Emploi et Qéveloppement social Canada

Employment and anada Social Development Canada PROTÉGÉ UNE FOIS REMPULA

A l'usage du Ministère N° de l'accord: 0502.71

s.19(1) s.24(1)

Programme du traveil Programme de contrats fédéraux

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

		~ & & 11 C & Y1 / X1			
	VK!	GANISATION	La sociale mere a		
Dénomination sociale de l'organisation Good fellow inc.			La 200000 11810 0		
			<u> </u>	Out	Z] Non
iom commercial de l'organisation (si dif	férent de la dénomination socials)	Numéro d'entrep	/iss	
			Nombre total d'em (Plein temps eVou		
iumero de code du Système de Classifia	cation des industries de l'Amériq.	Je du Nord (SCIAN)			
our trouver le code SCIAN à 4 de chif			Sous régiens	entation fédérale	
ittp://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets. t 1 6 3 2 0		773384-030 0 -114.J3073	Sous régieme	entation provincia	No.
			L		
	81	GE SOCIAL			
dresse (numéro, nue, bureau, etc.)		VIII+		Province	Code postal
25 rue Goodfellow		Delson		Québec	J58 1V5
		Numéro de téléphor 450-635-6511		Numbro de têl: 450~638~8	
		1430-033-0311		430-030-0	1117
PER	SONNE RESSOURCE PO	OUR L'ÉQUITÉ EN	MATIÈRE D'EN	19101	
ion (en letres moulées)		Titre			
ari Savard			s Ressource		
kurnéro de léléphone	Adresse de courte	*		angue de corres	pondance préférée
150-635-6511	csavard@goo	dfellowing.com		7 Francai	s 🔲 Anglais
	·······				······································
organisation susmentionnée :	VC:	RTIFICATION			
 désirant présenter une soumiss biens ou de services du gouven siteste par la présente qu'elle s'eng 	nement du Canada, d'une val iace à mettre en œuvre ou à i	e offre è commandes eur de 1 000 000 \$ o maintenir l'équité en c	ou un arrangeme u plus (incluant le natière d'emploi d	s taxes applica la facco contini	l'approvisionnement d bles), ue, au-dalà de la
biens ou de services du gouven atteste par la présente qu'elle s'eng période de l'instrument de passation enseignements sur la façon de mel thtp://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egi Remarque (moortante: Si. une vér	nement du Canada, d'une val jage à mettre en œuvre ou à i n des marchés, conformémen titre en œuvre l'équité en mati alite/index.shtml	e offre à commandes leur de 1 000 000 \$ oi maintenir l'équité en r it aux exigences du P ère d'emploi, veuillez nise en ceuvre de l'équ	ou un arrangeme u plus (incluant le: natière d'emploi d rogramme de con consulter le site s uité en matière d'e	nt en matière de staxes applica le façon continu trats fédéraux, suivant:	l'approvisionnement d bles), ue, au-delà de la Pour de plus amples
biens ou de services du gouven atteste par la présente qu'elle s'eng pénode de l'instrument de passation enseignements sur la laçon de mel thtp://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egi Remarquie Importante: Si une vér	nement du Canada, d'une val jage à mettre en cauvre ou à i n des marchés, conformémen tire en cauvre l'équité en mali alite/index.shtml ification de l'Accord pour la m i de passation des marchés a	e offre à commandes leur de 1 000 000 \$ oi maintenir l'équité en r et aux exigences du P ère d'emploi, veuillez nise en œuvre de l'équ vec le Gouvernement	ou un arrangeme u plus (incluant le: natière d'emploi d rogramme de con consulter le site s uité en matière d'e	nt en matière de staxes applica le façon continu trats fédéraux, suivant:	l'approvisionnement d bles), ue, au-delà de la Pour de plus amples
biens ou de services du gouven alteste par la présente qu'elle s'eng bénode de l'instrument de passatior enseignements sur la laçon de mel thtp://www.edsc.gc.ca/re/travail/egi Remarque Importante: Si, une vér une fausse déclaration, l'instrument	nement du Canada, d'une val jage à mettre en œuvre ou à i n des marchés, conformément tire en œuvre l'équité en mati alite/index.shtml ification de l'Accord pour la m i de passation des marchés a	e offre à commandes leur de 1 000 000 \$ or maintenir l'équité en r et aux exigences du P ère d'emploi, veuillez vec le Gouvernement IGNATAIRE	ou un arrangeme u plus (incluant le matière d'emploi d rogramme de con consulter le site s uité en matière d'e du Canada pourr	nt en matière de staxes applica le façon continuitrats fédéraux. suivant: emploi révèle qualt être résillé.	l'approvisionnement d bles), ue, au-detà de la Pour de plus amples ue l'organisation a fait
biens ou de services du gouven atteste par la présente qu'elle s'eng bénode de l'instrument de passatior enseignements sur la laçon de mel http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egi remarque importante: Si, une vér une fausse déclaration, l'instrument	nement du Canada, d'une val jage à mettre en cauvre ou à i n des marchés, conformément tire en cauvre l'équité en mali alite/index.shtml ification de l'Accord pour la m i de passation des marchés a Sire le chef de direction de l'org	e offre à commandes leur de 1 000 000 \$ oi maintenir l'équité en re it aux exigences du P ère d'emploi, veuillez aise en œuvre de l'équ vec le Gouvernement IGNATAIRE anisation OU une per	ou un arrangeme u plus (incluant le matière d'emploi d rogramme de con consulter le site s uité en matière d'e du Canada pourr	nt en matière de staxes applica le façon continuitrats fédéraux. suivant: emploi révèle qualt être résillé.	l'approvisionnement d bles), ue, au-detà de la Pour de plus amples ue l'organisation a fait
biens ou de services du gouven atteste par la présente qu'elle s'eng pénode de l'instrument de passatior enseignements sur la laçon de mel thtp://www.edsc.gc.cd/ra/fravai/egs Remarque Importante: Si, une vér une fausse déclaration, l'instrument REMARQUE: Le signataire doit êtr l'autorité légale de s	nement du Canada, d'une val jage à mettre en œuvre ou à i n des marchés, conformément tire en œuvre l'équité en mati alite/index.shtml ification de l'Accord pour la m i de passation des marchés a	e offre à commandes leur de 1 000 000 \$ oi maintenir l'équité en re it aux exigences du P ère d'emploi, veuillez aise en œuvre de l'équ vec le Gouvernement IGNATAIRE anisation OU une per	ou un arrangeme u plus (incluant le matière d'emploi d rogramme de con consulter le site s uité en matière d'e du Canada pourr	nt en matière de staxes applica le façon continuitrats fédéraux. suivant: emploi révèle qualt être résillé.	l'approvisionnement d bles), ue, au-detà de la Pour de plus amples ue l'organisation a fait
biens ou de services du gouven atteste par la présente qu'elle s'eng pénode de l'instrument de passatior enseignements sur la laçon de mel thtp://www.edsc.gc.cd/re/travai/egi Remarque Importante: Si, une vér une fausse déclaration, l'instrument REMARQUE: Le signataire doit êtr l'autorité légale de s Nom (en lettres moulées)	nement du Canada, d'une val jage à mettre en cauvre ou à i n des marchés, conformément tire en cauvre l'équité en mali alite/index.shtml ification de l'Accord pour la m i de passation des marchés a Sire le chef de direction de l'org	e offre à commandes leur de 1 000 000 \$ or maintenir l'équité en re it aux exigences du P ère d'emploi, veuillez nise en ceuvre de l'équ vec le Gouvernement IGNATAIRE anisation OU une per organisation	ou un arrangeme u plus (incluant le matière d'emploi d rogramme de con consulter le site s uité en matière d'e du Canada pourr	nt en matière de staxes applica le façon continuitrats fédéraux. suivant: emploi révèle qualt être résillé.	l'approvisionnement d bles), ue, au-detà de la Pour de plus amples ue l'organisation a fait
biens ou de services du gouven atteste par la présente qu'elle s'eng bénode de l'instrument de passatior enseignements sur la laçon de mel thtp://www.edsc.gc.ca/re/travai/egi Remarque Importante: Si, une vér une fausse déclaration, l'instrument PEMARQUE: Le signataire doit êtr l'autorité légale de s Nom (en lettres moulées) Pierre Lemoine	nement du Canada, d'une val jage à mettre en cauvre ou à i n des marchés, conformément tire en cauvre l'équité en mali alite/index.shtml ification de l'Accord pour la m i de passation des marchés a Sire le chef de direction de l'org	e offre à commandes leur de 1 000 000 \$ or maintenir l'équité en re it aux exigences du P êre d'emploi, veuillez vec le Gouvernement IGNATAIRE anisation OU une per organisation Titre CFO	ou un arrangeme u plus (incluant lei matière d'emploi d rogramme de con consulter le site s uité en matière d'e du Canada pourr	nt en matière de s taxes applica le façon continutrats fédéraux, suivant: samploi révèle qualit être résillé.	l'approvisionnement d bles), ue, au-detà de la Pour de plus amples ue l'organisation a fait
biens ou de services du gouven eiteste par la présente qu'elle s'eng période de l'instrument de passation enseignements sur la laçon de mel littp://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egi Remarque Importante: Si, une vér ine fausse déclaration, l'instrument REMARQUE: Le signataire doit êtr l'autorité légale de s vom (en lettres moulées) Pierre Lemoine fuméro de téléphone	nement du Canada, d'une val jage à mettre en œuvre ou à i n des marchés, conformément tre en œuvre l'équité en mail alite/index, shitml ification de l'Accord pour la m i de passation des marchés a Si re le chef de direction de l'org igner un contrat au nom de l'org Adresse de count	e offre à commandes leur de 1 000 000 \$ or maintenir l'équité en re it aux exigences du P êre d'emploi, veuillez vec le Gouvernement IGNATAIRE anisation OU une per organisation Titre CFO	ou un arrangeme u plus (incluant les malière d'emploi d rogramme de con consulter le site s du Canada pourr sonne qui occupe	nt en matière de s taxes applica le façon continutrats fédéraux, suivant: samploi révèle qualit être résillé.	l'approvisionnement dibles), ue, au-detà de la Pour de plus amples ue l'organisation a fait aute direction et qui a
biens ou de services du gouven atteste par la présente qu'elle s'eng période de l'instrument de passation renseignements sur la façon de mel intp://www.edsc.gc.ca/ra/ravail/egs Remarque Importante: Si, une vèr une fausse déclaration, l'instrument REMARQUE: Le signataire doit êtr l'autorité légale de s Nom (en lettres moulées) Pierre Lemoine Numéro de téléphone	nement du Canada, d'une val jage à mettre en œuvre ou à i n des marchés, conformément tre en œuvre l'équité en mail alite/index, shitml ification de l'Accord pour la m i de passation des marchés a Si re le chef de direction de l'org igner un contrat au nom de l'org Adresse de count	e offre à commandes leur de 1 000 000 \$ or let aux exigences du P ère d'emploi, veuillez lise en ceuver de l'équivec le Gouvernement IGNATAIRE anisation OU une per organisation Titre CFO	ou un arrangeme u plus (incluant le: natière d'emploi d rogramme de con consulter le site s uité en matière d'e du Canada pour sonne qui occupa	nt en matière de s taxes applica le façon continuirats fédéraux. suivent: amploi révèle qualit être résilié. un poste de hampue de corres	l'approvisionnement dibles), ue, au-detà de la Pour de plus amples ue l'orgenisation a fait aute direction et qui a
biens ou de services du gouven etteste par la présente qu'elle s'eng pénode de l'instrument de passatior enseignements sur la façon de mel http://www.edsc.gc.ca/ira/travail/egi Remarque Importante: Si, une vér une fausse déclaration, l'instrument l'est déclaration, l'instrument l'autorité légale de s Nom (en lettres moulées) Pierre Lemoine	nement du Canada, d'une val jage à mettre en œuvre ou à i n des marchés, conformément tre en œuvre l'équité en mail alite/index, shitml ification de l'Accord pour la m i de passation des marchés a Si re le chef de direction de l'org igner un contrat au nom de l'org Adresse de count	e offre à commandes leur de 1 000 000 \$ or maintenir l'équité en ri taux exigences du Pére d'emploi, veuillez vec le Gouvernement IGNATAIRE anisation OU une per organisation Titre CFO el Date (AAAAMM/JJ	ou un arrangeme u plus (incluant le: natière d'emploi d rogramme de con consulter le site s uité en matière d'e du Canada pour sonne qui occupa	nt en matière de s taxes applica le façon continuirats fédéraux. suivent: amploi révèle qualit être résilié. un poste de hampue de corres	l'approvisionnement dibles), ue, au-detà de la Pour de plus amples ue l'orgenisation a fait aute direction et qui a
biens ou de services du gouven atteste par la présente qu'elle s'eng période de l'instrument de passation renseignements sur la façon de mel intp://www.edsc.gc.ca/ra/ravail/egs Remarque Importante: Si, une vèr une fausse déclaration, l'instrument REMARQUE: Le signataire doit êtr l'autorité légale de s Nom (en lettres moulées) Pierre Lemoine Numéro de téléphone	nement du Canada, d'une val jage à mettre en œuvre ou à i n des marchés, conformément tre en œuvre l'équité en mail alite/index, shitml ification de l'Accord pour la m i de passation des marchés a Si re le chef de direction de l'org igner un contrat au nom de l'org Adresse de count	e offre à commandes leur de 1 000 000 \$ ormaintenir l'équité en rit aux exigences du Pére d'emploi, veuillez vec le Gouvernement IGNATAIRE anisation OU une per organisation Titre CFO el	ou un arrangeme u plus (incluant le: natière d'emploi d rogramme de con consulter le site s uité en matière d'e du Canada pour sonne qui occupa	nt en matière de s taxes applica le façon continuirats fédéraux. suivent: amploi révèle qualit être résilié. un poste de hampue de corres	l'approvisionnement dibles), ue, au-detà de la Pour de plus amples ue l'orgenisation a fait aute direction et qui a
biens ou de services du gouven atteste par la présente qu'elle s'eng période de l'instrument de passation renseignements sur la façon de mel intp://www.edsc.gc.ca/ra/ravail/egs Remarque Importante: Si, une vèr une fausse déclaration, l'instrument REMARQUE: Le signataire doit êtr l'autorité légale de s Nom (en lettres moulées) Pierre Lemoine Numéro de téléphone	nement du Canada, d'une val jage à mettre en œuvre ou à i n des marchés, conformément tre en œuvre l'équité en mail alite/index, shitml ification de l'Accord pour la m i de passation des marchés a Si re le chef de direction de l'org igner un contrat au nom de l'org Adresse de count	e offre à commandes leur de 1 000 000 \$ or maintenir l'équité en ri taux exigences du Pére d'emploi, veuillez vec le Gouvernement IGNATAIRE anisation OU une per organisation Titre CFO el Date (AAAAMM/JJ	ou un arrangeme u plus (incluant le: natière d'emploi d rogramme de con consulter le site s uité en matière d'e du Canada pour sonne qui occupa	nt en matière de s taxes applica le façon continuirats fédéraux. suivent: amploi révèle qualit être résilié. un poste de hampue de corres	l'approvisionnement dibles), ue, au-detà de la Pour de plus amples ue l'orgenisation a fait aute direction et qui a
biens ou de services du gouver atteste par la présente qu'elle s'eng période de l'instrument de passation ensaignements aur la façon de met ensaignements aur la façon de met entre l'autorite. Si, une vêrune fausse déclaration, l'instrument l'autorité lègale de s'elle l'autorité lègale de s'elle l'elle	nement du Canada, d'une val jage à mettre en œuvre ou à in des marchés, conformément tre en œuvre l'équité en mail alite/index, shimi ification de l'Accord pour la m de passation des marchés a Si re le chef de direction de l'org igner un contrat au nom de l'org plemoine@go	e offre à commandes leur de 1 000 000 \$ or maintenir l'équité en rit aux exigences du Pére d'emploi, veuillez vec le Gouvernement IGNATAIRE anisation OU une per organisation Titre CFO el Date (AAAAMM/JJ 2015/11/30	ou un arrangeme u plus (incluant lei natière d'emploi rogramme de con consulter le site s uité en matière d'e du Canada pour sonne qui occupe	nt en matière de taxes applica le façon continuitrats l'édéraux. suivant: amploi révèle qualit être résillé. aun poste de himman poste de himman poste de corres. [7] France	l'approvisionnement debles), us, au-delà de la Pour de plus amples us l'organisation a fait suite direction et qui a pondance préférée ais [] Angleis
biens ou de services du gouven aiteste par la présente qu'elle s'eng période de l'instrument de passatio ensaignements sur la façon de mei thtp://www.edsc.gc.ca/fra/fravail/egi Remarque importante: Si, une vêr une fausse déclaration, l'instrument REMARQUE: Le signataire doit êtr l'autorité légale de s Nom (en lettres moulées) Pierre Lemoine Numéro de téléphone 450-6 Bignetu Avis d Les ren voire ad	nement du Canada, d'une val jage à mettre en œuvre ou à in des marchés, conformément tre en œuvre l'équité en mail alite/index.shtml ification de l'Accord pour la m ide passation des marchés à Si re le chef de direction de l'org igner un contrat au nom de l'org igner un contrat au nom de l'org plemoine@go ce formulaire sont recueillis s fédéraux (PCF)	e offre à commandes leur de 1 000 000 \$ or leur de 1	ou un arrangeme u plus (incluant lei u plus (incluant lei u plus (incluant lei rogramme de con consulter lei site s idu Canada pour sonne qui occupe L m) de la Loi sur l'équité	nt en matière de sexes applica le façon continuirats fédéraux. suivant: mmploi révèle qualit être résilié. un poste de hangue de corres [7] Franc	l'approvisionnement debles), ue, au-detà de la Pour de plus amples ue l'organisation a fait aute direction et qui a pondance préférée ais Anglets
biens ou de services du gouver atteste par la présente qu'elle s'eng période de l'instrument de passation ensaignements aur la façon de met ensaignements aur la façon de met entre l'autorite. Si, une vêrune fausse déclaration, l'instrument l'autorité lègale de s'elle l'autorité lègale de s'elle l'elle	nement du Canada, d'une val jage à mettre en œuvre ou à i n des marchés, conformément tre en œuvre l'équité en mati alita/index.shtml ification de l'Accord pour la m de passation des marchés à S re le chef de direction de l'org igner un contrat au nom de l'o Adresse de œumi plemoine@go ce formulaire sont recueillis s fédéraux (PCE) cor vous refuse de fourtir des	e offre à commandes leur de 1 000 000 \$ or maintenir l'équité en re it aux exigences du P ère d'emploi, veuillez lise en ceuvre de l'équivec le Gouvernement IGNATAIRE anisation OU une per organisation Titre CFO el Date (AAAAMM/JJ 2015/11/30 en vertu de l'article 42 or renseignements personnes	ou un arrangeme u plus (incluant lei u plus (incluant lei u plus (incluant lei rogramme de con consulter lei site s idu Canada pour sonne qui occupe L m) de la Loi sur l'équité	nt en matière de sexes applica le façon continuirats fédéraux. suivant: mmploi révèle qualit être résilié. un poste de hangue de corres [7] Franc	l'approvisionnement debles), ue, au-detà de la Pour de plus amples ue l'organisation a fait aute direction et qui a pondance préférée ais Anglets
biens ou de services du gouven atteste par la présente qu'elle s'eng période de l'instrument de passation renseignements sur la façon de mel intp://www.edsc.gc.ca/fra/fravail/egs Remarque Importante: Si, une vèr une fausse déclaration, l'instrument REMARQUE: Le signataire doit êtr l'autorité lègale de s Nom (en lettres moulées) Pierre Lemoine Numéro de téléphone 450-6 Signatu Avis d Les ren vores de vez rempiere present rummens soumissionnaires à admissibilité limitée	nement du Canada, d'une val jage à mettre en œuvre ou à in n des marchés, conformément tre en œuvre l'équité en mail alite/index. shtml ification de l'Accord pour la m de passation des marchés a Si re le chef de direction de l'org igner un contrat au nom de l'org igner un contrat au nom de l'org ce formulaire sont recueilles s fédéraux (PCF) e. ur ous refusez de fournir des du PCF, et l'organisation ne pour pout égalerment entra ruisisés ou divuiguez peuvent être utilisés ou divuiguez	e offre à commandes eur de 1 000 000 \$ or et aux exigences du Père d'emploi, veuillez rise en ceuvre de l'équité en re d'emploi, veuillez rise en ceuvre de l'équité en re d'emploi, veuillez rise en ceuvre de l'équité en ceuvernement IGNATAIRE anisation OU une per organisation Titre CFO et l'emplois en vertu de l'article 42 d'emplois sour l'est eux fins d'entière pur sour l'accounte d'exité en vertu de l'article 42 d'emplois sour l'est eux fins d'entière en vertu de l'article 42 d'emplois sour l'est eux fins d'entière en vertu de l'article 42 d'emplois sour l'est eux fins d'entière en vertu de l'article 42 d'emplois sour l'est eux fins d'entière en vertu de l'article 42 d'emplois en vertu de l'emplois e	ou un arrangeme u plus (incluant lei u plus (incluant lei u plus (incluant lei rogramme de con consulter lei site s uité en matière d'e du Canada pourr sonne qui occupe L m) de la Loi sur l'équité nels, le nom de votra ur des contrais de b is politiques, de rect	nt en matière de taxes applica le façon continuirate fédéraux. suivant: amploi révèle quait être résilié. un poste de hangue de corres. [] Franc en matière d'em a organisation figuiens ou de servinerthe étou d'ève	l'approvisionnement de bles), ue, au-detà de la Pour de plus amples ue l'orgenisation a feit aute direction et qui a pondance préférée ais
biens ou de services du gouven aiteste par la présente qu'elle s'eng pénode de l'instrument de passatio enseignements sur la façon de mel implimme vetsc gc ca/ira/traveil/egi Remarque Importante: SI, une vér ine fausse déclaration, l'instrument REMARQUE: Le signateire doit êtr l'autorité légale de s Nom (en lettres moulées) Pierre Lemoine Numéro de téléphone 450-6 Signatu Avis d' Les ren votre ad Vous devez remois re present rummains sournissionnaires à admissibilité limitée Canada, peu importe la volleur. Ce refise Les renseignements que vous fournisse	nement du Canada, d'une val jage à mettre en cauvre ou à i n des marchés, conformément tre en œuvre l'équité en mali alite/index.shtml ification de l'Accord pour la m t de passation des marchés a S re le chef de direction de l'org igner un contrat au nom de l'o Adresse de counti plemoine@go ce formulaire sont recueillis s fédéraux (PCF) ac or vous refusez de foumir des du PCF, et l'organisation ne pous s peut également entrainer la rési untaires de vos renseignement à la Loi prements personnels suit y avoir 1721. La marché à suit y avoir 1721. La marché à suit y avoir	e offre à commandes leur de 1 000 000 \$ oi maintenir l'équité en ret aux exigences du Pére d'emploi, veuillez lisse en ceuvre de l'équivec le Gouvernement IGNATAIRE anisation OU une perorganisation Titre CFO et l'en code l'en	ou un arrangeme u plus (incluant le matière d'emploi d rogramme de con consulter le site s du Canada pour sonne qui occupe de la Loi sur l'équité nels, le nom de votre ur des contrais de le se politiques, de rect mais rendre une dé nseignements perso seignements perso	nt en matière de s taxes applica le façon continuirats fédéraux. suivant: simploi révèle quait être résillé. un poste de hangue de corres, [7] Franc en matière d'em le organisation figuiens ou de serviure de suivant d'em le serviure et à d'autonels et à d'autonels se retrouve a publication du publication du	l'approvisionnement dibles), ue, au-detà de la Pour de plus amples ue l'organisation a fait aute direction et qui a pondance préférée ais Anglais Anglais auteution. Toutefois, ces dans la banque de gouvernement intituée
biens ou de services du gouven atteste par la présente qu'elle s'eng période de l'instrument de passation renseignements sur la façon de met ittp://www.edsc.gc.ca/ra/ravail/egi Remarque Importante: Si, une vér ine fausse déclaration, l'instrument REMARQUE: Le signataire doit êtr l'autonté légale de s Nom (en lettres moulées) Pierre Lemoine Numéro de téléphone 450-6 Gignatu Avis d Les ren voires ad Vous devez rempar le present remaient soumissionnaires à admissibilité limitée Canada, peu importe la valeur. Ce refus Les renseignements que vous fournisse utilisations et ou divuigations supplème vous renseignements personnels sont ac avez droit à la protection de vos renseignements personnels EDSC PPU for Source, accessible sur le site Web into Source, accessible sur le site Web	nement du Canada, d'une val jage à mettre en cauvre ou à i n des marchés, conformément tre en ouvre l'équité en mali alita/index.shtml ification de l'Accord pour la m t de passation des marchés si S re le chef de direction de l'org igner un contrat au nom de l' Adresse de counti plemoine@go ce formulaire sont recueillis s fédéraux (PCF) e. or vous refusez de foumir des du PCF, et l'organisation ne pou peut également entraîner la rési untaires de vos renseignements per diministrés conformément à la Loi prements personnels et dy svoir 1721. La marché à suivre pour oi suivant : http://www.iniosgurce.ge	e offre à commandes leur de 1 000 000 \$ oi maintenir l'équité en ret aux exigences du Pére d'emploi, veuillez lisse en ceuvre de l'équivec le Gouvernement IGNATAIRE anisation OU une perorganisation Titre CFO et l'en code l'en	ou un arrangeme u plus (incluant lei u plus (incluant lei drogramme doi de consulter lei site s uité en matière d'e du Canada pour sonne qui occupe Lan Lan Lan Lan Lan Lan Lan La	nt en matière de s taxes applica le façon continuirats fédéraux. suivant: simploi révèle quait être résillé. un poste de hangue de corres, [7] Franc en matière d'em le organisation figuiens ou de serviure de suivant d'em le serviure et à d'autonels et à d'autonels se retrouve a publication du publication du	l'approvisionnement debles), ue, au-datà de la Pour de plus amples ue l'organisation a fait aute direction et qui a pondance préférée ais Anglais Anglais aluation. Toutefois, ces dans la banque de gouvernement intituiée

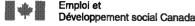
DEMANDE D'EXTENSION - ÉVALUATION DE CONFORMITÉ

Programme de contrats fédéraix

Les entrepreneurs ont la possibilité de demander une extension lorsque des circonstances imprévues interfèrent avec la date d'échéance initiale prévue pour soumettre la documentation afin de compléter une évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

PROCEDURE D'EXTENSION
1. L'entrepreneur peut demander un délai lorsque des circonstances imprévisibles l'empêchent de respecter l'échéance.
2. La demande d'extension doit être signée par un cadre supérieur de l'entreprise, c'est-à-dire le Président Directeur Général, le propriétaire ou un gestionnaire autorisé.
Une fois le formulaire complété, vous pouvez le soumettre par courriel à : <u>ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca</u>
Je, soussigné, au nom de COOPOLION TWO -05027/ (NOM DE L'ENTREPRISE et LE NUMÉRO DE L'ACCORD POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI)
Atteste que :
1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
J'atteste que
Nons divons sonder juvion 900 employs.
En tant que gestionnaire principal de la société, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande une demande de prolongation.
Date: 309/16
Nom: CADC SAVERO Signature:
Titre : DRH N° de téléphone : 450 -635-6511
Adresse de courriel: CSAVARO © COODESCI OWINC -COM
Adresse: 225 ADODESCIPAL

DERSON (DUEBOE) JSB IV5



Numéro de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi : 050271

165 Hôtel-de-ville Place du Portage Phase II, 10ième étage Gatineau, (Québec) K1A 0.J2

6 octobre, 2016

Carl Savard Directeur des ressources humaines Goodfellow Inc. 225, rue Goodfellow Delson, (Québec), (J5B 1V5)

Objet : Délai supplémentaire - Évaluation de la conformité - Programme de contrats fédéraux

Monsieur Savard.

Vous nous avez fait parvenir un formulaire demandant une prolongation pour la soumission de la documentation requise afin de compléter l'évaluation de conformité dans le cadre des obligations de Goodfellow Inc. envers le Programme de contrats fédéraux.

Tel que demandé, nous accordons à Goodfellow Inc. un délai supplémentaire jusqu'au 30 décembre, 2016.

Si vous avez des questions à l'égard de l'évaluation de la conformité, veuillez les transmettre par courriel à ee-eme@hrsdc-rhdsc.gc.ca.

Cordialement.

Tiffany Ryan

Gestionnaire, Opérations des Programmes

Plany Kyon

Emploi et Développement social Canada - Programme du Travail



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

Date: 2017-01-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en	Tous les	Repré	sentation	Femmes Dis	ponibili	Gap
matière d'emploi	employés	# #	%	"té	#	#
01 : Cadres supérieurs	4	4 2	4.5 %	27.6 %	12	-10
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	1	7 5	29.4 %	39.4 %	7	-2
03 : Professionnels		8 4	50.0 %	33.1 %	3	1
04 : Semi-professionnels et techniciens		2 0	0.0 %	8.9 %	0	0
05 : Contrôleurs	4	2 14	33.3 %	59.2 %	25	-11
07 : Personnel administratif et de bureau principal	2	4 20	83.3 %	86.5 %	21	-1
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	6	1 20	32.8 %	30.5 %	19	1
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	2	3 0	0.0 %	1.6 %	0	0
10 : Personnel de bureau	5	1 45	88.2 %	66.3 %	34	11
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	16	3 1	0.6 %	16.3 %	27	-26
14 : Autres travailleurs manuels	3	5 2	5.7 %	21.3 %	7	-5
Total	47	5 113	23.8 %	32.5 %	155	-42
Total	47	113	23.8 %	3∠.5 %	100	-42



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

Date: 2017-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en	Peuples autochtones Tous les		Peuples autochtones ReprésentationDisponibilité			Gap
matière d'emploi	employés _#	#	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	44	0	0.0 %	3.2 %	1	-1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	17	0	0.0 %	2.7 %	0	0
03 : Professionnels	8	0	0.0 %	1.2 %	0	0
04 : Semi-professionnels et techniciens	2	0	0.0 %	1.8 %	0	0
05 : Contrôleurs	42	0	0.0 %	4.0 %	2	-2
07 : Personnel administratif et de bureau principal	24	0	0.0 %	4.0 %	1	-1
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	61	0	0.0 %	2.0 %	1	-1
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	28	0	0.0 %	3.0 %	1	-1
10 : Personnel de bureau	51	0	0.0 %	4.3 %	2	-2
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	163	0	0.0 %	4.0 %	7	-7
14 : Autres travailleurs manuels	35	0	0.0 %	5.7 %	2	-2
Total	475	0	0.0 %	3.7 %	17	-17



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

Date: 2017-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en	Membres des minorités visibles		ores de la représ s visiblesDispoi		Gap	
matière d'emploi	employés #	#	% %	#	#	
01 : Cadres supérieurs	44	6 13	.6 % 11.5 %	5	1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	17	1 5	.9 % 17.6 %	3	-2	
03 : Professionnels	8	1 12	.5 % 33.3 %	3	-2	
04 : Semi-professionnels et techniciens	2	0 0	.0 % 10.2 %	0	0	
05 : Contrôleurs	42	8 19	.0 % 3.6 %	2	6	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	24	1 4	.2 % 3.3 %	1	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	61	11 18	.0 % 13.1 %	8	3	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	28	5 17	.9 % 3.0 %	1	4	
10 : Personnel de bureau	51	7 13	.7 % 3.2 %	2	5	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	163	16 9	.8 % 2.6 %	4	12	
14 : Autres travailleurs manuels	35	3 8	.6 % 1.9 %	1	2	
Total	475	59 12.4	1 % 6.0 %	30	29	



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

Date: 2017-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en	Personnes handicapées Tous les	Représentation des personnes handicapéesDisponibilité				Gap	
matière d'emploi	employés #	#	%	%	#	#	
01/02 : Directeurs	61	2	3.3 %	5.0 %	3	-1	
03 : Professionnels	8	1	12.5 %	8.9 %	1	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	2	0	0.0 %	7.6 %	0	0	
05 : Contrôleurs	42	1	2.4 %	27.5 %	12	-11	
7 : Personnel administratif et de bureau principal	24	1	4.2 %	10.0 %	2	-1	
8 : Personnel qualifié de la vente et des services	61	0	0.0 %	8.0 %	5	-5	
: Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	28	0	0.0 %	7.8 %	2	-2	
0 : Personnel de bureau	51	1	2.0 %	9.3 %	5	-4	
2 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	163	7	4.3 %	10.3 %	17	-10	
14 : Autres travailleurs manuels	35	2	5.7 %	6.8 %	2	0	
Table 1	475	45	0.0.0/	40.0.0/	40 ****		
Total	475	15	3.2 %	10.3 %	49	-34	



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

Date: 2017-01-31

Défauts Catégorie Arofession, elle de l'équité fit diet en norités vi d'emploi	isibles	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
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA



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

Défauts de la FMA - Personnes

Date: 2017-01-31

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 :	EOG	National
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
13 : Autres personnels de vente et de	EOG	National
service	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	
	EOG	
	EOG	

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Goodfellow Inc.

[Date: JJ-MM-AAAA]

Données de l'analyse de l'effectif précédente

D	ate de l'a	nalyse de	l'effectif	précédente	
J	J	M	M	AAA	A
0	11	3	1	2017	7

Données de l'analyse de l'effectif courante

Date de l'	analyse de l'effectif	courante
JJ	MM	AAAA

		Tableau 1 : Femmes					
١		Analyse de l'effectif précédente					
	ories professionnelles de l'équité en matière	Tous les	Fem				
d'emploi (CPÉME)		employés	Représentation	Disponibilité*			
		#	#	%			
01	Cadres supérieurs	44	2	27.4			
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	17	5	38.9			
03	Professionnels	8	4	34.4			
04	Personnel semi-professionnels et technique	2	0	11.0			
05	Surveillants	42	14	59.6			
06	Contremaîtres	0	0	0.0			
07	Personnel administratif et de bureau principal	24	20	86.6			
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	61	20	30.1			
09	Travailleurs qualifiés et artisans	28	0	1.8			
10	Personnel de bureau	51	45	67.9			
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0			
12	Travailleurs manuels spécialisés	163	1	17.3			
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0			
14	Autres travailleurs manuels	35	2	22.3			
Total	•	475	113	33.0			

Tableau 5 : Femmes					
Analyse de l'effectif actuelle					
Tous les	Femmes				
employés	Représentation	Disponibilité*			
#	#	%			
0	0	0.0			
0	0	0.0			
0	0	0.0			
0	0	0.0			
0	0	0.0			
0	0	0.0			
0	0	0.0			
0	0	0.0			
0	0	0.0			
0	0	0.0			
0	0	0.0			
0	0	0.0			
0	0	0.0			
0	0	0.0			
0	0	0.0			

* Source :			
Enquête nat	tionale auprès de	es ménages de	e 2011

* Source :
Recensement 2016

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Goodfellow Inc.

[Date: JJ-MM-AAAA]

Données de l'analyse de l'effectif précédente

↓ ↓

Donnees de i	analyse de l'effe	- tir courante
4	V	4

01	31	2017
JJ	MM	AAAA
Date de l'a	nalyse de l'effectif	précédente

0	0	0
JJ	MM	AAAA
Date de l'	analyse de l'effecti	f courante

		Tabl	leau 2 : Autochte	ones
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Analyse de l'effectif précédente		
		Tous les	Autochtones	
		employés	Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	44	0	2.9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	17	0	2.2
03	Professionnels	8	0	1.1
04	Personnel semi-professionnels et technique	2	0	0.8
05	Surveillants	42	0	3.1
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	24	0	3.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	61	0	1.9
09	Travailleurs qualifiés et artisans	28	0	2.2
10	Personnel de bureau	51	0	3.2
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	163	0	2.8
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	35	0	4.2
Total		475	0	2.8

Tabl	eau 6 : Autochte	ones
Anal	yse de l'effectif acti	ıelle
Tous les	les Autochtones	
employés	Représentation	Disponibilité*
#	#	%
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
ő	0	0.0
0	0	0.0
ő	0	0.0
0	0	0.0

* Source :

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

* Source :
Recensement 2016

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Goodfellow Inc.

[Date: JJ-MM-AAAA]

Données de l'analyse de l'effectif précédente

Ţ	Ţ	T
•	•	•

Données de l'analyse de l'effectif courante

01	31	2017
JJ	MM	AAAA
Date de l'a	nalyse de l'effectif	précédente

0	0	0
.1.1	MM	AAAA
Date de l'	analyse de l'effecti	f courante

		Tableau 3 : M	lembres des min	orités visibles
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Analyse de l'effectif précédente		
		Tous les	Membres des m	inorités visibles
		employés	Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	44	6	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	17	1	15.0
03	Professionnels	8	1	30.1
04	Personnel semi-professionnels et technique	2	0	8.5
05	Surveillants	42	8	2.7
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	24	1	2.5
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	61	11	10.8
09	Travailleurs qualifiés et artisans	28	5	2.5
10	Personnel de bureau	51	7	2.5
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	163	16	1.8
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	35	3	1.4
Total	•	475	59	4.9

Tableau 7 : Membres des minorités visibles Analyse de l'effectif actuelle		
Tous les	Membres des minorités visibles	
employés	Représentation	Disponibilité*
#	#	%
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0
0	0	0.0

* Source :

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

* Source :
Recensement 2016

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Goodfellow Inc.

[Date: JJ-MM-AAAA]

Données de l'analyse de l'effectif précédente

Date de l'	analyse de l'effectit	f courante
JJ	MM	AAAA

0

Données de l'analyse de l'effectif courante

01	31	2017
JJ	MM	AAAA
Date de l'a	nalyse de l'effectif	précédente

			: Personnes hai se de l'effectif précé								
Catégo	ories professionnelles de l'équité en matière	Tous les	Personnes handicapées								
d'emp	loi (CPÉME)	employés	Représentation	Disponibilité*							
		#	#	%							
01/02	Cadres	61	2	4.3							
03	Professionnels	8	1	3.8							
04	Personnel semi-professionnels et technique	2	0	4.6							
05	Surveillants	42	1	13.9							
06	Contremaîtres	0	0	0.0							
07	Personnel administratif et de bureau principal	24	1	3.4							
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	61	0	3.5							
09	Travailleurs qualifiés et artisans	28	0	3.8							
10	Personnel de bureau	51	1	7.0							
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0							
12	Travailleurs manuels spécialisés	163	7	4.8							
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0							
14	Autres travailleurs manuels	35	2	5.3							
Total		475	15	5.5							

Tableau 8	: Personnes har	idicapées								
Anal	lyse de l'effectif actuelle									
Tous les	Personnes handicapées									
employés	Représentation	Disponibilité*								
#	#	%								
0	0	0.0								
0	0	0.0								
0	0	0.0								
0	0	0.0								
0	0	0.0								
0	0	0.0								
0	0	0.0								
0	0	0.0								
0	0	0.0								
0	0	0.0								
0	0	0.0								
0	0	0.0								
0	0	0.0								
0	0	0.0								

* Source :
Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

* Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Goodfellow Inc.

[Date: JJ-MM-AAA]

Date de d	lébut de l'an	alyse des
JJ	MM	AAAA
01	31	2017

Date de fin	de l'analyse	des données
JJ	MM	AAAA
0	0	0

\downarrow	\downarrow	\downarrow	1
	Avanc	ements	
Do	nnées du t	formulair	e 5 -

	**	22							88	98					%	22			8	8									33	88		80	88				92	w				89	×							974	¥					
	8	81	w.	×	×	×	m	•	æ	88	n	v.	90	80	d	8	×		н	29	×	æ	×	*	1	*	86	×	8	22	m	g:	×	×	ø	90	ø	22			88	и	***	22	×	a	6	89	'n.	26	88	æ	88	**	w	ċ
	3	В.	æ	8	8	z	81	3	*	×	×	ė.	s	88	8	æ	8	ı	81	8	×	8	88	я	8	я	8	81	8	34	а.	8	8	8	ж	×	Ŧ	ж	83	œ.		ж	ж.	8	×	•	М.	39	а	68	88	ж	88		82	ø
	×	83	×	w	b	×		æ	80	88	×	Ø,	80		×	×	×	7	×		×	88	83	×.	×	×	×	à	×	à	d	8	ø	83	3	88	82	88				88	en.	8	88	**	80	i de	æ	88		88	92	Ø.		ø
																																					ş																			

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

Temps plein	Tableau 5 : / Nationale	Temps partiel / Nationale								
Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues							
#	#	#	#							
0	0	0	0							
0	0	0	0							
0	0	0	0							
0	0	0	0							
0	0	0	0							
0	0	0	0							
0	0	0	0							
0	0	0	0							
0	0	0	0							
0	0	0	0							
0	0	0	0							
0	0	0	0							
0	0	0	0							
0	0	0	0							
0	0	0	0							

1	\downarrow	\downarrow	1
	Tableau 9	: Femmes	
Temps plein	/ Nationale	Temps p Natio	
Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
#	#	#	#
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Goodfellow Inc.

[Date: JJ-MM-AAAA]

Date de o	lébut de l'an	alyse des
donn	ées sur la mo	bilité
JJ	MM	AAAA
01	31	2017

Date de fin	de l'analyse	des données
S	ur la mobilit	é
IJ	MM	AAAA
0	0	0

Données du formulaire 4 -Recrutements

Recrutements

Table 2 4 4 4 4

																												į										
																												į										

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

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

T	ableau 6 : A	Autochton	es
Temps plein	/ Nationale	Temps Natio	partiel / onale
Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus
#	#	#	#
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0

Ta	ıbleau 10 :	Autochtor	nes
Temps pleir	ı / Nationale		partiel / onale
Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
#	#	#	#
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Goodfellow Inc.

[Date: JJ-MM-AAAA]

	lébut de l'an ées sur la mo	•
JJ	MM	AAAA
01	31	2017

Date de fin	de l'analyse	des données
S	ur la mobilit	é
JJ	MM	AAAA
0	0	0

Données du formulaire 4 -Recrutements

Recrutements

Tableau 3 : Personnes handicanées

Données du formulaire 5 -Avancements

Tableau 7 : Personnes handicap Temps parti Temps plein / Nationale Nationale Personnes Tous les Tous les employés handicapées employés han promus promus promus # #

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

<u> </u>		1	1	
pées	Tableau	11 : Perso	nnes hand	licapées
iel / e	Temps plein	/ Nationale	Temps Natio	
ersonnes adicapées promus	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
#	#	#	#	#
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0

		i abiea	u 5 : Persoi	unes nanu	icapees
		Temps pleir	ı / Nationale	Temps Natio	
	tégories professionnelles de l'équité en tière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
		#	#	#	#
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0
03	Professionnels	0	0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05	Surveillants	0	0	0	0
06	Contremaîtres	0	0	0	0
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10	Personnel de bureau	0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Tot	ala	0	0	0	0

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Goodfellow Inc.

[Date: JJ-MM-AAAA]

Date de d	lébut de l'an	alyse des
JJ	MM	AAAA
01	31	2017

Date de fin	de l'analyse	des données
JJ	MM	AAAA
0	0	0

	ı formulaire utements	4-
J.	J.	J

		laire 4 -
	emení	

	Recru	tements	
<u> </u>	<u> </u>	Ψ	<u> </u>
Tablea	u 4 : Mem	bres des mi	norités

		Temps pleir	n / Nationale	Temps partiel / Nationale				
	tégories professionnelles de l'équité en tière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés			
		#	#	#	#			
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0			
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0			
03	Professionnels	0	0	0	0			
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0			
05	Surveillants	0	0	0	0			
06	Contremaîtres	0	0	0	0			
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0			

Total

08 Personnel spécialisé de la vente et des services

11 Personnel intermédiaire de la vente et des services

09 Travailleurs qualifiés et artisans

12 Travailleurs manuels spécialisés 13 Autre personnel de la vente et des services

14 Autres travailleurs manuels

10 Personnel de bureau

	Avan	cements	
<u> </u>	\	\	Ψ.
Tableau 8	: Men	ibres des m	inorités
Temps plein / N	ational		partiel /
		Nat	ionale
Ma	mbuos dos		Manshaard

Données du formulaire 5 -

Temps pleii	n / Nationale	Temps partiel / Nationale							
Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus						
#	#	#	#						
0	0	0	0						
0	0	0	0						
0	0	0	0						
0	0	0	0						
0	0	0	0						
0	0	0	0						
0	0	0	0						
0	0	0	0						
0	0	0	0						
0	0	0	0						
0	0	0	0						
0	0	0	0						
0	0	0	0						
0	0	0	0						
0	0	0	0						

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Ψ	Ψ	Ψ	Ψ				
Tablea	u 12 : Meml	bres des m	inorités				
Temps plei	n / Nationale	Temps partiel / Nationale					
Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés				
#	#	#	#				
C	0	0	0				
C	0	0	0				
C	0	0	0				
C	0	0	0				
C	0	0	0				
C	0	0	0				
C	0	0	0				
C	0	0	0				
C	0	0	0				
C	0	0	0				
C	0	0	0				
C	0	0	0				
C	0	0	0				
C	0	0	0				
		0	0				

									D	onnées des	objectifs	premiers	/précéden	ts						
A	В	С	D	Е	F	G	Н	I	J	K	L	M	N	0	P	Q	R	S	T	U
Source	es des données:	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	CxEx3	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	KxLx3	(F x Q) - R + M	JхР	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)
i		J	<u></u>	ļ	J		J		J	<u></u>	ļ	J	.i	J	J	<u>.</u>	J	.i	Ţ	·
									•	7	ableau 1	: Femmes	,				-		-	
										Objectifs à	court term	e premiers/	précédents							
				Tous les employés Femmes																
		Numéro Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre			Numéro		de la main-		Objectifs d'ici 3 ans								
	ories professionnelles de						ployés rempla		Embauches			(Employés	Embauches		- De	Disponibilité	Équart	l.	Représentation	Repérsentation
	té en matière d'emploi	JJ-MM-AAAA	Actuel	Pr	évu	Actuel	Pr	révu	anticipées d'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	reinj	olacés)	requis d'ici 3 ans	AAAA	- AAAA	présente	actual	Équart prévu	présente	prévue d'ici 3 ans
(CPÉ	ME))	01-31-2017	Annuellemen 1	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	Annuellemen t	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	ans	01-31-2017	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	ans	2017	2020					
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%
	Cadres supérieurs	44			C	0.0%		C	0	2	0.0%	C	10	()	27.4%	-10	-10	4.5%	4.5%
02	Cadres intermédiaires et autres adminis	17	1001070		(0.0%		C	0	5	0.0%		2	()	38.9%	-2	-2	29.4%	29.4%
03	Professionnels	8	-100.0%		(0.0%		C	0	4	0.0%) -1	()	34.4%	1	. 1	50.0%	50.0%
04	Personnel semi-professionnels et techn	2	-100.0%			0.0%			0	0	0.0%			()	11.0%	0	0	0.0%	0.0%
05	Surveillants	42	-100.0%			0.0%				14	0.0%			()	59.6%	-11	-11	33.3%	33.3%
06	Contremaîtres Personnel administratif et de bureau pr	24	0.0% -100.0%			0.0%				20	0.0% 0.0%]]	((0.0% 86.6%	0	1 1	#DIV/0! 83.3%	#DIV/0! 83.3%
08	Personnel administratif et de bureau pr Personnel spécialisé de la vente et des	61	-100.0%			0.0%				20	0.0%] :	(()	30.1%	-1	-1	32.8%	32.8%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	28				0.0%] "	1 20	0.0%		(()	1.8%	_1	1 1	0.0%	0.0%
10	Personnel de bureau	51	-100.0%		1	0.0%			l ő	45	0.0%	<u> </u>	-10		()	67.9%	10	10	88.2%	88.2%
11	Personnel intermédiaire de la vente et d	0				0.0%			Ĭ	"0	0.0%] (($\langle \cdot \rangle$	0.0%	0		#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	163	l .		0	0.0%		1 0	0	1	0.0%		27)	17.3%	-27	-27	0.6%	0.6%
13	Autre personnel de la vente et des servi	0				0.0%			0	0	0.0%		o	()	0.0%	0		#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	35	-100.0%		0	0.0%		[c	0	2	0.0%		6	()	22.3%	-6	-6	5.7%	5.7%
Total		475	-100.0%		0	0.0%		0	0	113	0.0%		44	()	33.0%	-44	-44	23.8%	23.8%

† 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 précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre d'employés tiré de l'analyse de l'employés tiré de l'employés tiré de l'employés tiré de l'analyse de l'employés tiré de l'e

						Tableau 2: Femmes
Cate	gories professionnelles de		Femn	ies		
l'équ	iité en matière d'emploi	Objectifs à	court terme	Object	ifs à long	Commentaires
(CP	ÉME)	#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	(0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres adminis	0	0.0	(0.0	
03	Professionnels	0	0.0	(0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techn	0	0.0	(0.0	
05	Surveillants	0	0.0	(0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	(0.0	
07	Personnel administratif et de bureau pr	0	0.0	(0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	(0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	(0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	(0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et d	0	0.0	(0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	(0.0	
13	Autre personnel de la vente et des servi	0	0.0	(0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	(0.0	
Tota	1	0		()	

								12444	00 11111 71										
								D	onnées des	objectifs	premiers	s/précéden	ts						
A B	С	D	E	F	G	Н	I	J	K	L	M	N	0	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	CxEx3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif) [‡]	Entrée des données	СхНх3	F+I	De l'analyse de l'effectif		KxLx3	(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)
	1	<u> </u>	1	↓	1	1	1	↓	1	↓	↓	↓	↓	↓	↓	1	↓	<u> </u>	<u>↓</u>
										bleau 3: A									
									Objectifs à	court terme	e premiers/	précédents							
				Tous les	employés										chtones				
Catégories professionnelles de	Numéro	Croissa	ince (Nouveau	x poste)		it de la main- oloyés rempla		Embauches	Numéro	d'oeuvre	de la main- (Employés	Embauches			Disponibilité	Équart		Représentation	Repérsentation
l'équité en matière d'emploi	JJ-MM-AAAA	Actuel	Pr	révu	Actuel	Pn	Évu	anticipées d'ici 3	JJ-MM-AAAA	remp	olacés)	requis d'ici 3	AAAA	- AAAA	présente	actual	Équart prévu	présente	prévue d'ici 3 ans
(CPÉME)	01-31-2017	Annuellemen 1	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	Annuellemen t	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	ans	01-31-2017	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	ans	2017	2020				·	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%
01 Cadres supérieurs	44	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0) 1	C)	2.9%	-1	-1	0.0%	0.0%
02 Cadres intermédiaires et autres adminis	17	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0		C)	2.2%	0	0	0.0%	0.0%
03 Professionnels	8	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%			C)	1.1%	0	0	0.0%	0.0%
04 Personnel semi-professionnels et techn	2	-100.0% -100.0%			0.0%		0		0	0.0% 0.0%			(2	0.8% 3.1%	0		0.0% 0.0%	0.0% 0.0%
05 Surveillants 06 Contremaîtres	42	-100.0%		"	0.0%		0	1 0	١	0.0%		() [(0.0%	-1	-1	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau pr	24	-100.0%		"	0.0%		0	1 ,	١	0.0%		(3.0%	_1	-1	0.0%	0.0%
08 Personnel spécialisé de la vente et des	61	-100.0%		1 0	0.0%		0	آ	ن ا	0.0%] 0	$ $	(1.9%	-1	-1	0.0%	0.0%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	28	-100.0%		0	0.0%		0	ه ا	0	0.0%	م ا	$ $	0		2.2%	-1	-1	0.0%	0.0%
10 Personnel de bureau	51	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	. 0	2	C)	3.2%	-2	-2	0.0%	0.0%
11 Personnel intermédiaire de la vente et d	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	o o	C		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	163	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	5	C)	2.8%	-5	-5	0.0%	0.0%
13 Autre personnel de la vente et des servi	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	o	C)	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	35	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	C)	4.2%	-1	-1	0.0%	0.0%
Total	475	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	13	0)	2.8%	-13	-13	0.0%	0.0%

† 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 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: Aautochtones
Cate	gories professionnelles de		Autocht	ones		
l'équ	iité en matière d'emploi	Objectifs à	court terme	Object	ifs à long	Commentaires
(CP	ÉME)	#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	(0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres adminis	0	0.0	(0.0	
03	Professionnels	0	0.0	(0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techn	0	0.0	(0.0	
05	Surveillants	0	0.0	(0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	(0.0	
07	Personnel administratif et de bureau pr	0	0.0	(0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	(0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	(0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	(0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et d	0	0.0	(0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	(0.0	
13	Autre personnel de la vente et des servi	0	0.0	(0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	(0.0	
Tota	1	0		()	

								[2400	00 1111111										
								D	onnées des	objectifs	premiers	s/précéder	its						
A B	С	D	E	F	G	Н	I	J	K	L	М	N	0	P	Q	R	S	Т	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	CxEx3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif) [‡]	Entrée des données	СхНх3	F+I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	KxLx3	(F x Q) - R + M	JxP	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif		(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K÷C	(K - M + O) ÷ (C + F)
	J	<u> </u>	, J	\	J	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	ļ	1	↓	<u> </u>	<u>, </u>	1	,	<u> </u>	1	J	
											nnes hanc								
									Objectifs à	court term	e premiers/	précédents							
				Tous les	s employés									Personne	s handicapées	<u> </u>			
	Numéro	Croise	ance (Nouveau	rx noste)		nt de la main-			Numéro	Roulemen	t de la main-		Objectif	d'ici 3 ans					
Catégories professionnelles de	rumero	Cross	ance (i sourcine	es possey	(Em	iployés rempli	icés)	Embauches			(Employés	Embauches	À	- De	Disponibilité	Équart		Représentation	Repérsentation
l'équité en matière d'emploi	JJ-MM-AAAA	Actuel	Pi	révu	Actuel	Pr	évu	anticipées d'ici 3	JJ-MM-AAAA	rem	placés)	requis d'ici 3	AAAA	- AAAA	présente	actual	Équart prévu	présente	prévue d'ici 3 ans
(CPÉME)	01-31-2017	Annuellemen t	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	Annuellemen t	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	ans	01-31-2017	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	ans	2017	2020	,				
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%
01/02 Cadres	61	-100.0%	6	(0.0%		C	0	2	0.0%	0	1	()	4.3%	ó -	1 -1	3.3%	3.39
03 Professionnels	8	-100.0%	6	(0.0%		C	0	1	0.0%	6 0	-1	()	3.8%	6	1 1	12.5%	12.59
04 Personnel semi-professionnels et techn	ո 2	-100.0%	6		0.0%		C	0	0	0.0%	0	0	()	4.6%	6 (0 0	0.0%	0.09
05 Surveillants	42	-100.0%	6	(0.0%		C	0	1	0.0%	5 0	5	()	13.9%	ó -:	5 -5	2.4%	2.4%
06 Contremaîtres	0	0.0%	6	(0.0%		C	0	0	0.0%	0	0	()	0.0%	6 (o o	#DIV/0!	#DIV/0

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

3.4%

3.5%

3.8%

7.0%

0.0%

4.8%

0.0%

5.3%

5.5%

† 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] 13 - 1) x 100.

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

07

09

12

13

Total

Personnel administratif et de bureau pr

08 Personnel spécialisé de la vente et des

Travailleurs qualifiés et artisans

11 Personnel intermédiaire de la vente et d

Travailleurs manuels spécialisés

Autre personnel de la vente et des ser

10 Personnel de bureau

14 Autres travailleurs manuels

24

61

28

51

163

-100.0%

-100.0%

-100.0%

-100.0%

-100.0%

-100.0%

-100.0%

0.0%

0.0%

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 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
Catég	gories professionnelles de		Personnes ha	ndicapées		
l'équi	té en matière d'emploi	Objectifs à	court terme	Objecti	fs à long	Commentaires
(CPÉ	ME)	#	%	#	%	
01/02	Cadres	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techn	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 pr	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	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 d	. 0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des servi	0	0.0	0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total		0		0		

4.2%

0.0%

0.0%

2.0%

4.3%

5.7%

3.2%

#DIV/0!

#DIV/0!

4.2%

0.0%

0.0%

2.0%

4.3%

5.7%

3.2%

#DIV/0!

#DIV/0!

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux Partie 3: Objectifs Goodfellow Inc. [Date : JJ-MM-AAAA]

								Д	onnées des	objectifs	premiers	/précéden	its						
A B	С	D	E	F	G	Н	I	J	K	L	M	N	0	P	Q	R	S	Т	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	СхНх3	F+I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	KxLx3	(F x Q) - R + M	JxP	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)
	↓	1	Ţ	↓	↓	1	Ţ	↓	Ţ	1	↓	↓	Ţ	Ţ	↓	Ţ	Ţ	1	<u> </u>
								T	ableau 7: N				les						
									Objectifs à	court terme	e premiers/j	précédents							
				Tous les	employés										ninorités visil	bles		r	
	Numéro	Croissa	mce (Nouveau	x poste)		nt de la main-			Numéro		de la main-			d'ici 3 ans					
Catégories professionnelles de					· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	ployés rempla		Embauches			(Employés dacés)	Embauches		- De	Disponibilité	Éguart	_	Représentation	Repérsentation
l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	JJ-MM-AAAA	Actuel	Pr	révu T	Actuel	Pr	évu I	anticipées d'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA		/	requis d'ici 3 ans	AAAA	- AAAA	présente	actual	Équart prévu	présente	prévue d'ici 3 ans
(CPEME)	01-31-2017	Annuellemen	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	Annuellemen	Annuelleme	D'ici 3 ans		01-31-2017	Annuelleme	D'ici 3 ans		2017	2020					
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%
01 Cadres supérieurs	44	-100.0%		0	0.0%		0) C) 6	0.0%	0	-2	0		10.1%	2	2	13.6%	13.6%
02 Cadres intermédiaires et autres admini	17	-100.0%		0	0.0%		0	o c) 1	0.0%	0	2	0		15.0%	-2	-2	5.9%	5.9%
03 Professionnels	8	-100.0%		0	0.0%		0	ol c) 1	0.0%	0	1	0		30.1%	-1	-1	12.5%	12.5%
04 Personnel semi-professionnels et techn	2	-100.0%		0	0.0%		0	ol c	0	0.0%	0	0	0		8.5%	0	0	0.0%	0.0%
05 Surveillants	42	-100.0%		0	0.0%		0		8	0.0%	0	-7	0		2.7%	7	7	19.0%	19.0%
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	ol c	이	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau pr		-100.0%		0	0.0%		0	y c		0.0%	0	0	0		2.5%	0	0	4.2%	4.2%
08 Personnel spécialisé de la vente et des	61	-100.0%		0	0.0%		0	ol c		0.0%	0	-4	0		10.8%	4	4	18.0%	18.0%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	28			0	0.0%		0) 5	0.0%	0	-4	0		2.5%	4	4	17.9%	17.9%
10 Personnel de bureau	51	-100.0%		0	0.0%		0		2 7	0.0%	0	-6	0		2.5%	6	6	13.7%	13.7%
11 Personnel intermédiaire de la vente et d	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	163	-100.0%		0	0.0%		0		16	0.0%	0	-13	0		1.8%	13	13	9.8%	9.8%
13 Autre personnel de la vente et des serv	.0	0.0%		0	0.0%		0		0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	35	-100.0%		1 0	0.0%		0	oj C	3 ار	0.0%	1 0	-3			1.4%	3] 3	8.6%	8.6%

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.

0.0%

475 -100.0%

Total

59

0.0%

-36

4.9%

		1				Tableau 8: Membres de minorités visibles
Caté	gories professionnelles de	Men	ibres des min	orités visib	les	
		Objectifs à	court terme	Objectif:	s à long	Commentaires
(CPI	EME))	#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres adminis	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techn	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 pr	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	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 d	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des servi	0	0.0	0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total		0		0		

12.4%

12.4%

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 Calcule à l'aide de la formule suivaine : (nombre à emproyes à temps prem récliete de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle] ÷ 2) x 100.

									Données do	es objectif	s suivant	s/courant	S						
A B	C	D	E	F	G	Н	I	J	К	L	M	N	0	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif		Entrée des données	CxEx3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif) [‡]		C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	KxLx3	(F x Q) - R + M	JxP	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)
Ī		J	.i	.i	<u> </u>		.i	<u> </u>	.i	<u> </u>	↓	·	<u></u>	<u>.</u>	.	.	\		
									7	ableau 9:	Femmes	j							
									Objectifs	à court tern	ne suivants/	courants/							
				Tous les	employés									Fe	mmes				
Catégories professionnelles de	Numéro	Croissa	ince (Nouveau			nt de la main- ployés rempla	icés)	Embauches	Numéro	d'oeuvre (de la main- (Employés	Embauches	À	d'ici 3 ans - De	Disponibilité	Équart		Représentation	Repérsentation
l'équité en matière d'emploi	JJ-MM-AAAA	Actuel	Pi	révu	Actuel	Pr	évu	anticipées d'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	генр	lacés)	requis d'ici 3 ans	AAAA	- AAAA	présente	actual	Équart prévu	présente	prévue d'ici 3 ans
(CPÉME)		Annuellemen t	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	Annuellemen f	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	ans		Annuelleme nt	D'ici 3 ans	ans	0	3					
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%
01 Cadres supérieurs	C	-100.0%		0	0.0%		0	C	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02 Cadres intermédiaires et autres adminis	C	-100.0%		0	0.0%		0	C	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03 Professionnels	C	-100.0%		0	0.0%		0	C	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	C	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05 Surveillants	C	-100.0%		0	0.0%		0	C	이	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	C	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau pr	0	-100.0%		0	0.0%		0	C	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	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%		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%	1 0		#DIV/0!	#DIV/0!
11 Personnel intermédiaire de la vente et d	0	0.0%		0	0.0%		0			0.0%	0				0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés		-100.0%		1 0	0.0%				<u>'</u>	0.0%					0.0%	1 0] 0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des servi 14 Autres travailleurs manuels		0.0%] 0	0.0% 0.0%] 0]	0.0%					0.0%	1 0] 0	#DIV/0!	#DIV/0! #DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	U	-100.0%)	1 0	0.0%		0		<u>'</u>	0.0%	1 0	ין י	1 0		0.0%	1 0	ı u	#DIV/0!	#DI V/U!

† 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] 13 + 1) x 100.

0.0%

-100.0%

Total

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 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.

0.0%

0.0%

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

#DIV/0!

#DIV/0!

									Données do	es objectif	s suivants	s/courant	S						
A B	С	D	E	F	G	Н	I	J	K	L	M	N	0	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	CxEx3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif) [‡]	Entrée des données	СхНх3	F+I	De l'analyse de l'effectif		KxLx3	(F x Q) - R + M	JхР	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)
3	↓	<u> </u>	1	<u> </u>	<u> </u>	1	<u> </u>	<u> </u>	.	1	Ţ	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	1	<u> </u>	<u> </u>	1	<u> </u>
										oleau 11: /									
									Objectifs	à court tern	ie suivants/	courants							
				I ous les	employés					1					ochtones				
	Numéro	Croissa	mce (Nouveau	x poste)		nt de la main- ployés rempl:			Numéro	Roulement				d'ici 3 ans - De					
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	JJ-MM-AAAA	Actuel	Р.	évu	Actuel	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	évu	Embauches anticipées d'ici 3	JJ-MM-AAAA	remp	Employés lacés)	Embauches requis d'ici 3		- AAAA	Disponibilité	Équart	Équart prévu	Représentation	Repérsentation
(CPÉME)	33-4141-4444	Annuellemen		i cva	Annuellemen			ans	33-1131-4444	Annuelleme		ans	AAAA	- 4444	présente	actual	Equatipacia	présente	prévue d'ici 3 ans
		t	nt	D'ici 3 ans	t	nt	D'ici 3 ans			nt	D'ici 3 ans		0	3					
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%
01 Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02 Cadres intermédiaires et autres adminis	0	-100.0%	,	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03 Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	이	#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	이	#DIV/0!	#DIV/0!
05 Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	이	#DIV/0!	#DIV/0!
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	이	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau pr	0	-100.0%	,	0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	이	#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	이	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%		0	0.0%		0	이	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	이	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	이	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	네 이	#DIV/0!	#DIV/0!
11 Personnel intermédiaire de la vente et d	0	0.0%		0	0.0%		0	9 0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	미	#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	이	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des servi	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	이	#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] 13 + 1) x 100.

0.0%

0.0%

-100.0%

-100.0%

14

Total

Autres travailleurs manuels

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 total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'a

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

						Tableau 12: Autochtones
Cate	gories professionnelles de		Autoch	itones		
l'équ	iité en matière d'emploi	Objectifs à c	ourt terme	Objecti	fs à long	Commentaires
(CP	ÉME)		%		%	
01	Cadres supérieurs		0.0		0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres adminis		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 pr		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 d		0.0		0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13	Autre personnel de la vente et des servi		0.0		0.0	
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	
Tota	<u>.</u> 1		0.0		0.0	

#DIV/0!

#DIV/0!

#DIV/0!

#DIV/0!

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux Partie 3 : Objectifs Goodfellow Inc. [Date : JJ-MM-AAAA]

									Données de	es objectif	's suivant	s/courant	S						
A B	С	D	Е	F	G	Н	I	J	K	L	М	N	O	P	Q	R	S	Т	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	CxEx3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif) [‡]		СхНх3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	KxLx3	(F x Q) - R + M	JхР	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)
***************************************	Ţ	1	Ţ	Ţ	Ţ	Ţ		J	J	<u> </u>	V	J.	V	1	J	1	1	Ţ	Ţ
										13: Perso									
									Objectifs	à court tern	ne suivants/	courants							
				Tous les	employés									Personnes	handicapées				
	Numéro	Croises	mce (Nouveau	v nastal		nt de la main-			Numéro	Roulement	de la main-		Objectifs	d'ici 3 ans					
Catégories professionnelles de	HUBER	Crossa	acc (rourcau	a postej	(Em	ployés rempli	icés)	Embauches			(Employés	Embauches	À	- De	Disponibilité	Équart		Représentation	Repérsentation
l'équité en matière d'emploi	JJ-MM-AAAA	Actuel	Pr	évu	Actuel	Pr	évu	anticipées d'ici à	JJ-MM-AAAA	remp	lacés)	requis d'ici 3	AAAA	- AAAA	présente	actual	Équart prévu	présente	prévue d'ici 3 ans
(CPÉME)		Annuellemen	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	Annuellemen	Annuelleme	D'ici 3 ans	ans		Annuelleme nt	D'ici 3 ans	ans	0	3					
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%
01/02 Cadres	0	-100.0%		0	0.0%		0	C	0	0.0%	0	0	0		0.0%	C	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03 Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	[c	0	0.0%	0	0	0		0.0%	C	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04 Personnel semi-professionnels et techr	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	C	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05 Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	C	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	C	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%	C	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	-100.0%		0	0.0%		0	_ c	0	0.0%	0	0	0		0.0%	C	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	C	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%	C	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%		0	0.0%		0	[c	0	0.0%	0	0	0		0.0%	C	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	-100.0%		0	0.0%		0	[c	0	0.0%	0	0	0		0.0%	C	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%		0	[C	0	0.0%	0	0	0		0.0%	C	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	0	-100.0%		0	0.0%		0	C	0	0.0%	0	0	0		0.0%	C	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total] 0	-100.0%		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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données

			Tableau 14: Personnes handicapées
Catégories professionnelles de	Personnes handica	ipées	
	Objectifs à court terme Ob	bjectifs à long	Commentaires
(CPÉME)	%	%	
01/02 Cadres	0.0	0.0	
03 Professionnels	0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et tech	n 0.0	0.0	
05 Surveillants	0.0	0.0	
06 Contremaîtres	0.0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p	or 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	d 0.0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des ser	vi 0.0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0.0	0.0	
Total	0.0	0.0	

									Données d	es objectil	fs suivants	/courant	S						
A B	С	D	Е	F	G	Н	I	J	K	L	M	N	0	P	Q	R	S	Т	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	CxEx3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif) [‡]	Entrée des données	СхНх3	F+I	De l'analyse de l'effectif		KxLx3	(F x Q) - R + M	JxP	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)
	.	J	.	.	.i	↓	J	.i	<u></u>	J	↓	J	<u> </u>	J	.	J	.i	<u> </u>	
								Ti	ableau 15:	Membres	des mino	rités visib	les						
									Objectifs	à court terr	ne suivants/	courants							
				Tous les	employés								M	embres des	minorités visi	bles			
	Numéro	Centina	ance (Nouveau	ar nortel	Rouleme	nt de la main-	-d'oeuvre		Numéro	Roulement	de la main-		Objectifs	d'ici 3 ans					
Catégories professionnelles de	Numero	Citissi	ance (stouveat	as posic)	(Em	ployés rempla	icés)	Embauches	Numero		(Employés	Embauches	À	- De	1	ی ا			
l'équité en matière d'emploi	JJ-MM-AAAA	Actuel	P	révu	Actuel	Pr	évu	anticipées d'ici 3	JJ-MM-AAAA	rem	olacés)	requis d'ici 3	AAAA	- AAAA	Disponibilité présente	Equart actual	Équart prévu	Représentation présente	Repérsentation prévue d'ici 3 ans
(CPÉME)	-	Annuellemen t	Annuelleme	D'ici 3 ans	Annuellemen 1	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	ans		Annuelleme nt	D'ici 3 ans	ans	0	3	presente	actuai		presente	presuc a ki o ans
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N ⁰	%	%
01 Cadres supérieurs	(-100.0%	,	0	0.0%		., .	0	(0.0%	0	0	C)	0.0%	(0	#DIV/0!	#DIV/0!
02 Cadres intermédiaires et autres admini	is (-100.0%	,	0	0.0%		c	0		0.0%	0	0	0		0.0%		0	#DIV/0!	#DIV/0!
03 Professionnels		-100.0%		0	0.0%		0	0	(0.0%	0	0	0		0.0%		0	#DIV/0!	#DIV/0!
04 Personnel semi-professionnels et techi	n (-100.0%		0	0.0%		c	0	(0.0%	0	0	0)	0.0%		0	#DIV/0!	#DIV/0!
05 Surveillants		-100.0%	,	0	0.0%		C	0	(0.0%	0	0	0		0.0%		0	#DIV/0!	#DIV/0!
06 Contremaîtres		0.0%	,	0	0.0%		c	0		0.0%	0	0	0		0.0%		0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau p	r (-100.0%	,	0	0.0%		l c	0		0.0%	0	0	0		0.0%	J (o 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.

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

-100.0%

-100.0%

-100.0%

-100.0%

-100.0%

-100.0%

0.0%

0.0%

08 Personnel spécialisé de la vente et des

Travailleurs qualifiés et artisans

Travailleurs manuels spécialisés

Autres travailleurs manuels

Personnel intermédiaire de la vente et d

Autre personnel de la vente et des serv

Personnel de bureau

09

10

11

12

13

14

Total

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 total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'a

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

0.0%

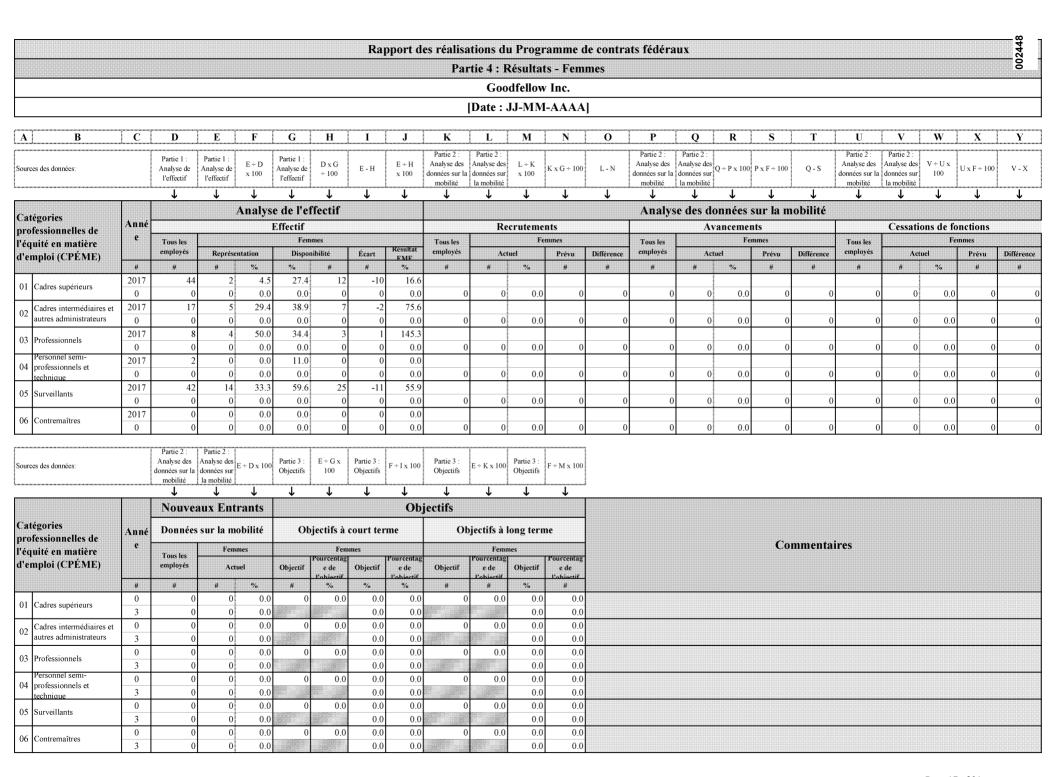
0.0%

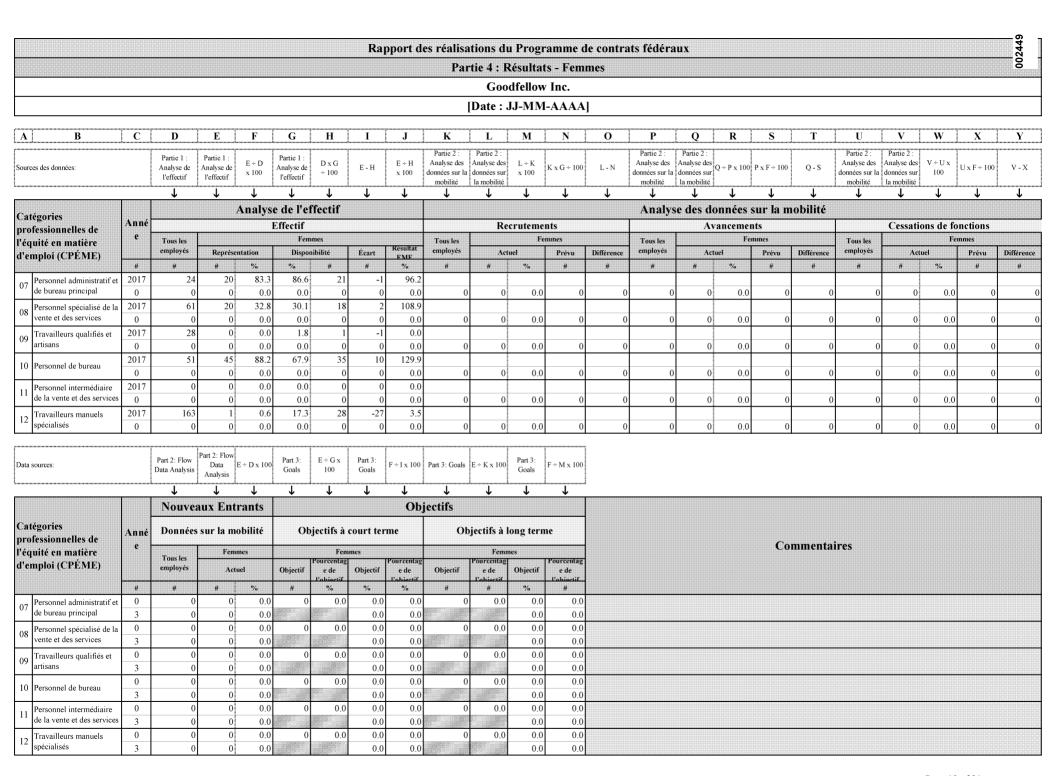
0.0%

0.0%

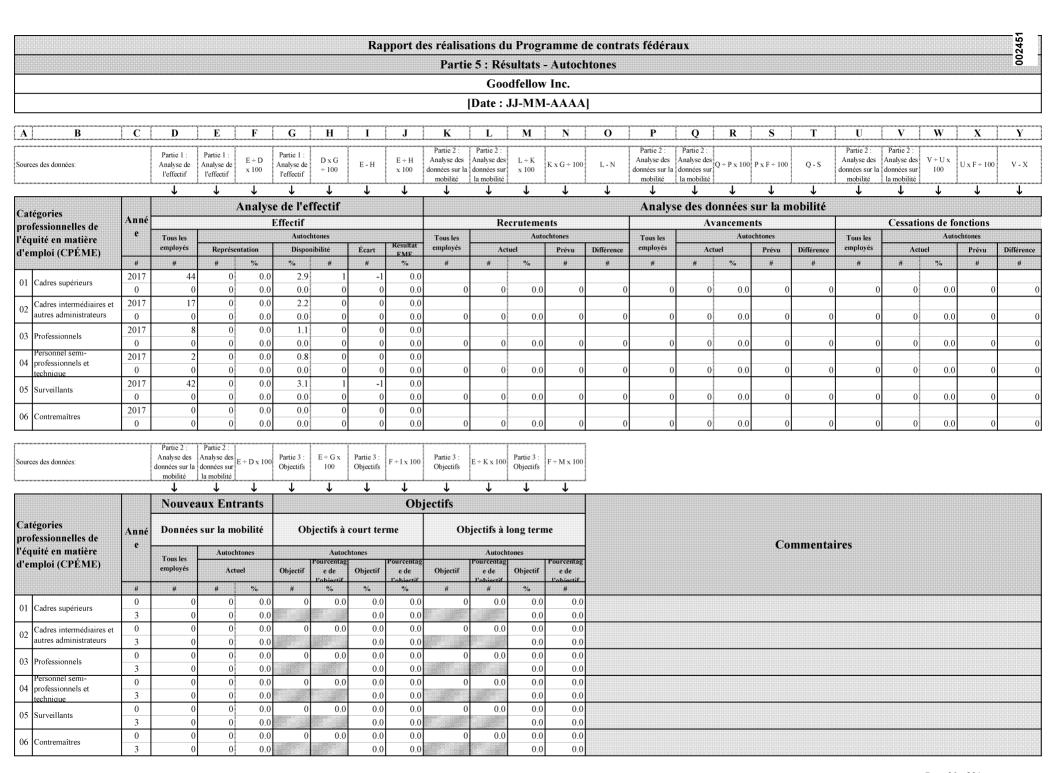
						Tableau 16: Membres des minorités visibles
Cate	égories professionnelles de	Mem	bres des min	orités visil	oles	
l'éqi	uité en matière d'emploi	Objectifs à c	court terme	Objectit	fs à long	Commentaires
(CP	ÉME)		%		%	
01	Cadres supérieurs		0.0		0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres adminis		0.0		0.0	
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 pr		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 d		0.0		0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13	Autre personnel de la vente et des servi		0.0		0.0	
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	
Tota	1		0.0		0.0	

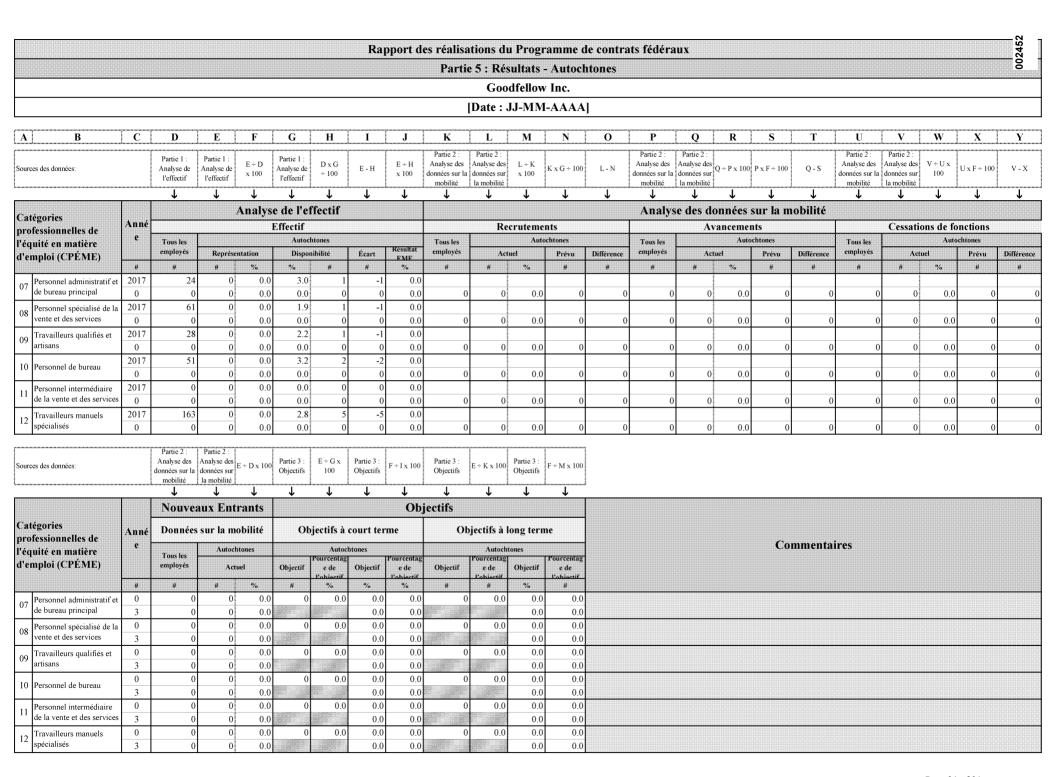
#DIV/0!





							Ra	pport d		ations d				ats fédéra	iux								002450
										Goo	dfellov	Inc.											
										[Date :	JJ-MM	[-AAAA	.]										
A B	С	D	E	F	G	Н	Ī	J	K	L	M	N	0	P	0	R	S	Т	l II	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	L÷K	K x G ÷ 100		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des		0 P x F ÷ 100		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V-11-	JxF÷100	
	1	,		<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>							↓	<u>↓</u>		<u> </u>		<u>↓</u>	↓				
Catégories	Anné				e de l'ef Effectif	lectif				D.	ecruteme	n to		Analys		ancemo	sur la n	nobilite	T	Cessatio	no do for	otlana	
professionnelles de l'équité en matière	e	Tous les			Femi	mes			Tous les	Ne		mmes		Tous les	A		emmes		Tous les	Cessation	Fem		
d'emploi (CPÉME)		employés	Représo	-	Dispon		Écart	Resultat FMF	employés		tuel	Prévu	Différence	employés	Ac		Prévu	Différence	employés	Actue		Prévu	Différence
Ta	2017	#	# ()	% 0.0	0.0	#	#	0.0	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#
Autre personnel de la vente et des services	0	0	0		0.0	0	0	0.0	C	0	0.0	0	0	0	0	0.0		0	0	0	0.0	0	0
14 Autres travailleurs	2017	35	2		22.3	8	-6	25.6															
manuels	0	0 475	0 113	0.0		157	-44	72.1	С	0	0.0	0	0	0	0	0.0) (0	0	0	0.0	0	0
Total	2017	0	0		0.0	157	0	0.0	C	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 L	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E÷Gx 100	Partie 3 : Objectifs	F÷Ix 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F÷M x 100											
		Nouvea	aux Ent	rants	<u> </u>			Ob	ectifs														
Catégories	Anné	Données			Oh	iectifs à	court tei			bjectifs à	long teri	ne											
professionnelles de l'équité en matière	e		Fem			•	ımes			Femi	U						Co	mmenta	ires				
d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Act		Objectif	Pourcentag e de Pobiectif	Objectif	Pourcentag e de L'abiectif	Objectif	Pourcentag e de Poblectif	Objectif	Pourcentag e de Pobiectif											
Autre personnel de la vente et des services	0 3	0	# 0 0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	# (0.0	0.0	0.0											
Autres travailleurs manuels	0 3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	C	0.0	4	0.0											
Total	3	0	0		0	0.0	0.0	0.0	C	0.0	0.0	0.0											



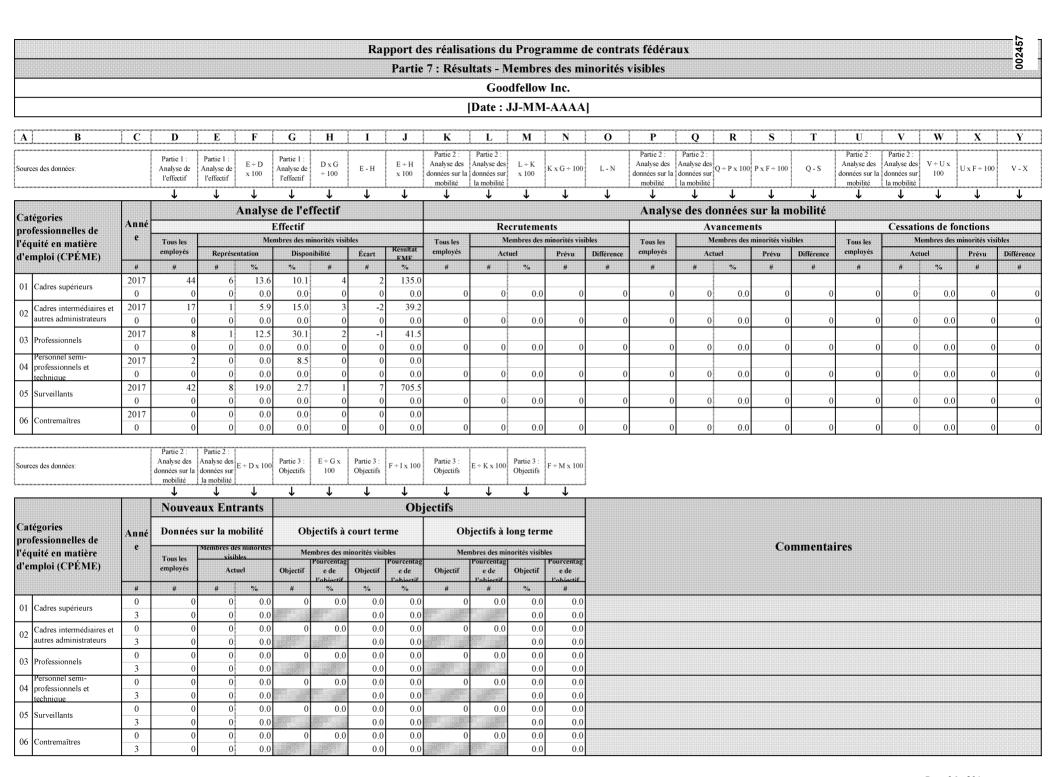


							Raj	pport d			_	ramme (- Autocl		ats fédéra	iux								002453
										God	odfellov	Inc.											
										[Date :	JJ-MN	[-AAAA	.]										
A B	C	D	Е	F	G	Н	ī	J	K	L	M	N	О	P	0	R	S	Т	IJ	V	w	X	Y
Sources des données:		Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E ÷ D x 100	Partie 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	L÷ K	K x G ÷ 100		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité		P x F ÷ 100		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V=11v	k F ÷ 100	V - X
	1			<u> </u>	<u>_</u>	<u> </u>								<u>↓</u>		<u>,</u>	<u> </u>	<u>↓</u>	↓				
Catégories	Anné			•	e de l'effe	ectif								Analys	se des dor			nobilité	T	0 0			
professionnelles de	e	Tous les			Effectif Autochto	mes			Tous les	R	ecruteme Aut	ochtones		Tous les	Ava	nceme Aut	nts ochtones		Tous les	Cessation	s de fonci		
l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		employes	Représe	ntation	Disponibi	ilité	Écart	Resultat EMF	employés	Ac	tuel	Prévu	Différence	employés	Actue	ı	Prévu	Différence	employés	Actue		·····	Différence
,	#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#
Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0			0.0	ļ			0	0.0				0	0.0		
Autres travailleurs	2017	35	0	0.0	4.2	1	-1	0.0	·	, 0	0.0	0	0	0	0	0.0	"	0	0	0	0.0	-	
14 manuels	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	C	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total	2017	475	0	0.0	2.8	13	-13																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	С	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 : I Objectifs	E÷Gx 100	Partie 3 : Objectifs	F÷I x 100	Partie 3 : Objectifs	E÷K x 100	Objectifs	F ÷ M x 100											
		,	↓		<u> </u>	<u> </u>	↓		1	↓		↓											
		Nouve	aux Ent	rants				Ob	jectifs														
Catégories professionnelles de	Anné	Données	sur la m	obilité	Obje	ctifs à	court ter	me	OI	bjectifs à	long teri	ne											
l'équité en matière	e	Tous les	Autocl	itones		Autoc	htones	(Vanuannta a		Autocl	itones	I Value and a series					Co	mmenta	ires				
d'emploi (CPÉME)		employés	Act	uel		e de	Objectif	e de	Objectif	e de	Objectif	e de											
	#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#											
Autre personnel de la vente et des services	3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	C	0.0	0.0												
Autor tornillous	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0		C	0.0	4												
14 Addres travaments manuels	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	C	0.0													
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0											

								Raj	oport d	es réalisa	ations d	u Progi	amme o	le contra	ıts fédér:	ıux								002454
									Pa	irtie 6 : l				andicap	ées									8
												dfellow												
											[Date :	JJ-MM	[-AAAA]										
A	В	С	D	Е	F	G	Н	I	J	K	L	М	N	0	P	Q	R	S	Т	U	V	W	X	Y
Sources de	es 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	Е-Н	E÷H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	x 100	K x G ÷ 100	L-N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	la mobilité		P x F ÷ 100	Q - S	mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	100	J x F ÷ 100	
			↓	<u> </u>	<u>↓</u> inalve	↓ e de l'ef	↓ 'fectif			—					↓ Analy	↓ se des da	unnées s	↓ ar la m	↓ abilité					
Catégo	ories sionnelles de	Anné				Effectif	icein				Re	ecruteme	nts		Anary		ancemen		Obnice		Cessati	ons de foi	nctions	
	é en matière	e	Tous les			Personnes h	•		Kesultat	Tous les			s handicapées		Tous les			handicapées		Tous les		Personnes		
d'empl	loi (CPÉME)	#	employés #	Représen #	tation %	Dispor	ribilité #	Écart #	EME %	employés #	Ac #	tuel %	Prévu #	Différence #	employés #	Acti	iel %	Prévu #	Différence #	employés #	Ac	tuel %	Prévu #	Différence #
01& Cad	dres	2017	61	2	3.3	4.3	3	-1	76.2															
02		0 2017	0	0	0.0	0.0 3.8	0	0	0.0 328.9	0	0	0.0	0	0	C	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
	fessionnels	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	C	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
04 prof	rsonnel semi- fessionnels et	2017	2	0	0.0	4.6 0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0		0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
100	veillants	2017	42	1	2.4	13.9	6	-5	17.1				Ů					Ů	V			0.0		
-		0 2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	C	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
06 Cor	ntremaîtres	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	C	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
Sources de	es données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E÷Gx 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F÷M x 100											
			<u>↓</u>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>				<u> </u>														
			Nouve	aux Entr	ants				Ob	jectifs														
Catégo	ories sionnelles de	Anné	Données	sur la mo	bilité	Ob	jectifs à	court ter	me	Ol	bjectifs à	long tern	ne											
l'équite	é en matière	e	Tous les	Personnes ha	ndicapées		Personnes l	nandicapées			Personnes h	andicapées						Cor	mmentai	res				
d'empl	loi (CPÉME)		employés	Actu	èl	Objectif	Pourcentag e de	Objectif	Pourcentag e de	Objectif	Pourcentag e de	Objectif	Pourcentag e de											
		#	#	#	9/6	#	l'abiectif %	%	l'ahiertif %	#	L'objectif #	%	L'objectif #											
01& Cad	dres	3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0											
03 Pro	efessionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0											
	sonnel semi-	3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0											
04 prot	fessionnels et hnique	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0											
05 Sur	veillants	3	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0											
06 Cor	ntremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0											
\Box		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0											

								Ra		es réalisa		-				ıux								002455
									Pa	artie 6 : F				andicap	ées									-
												dfellov												
											Date :	JJ-MM	[-AAAA	J										
Α	В	С	D	Е	F	G	Н	I	J	K	L	M	N	0	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
			Partie 1 :	Partie 1 :		Partie 1 :				Partie 2 :	Partie 2 :		A		Partie 2 :	Partie 2 :				Partie 2 :	Partie 2 :			
Source	es des données:		Analyse de l'effectif	Analyse de	E ÷ D x 100	Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E ÷ H x 100	Analyse des données sur la	Analyse des données sur		K x G ÷ 100	L-N			Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Analyse des données sur la	Analyse des données sur	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X
İ			L	L Tencent L		T T	I	J	<u> </u>	mobilité L	la mobilité L	L	LJ		mobilité L	la mobilité [T	L L		mobilité L	la mobilité L	T	L L	J
-			·	•	nalys	e de l'eff	·	•	•	¥	•	•		•	Analys	se des do	nnées	sur la m	obilité	•	•	•	•	•
	égories 'essionnelles de	Anné				Effectif					Re	cruteme	nts				anceme				Cessatio	ons de fo	onctions	
	uité en matière	e	Tous les			Personnes ha	ndicapées			Tous les		Personne	s handicapées		Tous les		Personne	s handicapées		Tous les		Personne	handicapées	
d'er	aploi (CPÉME)	#	employés	Représents		Disponil	bilité #	Écart #	Resultat FMF	employés #	Aci	uel %	Prévu #	Différence #	employés #	Acti		Prévu	Différence	employés #	Acti	iel %	Prévu	Différence #
	Personnel administratif et	2017	# 24		% 4.2	3.4	1	# 0	% 122.5	ff	Ħ	70	ff	ff	Ŧ	#	%	#	#	#	#	76	#	Ħ
07	de bureau principal	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	61		0.0	3.5	2	-2	0.0			0.0			_		0.0					^ ^		
Н	Travailleurs qualifiés et	0 2017	28	0 0	0.0	3.8	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	artisans	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2017	51		2.0	7.0	4	-3	28.0															
Н	D 111 (1111	0 2017	0	0 0	0.0	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	0	0	0	0.0	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	2017	163	7	4.3	4.8	8	-1	89.5															
12	spécialisés	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
		••••••	Partie 2 :	Partie 2 :					······································				<u> </u>											
Source	es des données:		Analyse des données sur la	donnees sur	+ 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											
<u></u>			mobilité L	la mobilité L	L			L	L L	L L	LL	L	L L											
			Nouve	aux Entra	ints	•				jectifs	•		•											
_																								
	égories Tessionnelles de	Anné	Donnée:	s sur la mob	oilité	Obje	ectifs à	court tei	me	Ob	jectifs à	long terr	ne											
	uité en matière	e	Tous les	Personnes han-	dicapées	P	ersonnes l	ıandicapées			Personnes h	andicapées						Co	mmenta	ires				
d'er	aploi (CPÉME)		employés	Actuel		Objectif	ourcentag e de	Objectif	Pourcentag e de	Objectif	Pourcentag e de	Objectif	Pourcentag e de											
		#	#	#	%	#	Pabiectif %	%	Pahiectif %	#	L'abiertif #	%	Poblectif #											
	Personnel administratif et	0	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0												
\vdash	de bureau principal	3	0	0	0.0			0.0	0.0			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												
09	Travailleurs qualifiés et	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		0.0	0.0												
109	artisans	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0												
10	Personnel de bureau	3	0	0 0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		0.0	0.0												
H	Personnel intermédiaire	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0			0.0	0.0												
11	de la vente et des services	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0											
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		0.0	0.0												
Ш	specialises	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0											

							Ra				~			ats fédéra	iux								
								Pa	artie 6 : I	Résultat	ts - Per	sonnes l	nandicap	ées									
										Goo	dfellov	Inc.											
										[Date :	JJ-MM	[-AAAA	.]										
AB	С	D	Е	F	G	Н	T	J	K	L	M	N	0	P	0	R	S	Т	U	V	w	X	Y
AB			L L	Г		П	<u> </u>	ļJ	i	.ā	[1 V1	IN	<u> </u>	.i			. 3	. I	i	åk.	٧٧	Α	<u> </u>
Sources des données:		Partie 1 : Analyse de	Partie 1 : Analyse de	E ÷ D x 100	Partie 1 : Analyse de	D x G ÷ 100	E-H	E÷H x100	Partie 2 : Analyse des données sur la	Partie 2 : Analyse des données sur		K x G ÷ 100	L-N	Partie 2 : Analyse des données sur la	Partie 2 : Analyse des données sur	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la	Partie 2 : Analyse des données sur	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X
		l'effectif	l'effectif		l'effectif		<u> </u>	<u> </u>	mobilité	la mobilité	<u>.</u>	<u> </u>	<u> </u>	mobilité	la mobilité	<u></u>			mobilité	la mobilité			
		<u> </u>		<u> </u>		<u> </u>		↓	.			<u> </u>				<u>↓</u>		<u> </u>			<u> </u>		
Catégories	ا ا				e de l'e	ffectif								Analys			sur la n	obilité					
professionnelles de	Anné e				Effectif					Re	ecruteme				A	vanceme				Cessatio			
l'équité en matière	•	Tous les employés	Représe	ntation	Personnes l	nandicapées nibilité	Écart	Resultat	Tous les employés	A.	Personne tuel	handicapée: Prévu	Différence	Tous les employés	Ac		handicapées Prévu	Différence	Tous les employés	Acti		handicapées Prévu	Différence
d'emploi (CPÉME)	#	#	# #	%	%	#	#	FMF	#	#	- %	#	#	#	#	9/0	#	#	#	#	%	#	##
Autre personnel de la	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
Autres travailleurs	2017	35	2	5.7	5.3	2	0	107.8															
manuels	0	0	0	0.0	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	2017	475 0	15 0	0.0	5.5 0.0	26	-11	57.4 0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
								1										ı		I			
		Partie 2 : Analyse des	Partie 2 : Analyse des		Partie 3:	E÷Gx	Partie 3:		Partie 3 :		Partie 3 :												
Sources des données:		données sur la	données sur	E ÷ D x 100	Objectifs	100	Objectifs	F ÷ I x 100	Objectifs	E ÷ K x 100	Objectifs	F ÷ M x 100											
<u> </u>		mobilité	la mobilité	Ţ	J.	J	<u> </u>		J	<u>.</u> J			į										
		Nouve	aux Ent	rants	·	•	•	Ob	jectifs	•	•	•											
Catégories	ļ., ,	Données	sur la m	obilité	Ob	jectifs à	court ter	rme	Ol	ojectifs à	long terr	ne											
professionnelles de l'équité en matière	Anné e		Personnes h	andicapées		Personnes	handicapées			Personnes h	andicapées						Co	mmenta	ires				
d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Act	•	Objectif	Pourcentag e de	Objectif	Pourcentag e de	Objectif	Pourcentag e de	Objectif	Pourcentag e de											
	#	#	4	%		Poblectif %	%	Pahiactif		L'abiectif	%	l'objectif											
Autre personnel de la	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0		0	0.0		0.0											
vente et des services	3	0	0	0.0		3.0	0.0	0.0		1.0	0.0												
Autres travailleurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0											
manuels	3	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												
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0											



								D			.e.a.a.d.	Danser			4 6 5.15									
								Kaj	-	es réalisa 7 : Résu						4ux								002458
											Goo	dfellow	Inc.											
											[Date : .	JJ-MM	-AAAA]										
A	В	C	D	E	F	G	Н	I	J	K	L	M	N	0	P	Q	R	S	Т	U	V	W	X	Y
Sourc	es 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	Е-Н	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		÷ 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
5			<u> </u>	J	Ţ	\ \ \	1	Ţ	Ţ	J.	J J	Ţ	Ţ	Ų.	Ţ	1	Ţ	Ţ	Ţ	Ţ	Ų.	↓	Ţ	Ţ
Cat	égories			P	Analys	e de l'ef	fectif								Analy	se des do	nnées	sur la m	obilité					
	fessionnelles de	Anné				Effectif						cruteme					nceme					ons de fo		
	uité en matière	е	Tous les employés	Donatoro		mbres des mi			Kesultat	Tous les employés			minorités visi		Tous les employés			minorités visi		Tous les employés	Act		minorités vi	7
d'ei	nploi (CPÉME)	#	#	Représen #	%	%	monne #	Écart #	FMF %	#	Act	wei %	Prévu #	Différence #	#	Actu	%	Prévu #	Différence #	#	# #	wei %	Prévu #	Différence #
07	Personnel administratif et	2017	24	1	4.2	2.5	1	0	166.7															
L"	de bureau principal	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	C	0	0.0	0	0	0	0	0.0	C	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	61	11	18.0	10.8 0.0	7	4	167.0 0.0	<u></u>	0	0.0	0	n		0	0.0	٥	n	0	0	0.0	r	
00	Travailleurs qualifiés et	2017	28	5	17.9	2.5	1	4	714.3	0		0.0	0	- 0		0	0.0	0	0	0	0	0.0		
09	artisans	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	C	0	0.0	0	0	0	0	0.0	C	0
10	Personnel de bureau	2017	51	7	13.7	2.5	1	6	549.0	0	0	0.0					0.0	0	0	0		0.0		
	Personnel intermédiaire	0 2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	C	0	0.0	0	0	0	0	0.0	() 0
11	de la vente et des services	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	C	0	0.0	0	0	0	0	0.0	C	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	163	16 0	9.8 0.0	1.8 0.0	3	13	545.3 0.0	0	0	0.0	0	0		0	0.0	0	0	0	0	0.0	(
			<u> </u>	V _i	0.0	0.0	- 0	, o	0.0	0	<u> </u>	0.0		- 0		/I 0 i	0.0	0	0			0.0		<u>/ </u>
Sourc	es 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											
			Į į	Ţ	Ţ	<u> </u>	Ţ	<u> </u>	Ţ	↓	<u> </u>	↓	Ţ											
			Nouve	aux Enti	ants				Ob	jectifs														
	égories fessionnelles de	Anné	Données	sur la mo	bilité	Ob	jectifs à	court ter	me	Ol	ojectifs à l	long tern	ne											
l'éq	uité en matière	e	Tous les	Membres des visibl		Mer		inorités visil		Me	mbres des mi	noritės visib						Co	mmenta	ires				
d'ei	nploi (CPÉME)		employés	Actu	iel	Objectif	e de	Objectif	Pourcentag e de	Objectif	Pourcentag e de	Objectif	Pourcentag e de											
		#	#	#	%	#	Poblectif %	%	Pabiectif %	#	#	o/ _a	l'objectif #											
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0											
	Personnel spécialisé de la	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0											
08	vente et des services	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												
\vdash		0	0	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	0.0	0.0	O	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											
	Travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0											
12	spécialisés	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0												

							Ra							ats fédéra	lux								002459
								Partie	7 : Résu				inorités :	visibles									
											dfellow												
										[Date :	JJ-MM	[-AAAA	.]										
В	С	D	Е	F	G	Н	I	J	K	L	M	N	0	Р	Q	R	S	Т	U	V	W	X	<u> </u>
urces 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	Partie 2 : Analyse des données sur	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la		r Q = P X 10	0 P x F ÷ 100) Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la	Partie 2 : Analyse des données sur	r 100	U x F ÷ 100	V -
		J	L L	T	J. Terrecui J.	T		L L	mobilité J	la mobilité	L L		<u> </u>	mobilité L	la mobilité L	J	. <u>l</u>		mobilité L	la mobilité L	I I	_ <u></u>	<u>.</u>
		•	<u> </u>	`	e de l'ef	······································			•	<u> </u>				•	se des c	·	sur la n	nobilité	•				-
atégories rofessionnelles de	Anné				Effectif					Re	cruteme	nts		T		vanceme			T	Cessat	tions de f	onctions	
équité en matière	e	Tous les		M	embres des mi	inorités visi	bles		Tous les	.,		minorités vis	ibles	Tous les			s minorités vi	sibles	Tous les			s minorités vis	ibles
emploi (CPÉME)		employes	Représe	ntation	Dispon	ibilité	Écart	Resultat FMF	employés	Ac	uel	Prévu	Différence	employés	A	ctuel	Prévu	Différence	employés	A	ctuel	Prévu	Diffé
	#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	
Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0			0.0				ļ ,	0.0				 	0.4		
Autros travaillaura	2017	35	3	0.0 8.6	0.0	0	3	0.0 612.2	U	0	0.0	0	0	0	 '	0.0	, (0	0	<u> </u>	0.0	1	
4 manuels	0	0	0	0.0		0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	(0.0		0 0	0	0 0	0.0) t	
otal	2017	475	59	12.4	4.9	23	36	253.5															
otai	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	(0.0) (0	0	C	0.0	<u>) </u>	
ources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Ξ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E÷Gx 100	Partie 3 : Objectifs	F÷I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F÷M x 100											
		1	↓	1	. ↓	1	1	↓	↓	1	Ţ	↓											
		Nouvea	aux Ent	rants				Ob	ectifs														
atégories	Anné	Données	sur la m	bilité	Obj	jectifs à	court ter	me	OI	ojectifs à	long tern	ne											
ofessionnelles de	e		Membres de		Mer	mbres des n	inorités visi	bles		mbres des mi							Co	ommenta	ires				
quité en matière emploi (CPÉME)		Tous les employés	visil		1	Pourcentag		Pourcentag		Pourcentag		Pourcentag											
			Acti		Objectif	e de L'objectif	Objectif	e de L'objectif	Objectif	e de L'objectif	Objectif	e de L'objectif											
Ta. 111	0	#	# 0	0.0	#	0.0	%	% 0.0	#	0.0	%	#											
Autre personnel de la vente et des services	3	0	0	0.0	0	0.0	0.0		U	0.0	0.0	0.0											
4 Autres travailleurs	0	0	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0												
4 manuels	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	1										

0.0

0.0

0.0

Total

0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables Goodfellow Inc. [Date : JJ-MM-AAAA]

Efforts

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

Mesui	res 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.
3.55	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.
Autre	s mesures :
	Examiner les systèmes, les politiques et les pratiques d'emploi pour s'assurer qu'ils n'entraînent pas d'obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés, surveiller leur mise en œuvre et les ajuster au besoin.
	Avoir une politique ou des procédures d'hébergement qui ont été communiquées à tout le personnel et ont assuré l'hébergement.
	Assurer un soutien continu de la haute direction à l'équité en matière d'emploi et à sa mise en
	Établir des mécanismes de reddition de comptes pour veiller à ce que les objectifs à court terme soi
	Communiquer les objectifs aux gestionnaires concernés ainsi que suivre et enregistrer les résultats.
	Consacrer des ressources adéquates (financières et humaines) pour s'assurer que les objectifs à court terme seraient atteints.
	Consultations des employés et des représentants syndicaux sur la communication et la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.
	Tenir tous les employés, y compris les nouveaux employés et les gestionnaires, informés de l'objectif d'équité en matière d'emploi, des mesures prises pour l'appliquer et des progrès réalisés

	Mettre en place une stratégie pour assurer un milieu de travail sans obstacle.
	Entreprendre des initiatives pour accroître la représentation là où des lacunes ont été constatées dans
	Tout cela pourrait raisonnablement permettre d'accroître la représentation, en tenant compte des ressources et des contraintes.
	Autre (veuillez préciser) :
Cont	texte opérationnel
Veuill activit	lez cocher les cases appropriées et fournir un bref aperçu des événements qui ont influencé les sés de votre organisation pendant la période entre l'évaluation de conformité initiale/précédente et elle/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.
Détai	ls additionnels
Veuille	z fournir toute information additionnelle (optionnel):

Instructions

Goodfellow inc. croit que tous les employés doivent être traités équitablement. Nous favorisons l'équité en matière d'emploi en milieu de travail afin de garantir que les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles sont représentés d'une manière équitable 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 fondées sur les qualifications et les compétences.

Dans le cadre de notre programme d'équité en matière d'emploi, nous utilisons le présent questionnaire pour recueillir des renseignements sur notre effectif. En vous identifiant comme membre d'un groupe désigné (femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) dans les sections B à E, vous nous aiderez à obtenir un portrait exact de notre effectif. Soyez assurés que dans notre milieu de travail, vous pouvez vous identifier sans crainte comme appartenant à un groupe désigné. Vous pouvez demander les mesures d'adaptation dont vous avez besoin pour accomplir vos fonctions au meilleur de vos capacités.

Vous n'êtes pas obligé de répondre aux sections B à H du questionnaire; toutefois, vous devez remplir la section A, signer la section I et retourner le questionnaire au service des ressources humaines, et ce, même si vous décidez de ne fournir aucun autre renseignement.

Les réponses que vous fournirez dans ce questionnaire seront conservées uniquement à des fins d'analyse statistique et leur confidentialité sera protégée. Nous vous invitons à revoir, à mettre à jour et à corriger en tout temps les renseignements qui vous concernent. Ceux-ci ne seront pas utilisés à des fins non autorisées.

Octobre 2015 Page 1 de 5

Avis de confidentialité

Les renseignements que vous fournissez sont recueillis conformément aux articles 18 et 42 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour permettre à notre organisation de recueillir des données sur l'effectif, de se conformer à la législation sur l'équité en matière d'emploi et de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail.

La participation au sondage d'auto-identification est volontaire. Tout refus de fournir des renseignements personnels se soldera par la saisie incomplète ou inexacte de nos données sur l'effectif.

Les renseignements que vous fournissez seront regroupés avec les données d'autres employés et seront communiqués au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) afin que notre organisation se conforme à la législation sur l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme d'équité en matière d'emploi

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

Vos renseignements personnels sont administrés par EDSC conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et à d'autres lois applicables. Vous avez droit à la protection de vos renseignements personnels et d'y avoir accès. Ils sont conservés dans la banque de renseignements personnels EDSC PPU 729. La marche à suivre pour obtenir ces renseignements est décrite dans la publication du gouvernement intitulée *Info Source*, accessible sur le site internet suivant : http://www.infosource.gc.ca. Vous pouvez également consulter *Info Source* en ligne à un Centre Service Canada.

A.	Nom:		
	Section/Direction:		
	Poste:		
	Numéro d'employé :	·	
	Situation d'emploi :	Plein temps	
		Temps partiel	
		Temporaire	

Octobre 2015 Page 2 de 5

В.	Sexe	
	Femme 🗖	Homme □
		de chacune des trois prochaines sections et répondez « oui » si elles . Vous pouvez vous identifier comme membre de plus d'un groupe.
C.	Autochtones	
Selon	la <i>Loi sur l'éqi</i>	uité en matière d'emploi, un Autochtone est un Indien, un Métis ou un Inuit.
	Êtes-vous un	ou une Autochtone?
	Oui 🗆	Non □
D.	Minorités vis	sibles
Canada blanch	a, autres que le le, sans égard à	exhaustive d'emples, font partie des minorités visibles les personnes au leur citoyenneté ou à leur lieu de naissance.
•	Les Noirs	
•		méricains qui n'ont pas la peau blanche (y compris les Autochtones de entrale et de l'Amérique du Sud)
•	Les Asiatique	es orientaux (p. ex. : Chinois, Japonais ou Coréens)
•	-	es du Sud ou des Indes orientales (p. ex. : Indiens, Pakistanais, Bangladais ou taux originaires de la Guyane, de la Trinité ou de l'Afrique orientale)
•	-	es du Sud-Est (p. ex. : Birmans, Cambodgiens, Philippins, Laotiens, vu Vietnamiens)
•	•	es occidentaux, les Nord-Africains ou les Arabes qui n'ont pas la peau k. : Iraniens, Libanais, Égyptiens ou Libyens)
•	Les personnes visible)	s d'origine mixte (p. ex. : dont l'un des parents est membre d'une minorité
	Êtes-vous me	embre d'une minorité visible?
	Oui 🗆	Non □

Octobre 2015 Page 3 de 5

E. Personnes handicapées

Selon la *Loi*, les personnes handicapées sont des 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 considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi ou qui pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Ce groupe comprend également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail (notamment par le biais d'aides techniques, de modifications apportées à l'équipement ou d'autres modalités de travail).

Voici une liste non exhaustive d'exemples de déficiences :

Coordination ou dextérité

(p. ex. : Difficulté à utiliser ses mains ou ses bras, comme pour saisir des objets ou utiliser un clavier)

Mobilité

(p. ex. : Difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à marcher sur de longues distances ou à utiliser les escaliers)

Cécité ou déficience visuelle

(p. ex. : Incapacité ou difficulté à voir, glaucome, excluant les personnes qui voient bien avec des lunettes ou des verres de contact)

Parole

(p. ex. : Incapacité ou difficulté à parler et à se faire comprendre)

Surdité ou déficience auditive

(p. ex. : Incapacité ou difficulté à entendre)

Autres déficiences

(p. ex. : Difficulté d'apprentissage, de développement ou déficience d'un autre type)

Êtes-vous une	e personne handicapée?
Oui 🗆	Non □

F. Données supplémentaires aux fins de mesures d'adaptation

ermettraient votre pleine participation dans votre milieu de travail. Veuillez noter que ces
nesures d'adaptation, si elles sont mises en œuvre, n'auront pas de répercussions négatives sur otre embauche, votre formation, vos chances de promotion et votre maintien en poste au sein de contraction de la c
otre organisation.

Veuillez préciser de quelle facon nous pourrions prendre des mesures d'adaptation qui

Octobre 2015 Page 4 de 5

G.	Participation volontaire de l'employé	
	1)	Souhaitez-vous que vos renseignements d'auto-identification d'équité en matière d'emploi soient utilisés relativement à des mesures liées à l'équité en matière d'emploi?
		Oui Non
	2)	Dans le cadre de nos efforts continus d'équité en matière d'emploi, il arrive de temps en temps que nous demandions à des membres de groupes désignés de participer à diverses activités (p. ex., des comités ou des groupes de discussion) afin qu'ils nous communiquent leurs idées sur de nouveaux programmes. Cochez la case « Oui » ci-dessous si vous consentez à ce que la personne-ressource pour l'équité en matière d'emploi ou un gestionnaire local du service des ressources humaines communique directement avec vous à une telle fin.
Н.	Comn	tentaires de l'employé
matière Veuille	e d'emp ez comr	ns obtenir vos commentaires ou vos idées à propos de notre programme d'équité en doi. Soyez assurés que tous les commentaires reçus demeureront confidentiels. nuniquer avec la personne-ressource pour l'équité en matière d'emploi par (450) 635-6511.
I.	Signat	ure de l'employé
Signat	ure :	Date :
Merci de votre participation!		

Octobre 2015 Page **5** de **5**

De: Roseline Di Bello < RDi Bello@goodfellowinc.com>

Envoyé: 31 janvier 2017 11:13 AM

À: Thibeault, Daniel D [NC] < daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca>

Objet: RE: confirmation

Bonjour monsieur Thibeault

Oui, c'est bien cela.

Merci et bonne journée

De: daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca [mailto:daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca]

Envoyé: 31 janvier 2017 10:41

À: Roseline Di Bello < RDiBello@goodfellowinc.com >

Objet: confirmation

Bonjour Mme Di Bello,

Est- ce que vous confirmez que

475 questionnaires distribués 261 reçus et complétés

Donc taux de retour et de réponse est de 55%

Bien à vous

Daniel Thibeault

Agent de programmes, Programme du travail Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca / Tél.: 819-654-4330

Program Officer, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca / Tel: 819-654-4330

De: Carl Savard <csavard@goodfellowinc.com>

Envoyé: 6 octobre 2016 1:01 PM

À: Thibeault, Daniel D [NC] <daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca>

Objet: RE: formulaire d'extension

Bonjour M. Thibeault,

Désolé, j'avais complété le formulaire le 30 septembre....Le voici.

 $\textbf{De:} \underline{\ daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca} \ \underline{\ (mailto:daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca)}$

Envoyé: 6 octobre 2016 10:45

À: Carl Savard < csavard@goodfellowinc.com>

Objet: formulaire d'extension

Bonjour M Savard,

Je n'ai toujours pas reçu votre formulaire d'extension te que mentionné et envoyé dans mon dernier courriel.

Bien à vous