avoir reçu un premier contrat de biens et services du gouvernement fédéral, une offre à commandes ou un arrangement d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (y compris toutes les taxes applicables).

Veillez noter que vous pouvez trouver des informations supplémentaires sur le FCP [ici](#).

Si vous avez des questions, veuillez nous contacter à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdcc.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@hrsdcc.gc.ca

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

De : Gibbings, Emily [<mailto:Emily.Gibbings@directenergy.com>]

Envoyé : 30 octobre-17 17h15

Pour : EE-EME

Cc : Holst, Darin

Sujet : Accord commercial sur l'énergie directe pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi

Salut,

Veillez trouver notre Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi. N'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoin de plus amples informations.

Merci,

Emily

Emily Gibbings

Directeur du développement commercial
Direct Energy Business

Courrier électronique : Emily.Gibbings@directenergy.com

Portable : (780) 233-4233

Fax : (780) 969-5102

Suite 1850 10303 Jasper Avenue/ Edmonton, Alberta/ T5J 3N6
www.directenergybusiness.com

Pensez à l'environnement et demandez-vous s'il est vraiment nécessaire d'imprimer ce courriel

Pour le service clientèle, veuillez appeler : 1 866 867 8167 ou par courriel à BusinessCanada@directenergy.com

**Avis de non-
responsabilité**

Les informations contenues dans ce courrier électronique ou jointes à celui-ci sont destinées à l'usage exclusif du destinataire. Si vous n'êtes pas le destinataire de ce courrier électronique, ou une personne chargée de le remettre au destinataire, il vous est strictement interdit de divulguer, copier, distribuer ou conserver ce courrier électronique ou toute partie de celui-ci. Il peut contenir des informations confidentielles et/ou couvertes par un privilège juridique, professionnel ou autre en vertu de la législation en vigueur. Si vous avez reçu ce courrier électronique par erreur, veuillez nous en informer immédiatement par retour de courrier électronique.

Les opinions exprimées dans ce courriel ne sont pas nécessairement celles de Centrica plc, ni de ses filiales nord-américaines, et lesdites sociétés et leurs administrateurs, dirigeants et employés respectifs ne font aucune déclaration et n'acceptent aucune responsabilité concernant son exactitude ou son exhaustivité, sauf indication contraire expresse.

Avis de non-responsabilité

Les informations contenues dans ce courrier électronique ou jointes à celui-ci sont destinées à l'usage exclusif du destinataire. Si vous n'êtes pas le destinataire de ce courrier électronique, ou une personne chargée de le remettre au destinataire, il vous est strictement interdit de divulguer, copier, distribuer ou conserver ce courrier électronique ou toute partie de celui-ci. Il peut contenir des informations confidentielles et/ou couvertes par un privilège juridique, professionnel ou autre en vertu de la législation en vigueur. Si vous avez reçu ce courrier électronique par erreur, veuillez nous en informer immédiatement par retour de courrier électronique.

Les opinions exprimées dans ce courriel ne sont pas nécessairement celles de Centrica plc, ni de ses filiales nord-américaines, et lesdites sociétés et leurs administrateurs, dirigeants et employés respectifs ne font aucune déclaration et n'acceptent aucune responsabilité concernant son exactitude ou son exhaustivité, sauf indication contraire expresse.

De : Garza, Priscilla <Priscilla.Garza@directenergy.com>
Envoyé : 25 avril 2019 12:08
Pour : Sharan, Neena N [NC] <neena.sharan@labour-travail.gc.ca>
Sujet : Objet : Accord 10000651 du gouvernement du Canada

Salut Neena,

Oui, nous avons envoyé l'enquête 4 fois et de multiples rappels ont été envoyés entre-temps à tous les employés et à ceux qui ne l'ont pas renvoyée. Nous avons également contacté leurs responsables et leurs partenaires commerciaux en matière de ressources humaines pour les encourager à répondre à l'enquête. Malheureusement, malgré tous nos efforts, nous avons encore un écart dans le taux de réponse. Nous avons fait savoir très clairement à tous les salariés que leur participation était extrêmement importante et qu'elle n'affecterait en rien leur emploi. Dès le premier jour où nous avons été informés que cela devait être fait, nous avons mis en place une équipe chargée de diffuser ces enquêtes et de suivre leur progression, mais il y avait encore des employés qui n'ont pas répondu pour des raisons inconnues.

Je vous remercie,

De : neena.sharan@labour-travail.gc.ca <neena.sharan@labour-travail.gc.ca>
Envoyé : jeudi 25 avril 2019 10h47
Pour : Garza, Priscilla <Priscilla.Garza@directenergy.com>
Sujet : Objet : Accord 10000651 du gouvernement du Canada

[Courriel
externe] Salut
Priscilla,

Merci d'avoir envoyé le rapport de synthèse sur la FMA en date du 11
mars 2019. Veuillez également répondre concernant les résultats de
l'enquête.

Salutations,
Neena Sharan.

De : Garza, Priscilla <Priscilla.Garza@directenergy.com>
Envoyé : 25-19 avril 11:31
Pour : Sharan, Neena N [NC] <neena.sharan@labour-travail.gc.ca>
Sujet : Objet : Accord 10000651 du gouvernement du Canada

Salut Neena,

Veuillez consulter le formulaire ci-joint.

De : neena.sharan@labour-travail.gc.ca <neena.sharan@labour-travail.gc.ca>
Envoyé : jeudi 25 avril 2019 10:25
Pour : Garza, Priscilla <Priscilla.Garza@directenergy.com>
Sujet : Objet : Accord 10000651 du gouvernement du Canada

[Courriel
externe] Salut
Priscilla,

Merci d'avoir envoyé les résultats de l'enquête. Le taux de réponse acceptable est de 80,0 %. Par conséquent, un taux de retour de 70,0 % et un taux de réponse de 60,0 % sont trop faibles. Lorsque le taux de réponse est faible, la diversité de la main-d'œuvre n'est pas exacte. Vous devriez probablement renvoyer l'enquête à tous les employés qui n'ont pas répondu et leur demander de la remplir. Vous devriez également rassurer les employés en leur disant que le fait de répondre à l'enquête ne compromettra en aucune façon leur emploi. Cela pourrait les encourager à répondre à l'enquête. Soulignez également l'importance de l'enquête. Conformément au Programme de contrats fédéraux (PCF), seuls les employés permanents à temps plein et les employés permanents à temps partiel doivent être comptés. Le nombre de salariés temporaires ne doit pas être inclus dans le total.

Veuillez également m'envoyer le rapport de synthèse sur la FTA daté du 23 octobre 2018, qui est trop ancien. Veuillez m'envoyer quelque chose d'actuel qui est daté de fin mars ou avril 2019. La prolongation qui a été fournie est datée du 11 mars 2019.

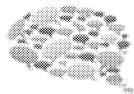
Si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter. Je vous

prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments

distingués,
Neena Sharan

Responsable de l'évaluation, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
neena.sharan@labour-travail.gc.ca / Tél. : 873-396-0405

Agent d'évaluation, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada
neena.sharan@labour-travail.gc.ca / Tél : 873-396-0405



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 : Garza, Priscilla <Priscilla.Garza@directenergy.com>
Envoyé : 25-19 avril 11:13
Pour : Sharan, Neena N [NC] <neena.sharan@labour-travail.gc.ca>
Sujet : Accord du gouvernement du Canada 10000651

Salut Neena,

Voir ci-joint.

Le nombre d'employés ayant fait l'objet d'une enquête ; 168
Le nombre combiné de questionnaires d'auto-identification renvoyés vierges, partiellement et entièrement remplis

Blanc : 14
En partie : 3
Entièrement achevé : 100
Total combiné des retours : 117

Le nombre de questionnaires d'auto-identification entièrement remplis et retournés.
: 117

N'hésitez pas à me faire savoir si vous avez

besoin d'autre chose. Je vous remercie,



Priscilla Garza
Responsable des relations avec les employés
12 Greenway Plaza, #250 | Houston, TX 77046
Bureau : 713.904.7428
Courriel : priscilla.garza@directenergy.com

soins | prestation | collaboration | **agilité** |
courage

[Responsables hiérarchiques - Cliquez ici pour soulever un problème d'urgence via le nouveau portail en libre-service](#)

Les informations contenues dans ce courriel ou jointes à celui-ci sont destinées uniquement à l'usage de la personne ou de l'entité à laquelle elles sont adressées. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu, ou une personne chargée de le transmettre au destinataire prévu, vous n'êtes pas autorisé et ne devez pas divulguer, copier, distribuer ou conserver ce message ou une partie de celui-ci. Il peut contenir des informations confidentielles et/ou couvertes par un privilège professionnel ou autre en vertu du droit applicable.

Les opinions exprimées dans ce courrier électronique ne sont pas nécessairement celles de Centrica plc ou de ses filiales, et la société, ses directeurs, ses cadres ou ses employés ne font aucune déclaration et n'acceptent aucune responsabilité quant à son exactitude ou son exhaustivité, sauf indication contraire expresse.

[Des informations réglementaires supplémentaires peuvent être trouvées ici :](https://www.centrica.com/privacy-cookies-and-legal-disclaimer#email)
<https://www.centrica.com/privacy-cookies-and-legal-disclaimer#email>

PH Jones est un nom commercial de British Gas Social Housing Limited. British Gas Social Housing Limited (société n° : 01026007), British Gas Trading Limited (société n° : 03078711), British Gas Services Limited (société n° : 3141243), British Gas Insurance Limited (société n° : 06608316), British Gas New Heating Limited (société n° : 01026007), British Gas Trading Limited (société n° : 03078711), British Gas Services Limited (société n° : 3141243), British Gas Insurance Limited (société n° : 06608316), British Gas New Heating Limited (société n° : 06608316), British Gas New Heating Limited (société n° : 06608316) : 06723244), British Gas Services (Commercial) Limited (société n° : 07385984) et Centrica Energy (Trading) Limited (société n° : 02877397) sont toutes des filiales à part entière de Centrica plc (société n° : 3033654). Chaque société est enregistrée en Angleterre et au Pays de Galles et a son siège social à Millstream, Maidenhead Road, Windsor, Berkshire SL4 5GD.

British Gas Insurance Limited est autorisée par l'Autorité de régulation prudentielle et réglementée par l'Autorité de surveillance des marchés financiers et l'Autorité de régulation prudentielle. British Gas Services Limited et Centrica Energy (Trading) Limited sont agréées et réglementées par la Financial Conduct Authority. British Gas Trading Limited est un représentant désigné de British Gas Services Limited, qui est autorisé et réglementé par la Financial Conduct Authority.

Les informations contenues dans ce courriel ou jointes à celui-ci sont destinées uniquement à l'usage de la personne ou de l'entité à laquelle elles sont adressées. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu, ou une personne chargée de le transmettre au destinataire prévu, vous n'êtes pas autorisé et ne devez pas divulguer, copier, distribuer ou conserver ce message ou une partie de celui-ci. Il peut contenir des informations confidentielles et/ou couvertes par un privilège professionnel ou autre en vertu du droit applicable.

Les opinions exprimées dans ce courrier électronique ne sont pas nécessairement celles de Centrica plc ou de ses filiales, et la société, ses directeurs, ses cadres ou ses employés ne font aucune déclaration et n'acceptent aucune responsabilité quant à son exactitude ou son exhaustivité, sauf indication contraire expresse.

Des informations réglementaires supplémentaires peuvent être trouvées ici :
<https://www.centrica.com/privacy-cookies- and-legal-disclaimer#email>

PH Jones est un nom commercial de British Gas Social Housing Limited. British Gas Social Housing Limited (société n° : 01026007), British Gas Trading Limited (société n° : 03078711), British Gas Services Limited (société n° : 3141243), British Gas Insurance Limited (société n° : 06608316), British Gas New Heating Limited (société n° : 01026007), British Gas Trading Limited (société n° : 03078711), British Gas Services Limited (société n° : 3141243), British Gas Insurance Limited (société n° : 06608316), British Gas New Heating Limited (société n° : 06608316), British Gas New Heating Limited (société n° : 06608316) : 06723244), British Gas Services (Commercial) Limited (société n° : 07385984) et Centrica Energy (Trading) Limited (société n° : 02877397) sont toutes des filiales à part entière de Centrica plc (société n° : 3033654). Chaque société est enregistrée en Angleterre et au Pays de Galles et a son siège social à Millstream, Maidenhead Road, Windsor, Berkshire SL4 5GD.

British Gas Insurance Limited est autorisée par l'Autorité de régulation prudentielle et réglementée par l'Autorité de surveillance des marchés financiers et l'Autorité de régulation prudentielle. British Gas Services Limited et Centrica Energy (Trading) Limited sont agréées et réglementées par la Financial Conduct Authority. British Gas Trading Limited est un représentant désigné de British Gas Services Limited, qui est autorisé et réglementé par la Financial Conduct Authority.

Les informations contenues dans ce courriel ou jointes à celui-ci sont destinées uniquement à l'usage de la personne ou de l'entité à laquelle elles sont adressées. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu, ou une personne chargée de le transmettre au destinataire prévu, vous n'êtes pas autorisé et ne devez pas divulguer, copier, distribuer ou conserver ce message ou une partie de celui-ci. Il peut contenir des informations confidentielles et/ou couvertes par un privilège professionnel ou autre en vertu du droit applicable.

Les opinions exprimées dans ce courrier électronique ne sont pas nécessairement celles de Centrica plc ou de ses filiales, et la société, ses directeurs, ses cadres ou ses employés ne font aucune déclaration et n'acceptent aucune responsabilité quant à son exactitude ou son exhaustivité, sauf indication contraire expresse.

Des informations réglementaires supplémentaires peuvent être trouvées ici :
<https://www.centrica.com/privacy-cookies- and-legal-disclaimer#email>

PH Jones est un nom commercial de British Gas Social Housing Limited. British Gas Social Housing Limited (société n° : 01026007), British Gas Trading Limited (société n° : 03078711), British Gas Services Limited (société n° : 3141243), British Gas Insurance Limited (société n° : 06608316), British Gas New Heating Limited (société n° : 01026007), British Gas Trading Limited (société n° : 03078711), British Gas Services Limited (société n° : 3141243), British Gas Insurance Limited (société n° : 06608316), British Gas New Heating Limited (société n° : 06608316), British Gas New Heating Limited (société n° : 06608316) : 06723244), British Gas Services (Commercial) Limited (société n° : 07385984) et Centrica Energy (Trading) Limited (société n° : 02877397) sont toutes des filiales à part entière de Centrica plc (société n° : 3033654). Chaque société est enregistrée en Angleterre et au Pays de Galles et a son siège social à Millstream, Maidenhead Road, Windsor, Berkshire SL4 5GD.

British Gas Insurance Limited est autorisée par l'Autorité de régulation prudentielle et réglementée par l'Autorité de surveillance des marchés financiers et l'Autorité de régulation prudentielle. British Gas Services Limited et Centrica Energy (Trading) Limited sont agréées et réglementées par la Financial Conduct Authority. British Gas Trading Limited est un représentant désigné de British Gas Services Limited, qui est autorisé et réglementé par la Financial Conduct Authority.