

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 ENMAX Energy Corporation	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) ENMAX Energy Corporation	Numéro d'entreprise [REDACTED] PG0001 Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 240
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 : <a href="http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm">http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm</a> 2211	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 141-50 Avenue SE	Ville Calgary	Province AB	Code postal T2G 4S7
	Numéro de téléphone 403-514-3000	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Stefanie Crepin	Titre Ressources humaines Partenaire commercial		
Numéro de téléphone 403-689-6490	Adresse de courriel screpin@enmax.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> <li>ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents à plein temps et permanents à temps partiel au Canada; ET</li> <li>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),</li> </ul>
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: <a href="http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml">http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml</a>
<b>Remarque importante:</b> 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			
<b>REMARQUE :</b> 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) Loonie Enns	Titre Vice-président senior du marketing de l'énergie		
Numéro de téléphone 403-514-2783	Adresse de courriel lenns@enmax.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2016-10-31		

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 : <a href="http://www.infosource.gc.ca">http://www.infosource.gc.ca</a> . Vous pouvez également consulter <i>Info Source</i> en ligne à un Centre Service Canada.

INSTRUCTIONS DE RETOUR
<b>IMPORTANT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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 <a href="mailto:ee-eme@hrsdcc.gc.ca">ee-eme@hrsdcc.gc.ca</a></li> </ul>

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2017-12-13

Femmes

Catégorie Professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	22	8	36.4 %	27.4 %	6	2		National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	184	41	22.3 %	38.9 %	72	-31		National
<b>03 : Professionnels</b>		451	153	33.9 %	38.2 %	172	-19		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	11	8	72.7 %	55.1 %	6	2		National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	112	54	48.2 %	50.1 %	56	-2		National
1113 : Agents et courtiers en valeurs mobilières	National	14	1	7.1 %	32.5 %	5	-4		National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	50	24	48.0 %	71.1 %	36	-12		National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	22	6	27.3 %	42.0 %	9	-3		National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	26	22	84.6 %	66.4 %	17	5		National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	122	21	17.2 %	11.3 %	14	7		National
2154 : Géomètres	National	2	0	0.0 %	6.5 %	0	0		National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	71	10	14.1 %	28.3 %	20	-10		National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	1	100.0 %	35.2 %	0	1		National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	9	5	55.6 %	42.5 %	4	1		National
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National	1	1	100.0 %	41.0 %	0	1		National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	10	0	0.0 %	50.7 %	5	-5		National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		106	32	30.2 %	21.1 %	22	10		
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Alberta	44	6	13.6 %	9.9 %	4	2		Alberta
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Alberta	27	14	51.9 %	32.8 %	9	5		Alberta
2254 : Technologues et techniciens en topographie	Alberta	6	2	33.3 %	11.3 %	1	1		Alberta
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Alberta	3	1	33.3 %	35.1 %	1	0		Alberta
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	14	7	50.0 %	31.9 %	4	3		Alberta
2264 : Inspecteurs de la construction	Alberta	10	1	10.0 %	17.3 %	2	-1		Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	1	0	0.0 %	26.7 %	0	0		Alberta

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2017-12-13

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Alberta	1	100.0 %	1	89.2 %	1	0	Alberta	
<b>05 : Contrôleurs</b>		31	51.6 %	16	55.0 %	17	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	31	51.6 %	16	55.0 %	17	-1	Calgary	
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>		37	8.1 %	3	10.4 %	4	-1		
7202 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'électricité et des télécommunications	Alberta	18	0.0 %	0	9.4 %	2	-2	Alberta	
7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien	Alberta	18	16.7 %	3	11.8 %	2	1	Alberta	
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds	Alberta	1	0.0 %	0	3.3 %	0	0	Alberta	
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		189	69.8 %	132	80.5 %	152	-20		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	189	69.8 %	132	80.5 %	152	-20	Calgary	
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>		33	27.3 %	9	20.5 %	7	2		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	33	27.3 %	9	20.5 %	7	2	Alberta	
<b>09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>		391	4.6 %	18	5.5 %	22	-4		
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Alberta	2	0.0 %	0	3.0 %	0	0	Alberta	
7243 : Électriciens de réseaux électriques	Alberta	185	5.4 %	10	9.4 %	17	-7	Alberta	
7244 : Travailleurs des lignes électriques et des câbles	Alberta	172	4.1 %	7	1.5 %	3	4	Alberta	
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Alberta	1	0.0 %	0	2.2 %	0	0	Alberta	
7371 : Grutiers	Alberta	10	0.0 %	0	1.2 %	0	0	Alberta	
9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques	Alberta	21	4.8 %	1	5.9 %	1	0	Alberta	
<b>10 : Personnel de bureau</b>		13	61.5 %	8	70.2 %	9	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	13	61.5 %	8	70.2 %	9	-1	Calgary	
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		137	70.1 %	96	66.1 %	91	5		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	137	70.1 %	96	66.1 %	91	5	Calgary	
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>		7	28.6 %	2	14.5 %	1	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	7	28.6 %	2	14.5 %	1	1	Calgary	

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2017-12-13

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	%		
<b>14 : Autres travailleurs manuels</b>		52	2	3.8 %	16.4 %	9	-7		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	52	2	3.8 %	16.4 %	9	-7		Calgary
<b>Total</b>		1653	520	31.4 %	35.3 %	584	-64		

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-13

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	22	0	0.0 %	2.9 %	1	-1	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	184	6	3.3 %	2.2 %	4	2	National
<b>03 : Professionnels</b>		451	5	1.1 %	1.2 %	5	0	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	11	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	112	2	1.8 %	0.9 %	1	1	National
1113 : Agents et courtiers en valeurs mobilières	National	14	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	50	0	0.0 %	2.7 %	1	-1	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	22	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	26	2	7.7 %	2.1 %	1	1	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	122	0	0.0 %	0.7 %	1	-1	National
2154 : Géomètres	National	2	0	0.0 %	4.1 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	71	1	1.4 %	1.1 %	1	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	9	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	10	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		106	5	4.7 %	3.1 %	3	2	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Alberta	44	3	6.8 %	2.1 %	1	2	Alberta
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Alberta	27	0	0.0 %	2.7 %	1	-1	Alberta
2254 : Technologues et techniciens en topographie	Alberta	6	1	16.7 %	6.7 %	0	1	Alberta
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Alberta	3	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Alberta
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	14	1	7.1 %	4.2 %	1	0	Alberta
2264 : Inspecteurs de la construction	Alberta	10	0	0.0 %	5.5 %	1	-1	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	1	0	0.0 %	3.8 %	0	0	Alberta

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-13

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Alberta	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Alberta
<b>05 : Contrôleurs</b>		31	1	3.2 %	3.1 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	31	1	3.2 %	3.1 %	1	0	Calgary
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>		37	0	0.0 %	3.7 %	1	1	
7202 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'électricité et des télécommunications	Alberta	18	0	0.0 %	4.0 %	1	1	Alberta
7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien	Alberta	18	0	0.0 %	3.1 %	1	1	Alberta
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds	Alberta	1	0	0.0 %	7.3 %	0	0	Alberta
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		189	6	3.2 %	2.6 %	5	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	189	6	3.2 %	2.6 %	5	1	Calgary
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>		33	0	0.0 %	2.0 %	1	1	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	33	0	0.0 %	2.0 %	1	1	Alberta
<b>09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>		391	18	4.6 %	3.0 %	12	6	
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Alberta	2	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Alberta
7243 : Électriciens de réseaux électriques	Alberta	185	6	3.2 %	0.0 %	0	6	Alberta
7244 : Travailleurs des lignes électriques et des câbles	Alberta	172	12	7.0 %	5.6 %	10	2	Alberta
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Alberta	1	0	0.0 %	4.3 %	0	0	Alberta
7371 : Grutiers	Alberta	10	0	0.0 %	6.6 %	1	1	Alberta
9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques	Alberta	21	0	0.0 %	5.5 %	1	1	Alberta
<b>10 : Personnel de bureau</b>		13	0	0.0 %	3.0 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	13	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Calgary
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>		137	3	2.2 %	2.5 %	3	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	137	3	2.2 %	2.5 %	3	0	Calgary
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>		7	0	0.0 %	3.5 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	7	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Calgary

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2017-12-13

**Peuples autochtones**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			Représentation	Disponibilité	#	#		
		#	#	%	%	#	#	
<b>14 : Autres travailleurs manuels</b>		52	3	5.8 %	4.0 %	2	1	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Calgary	52	3	5.8 %	4.0 %	2	1	Calgary
<b>Total</b>		1653	47	2.8 %	2.4 %	38	9	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	des minorités visibles #	Disponibilité %	Disponibilité %	#	#		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	22	0	0.0 %	10.1 %	2	-2	National	
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	184	32	17.4 %	15.0 %	28	4	National	
<b>03 : Professionnels</b>		451	148	32.8 %	29.2 %	132	16		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	11	8	72.7 %	27.5 %	3	5	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	112	38	33.9 %	35.4 %	40	-2	National	
1113 : Agents et courtiers en valeurs mobilières	National	14	4	28.6 %	28.1 %	4	0	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	50	8	16.0 %	14.1 %	7	1	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	22	3	13.6 %	21.6 %	5	-2	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	26	3	11.5 %	16.9 %	4	-1	National	
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	122	60	49.2 %	34.9 %	43	17	National	
2154 : Géomètres	National	2	0	0.0 %	8.6 %	0	0	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	71	20	28.2 %	31.4 %	22	-2	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	0	0.0 %	32.3 %	0	0	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	9	2	22.2 %	12.5 %	1	1	National	
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National	1	1	100.0 %	13.6 %	0	1	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	10	1	10.0 %	21.9 %	2	-1	National	
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		106	23	21.7 %	19.3 %	20	3		
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Alberta	44	11	25.0 %	22.2 %	10	1	Alberta	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Alberta	27	8	29.6 %	28.6 %	8	0	Alberta	
2254 : Technologues et techniciens en topographie	Alberta	6	1	16.7 %	8.0 %	0	1	Alberta	
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Alberta	3	0	0.0 %	13.6 %	0	0	Alberta	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	14	1	7.1 %	7.1 %	1	0	Alberta	
2264 : Inspecteurs de la construction	Alberta	10	1	10.0 %	7.1 %	1	0	Alberta	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	1	1	100.0 %	28.2 %	0	1	Alberta	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-12-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Alberta		1	0	0.0 %	12.2 %	0	0	Alberta
<b>05 : Contrôleurs</b>			31	8	25.8 %	27.4 %	8	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Calgary		31	8	25.8 %	27.4 %	8	0	Calgary
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>			37	2	5.4 %	7.2 %	3	1	
7202 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'électricité et des télécommunications	Alberta		18	0	0.0 %	5.7 %	1	1	Alberta
7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien	Alberta		18	2	11.1 %	8.8 %	2	0	Alberta
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds	Alberta		1	0	0.0 %	5.3 %	0	0	Alberta
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>			189	60	31.7 %	16.5 %	31	29	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Calgary		189	60	31.7 %	16.5 %	31	29	Calgary
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>			33	6	18.2 %	11.3 %	4	2	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta		33	6	18.2 %	11.3 %	4	2	Alberta
<b>09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>			391	41	10.5 %	5.6 %	22	19	
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Alberta		2	0	0.0 %	10.0 %	0	0	Alberta
7243 : Électriciens de réseaux électriques	Alberta		185	29	15.7 %	7.7 %	14	15	Alberta
7244 : Travailleurs des lignes électriques et des câbles	Alberta		172	11	6.4 %	2.8 %	5	6	Alberta
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Alberta		1	1	100.0 %	13.0 %	0	1	Alberta
7371 : Grutiers	Alberta		10	0	0.0 %	6.0 %	1	1	Alberta
9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques	Alberta		21	0	0.0 %	9.7 %	2	2	Alberta
<b>10 : Personnel de bureau</b>			13	3	23.1 %	24.3 %	3	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Calgary		13	3	23.1 %	24.3 %	3	0	Calgary
<b>11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services</b>			137	41	29.9 %	29.7 %	41	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Calgary		137	41	29.9 %	29.7 %	41	0	Calgary
<b>12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés</b>			7	2	28.6 %	33.1 %	2	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	Calgary		7	2	28.6 %	33.1 %	2	0	Calgary

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2017-12-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	%	#			
<b>14 : Autres travailleurs manuels</b>		52	3	5.8 %	26.7 %	14	-11		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	52	3	5.8 %	26.7 %	14	-11	Calgary	
<b>Total</b>		1653	369	22.3 %	18.8 %	310	59		

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

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

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2017-12-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	Disponibilité #	%	%	%		
01/02 : Directeurs	National	206	16	7.8 %	4.3 %	9	7	National	
03 : Professionnels	National	451	33	7.3 %	3.8 %	17	16	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	106	12	11.3 %	4.6 %	5	7	National	
05 : Contrôleurs	National	31	2	6.5 %	13.9 %	4	-2	National	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National	37	2	5.4 %	7.8 %	3	-1	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	189	23	12.2 %	3.4 %	6	17	National	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	33	0	0.0 %	3.5 %	1	-1	National	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	391	19	4.9 %	3.8 %	15	4	National	
10 : Personnel de bureau	National	13	1	7.7 %	7.0 %	1	0	National	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	137	19	13.9 %	5.6 %	8	11	National	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	7	2	28.6 %	4.8 %	0	2	National	
14 : Autres travailleurs manuels	National	52	5	9.6 %	5.3 %	3	2	National	
<b>Total</b>		<b>1653</b>	<b>134</b>	<b>8.1 %</b>	<b>4.4 %</b>	<b>72</b>	<b>62</b>		

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

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

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2017-12-13

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

recrutement différents : ENMAX n'opère qu'à l'intérieur de l'Alberta.

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

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

**Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé**

Date : 2017-12-13

**Défauts de la FMA - Personnes handicapées**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Gestionnaires	EEOG	National
03 : Professionnels	EOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EOG	National
05 : Superviseurs	EOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal 08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EOG	National
10 : Personnel de bureau	EOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	National
	EOG	
	EOG	
	EOG	

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

Date : 2017-12-13

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	22	8	36.4 %	27.4 %	6	2	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	184	41	22.3 %	38.9 %	72	-31	
03 : Professionnels	451	153	33.9 %	38.2 %	172	-19	
04 : Semi-professionnels et techniciens	106	32	30.2 %	21.1 %	22	10	
05 : Contrôleurs	31	16	51.6 %	55.0 %	17	-1	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	37	3	8.1 %	10.4 %	4	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	189	132	69.8 %	80.5 %	152	-20	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	33	9	27.3 %	20.5 %	7	2	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	391	18	4.6 %	5.5 %	22	-4	
10 : Personnel de bureau	13	8	61.5 %	70.2 %	9	-1	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	137	96	70.1 %	66.1 %	91	5	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	7	2	28.6 %	14.5 %	1	1	
14 : Autres travailleurs manuels	52	2	3.8 %	16.4 %	9	-7	
<b>Total</b>	<b>1653</b>	<b>520</b>	<b>31.4 %</b>	<b>35.3 %</b>	<b>564</b>	<b>-64</b>	

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

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

Date : 2017-12-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones		Peuples autochtones		Gap
	Tous les employés	Représentation	Disponibilité	Gap	
	#	#	%	%	#
01 : Cadres supérieurs	22	0	0.0 %	2.9 %	1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	184	6	3.3 %	2.2 %	4
03 : Professionnels	451	5	1.1 %	1.2 %	5
04 : Semi-professionnels et techniciens	106	5	4.7 %	3.1 %	3
05 : Contrôleurs	31	1	3.2 %	3.1 %	1
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	37	0	0.0 %	3.7 %	1
07 : Personnel administratif et de bureau principal	189	6	3.2 %	2.6 %	5
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	33	0	0.0 %	2.0 %	1
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	391	18	4.6 %	3.0 %	12
10 : Personnel de bureau	13	0	0.0 %	3.0 %	0
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	137	3	2.2 %	2.5 %	3
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	7	0	0.0 %	3.5 %	0
14 : Autres travailleurs manuels	52	3	5.8 %	4.0 %	2
<b>Total</b>	<b>1853</b>	<b>47</b>	<b>2.8 %</b>	<b>2.4 %</b>	<b>38</b>

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Enmax Energy Corporation

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

Date : 2017-12-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation				
	Tous les employés	#	des minorités visibles		Disponibilité		Gap
			#	%	%	#	
01 : Cadres supérieurs	22	0	0.0 %	10.1 %	2	-2	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	184	32	17.4 %	15.0 %	28	4	
03 : Professionnels	451	148	32.8 %	29.2 %	132	16	
04 : Semi-professionnels et techniciens	106	23	21.7 %	19.3 %	20	3	
05 : Contrôleurs	31	8	25.8 %	27.4 %	8	0	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	37	2	5.4 %	7.2 %	3	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	189	60	31.7 %	16.5 %	31	29	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	33	6	18.2 %	11.3 %	4	2	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	391	41	10.5 %	5.6 %	22	19	
10 : Personnel de bureau	13	3	23.1 %	24.3 %	3	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	137	41	29.9 %	29.7 %	41	0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	7	2	28.6 %	33.1 %	2	0	
14 : Autres travailleurs manuels	52	3	5.8 %	26.7 %	14	-11	
<b>Total</b>	<b>1653</b>	<b>369</b>	<b>22.3 %</b>	<b>18.8 %</b>	<b>310</b>	<b>59</b>	

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

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

Date : 2017-12-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées		Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%		
01/02 : Directeurs	206	16	7.8 %	4.3 %	9	7
03 : Professionnels	451	33	7.3 %	3.8 %	17	16
04 : Semi-professionnels et techniciens	106	12	11.3 %	4.6 %	5	7
05 : Contrôleurs	31	2	6.5 %	13.9 %	4	2
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	37	2	5.4 %	7.8 %	3	4
07 : Personnel administratif et de bureau principal	189	23	12.2 %	3.4 %	6	17
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	33	0	0.0 %	3.5 %	1	4
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	391	19	4.9 %	3.8 %	15	4
10 : Personnel de bureau	13	1	7.7 %	7.0 %	1	0
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	137	19	13.9 %	5.6 %	8	11
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	7	2	28.6 %	4.8 %	0	2
14 : Autres travailleurs manuels	52	5	9.6 %	5.3 %	3	2
<b>Total</b>	<b>1653</b>	<b>134</b>	<b>8.1 %</b>	<b>4.4 %</b>	<b>72</b>	<b>62</b>

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

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

Date : 2017-12-13

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

recrutement différents : ENMAX n'opère qu'à l'intérieur de l'Alberta.

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

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

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

Date : 2017-12-13

**Défauts de la FMA - Personnes handicapées**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Gestionnaires	EEOG	National
03 : Professionnels	EOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EOG	National
05 : Superviseurs	EOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal 08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EOG	National
10 : Personnel de bureau	EOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	National
	EOG	
	EOG	
	EOG	

Outil de définition des objectifs à court terme																	
Enmax Energy Corporation																	
11 décembre 2017																	
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	à partir de l'Analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	à partir de l'Analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	à partir de l'Analyse de la main-d'œuvre	à partir de l'Analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) - (B + D)
Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 11 décembre 2017 #	(Nouvelle Position)		Chiffre d'affaires (Remplacement de)		Prévu Embauches sur 3 ans #	FEMMES										
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Chiffre d'affaires (Remplacement de)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2017-2020		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %
								Annuelle %	Plus de 3 Années #		#	%					
Cadres supérieurs	22	0.0%	0	2.0%	1	1	8	2.0%	0	-2	0	28.0%	27.4%	2	2	36.4%	36.4%
Cadres moyens et autres dirigeants	184	2.0%	11	5.0%	28	39	41	5.0%	6	41	18	45.0%	38.9%	-31	-23	22.3%	27.2%
Professionnels	451	5.0%	68	10.0%	135	203	153	10.0%	46	91	81	40.0%	38.2%	-19	-10	33.9%	36.2%
Semi-professionnels et techniciens	106	5.0%	16	10.0%	32	48	32	10.0%	10	3	10	20.0%	21.1%	10	6	30.2%	26.2%
Contrôleurs	31	2.0%	2	5.0%	5	7	16	5.0%	2	4	4	55.0%	55.0%	-1	0	51.6%	54.5%
Les superviseurs : Artisanat et commerce	37	2.0%	2	5.0%	6	8	3	5.0%	0	1	1	12.0%	10.4%	-1	0	8.1%	10.3%
Personnel administratif et de bureau principal	189	2.0%	11	5.0%	28	39	132	5.0%	20	49	32	81.0%	80.5%	-20	-17	69.8%	72.0%
Personnel qualifié de la vente et des services	33	2.0%	2	5.0%	5	7	9	5.0%	1	-1	0		20.5%	2	1	27.3%	22.9%
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	391	2.0%	23	5.0%	59	82	18	5.0%	3	8	5	6.0%	5.5%	-4	-3	4.6%	4.8%
Personnel de bureau	13	2.0%	1	5.0%	2	3	8	5.0%	1	3	2	71.0%	70.2%	-1	-1	61.5%	64.3%
Personnel intermédiaire des ventes et des services	137	2.0%	8	5.0%	21	29	96	5.0%	14	14	17	60.0%	66.1%	5	3	70.1%	68.3%
Travailleurs manuels semi-qualifiés	7	2.0%	0	5.0%	1	1	2	5.0%	0	-1	0		14.5%	1	1	28.6%	28.6%
Autres personnels de vente et de service			0		0	0			0	0	0				0		
Autres travailleurs manuels	52	2.0%	3	5.0%	8	11	2	5.0%	0	7	2	17.0%	16.4%	-7	-5	3.8%	7.3%

**Outil de définition des objectifs à court terme**  
**Enmax Energy Corporation**  
**11 décembre 2017**

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

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPME)	Tous Employés	Crowth (Nouvelle position)		Chiffre d'affaires (Remplacement de		Prévu Embauches sur 3 ans	PEUPLES AUTOCHTONES																	
		2017/12/11	Annuelle	Plus de 3 Années	Annuelle		Plus de 3 Années	Numéro	Chiffre d'affaires (Remplacement de		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Écart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans						
									Annuel	Plus de 3 Années		#	#						#	#	#	#	#	#
Cadres supérieurs	22	0.0%	0	2.0%	1	1	0	2.0%	0	1	0	3.0%	2.9%	-1	-1	0.0%	0.0%							
Cadres moyens et autres dirigeants	184	2.0%	11	5.0%	28	39	6	5.0%	1	-1	1	2.5%	2.2%	2	2	3.3%	3.1%							
Professionnels	451	5.0%	68	10.0%	135	203	5	10.0%	2	3	4	2.0%	1.2%	0	1	1.1%	1.3%							
Semi-professionnels et techniciens	106	5.0%	16	10.0%	32	48	5	10.0%	2	0	1	3.0%	3.1%	2	0	4.7%	3.3%							
Contrôleurs	31	2.0%	2	5.0%	5	7	1	5.0%	0	0	0	3.0%	3.1%	0	0	3.2%	3.0%							
Les superviseurs : Artisanat et commerce	37	2.0%	2	5.0%	6	8	0	5.0%	0	1	0	4.0%	3.7%	-1	-1	0.0%	0.0%							
Personnel administratif et de bureau principal	189	2.0%	11	5.0%	28	39	6	5.0%	1	0	1	3.0%	2.6%	1	1	3.2%	3.0%							
Personnel qualifié de la vente et des services	33	2.0%	2	5.0%	5	7	0	5.0%	0	1	0	5.0%	2.0%	-1	-1	0.0%	0.0%							
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	391	2.0%	23	5.0%	59	82	18	5.0%	3	-2	2	3.0%	3.0%	6	5	4.6%	4.1%							
Personnel de bureau	13	2.0%	1	5.0%	2	3	0	5.0%	0	0	0	3.0%	3.0%	0	0	0.0%	0.0%							
Personnel intermédiaire des ventes et des services	137	2.0%	8	5.0%	21	29	3	5.0%	0	0	1	3.0%	2.5%	0	0	2.2%	2.8%							
Travailleurs manuels semi-qualifiés	7	2.0%	0	5.0%	1	1	0	5.0%	0	0	0	3.0%	3.5%	0	0	0.0%	0.0%							
Autres personnels de vente et de service	0		0		0	0	0	0.0%	0	0	0			0	0									
Autres travailleurs manuels	52	2.0%	3	5.0%	8	11	3	5.0%	0	-1	0	4.0%	4.0%	1	1	5.8%	5.5%							

**Outil de définition des objectifs à court terme**  
**Enmax Energy Corporation**  
**11 décembre 2017**

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

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CEPEM)	Tous Employés	Crowth (Nouvelle position)		Chiffre d'affaires (Remplacement de		Prévu Embauches sur 3 ans	LES PERSONNES HANDICAPÉES															
		2017/10/24	Annuelle ment	Plus de 3 Années	Annuelle ment		Plus de 3 Années	Numéro	Chiffre d'affaires (Remplacement de		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Écart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans				
									Annuellem ent	Plus de 3 Années		#	#						#	#	#	#
Cadres supérieurs et intermédiaires/autres	206	0.0%	0	2.0%	12	12	18	2.0%	1	-6	0	4.0%	4.3%	7	6	7.8%	7.3%					
Professionnels	451	5.0%	68	10.0%	135	203	33	10.0%	10	-3	8	4.0%	3.8%	16	11	7.3%	6.0%					
Semi-professionnels et techniciens	106	5.0%	16	10.0%	32	48	12	10.0%	4	-2	2	5.0%	4.6%	7	4	11.3%	8.2%					
Contrôleurs	31	2.0%	2	5.0%	5	7	2	5.0%	0	2	1	15.0%	13.9%	-2	-2	6.5%	9.1%					
Les superviseurs : Artisanat et commerce	37	2.0%	2	5.0%	6	8	2	5.0%	0	1	1	8.0%	7.8%	-1	0	5.4%	7.7%					
Personnel administratif et de bureau principal	189	2.0%	11	5.0%	28	39	23	5.0%	3	-14	1	3.5%	3.4%	17	14	12.2%	10.5%					
Personnel qualifié de la vente et des services	33	2.0%	2	5.0%	5	7	0	5.0%	0	1	1	10.0%	3.5%	-1	0	0.0%	2.9%					
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	391	2.0%	23	5.0%	59	82	19	5.0%	3	0	3	4.0%	3.8%	4	3	4.9%	4.6%					
Personnel de bureau	13	2.0%	1	5.0%	2	3	1	5.0%	0	0	0	7.0%	7.0%	0	0	7.7%	7.1%					
Personnel intermédiaire des ventes et des services	137	2.0%	8	5.0%	21	29	19	5.0%	3	-8	2	5.6%	5.6%	11	10	13.9%	12.4%					
Travailleurs manuels semi-qualifiés	7	2.0%	0	5.0%	1	1	2	5.0%	0	-2	0	5.0%	4.8%	2	2	28.6%	28.6%					
Autres personnels de vente et de service	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!					
Autres travailleurs manuels	52	2.0%	3	5.0%	8	11	5	5.0%	1	-1	1	5.0%	5.3%	2	2	9.6%	9.1%					

**Outil de définition des objectifs à court terme**  
**Enmax Energy Corporation**  
**11 décembre 2017**

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

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés	Crowth (Nouvelle position)		Chiffre d'affaires (Remplacement de		Prévu Embauches sur 3 ans	LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES															
		2017/12/11	Annuellement	Plus de 3 Années	Annuellement		Plus de 3 Années	Numéro	Chiffre d'affaires (Remplacement de		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Écart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans				
									Annuellement	Plus de 3 Années		#	#						#	#	#	#
Cadres supérieurs	22	0.0%	0	2.0%	1	1	0	2.0%	0	2	0	10.0%	10.1%	-2	-2	0.0%	0.0%					
Cadres moyens et autres dirigeants	184	2.0%	11	5.0%	28	39	32	5.0%	5	3	6	15.0%	15.0%	4	4	17.4%	16.9%					
Professionnels	451	5.0%	68	10.0%	135	203	148	10.0%	44	48	51	25.0%	29.2%	16	3	32.8%	29.9%					
Semi-professionnels et techniciens	106	5.0%	16	10.0%	32	48	23	10.0%	7	7	10	20.0%	19.3%	3	2	21.7%	21.3%					
Contrôleurs	31	2.0%	2	5.0%	5	7	8	5.0%	1	2	2	27.0%	27.4%	0	0	25.8%	27.3%					
Les superviseurs : Artisanat et commerce	37	2.0%	2	5.0%	6	8	2	5.0%	0	1	1	8.0%	7.2%	-1	0	5.4%	7.7%					
Personnel administratif et de bureau principal	189	2.0%	11	5.0%	28	39	60	5.0%	9	-18	6	15.0%	16.5%	29	24	31.7%	28.5%					
Personnel qualifié de la vente et des services	33	2.0%	2	5.0%	5	7	6	5.0%	1	-1	1	11.0%	11.3%	2	2	18.2%	17.1%					
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	391	2.0%	23	5.0%	59	82	41	5.0%	6	-12	4	5.0%	5.6%	19	16	10.5%	9.4%					
Personnel de bureau	13	2.0%	1	5.0%	2	3	3	5.0%	0	0	1	24.0%	24.3%	0	1	23.1%	28.6%					
Personnel intermédiaire des ventes et des services	137	2.0%	8	5.0%	21	29	41	5.0%	6	8	9	30.0%	29.7%	0	1	29.9%	30.3%					
Travailleurs manuels semi-qualifiés	7	2.0%	0	5.0%	1	1	2	5.0%	0	0	0	33.0%	33.1%	0	0	28.6%	28.6%					
Autres personnels de vente et de service	0		0		0	0	0	0.0%	0	0	0			0	0							
Autres travailleurs manuels	52	2.0%	3	5.0%	8	11	3	5.0%	0	12	3	30.0%	26.7%	-11	-9	5.8%	10.9%					

## Résumé des objectifs

ENMAX Energy Corporation 11 décembre 2017

### Femmes

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs (nouvelles embauches et personnes promues)		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	#	#	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-31	18	35	Promouvoir de l'intérieur
03	Professionnels	-19	81	100	Partenariat avec STEM, promotion de l'intérieur
05	Contrôleurs	-1	4	5	
06	Les superviseurs : Artisanat et métiers	-1	1	2	
07	Administratif et personnel de bureau principal	-20	32	40	Révision des CNO
09	Artisanat et métiers qualifiés	-4	5	8	Accord sur l'égalité des sexes
10	Commis de bureau	-1	2	4	
14	Autres travailleurs manuels	-7	2	4	

- Bien qu'elles soient bien représentées dans l'encadrement supérieur, il faut s'attacher à faire entrer les femmes professionnelles dans l'équipe et à les préparer à des rôles de direction. Nous veillerons à ce que les professionnels et les cadres intermédiaires très performants soient identifiés et bénéficient d'un mentorat, d'un parrainage, d'un encadrement et de possibilités de développement pour les préparer à être promus à des postes vacants dès qu'ils seront disponibles.
- Nous nous efforcerons d'assurer une représentation équilibrée des femmes identifiées pour les plans de succession et de développement des talents. Veuillez noter que, chez ENMAX, le taux de rotation des cadres moyens et autres dirigeants est très faible.
- L'écart dans le secteur des employés administratifs et de bureau principaux est quelque peu surprenant. Nous examinerons la CNP actuelle pour cette catégorie professionnelle afin de nous assurer que le codage approprié a été effectué et nous en ferons une partie de notre processus d'évaluation des emplois afin de nous assurer que les codes de la CNP sont validés et que les rôles/personnes sont correctement placés aux fins des rapports sur l'équité.
- Au fur et à mesure de l'évolution de notre structure de rémunération et de nos familles d'emplois, nous continuerons à examiner les nouveaux CNP disponibles et à surveiller de manière proactive le codage des employés au fur et à mesure de leur progression dans leur carrière chez ENMAX.

### Mesures spéciales visant à combler les écarts globaux de représentation des femmes dans l'ensemble d'ENMAX

- Début 2018, ENMAX achèvera la construction d'un espace Santé & Bien-être sur nos deux sites principaux - cet espace sera disponible, entre autres, pour les mères revenant d'un congé de maternité qui ont besoin d'un espace privé pour tirer leur lait, ou pour les femmes enceintes à terme qui ont besoin d'un espace privé pour se reposer. Ce type d'installation n'existait pas auparavant à ENMAX et a été construit dans le but d'améliorer l'expérience des employés (dans ce cas, pour les femmes enceintes et celles qui reviennent d'un congé de maternité, par exemple).
- ENMAX s'est engagée publiquement à promouvoir les valeurs de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion, en signant l'Accord de leadership sur la diversité des sexes du Conseil européen des ressources humaines de l'électricité (EHRC). L'engagement à cet accord comprend la réalisation d'une auto-évaluation organisationnelle et l'établissement d'un plan d'action pour aborder les domaines d'amélioration. Les engagements pris par ENMAX comprennent la présence d'une intervieweuse dans chaque jury, dans la mesure du possible, le partenariat avec les écoles de sciences, de technologie, d'ingénierie et de mathématiques (STEM) pour sensibiliser nos programmes d'apprentissage des métiers et l'industrie de l'électricité, et la révision et la mise à jour de nos politiques et procédures pour éliminer les préjugés et les obstacles.

## Peuples autochtones

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs (nouvelles embauches et personnes promues)		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	#	#	
01	Cadres supérieurs	-1	1	2	Identifier les hauts potentiels et se préparer à un rôle de gestionnaire
06	Les superviseurs : Artisanat et métiers	-1	1	2	Promouvoir l'artisanat et les métiers spécialisés existants
08	Ventes et services qualifiés	-1	1	2	

- Bien que, dans l'ensemble, les populations autochtones soient bien représentées au sein d'ENMAX, nous continuerons à chercher des moyens de travailler en partenariat avec les communautés et de veiller à ce que nos possibilités d'emploi soient bien promues dans tous les groupes défavorisés.
- Nous avons complété une offre de collaboration avec la (MNA) Metis Nation of Alberta afin de créer un fonds de dotation qui sera utilisé par la MNA pour les fonds de bourses d'études, accordées aux personnes qui poursuivent des études dans les domaines de l'énergie ou des études environnementales. ENMAX collaborera avec le MNA pour développer un programme visant à optimiser l'investissement d'une telle dotation, avec un accent probable sur le SAIT (Southern Alberta Institute of Technology) pour créer un alignement autour de la demande des étudiants. ENMAX collaborera également avec le MNA pour développer un programme d'emploi spécifique aux Métis afin de capitaliser sur la dotation d'éducation pour fournir une expérience professionnelle de valeur aux étudiants et étendre la valeur de la dotation.
- Nous rechercherons et fournirons une formation de sensibilisation aux questions autochtones au sein de l'organisation afin d'améliorer la sensibilisation des employés et des dirigeants à la culture, aux valeurs et aux questions autochtones en ce qui concerne la sous-représentation dans la main-d'œuvre canadienne.

## Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs (nouvelles embauches et personnes promues)		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	#	#	
05	Contrôleurs	-2	1	2	
06	Les superviseurs : Artisanat et métiers	-1	1	2	
08	Ventes et services qualifiés	-1	1	2	

- Continuer à éduquer les employés sur ce que sont les handicaps et encourager les gens à s'identifier et à demander des aménagements, grâce à une formation formelle des dirigeants et à une meilleure communication sur les questions de santé mentale.
- ENMAX a mis à jour son offre de prestations pour améliorer la couverture de la santé mentale, comme les traitements des psychologues et des psychiatres. Auparavant, ceux-ci étaient regroupés avec d'autres traitements professionnels paramédicaux ; cependant, avec une attention et une conversation accrues sur la santé mentale, la fourniture de ces avantages vise à fournir un meilleur soutien aux employés handicapés, et à rendre l'ensemble des avantages d'ENMAX plus attrayants pour les nouveaux employés.
- Début 2018, ENMAX achèvera la construction d'un espace Santé & Bien-être sur nos deux sites principaux - cet espace sera disponible, entre autres, pour les employés ayant besoin d'un espace privé pour l'administration de médicaments, prenant une pause santé mentale. Ce type d'installation n'existait pas auparavant à ENMAX et a été construit dans le but d'améliorer l'expérience des employés (dans ce cas, pour les employés ayant un handicap physique ou des problèmes de santé mentale, par exemple).

## Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs (nouvelles embauches et personnes promues)		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	#	#	
01	Cadres supérieurs	-2	1	2	Promouvoir
06	Les superviseurs : Artisanat et métiers	-1	1	2	
14	Autres travailleurs manuels	-11	3	6	

- Continuer à éduquer les employés sur l'auto-identification et sur ce que cela signifie de faire partie du PCF, ainsi qu'à les informer sur les diverses célébrations culturelles, les coutumes et les normes, et à célébrer notre diversité.

## Mesures spéciales pour combler les écarts globaux de représentation des minorités visibles dans l'ensemble d'ENMAX :

- Après avoir mené des groupes de discussion avec notre population d'employés musulmans afin d'identifier le manque d'espace pour les employés qui ont besoin de prier, ENMAX s'est lancé dans un projet visant à achever un espace multi-usage sur nos deux sites principaux, qui sera achevé début 2018. Cet espace sera disponible pour la prière, la réflexion et la méditation. Bien qu'il ne soit pas directement lié à la satisfaction des besoins de toutes les minorités visibles, cet espace répond à un besoin jusqu'ici non satisfait des employés de confession musulmane, dont certains s'identifient également comme des minorités visibles.

# Équité en matière d'emploi.

Modèle de questionnaire du recensement sur la diversité.

ENMAX

Le 2 août 2017

Ce document est privé et confidentiel.

## INTRODUCTION

Merci d'avoir participé au Recensement de la diversité de 2017 d'ENMAX. En remplissant ce recensement, vous aidez ENMAX à mieux comprendre et servir les personnes uniques et exceptionnelles qui composent votre organisation, ainsi qu'à aider ENMAX à respecter ses obligations envers le gouvernement fédéral.

### **Pourquoi ENMAX mène-t-il un recensement de la diversité?**

ENMAX reconnaît et respecte la valeur, la dignité et la diversité personnelles de chaque membre de l'équipe d'ENMAX. ENMAX s'engage à favoriser un environnement accessible, juste, équitable et respectueux, indépendamment des caractéristiques personnelles comme la race, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle.

En recueillant des renseignements, ENMAX peut mieux comprendre la diversité et les besoins de ses employés. ENMAX peut également élaborer ou améliorer des programmes, des politiques et des pratiques qui appuient tous ses employés.

En outre, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ENMAX est tenue de recueillir et de présenter des données sur la représentation de l'effectif dans le cadre de sa conformité au Programme de contrats fédéraux. Votre participation au recensement permet à ENMAX de continuer à s'acquitter de ses obligations en tant qu'entrepreneur fédéral du gouvernement.

Le recensement fournira des données sur la représentation de la diversité de l'effectif ainsi que des renseignements importants sur la question de savoir si ENMAX répond aux besoins de son effectif et continue de créer un milieu de travail accueillant et inclusif pour tous.

### **ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE CONFIDENTIALITÉ**

#### **Comment ma vie privée est-elle protégée?**

Les renseignements que vous fournissez sont recueillis en vertu des articles 18 et 42 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* afin de permettre à ENMAX de recueillir des données sur l'effectif, de se conformer aux lois sur l'équité en matière d'emploi et de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi en milieu de travail.

Le recensement contient quatre questions relatives à la représentation de l'effectif que ENMAX est tenue de recueillir dans le cadre de sa conformité au programme de contrats fédéraux. Vos réponses à ces quatre questions, ainsi que votre numéro d'employé (mais pas votre nom), seront regroupées avec les données des autres employés et partagées avec le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) afin de respecter les lois sur l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

Les renseignements que vous fournissez peuvent être utilisés ou divulgués par EDSC à des fins d'analyse, de recherche ou d'évaluation des politiques. Toutefois, les autres utilisations ou communications de vos renseignements personnels ne serviront jamais à prendre une décision

administrative à votre sujet.

Vos renseignements personnels seront administrés par EDSC conformément à toutes les lois applicables en matière des protections des renseignements personnels.

L'information agrégée des rapports sera utilisée par ENMAX pour :

- Élaborer ou améliorer des programmes, des politiques et des pratiques spécifiques qui appuient tous les membres de la communauté d'ENMAX.
- Comparer les caractéristiques démographiques et les besoins de notre personnel à ceux de l'industrie et des clients que nous servons.
- Établir des aperçus objectifs fondés sur des données pour structurer les plans d'action en matière de diversité et d'inclusion.
- Assurer la conformité en tant qu'entrepreneur fédéral avec le gouvernement du Canada.

L'information ne servira à aucune autre fin.

Si vous avez des questions au sujet de ce qui précède, veuillez envoyer un courriel à [diversity@enmax.com](mailto:diversity@enmax.com).

L'information agrégée des rapports sera utilisée par ENMAX pour :

- Élaborer ou améliorer des programmes, des politiques et des pratiques qui appuient tous les employés d'ENMAX.
- Comparer les caractéristiques démographiques et les besoins des employés d'ENMAX à ceux de l'industrie et des clients que nous servons.
- Établir des aperçus objectifs fondés sur des données pour structurer les plans d'action en matière de diversité et d'inclusion.
- Assurer la conformité en tant qu'entrepreneur fédéral avec le gouvernement du Canada.

L'information ne servira à aucune autre fin.

### **Comment dois-je remplir le recensement?**

Pour remplir le recensement dans son intégralité, veuillez fournir une réponse à chaque question et vous devez sélectionner « Soumettre » à la fin du recensement. Sinon, vos réponses ne seront pas enregistrées. Si vous préférez ne pas répondre à une question en particulier, cliquez sur « Préfère ne pas répondre ».

REMARQUE : Vous pouvez ouvrir une session en tout temps pour modifier vos renseignements personnels.

### **Compréhension et consentement**

En remplissant le présent recensement, je consens à la collecte et à l'utilisation de mes

renseignements personnels aux fins décrites ci-dessus.

## MODULE SUR LE PROFIL DE DIVERSITÉ

ENMAX croit aux principes de la diversité et de l'inclusion pour veiller à ce que toutes les personnes aient la possibilité d'être représentées équitablement à tous les niveaux de l'organisation, y compris les quatre groupes désignés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.

Veuillez noter que vous pouvez vous identifier à plus d'un groupe désigné.

La participation au recensement est volontaire. Toutefois, si le recensement n'est pas rempli et soumis, la saisie des données relatives à l'effectif d'ENMAX sera incomplète ou inexacte, et cela aura une incidence sur la conformité d'ENMAX aux exigences du Programme de contrats fédéraux.

### Genre

Le *genre* est un terme large englobant un éventail de caractéristiques, y compris l'anatomie physique, les caractéristiques sexuelles secondaires qui se développent à la puberté et après celle-ci, le comportement et la conduite, l'estime de soi et l'habillement.

L'*identité de genre* est liée au sentiment de soi d'une personne et au sentiment d'être un homme, une femme, les deux ou ni l'un ni l'autre. Elle peut être différente du sexe qui lui a été attribué à la naissance.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* définit les « femmes » comme un groupe désigné.

**1. Quel est votre genre/identité de genre?** (pour toutes réponses, allez à la question 2)

- Femme
- Homme
- Autre

Préfère ne pas répondre

### **Autochtones**

Le terme *Autochtone* est un terme utilisé au Canada pour désigner les premiers habitants (ou peuples autochtones) du Canada et leurs descendants. Aux fins de l'équité en matière d'emploi, les « peuples autochtones » du Canada comprennent les Premières Nations, les Inuits et les Métis.

**2. Selon cette définition, êtes-vous un Autochtone?** (pour toutes réponses, allez à la question 3)

- Oui  
 Non  
 Préfère ne pas répondre

### **Minorités visibles**

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, les « membres des minorités visibles » désignent les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, peu importe leur lieu de naissance ou leur citoyenneté.

Parmi les exemples de minorités visibles, on mentionne, sans s'y limiter, les suivants :

- Descendance africaine
- Latino-Américain non blanc (y compris les Amérindiens de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud)
- Asie de l'Est (p. ex. Chine, Japon, Corée)
- Asiatique du Sud/Indien de l'Est (p. ex. Indien, Pakistanais, Bangladais, Indien de l'Est originaire de la Guyane, de la Trinité, de l'Afrique orientale)
- Asiatique du Sud-Est (p. ex. Birman, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais, Vietnamien)
- Asiatique de l'Ouest non blanc, Nord-Africain non blanc ou arabe (p. ex. Iranien, Libanais, Égyptien, Libyen)
- Personnes d'origine mixte (dont l'un des parents provient de l'un des groupes de

minorités visibles énumérés ci-dessus)

**3. Selon cette définition, êtes-vous membre d'une minorité visible?** (pour toutes réponses, allez à la question 4)

- Oui
- Non
- Préfère ne pas répondre

### **Personnes handicapées**

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, l'expression « personnes handicapées » désigne les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et qui se considèrent ou se perçoivent comme ayant des aptitudes réduites pour exercer un emploi, ou qui pensent pouvoir être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Ce groupe comprend les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail actuel (p. ex. au moyen d'aides techniques, de changements d'équipement ou d'autres modalités de travail).

Parmi les exemples d'incapacités, on mentionne, sans s'y limiter, les suivants :

- Manque de coordination ou de dextérité (p. ex. difficulté à utiliser les mains et les bras, à saisir des objets, à utiliser un clavier)
- Mobilité réduite (p. ex. difficulté à se déplacer d'un bureau à un autre, à marcher sur de longues distances, à utiliser des escaliers)
- Cécité ou déficience visuelle (p. ex. incapacité de voir, difficulté à voir, glaucome; toutefois, ne vous incluez pas si vous pouvez bien voir avec des lunettes ou des lentilles cornéennes)
- Trouble de la parole (aphasie ou difficulté à communiquer et à être compris)
- Surdité ou déficience auditive (incapacité ou difficulté à entendre)
- Maladie mentale – troubles qui affectent votre humeur, vos pensées et votre comportement (p. ex. dépression, troubles anxieux, schizophrénie, troubles alimentaires et comportements de dépendance)
- Invalidités épisodiques – conditions à long terme caractérisées par des périodes de bonne santé interrompues par des périodes de maladie ou d'invalidité dont la gravité, la durée et la prévisibilité varient (p. ex. sclérose en plaques, arthrite, diabète, VIH/sida, hépatite C, syndrome de fatigue chronique, migraines, douleur chronique, certaines formes de cancer et de maladie mentale)

- Autres handicaps (p. ex. troubles d'apprentissage, de développement et autres types de handicaps)

**4. Selon cette définition, êtes-vous une personne handicapée?** (pour toutes les réponses, allez à la section 2)

- Oui
- Non
- Préfère ne pas répondre

## **MERCI!**

Merci d'avoir pris le temps de remplir le recensement de la diversité d'ENMAX. Dans le cadre de l'engagement continu d'ENMAX envers la diversité et l'inclusion, votre participation et vos commentaires sont très importants.

Si vous souhaitez modifier vos réponses, vous pouvez le faire à tout moment. Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec [diversity@enmax.com](mailto:diversity@enmax.com).

Merci encore de votre participation!

**En cliquant sur le bouton « Soumettre » ci-dessous, vous confirmez que vous avez rempli le questionnaire du recensement.**

## Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI)

Le CCDI a pour mission est d'aider les organisations à être inclusives, sans préjugé ni discrimination, en plus de sensibiliser et d'encourager la discussion et l'action, afin de faire valoir l'atout avantageux qu'est la diversité. Grâce à la recherche, les rapports et les outils que nous développons et nos ateliers, événements et consultations en milieu de travail, nous aidons les employeurs canadiens de comprendre leur diversité, de planifier en conséquence, et de créer l'inclusion.

Le leadership du CCDI a un modèle éprouvé qui a cultivé la confiance comme un tiers impartial. Notre expertise se concentre sur les thèmes de l'inclusion qui sont pertinents au Canada maintenant et sur les différences régionales qui façonnent la diversité.

Un organisme de bienfaisance qui pense comme une entreprise, nous avons créé une niche avec notre technologie de recherche et notre analyse de données innovante qui apporte une compréhension plus profonde de la démographie de la diversité et des mentalités canadiennes à un moment donné.

Le CCDI est reconnaissant du soutien de plus de 100 employeurs affiliés partout au Canada.

## Communiquez avec nous

Pour toute question concernant les avantages de devenir un employeur partenaire de CCDI, veuillez communiquer avec :

Susan Rogers  
Chef des opérations visant la clientèle  
1-416-968-6520 poste 103  
[susan.rogers@ccdi.ca](mailto:susan.rogers@ccdi.ca)

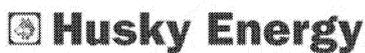
Pour toute question concernant d'autres services du CCDI, veuillez communiquer avec :

Nyla Camille Guerrero  
Directrice principale, Services à la clientèle  
1-416-968-6520 poste 112  
[nyla.camille@ccdi.ca](mailto:nyla.camille@ccdi.ca)

Pour toute question concernant nos prochains événements, ou pour savoir comment vous pouvez devenir commanditaire d'un événement, veuillez communiquer avec :

Haley Cochrane  
Coordonnatrice, Administration et événements  
1-416-968-6520 poste 100  
[haley.cochrane@ccdi.ca](mailto:haley.cochrane@ccdi.ca)

Le CCDI est reconnaissant du soutien continu de ses partenaires



Canadian Centre for Diversity and Inclusion  
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

[www.ccdi.ca](http://www.ccdi.ca)

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

**Nom de l'employeur :** Enmax Energy Corporation (V090165)

**Emplacement principal :** 50 Avenue SE, bureau 141, Calgary (Alberta) T2G 4S7

**Nombre d'employés :** 1 653 (tous les employés sont situés en Alberta)

**Aperçu de l'organisation :** SCIAN 2211 (Production, transport et distribution d'électricité)

Enmax Energy est une entreprise de détail qui fournit de l'électricité et des produits de gaz naturel en Alberta. Tous les employés sont situés en Alberta.

### Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2017/12/09

Réception : 2017/12/13 (jusqu'au 2018/01/08)

DPA : 2017-12-09

### COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

	Nbre	%
Nombre de questionnaires distribués :	1 742	
Nombre de questionnaires retournés :	1 460	83,81 %
Nombre de questionnaires remplis retournés :	1 460	83,81 %

Taux de réponse au questionnaire de 83,81 % (envoyé à 1 742 employés, 1 460 questionnaires remplis reçus). Tous les questionnaires qui ont été retournés ont également été remplis).

- 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 si cette information ne peut être obtenue à partir des dossiers de la paie ou du personnel.
- Le questionnaire indique qu'il est disponible en 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 des personnes au sein de l'organisation afin de respecter les obligations en matière d'équité en matière d'emploi.

## Observations :

- Le questionnaire comporte un identificateur d'employé
- Le questionnaire semble avoir été envoyé par voie électronique et il n'est pas précisé qu'il est disponible dans d'autres formats sur demande.

**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.
- X L'organisation a fixé un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque groupe professionnel 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 chaque groupe professionnel 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 :

***Enmax n'exerce ses activités qu'en Alberta.***

**SOMMAIRE DES OBJECTIFS**
**Femmes**

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
Nbre	Description	Nbre	Nbre ou %	Nbre ou %	%	%
2	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-31	18	35	22,3	38,9
3	Professionnels	-19	81	100	33,9	38,2
6	Contremaîtres : travailleurs qualifiés et artisans	-1	1	2	8,1	10,4

9	Travailleurs qualifiés et artisans	-4	5	8	4,6	5,5
14	Autres travailleurs manuels	-7	2	4	3,8	16,4

#### Observations :

- Tous les objectifs étaient présentés en chiffres et sous forme de pourcentage (à des niveaux supérieurs au taux de disponibilité sur le marché du travail).
- La CPEME des cadres intermédiaires et autres présente un très faible taux de roulement (2 % et 5 %).
- Afin d'attirer les femmes, ENMAX prévoit offrir un espace de santé et de mieux-être dans leurs deux principaux emplacements. Cet espace sera mis à la disposition des mères qui reviennent d'un congé de maternité et qui ont besoin d'un espace privé pour tirer leur lait, ou des femmes à un stade de grossesse avancé qui ont besoin d'un espace privé pour se reposer.
- ENMAX s'est engagé publiquement à promouvoir les valeurs de diversité, d'égalité et d'inclusion en signant l'Accord de leadership sur la diversité des genres de Ressources humaines, industrie électrique du Canada. L'engagement comprend la réalisation d'une auto-évaluation de l'organisation et l'établissement d'un plan d'action pour aborder les points à améliorer. Engagements pris par ENMAX.

#### Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
Nbre	Description	Nbre	Nbre ou %	Nbre ou %	%	%
1	Cadres supérieurs	-1	1	2	0,0	2,9
6	Contremaîtres : travailleurs qualifiés et artisans	-1	1	2	0,0	3,7
8	Personnel spécialisé de la vente et des services	-1	1	2	0,0	2,0

#### Observations :

- Tous les objectifs étaient présentés en chiffres et sous forme de pourcentage et à des niveaux supérieurs au taux de disponibilité sur le marché du travail.
- Tous les objectifs étaient présentés en chiffres et sous forme de pourcentage (à des niveaux supérieurs au taux de disponibilité sur le marché du travail).
- Enmax a une bonne représentation des Autochtones, a établi des partenariats avec les collectivités et veille à ce que les possibilités d'emploi fassent l'objet d'une promotion adéquate auprès de tous les groupes défavorisés.

#### Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N <sup>bre</sup>	Description	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup> ou %	N <sup>bre</sup> ou %	%	%
1	Cadres supérieurs	-2	1	2	0,0	10,1
6	Contremaîtres : travailleurs qualifiés et artisans	-1	1	2	5,4	7,2
14	Autres travailleurs manuels	-11	3	6	5,8	26,7

#### Observations :

- Tous les objectifs étaient présentés en chiffres et sous forme de pourcentage et à des niveaux supérieurs au taux de disponibilité sur le marché du travail.
- Enmax poursuivra ses activités de sensibilisation à l'équité en matière d'emploi en faisant place à diverses célébrations, coutumes et normes culturelles, et en célébrant notre diversité.
- ENMAX a entrepris un projet visant à aménager un espace polyvalent à ses deux emplacements principaux au début de 2018. Cet espace sera mis à la disposition des employés pour la prière, la réflexion et la méditation. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une mesure répondant directement aux besoins de toutes les minorités visibles, cet espace vient combler un besoin non satisfait auparavant pour les employés de confession musulmane, dont certains s'identifient également comme membres de minorités visibles.

#### Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N <sup>bre</sup>	Description	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup> ou %	N <sup>bre</sup> ou %	%	%
5	Surveillants	-2	1	2	6,5	13,9
6	Contremaîtres : travailleurs qualifiés et artisans	-1	1	2	5,4	7,8
8	Personnel spécialisé de la vente et des services	-1	1	2	0,0	3,5

#### Observations :

- Tous les objectifs étaient présentés en chiffres et sous forme de pourcentage et à des niveaux supérieurs au taux de disponibilité sur le marché du travail.

- Enmax continuera de sensibiliser les employés à ce que sont les incapacités et d'encourager les gens à s'identifier et à demander des mesures d'adaptation, grâce à une formation officielle en leadership et à l'augmentation des communications sur les problèmes de santé mentale.
- ENMAX a mis à jour son programme d'avantages sociaux afin d'améliorer et de rendre l'ensemble des avantages sociaux d'ENMAX plus attrayants pour les nouveaux employés. De plus, un espace de santé et de mieux-être à nos deux emplacements principaux a été aménagé.

## 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 :

- Une reconnaissance des mesures et des efforts déployés par ENMAX pour accroître la représentation des groupes désignés au sein de son organisation;
- Des observations sur la grande collaboration d'Enmax avec le Programme du travail;
- Une recommandation à l'organisation de réviser le questionnaire d'auto-identification pour y inclure :
  - un identificateur d'employé;
  - que le questionnaire est disponible dans d'autres formats sur demande.

**Nom de l'analyste : Sylvie Fortin**

**Date : 31 janvier 2018**

## Nyirasafari, Ange AN [NC]

**De :** Fortin, Sylvie SY [NC]  
**Envoyé :** 9 février 2018 14h08  
**A :** "lenns@enmax.com"  
**Cc :** "screpin@enmax.com"  
**Sujet :** Numéro d'accord du gouvernement du Canada : V090165 - Notification de conformité au Programme de contrats fédéraux

### Sujet : Numéro de l'accord du gouvernement du Canada : V090165 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

*Cette information est également disponible en Anglais sur demande.*

Cher M. Enns :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité initiée le 9 décembre 2017 est terminée. À l'issue de cette évaluation, il a été constaté qu'Enmax Energy Corporation respecte les 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 réaliser l'équité en matière d'emploi en effectuant une enquête sur ses effectifs, en effectuant une analyse de la main-d'œuvre et en fixant des objectifs de recrutement et de promotion lorsque des écarts dans la représentation des groupes désignés ont été identifiés.

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 d'Enmax Energy Corporation.

- Nous demandons qu'avant la prochaine évaluation de la conformité, votre questionnaire d'auto-identification soit revu afin s'assurer qu'il indique qu'il peut être mis à disposition dans un autre format (par exemple, papier ou gros caractères).
- Nous vous encourageons à fixer des objectifs à court terme en utilisant des pourcentages au taux de disponibilité afin de garantir que les objectifs sont réalisables en cas de croissance inattendue au sein du groupe professionnel ou d'embauche/promotion inattendue des opportunités.

### 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. Les évaluations de conformité ultérieures 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 Enmax Energy Corporation est informée d'une évaluation ultérieure, les informations suivantes sont 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 les lacunes restantes en matière de 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, Enmax Energy Corporation 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 système 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 PCF, veuillez contacter Sylvie Fortin à l'adresse suivante : [sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca](mailto:sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca).

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Enmax Energy Corporation 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@hrsc-  
rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsc-rhdcc.gc.ca)

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi  
et Développement social Canada / Gouvernement du Canada [ee-  
eme@hrsc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsc-rhdcc.gc.ca)

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail  
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada [ee-  
eme@hrsc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsc-rhdcc.gc.ca)

 Joignez-vous au **Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail (FIDEMT)**  
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.

## Nyirasafari, Ange AN [NC]

---

**De :** Fortin, Sylvie SY [NC]  
**Envoyé :** 27 novembre 2017 8:51  
**A :** Crépin,Stefanie  
**Cc :** EE-EME  
**Sujet :** OBJET : pour vos commentaires.  
**Importance :** Haut  
**Drapeau de suivi :** Suivi  
**Due :** 8 janvier 2018 16 h 00  
**État du drapeau :** Drapeau

Suivi :	Bénéficiaire	Livraison
	Crépin, Stefanie	
	EE-EME	Livré : 2017-11-27 8:51

Bonjour Madame Crépin,

Comme discuté la semaine dernière, étant donné que vous devrez refaire votre analyse des effectifs et toute votre documentation pour comprendre tous les employés permanents à temps plein et à temps partiel, Nous vous accordons par la présente une extension de rapport **jusqu'au 8 janvier 2018.**

Nous vous remercions de votre coopération et n'hésitez pas à nous contacter si vous avez besoin d'aide.

Salutations,

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:ee-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:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca)

---

**De :** Crépin, Stefanie [mailto:SCrepin@enmax.com]  
**Envoyé :** 24 novembre 2017 12:49  
**Pour :** Fortin, Sylvie SY [NC]  
**Sujet :** RE : pour vos commentaires. thks

Salut Sylvie,

Oui, j'ai bien reçu votre e-mail et j'essaie juste de le parcourir. Je ne savais pas, avant de recevoir votre e-mail, que nous devons rendre compte de l'ensemble de nos effectifs, y compris les employés qui n'ont pas répondu au recensement - ce n'est pas intuitif et je travaille avec le CCDI pour déterminer la manière dont cela doit être signalé. J'ai informé Suzanne Begg que nous avons fait appel à la CCDI pour nous aider à effectuer notre recensement et notre présentation, et compte tenu de son expérience en matière d'emploi

Équité Je suis un peu surpris d'avoir reçu toutes vos questions. J'apprécie votre patience alors que je travaille avec eux pour de générer à nouveau les rapports et de recommencer à se fixer des objectifs.

Pouvez-vous me fournir un calendrier de réponse ? Étant donné que c'est la fin de l'année, nous ont beaucoup de choses à faire et je veux m'assurer que je vous répondrai dans un délai raisonnable, mais que j'ai aussi le temps nécessaire pour traiter correctement votre demande.

Merci,  
Stef

[screpin@enmax.com](mailto:screpin@enmax.com)  
p : 403-514-3532 c : 403-689-6490  
141-50 Ave SE Calgary, AB T2G 4S7  
[enmax.com](http://enmax.com)



---

**De :** [sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca](mailto:sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca) [mailto:sylvie.g.fortin@labour-travail.gc.ca]  
**Envoyé :** vendredi 24 novembre 2017 7h28  
**À l'adresse suivante :** [ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca); Crepin, Stefanie <[SCrepin@enmax.com](mailto:SCrepin@enmax.com)>  
**Sujet :** FW : pour vos commentaires. thks  
**Importance :** Haut

\*\*\* Courriel EXTERNE. Veuillez être prudent et évaluer avant de cliquer sur des liens, d'ouvrir des pièces jointes ou de fournir des justificatifs d'identité. \*\*\*

Bonjour Madame Crépin,

Ceci est un suivi de mon courriel qui vous a été envoyé en début de semaine pour savoir si vous avez des questions ou si vous avez besoin d'aide pour remplir votre résumé des objectifs.

Salutatio

ns,

Sylvie

---

**De :** Fortin, Sylvie SY [NC] **Envoyé le :** 21 novembre 2017 10:08 **À :** 'screpin@enmax.com'  
**Cc :** EE-EME  
**Sujet :** FW : pour vos commentaires. thks  
**Importance :** Haut

Bonjour Madame Crépin,

J'ai examiné la documentation relative à la soumission de l'évaluation de la première année et voici mes questions :

**1- Nombre d'employés dans votre analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse par rapport au nombre de questionnaires envoyés.**

Selon votre rapport d'analyse de la main-d'œuvre, le nombre total de salariés s'élève à 1 399. Cependant, vous avez envoyé 1742 questionnaires - pouvez-vous expliquer la différence de 343 employés ? (s'agit-il d'employés temporaires, occasionnels, autres ?)

**2-Résumé des objectifs - Informations manquantes sous :**

Les **femmes** n'ont pas d'objectifs à court et à long terme pour la CPEME n°3 Professionnels où il existe un écart de -19

\*Veuillez noter que si vous avez une représentation d'au moins 50 % dans l'une des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (par exemple, la représentation du personnel administratif et de bureau principal est de 70,7 %), il n'est pas nécessaire de fixer un objectif.  
)

**Peuple autochtone**, aucun objectif à court et à long terme n'est prévu pour la CPEM 06 : Surveillants : Artisanat et métiers . Écart de -1 et CPEME 08 : Personnel qualifié des ventes et des services - Écart de -1

**Personnes handicapées** : aucun objectif à court et à long terme n'est donné pour les CPEME 05 : Contrôleurs : Écart -2 et CPEME 08 : Personnel qualifié des ventes et des services - Écart de -1

**Minorités visibles**, pouvez-vous valider que votre objectif à court terme pour les CPEME Autres travailleurs manuels est de 11,9 % (Toutefois, dans votre outil de définition des objectifs à court terme, sous la colonne 3 Objectifs annuels 2017-2020, le taux est de 50 %)

Veuillez noter que tous les objectifs à court terme se trouvent sous l'outil de définition des objectifs à court terme dans la colonne "Objectifs à 3 ans 2017-2020" (ils sont surlignés en rouge dans le document ci-joint). Si vous pouvez confirmer que je peux les utiliser par e-mail, vous n'aurez pas à fournir un résumé des objectifs à réviser.

Enfin, veuillez expliquer ce que vos objectifs décrivent - décrivent-ils la représentation future, ou le pourcentage d'embauche, ou autre chose ?

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

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:ee-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:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca)