


 Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

 À l'usage du Ministère
N° de l'accord:

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

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

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Hewlett Packard Enterprise Canada Co.	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) Hewlett Packard Enterprise Canada (HPE)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 1200
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 541510	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 5150 Spectrum Way	Ville Mississauga	Province ON	Code postal L4W 5G2
	Numéro de téléphone +1 905-206-4725	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Sylvie Hay		Titre Gestionnaire de la diversité et de l'inclusion	
Numéro de téléphone 1 289 4545 481	Adresse de courriel sylvie.hay@hpe.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Dianne Dowsett		Titre Directeur des ressources humaines	
Numéro de téléphone 289-454-5174	Adresse de courriel dianne.dowsett@hpe.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]		Date (AAAA/MM/JJ) 2016-10-18	

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

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



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

Programme de contrats fédéraux

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

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **Hewlett Packard Enterprise Canada Co.** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) **1000523**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) 15 août 2018 en raison de :

(Veuillez décrire) **L'organisation a subi trois séparations dans les deux dernières années de même qu'une importante restructuration en 2017, ce qui a eu une incidence sur l'équipe canadienne chargée du Programme de contrats fédéraux. L'organisation est en train de remettre sur pied le processus d'auto-identification et lancera le questionnaire dans les semaines à venir. Une prolongation du délai pour fournir les données et les rapports demandés serait grandement la bienvenue. Nous vous remercions à l'avance de votre compréhension.**

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

Nom : **Sylvie Hay**

Titre : **Associée en affaires des ressources humaines**

Courriel : **sylvie.hay@hpe.com**

N° de téléphone : **289-454-3266**

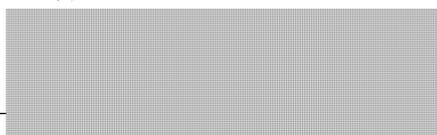
Adresse d'affaires : **5150, Spectrum Way, bureau 400, Mississauga (Ontario) L4W 5G2**



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Signature : _____



Date : **20 juin 2018**

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-16

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
01 : Cadres supérieurs	Belleville	3	0.0 %	0	27.4 %	1	-1	Belleville	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	Belleville	95	26.3 %	25	38.9 %	37	-12	National	
03 : Professionnels		272	35.3 %	96	30.2 %	82	14		
1112 : Analystes financiers et d'investissement	Belleville	16	62.5 %	10	50.1 %	8	2	Belleville	
1121 : Professionnels des ressources humaines	Belleville	14	71.4 %	10	71.1 %	10	0	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	Belleville	35	68.6 %	24	42.0 %	15	9	Belleville	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	Belleville	11	63.6 %	7	66.4 %	7	0	National	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	Belleville	13	7.7 %	1	12.6 %	2	-1	Belleville	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	Belleville	74	37.8 %	28	28.3 %	21	7	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	Belleville	105	13.3 %	14	17.4 %	18	-4	Belleville	
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	Belleville	2	50.0 %	1	32.9 %	1	0	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	Belleville	2	50.0 %	1	42.5 %	1	0	Belleville	
04 : Semi-professionnels et techniciens		43	16.3 %	7	25.4 %	11	-4		
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	5	20.0 %	1	26.7 %	1	0	Alberta	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	5	20.0 %	1	25.1 %	1	0	Colombie-Britannique	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Manitoba	1	0.0 %	0	27.1 %	0	0	Manitoba	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouveau Brunswick	2	0.0 %	0	33.0 %	1	-1	Nouveau Brunswick	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	20	10.0 %	2	24.2 %	5	-3	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	9	22.2 %	2	19.6 %	2	0	Québec	
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	1	100.0 %	1	82.0 %	1	0	Ontario	
05 : Contrôleurs		8	25.0 %	2	61.8 %	5	-3		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	0.0 %	0	64.7 %	1	-1	Alta. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	2	50.0 %	1	64.7 %	1	0	B.C. moins de CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	33.3 %	1	62.9 %	2	-1	Ont. moins de RMR	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-16

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #	%	Femmes Disponibili %	#	Gap #	Espace recrutement
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	1	0	0.0 %	58.8 %	1	-1	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	53.0 %	1	-1	Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal		9	8	88.9 %	86.4 %	8	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	6	5	83.3 %	87.1 %	5	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	2	100.0 %	87.5 %	2	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	1	100.0 %	80.1 %	1	0	Toronto
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		273	81	29.7 %	27.8 %	76	5	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	26	7	26.9 %	20.5 %	5	2	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	19	4	21.1 %	26.3 %	5	-1	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	3	1	33.3 %	27.8 %	1	0	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	1	1	100.0 %	26.1 %	0	1	Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	4	0	0.0 %	24.9 %	1	-1	Nouvelle-Écosse
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	184	59	32.1 %	28.7 %	53	6	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	36	9	25.0 %	29.1 %	10	-1	Québec
Total		703	219	31.2 %	31.2 %	220	-1	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-16

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
01 : Cadres supérieurs	Belleville	3	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Belleville
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	Belleville	95	0	0.0 %	2.2 %	2	-2	National
03 : Professionnels		272	0	0.0 %	1.1 %	3	-3	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	Belleville	16	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Belleville
1121 : Professionnels des ressources humaines	Belleville	14	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	Belleville	35	0	0.0 %	1.6 %	1	-1	Belleville
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	Belleville	11	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	Belleville	13	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Belleville
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	Belleville	74	0	0.0 %	1.1 %	1	-1	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	Belleville	105	0	0.0 %	0.6 %	1	-1	Belleville
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	Belleville	2	0	0.0 %	1.5 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	Belleville	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Belleville
04 : Semi-professionnels et techniciens		43	0	0.0 %	2.0 %	1	-1	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	5	0	0.0 %	3.8 %	0	0	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	5	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Manitoba	1	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Manitoba
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouveau Brunswick	2	0	0.0 %	4.2 %	0	0	Nouveau Brunswick
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	20	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	9	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Québec
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		8	0	0.0 %	5.2 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	0	0.0 %	6.5 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	2	0	0.0 %	8.4 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Ont. moins de RMR

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-16

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal		9	0	0.0 %	3.5 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	6	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		273	0	0.0 %	1.2 %	3	-3	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	26	0	0.0 %	2.0 %	1	-1	Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	19	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	3	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	4	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Nouvelle-Écosse
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	184	0	0.0 %	1.0 %	2	-2	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	36	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Québec
Total		703	0	0.0 %	1.4 %	9	-9	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-16

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
01 : Cadres supérieurs	Belleville	3	0	0.0 %	10.1 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	Belleville	95	0	0.0 %	15.0 %	14	-14	Belleville
03 : Professionnels		272	0	0.0 %	32.5 %	88	-88	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	Belleville	16	0	0.0 %	35.4 %	6	-6	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	Belleville	14	0	0.0 %	14.1 %	2	-2	Belleville
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	Belleville	35	0	0.0 %	21.6 %	8	-8	Belleville
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	Belleville	11	0	0.0 %	16.9 %	2	-2	National
2147 : Ingénieurs informatiques (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	Belleville	13	0	0.0 %	38.2 %	5	-5	Belleville
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	Belleville	74	0	0.0 %	31.4 %	23	-23	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	Belleville	105	0	0.0 %	40.5 %	43	-43	Belleville
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	Belleville	2	0	0.0 %	22.8 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	Belleville	2	0	0.0 %	12.5 %	0	0	Belleville
04 : Semi-professionnels et techniciens		43	0	0.0 %	28.6 %	12	-12	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	5	0	0.0 %	28.2 %	1	-1	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	5	0	0.0 %	32.5 %	2	-2	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Manitoba	1	0	0.0 %	17.3 %	0	0	Manitoba
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Nouveau Brunswick	2	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	20	0	0.0 %	35.9 %	7	-7	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	9	0	0.0 %	18.2 %	2	-2	Québec
4211 : Technicien juridique et personnel assimilé	Ontario	1	0	0.0 %	22.3 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		8	0	0.0 %	9.3 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	1	0	0.0 %	11.9 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	2	0	0.0 %	5.2 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Ont. moins de RMR

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-16

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres des minorités visibles				Membres de la représentation des minorités visibles		Espace recrutement
			#	%	Disponibilité	Gap #			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	45.8 %	0	0	Toronto	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		9	0	0.0 %	5.3 %	0	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	6	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	2	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	37.3 %	0	0	Toronto	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		273	0	0.0 %	18.0 %	49	-49		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	26	0	0.0 %	11.3 %	3	-3	Alberta	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	19	0	0.0 %	24.7 %	5	-5	Colombie-Britannique	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	3	0	0.0 %	7.8 %	0	0	Manitoba	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	4	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	184	0	0.0 %	20.8 %	38	-38	Ontario	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	36	0	0.0 %	8.5 %	3	-3	Québec	
Total		703	0	0.0 %	23.6 %	164	-164		

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-16

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation des personnes handicapées				Gap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
01/02 : Directeurs	Belleville	98	0	0.0 %	4.3 %	4	-4	Belleville
03 : Professionnels	Belleville	272	2	0.7 %	3.8 %	10	-8	Belleville
04 : Semi-professionnels et techniciens	Belleville	43	0	0.0 %	4.6 %	2	-2	National
05 : Contrôleurs	Belleville	8	0	0.0 %	13.9 %	1	-1	Belleville
07 : Personnel administratif et de bureau principal	Belleville	9	0	0.0 %	3.4 %	0	0	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	Belleville	273	3	1.1 %	3.5 %	10	-7	Belleville
Total		703	5	0.7 %	3.9 %	27	-22	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-16

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-16

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Gestionnaires	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EEOG	National

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

Date : 2018-10-16

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% ⁶	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs	3	0	0.0 %	27.4 %	1		-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	95	25	26.3 %	38.9 %	37		-12	
03 : Professionnels	272	96	35.3 %	30.2 %	82		14	
04 : Semi-professionnels et techniciens	43	7	16.3 %	25.4 %	11		-4	
05 : Contrôleurs	8	2	25.0 %	61.8 %	5		-3	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	9	8	88.9 %	86.4 %	8		0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	273	81	29.7 %	27.8 %	76		5	
Total	703	219	31.2 %	31.2 %	220		-1	

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

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

Date : 2018-10-16

002483

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones						
	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	
		#	Représentation	Disponibilité		#	#
		#	%	%			
01 : Cadres supérieurs	3	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	95	0	0.0 %	2.2 %	2	-2	
03 : Professionnels	272	0	0.0 %	1.1 %	3	-3	
04 : Semi-professionnels et techniciens	43	0	0.0 %	2.0 %	1	-1	
05 : Contrôleurs	8	0	0.0 %	5.2 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	9	0	0.0 %	3.5 %	0	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	273	0	0.0 %	1.2 %	3	-3	
Total	703	0	0.0 %	1.4 %	9	-9	

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

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

Date : 2018-10-16

002484

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#		
01 : Cadres supérieurs		3	0	0.0 %	10.1 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		95	0	0.0 %	15.0 %	14	-14	
03 : Professionnels		272	0	0.0 %	32.5 %	88	-88	
04 : Semi-professionnels et techniciens		43	0	0.0 %	28.6 %	12	-12	
05 : Contrôleurs		8	0	0.0 %	9.3 %	1	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		9	0	0.0 %	5.3 %	0	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		273	0	0.0 %	18.0 %	49	-49	
Total		703	0	0.0 %	23.6 %	164	-164	

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

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

Date : 2018-10-16

002485

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#		
01/02 : Directeurs	98	0	0.0 %	4.3 %	4	-4		
03 : Professionnels	272	2	0.7 %	3.8 %	10	-8		
04 : Semi-professionnels et techniciens	43	0	0.0 %	4.6 %	2	-2		
05 : Contrôleurs	8	0	0.0 %	13.9 %	1	-1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	9	0	0.0 %	3.4 %	0	0		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	273	3	1.1 %	3.5 %	10	-7		
Total	703	5	0.7 %	3.9 %	27	-22		

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

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

Date : 2018-10-16

002486

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial



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

Date : 2018-10-16

Défauts de la FIMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Gestionnaires	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EEOG	National

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

2018-10-16

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



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

JJ

MM

AAAA

05

10

2018

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



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

JJ

MM

AAAA

0

0

0

Tableau 3 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Membres des minorités visibles	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	3	0	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	95	0	15.0
03	Professionnels	272	0	32.5
04	Personnel semi-professionnels et technique	43	0	28.6
05	Surveillants	8	0	9.3
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	9	0	5.3
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	273	0	18.0
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		703	0	23.6

*** Source:**

0

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

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

*** Source:**

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
05	10	2018

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

**Données du formulaire 4 -
Recrutements**



Tableau 1 : Femmes

**Données du formulaire 5 -
Avancements**



Tableau 5 : Femmes

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



Tableau 9 : Femmes

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
05	10	2018

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
05	10	2018

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Tableau 3 : Personnes handicapées

Tableau 7 : Personnes handicapées

Tableau 11 : Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
05	10	2018

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	À - De						
	05-10-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	05-10-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	3	-100.0%	1.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	0	1.0%	0	1	0	27.4%	27.4%	-1	-1	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	95	-100.0%	1.0%	3	0.0%	1.0%	3	6	25	1.0%	1	14	2	38.9%	38.9%	-12	-12	26.3%	26.5%
03	Professionnels	272	-100.0%	1.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	96	0.0%	0	-14	0	30.2%	30.2%	14	14	35.3%	35.3%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	43	-100.0%	1.0%	1	0.0%	1.0%	1	2	7	1.0%	0	4	1	25.4%	25.4%	-4	-3	16.3%	18.2%
05	Surveillants	8	-100.0%	1.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	2	1.0%	0	3	0	50.0%	50.0%	-3	-3	25.0%	25.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	9	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	8	0.0%	0	0	0	86.4%	86.4%	0	0	88.9%	88.9%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	273	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	81	0.0%	0	-5	0	27.8%	27.8%	5	5	29.7%	29.7%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/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	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		703	-100.0%	1.0%	21	0.0%	1.0%	21	42	219	1.0%	7	14	0	31.2%	31.2%	0	-14	31.2%	29.3%

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

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

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
		%		%		
01	Cadres supérieurs	0	27.4		27.4	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	2	38.9		38.9	
03	Professionnels	0	0.0			
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	1	25.4		25.4	
05	Surveillants	0	50.0		50.0	
06	Contremaîtres	0	0.0			
07	Personnel administratif et de bureau	0	0.0			
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0			
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0			
10	Personnel de bureau	0	0.0			
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0			
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0			
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0		
Total		3	0.0		0.0

002497

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Autochtones												
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu		D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	Actuel	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	À - De							
		05-10-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	05-10-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
		N ^b	%	%	N ^c	%	%	N ^c	N ^o	N ^o	%	N ^c	N ^c	N ^c	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	3	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%		
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	95	-100.0%	1.0%	3	0.0%	1.0%	3	6	0	1.0%	0	2	2.2%	2.2%	-2	-2	0.0%	0.0%		
03	Professionnels	272	-100.0%	1.0%	8	0.0%	1.0%	8	16	0	1.0%	0	3	1.1%	1.1%	-3	-3	0.0%	0.0%		
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	43	-100.0%	1.0%	1	0.0%	1.0%	1	2	0	1.0%	0	1	2.0%	2.0%	-1	-1	0.0%	0.0%		
05	Surveillants	8	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	5.2%	0	0	0	0.0%	0.0%		
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	Personnel administratif et de bureau	9	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	3.5%	0	0	0	0.0%	0.0%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	273	-100.0%	1.0%	8	0.0%	1.0%	8	16	0	1.0%	0	3	1.2%	1.2%	-3	-3	0.0%	0.0%		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Personnel de bureau	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/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	#DIV/0!	#DIV/0!		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total		703	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	10	0	1.4%	-10	-10	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 total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle) ÷ 2) x 100.

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones		Commentaires
		Objectifs à court	Objectifs à long	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	2.2	2.2
03	Professionnels	0	1.1	1.1
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	2.0	2.0
05	Surveillants	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	1.2	1.2
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0			
Total		0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 5: Personnes handicapées

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Personnes handicapées										
	Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
	JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA		Actuel	D'ici 3 ans	Embauches requis d'ici 3 ans	À - De								
	05-10-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	05-10-2018	Annuellement	D'ici 3 ans		2018	2021								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%								
01/02 Cadres	98	-100.0%	1.0%	3	0.0%	1.0%	3	6	0	1.0%	0	4	0	4.3%	4.3%	-4	-4	0.0%	0.0%		
03 Professionnels	272	-100.0%	1.0%	8	0.0%	1.0%	8	16	2	1.0%	0	9	1	3.8%	3.8%	-8	-8	0.7%	1.1%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	43	-100.0%	1.0%	1	0.0%	1.0%	1	2	0	1.0%	0	2	0	4.6%	4.6%	-2	-2	0.0%	0.0%		
05 Surveillants	8	-100.0%	1.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	0	1.0%	0	1	0	13.9%	13.9%	-1	-1	0.0%	0.0%		
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau	9	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	3.4%	3.4%	0	0	0.0%	0.0%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	273	-100.0%	1.0%	8	0.0%	1.0%	8	16	3	1.0%	0	7	1	3.5%	3.5%	-7	-6	1.1%	1.4%		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/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	#DIV/0!	#DIV/0!		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	703	-100.0%	1.0%	21	0.0%	1.0%	21	21	5	0.0%	0	23	0	3.9%	3.9%	-22	-23	0.7%	0.7%		

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées			Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long		
		%	%	
01/02 Cadres	0	4.3	4.3	
03 Professionnels	1	3.8	3.8	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	4.6	4.6	
05 Surveillants	0	13.9	13.9	
06 Contremaîtres	0	0.0		
07 Personnel administratif et de bureau	0	0.0		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	1	3.5	3.5	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0		
10 Personnel de bureau	0	0.0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0		
Total	2	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Membre des minorités visibles									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA							
	05-10-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	05-10-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%			
01	Cadres supérieurs	3	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	10.1%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	95	-100.0%	1.0%	3	0.0%	1.0%	3	6	0	1.0%	0	15	1	15.0%	15.0%	-14	-14	0.0%	1.0%
03	Professionnels	272	-100.0%	1.0%	8	0.0%	1.0%	8	16	0	1.0%	0	91	5	32.5%	32.5%	-88	-86	0.0%	1.8%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	43	-100.0%	1.0%	1	0.0%	1.0%	1	2	0	1.0%	0	13	1	28.6%	28.6%	-12	-12	0.0%	2.3%
05	Surveillants	8	-100.0%	1.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	0	1.0%	0	1	0	9.3%	9.3%	-1	-1	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	9	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	5.3%	0	0	0.0%	0.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	273	-100.0%	1.0%	8	0.0%	1.0%	8	16	0	1.0%	0	51	3	18.0%	18.0%	-49	-48	0.0%	1.1%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
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	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		703	-100.0%	1.0%	21	0.0%	0.0%	0	21	0	0.0%	0	171	0	23.6%	-166	-171	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 total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle) ÷ 2) x 100.

Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles			Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long		
	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	1	15.0	15.0
03	Professionnels	5	32.5	32.5
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	1	28.6	28.6
05	Surveillants	0	9.3	9.3
06	Contremaîtres	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	3	18.0	18.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0			
Total		0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

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

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

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes		Commentaires
		Objectifs à court	Objectifs à long	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0.0	0.0	
03	Professionnels	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0.0	0.0	
05	Surveillants	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau polyvalent	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	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

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

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

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

Tableau 12: Autochtones

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

002507

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Hewlett Packard Enterprise Canada Co
16-10-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées
Objectifs à court terme suivants/courants

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

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

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

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

002510

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

002511

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes				Écart		Résultat EME	Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence
01	Cadres supérieurs	2018	3	0.0	27.4	1	-1	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	95	26.3	38.9	37	-12	67.6																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
03	Professionnels	2018	272	35.3	30.2	82	14	116.9																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	43	16.3	25.4	11	-4	64.1																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
05	Surveillants	2018	8	25.0	61.8	5	-3	40.5																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
06	Contremaîtres	2018	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		Objectifs									
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes			Femmes		
#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif									
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	27.4	0.0	0	0.0	27.4	0.0		
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	2	0.0	38.9	0.0	0	0.0	38.9	0.0		
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	1	0.0	25.4	0.0	0	0.0	25.4	0.0		
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	50.0	0.0	0	0.0	50.0	0.0		
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

00	Condémner	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	-----------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
			Femmes								Femmes				Femmes				Femmes					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	9	8	88.9	86.4	8	0	102.9															
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	273	81	29.7	27.8	76	5	106.7															
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
10	Personnel de bureau	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 4 : Résultats - Femmes
Hewlett Packard Enterprise Canada Co
16-10-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Femmes				Écart		Résultat EME	Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes			
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
Total		2018	703	219	31.2	31.2	219	0	99.8	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 5 : Résultats - Autochtones
Hewlett Packard Enterprise Canada Co
16-10-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Autochtones			Écart	Résultat EME	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Actuel	Prévu	Actuel		%	Actuel	%	Actuel		%	Actuel	%					
01	Cadres supérieurs	2018	3	0.0	0.0	2.9	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	95	0.0	0.0	2.2	2	-2	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
03	Professionnels	2018	272	0.0	0.0	1.1	3	-3	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	43	0.0	0.0	2.0	1	-1	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
05	Surveillants	2018	8	0.0	0.0	5.2	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
06	Contremaîtres	2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones			
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0.0	0	0.0	2.2	0.0	0.0	2.2	0.0	0.0	2.2	0.0
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	1.1	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0	1.1	0.0
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0.0	0	0.0	2.0	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	2.0	0.0
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

00	Condémnations	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

002517

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 5 : Résultats - Autochtones
Hewlett Packard Enterprise Canada Co
16-10-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Autochtones			Écart	Résultat EME	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones			
		#	%	Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Actuel	Prévu	Actuel		%	Actuel	Prévu	Actuel		%	Actuel	Prévu	Différence	Différence	
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2018	703	0.0	1.4	10	-10	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

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

002523

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
Hewlett Packard Enterprise Canada Co
16-10-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Personnes handicapées				Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées								
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
Total		2018	703	5.7	3.9	27	-22	18.2	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles
Hewlett Packard Enterprise Canada Co
16-10-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles									
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart	Résultat EME	Tous les employés	Actuel	Prévu	Différence		Tous les employés	Actuel	Prévu	Différence		Tous les employés	Actuel			Prévu			Différence
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#		
01	Cadres supérieurs	2018	3	0	0.0	10.1	0	0	0.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	95	0	0.0	15.0	14	-14	0.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03	Professionnels	2018	272	0	0.0	32.5	88	-88	0.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	43	0	0.0	28.6	12	-12	0.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05	Surveillants	2018	8	0	0.0	9.3	1	-1	0.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06	Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	1	0.0	15.0	0.0	0	0.0	15.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0		
03	Professionnels	0	0	0	0.0	5	0.0	32.5	0.0	0	0.0	32.5		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0		
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	1	0.0	28.6	0.0	0	0.0	28.6		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0		
05	Surveillants	0	0	0	0.0	0	0.0	9.3	0.0	0	0.0	9.3		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0		
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

00	Condémner	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
----	-----------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Hewlett Packard Enterprise Canada Co

16-10-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart	Résultat FME	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu	
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
Total		2018	703	0	0.0	23.6	166	-166	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonables
Hewlett Packard Enterprise Canada Co
16-10-2018

Efforts

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

Mesures nécessaires :

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

Autres mesures :

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

- Tenir tous les employés, y compris les nouveaux employés et les gestionnaires, informés de l'objectif d'équité en matière d'emploi, des mesures prises pour l'appliquer et des progrès réalisés
- Mettre en place une stratégie pour assurer un milieu de travail sans obstacle.
- Entreprendre des initiatives pour accroître la représentation là où des lacunes ont été constatées d:
- Tout cela pourrait raisonnablement permettre d'accroître la représentation, en tenant compte des ressources et des contraintes.
- Autre (veuillez préciser) :

Contexte opérationnel

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

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

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

[Redacted area]

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

[Redacted area]

- Autre.

[Redacted area]

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

[Redacted area]

2018-07-25

Historique du questionnaire sur l'équité en matière d'emploi

Questionnaire sur l'équité en matière d'emploi au Canada

Questionnaire sur l'équité en matière d'emploi Historique du questionnaire sur l'équité en matière d'emploi

Historique du questionnaire sur l'équité en matière d'emploi au Canada

Vous trouverez sur cette page les réponses soumises dans votre questionnaire précédent. Si vous souhaitez changer vos réponses, veuillez cliquer sur le bouton « Répondre à nouveau ».

Répondre à nouveau

Numéro d'identification de l'employé : [REDACTED]	Nom de l'employé : Jennifer Johnston	Dernier questionnaire rempli le : 2016-08-15 à 2:21:42 PM
---	--------------------------------------	---

Une personne peut s'identifier comme membre de plus d'un groupe désigné.**1. Autochtones**

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, « Autochtones » s'entend des Indiens, des Inuit et des Métis.

Compte tenu de cette définition, **êtes-vous un Autochtone?**

Oui Non**2. Minorités visibles**

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, « minorités visibles » s'entend des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou n'ont pas la peau blanche.

Compte tenu de cette définition, **faites-vous partie d'une minorité visible?**

Oui Non**3. Personnes handicapées**

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, « personnes handicapées » s'entend 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 :

- soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;
- soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Cette définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Compte tenu de cette définition, **êtes-vous une personne handicapée?**

Oui Non**4. Sexe**

Veuillez indiquer votre sexe.

Remarque : Vous pouvez choisir « Non déclaré » si vous ne vous identifiez pas comme étant un homme ou une femme.

Homme Femme Non déclaré

Je ne veux pas répondre aux questions ci-dessus.

*** Vous trouverez sur cette page les réponses soumises dans votre questionnaire précédent. Si vous souhaitez changer vos réponses, veuillez cliquer sur le bouton « Répondre à nouveau » dans le haut de la page.**

Confidentialité [Déclaration](#) | [Conditions générales](#) | [Commentaires](#) | [Aide](#) | **HPE** Confidential
© Tous droits réservés 2018 Hewlett Packard Enterprise Development LP

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

Nom de l'employeur : Hewlett Packard Enterprise Canada Co.

Emplacement principal : Mississauga (Ontario)

Nombre d'employés : 703

Aperçu de l'organisation :

SCIAN 5415 – Conception de systèmes informatiques et services connexes

Hewlett Packard Canada Co. offre des solutions informatiques pour utilisation commerciale ou résidentielle. Le secteur d'activité de l'entreprise comprend la vente au détail d'ordinateurs, de périphériques d'ordinateur et de logiciels.

Dates clés – Première année d'évaluation

Début : 2018-07-01

Réception : 2018-10-22

Analyse de
l'effectif : 2018-10-16

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

	Nombre	%
Nombre d'employés ayant reçu le questionnaire :	703	100
Nombres de questionnaires retournés :	703	100
Nombres de questionnaires remplis retournés :	703	100

- Le questionnaire comprend les définitions pertinentes.
- Le questionnaire et les documents d'accompagnement indiquent que l'employé peut déclarer faire partie de plus d'un groupe.
- Le questionnaire comprend le code d'identification de l'employé.
- Le questionnaire comprend une question sur le sexe de l'employé si cette information ne peut être obtenue à partir des feuilles de paie ou des documents du personnel.
- Une note sur le questionnaire indique qu'il est disponible dans d'autres formats, sur demande.
- Une note sur le questionnaire indique qu'il n'est pas obligatoire de répondre aux questions d'auto-identification.
- Une note sur le questionnaire indique que les renseignements recueillis sont confidentiels et ne seront communiqués qu'à d'autres personnes au sein de l'organisation afin de remplir les obligations relatives à l'équité en matière d'emploi.
- Une note sur le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les renseignements à leur sujet en tout temps.

Observations : Aucune

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif a été effectuée à l'aide du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail.
- L'organisation a sélectionné les valeurs par défaut pour les professions afin d'établir les estimations de la disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation a sélectionné les valeurs géographiques par défaut afin d'établir les estimations de la disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation semble avoir attribué les bons codes à ses postes en fonction de la Classification nationale des professions de 2011.
- L'organisation s'est fixé un objectif pour chaque groupe désigné pour chacun des groupes professionnels pour lesquels un écart a été relevé.
- L'organisation a démontré avoir pris en compte les éléments suivants au moment d'établir ses objectifs à court terme pour chaque groupe professionnel pour lequel un écart a été relevé : le niveau de sous-représentation, la disponibilité, la croissance ou la diminution prévue et le roulement prévu.
- Les objectifs établis sont suffisants pour assurer un progrès raisonnable permettant à l'organisation de dépasser la disponibilité ou du moins, d'y être égale.

Observations : Aucune

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi		Écart	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (plus de 3 ans)		
N°	Description	Nombre	%	%	%	%
01	Cadres supérieurs	-1	27,4	27,4	0,0	27,4
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	12	38,9	38,9	26,3	38,9
04	Personnel semi-professionnel et technique	-4	25,4	25,4	16,3	25,4
05	Superviseurs	-3	50,0	50,0	25,0	61,8

Observations : Aucune

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi		Écart	Court terme	Long terme		
N°	Description	Nombre	(1 à 3 ans) %	(plus de 3 ans) %	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-2	2,2	2,2	0,0	2,2
03	Professionnels	-3	1,1	1,1	0,0	1,1
04	Personnel semi-professionnel et technique	-1	2,0	2,0	0,0	2,0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-3	1,2	1,2	0,0	1,2

Observations :

- L'entreprise n'emploie aucun Autochtone.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi		Écart	Court terme	Long terme		
N°	Description	Nombre	(1 à 3 ans) %	(plus de 3 ans) %	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-14	15,0	15,0	0,0	15,0
03	Professionnels	-88	32,5	32,5	0,0	32,5
04	Personnel semi-professionnel et technique	-12	28,6	28,6	0,0	28,6
05	Superviseurs	-1	9,3	9,3	0,0	9,3
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-49	18,0	18,0	0,0	18,0

Observations :

- L'entreprise n'emploie pas de membres des minorités visibles.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi		Écart	Court terme	Long terme		
N°	Description	Nombre	(1 à 3 ans)	(plus de 3 ans)	%	%
01/02	Gestionnaires	-4	4,3	4,3	0,0	4,3
03	Professionnels	-8	3,8	3,8	0,7	3,8
04	Personnel semi-professionnel et technique	-2	4,6	4,6	0,0	4,6
05	Superviseurs	-1	13,9	13,9	0,0	13,9
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-7	3,5	3,5	1,1	3,5

Observations : Aucune

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit jugé :

conforme non conforme

Après avoir évalué les données fournies par l'employeur concernant son effectif et compte tenu de sa situation particulière, je recommande d'inclure ce qui suit dans la lettre de clôture :

- Étant donné qu'il n'y a aucune représentation d'Autochtone et de minorités visibles, et vue la sous-représentation des personnes handicapées, nous recommandons que Hewlett Packard Enterprise Canada Co. se concentre sur les premières étapes du processus de recrutement afin de s'assurer qu'il n'existe aucun obstacle empêchant les membres des groupes désignés d'obtenir un emploi au sein de l'organisation.
- Hewlett Packard Enterprise Canada Co. pourrait envisager de procéder à une étude des systèmes d'emploi afin d'identifier les obstacles au recrutement et à la rétention d'employés appartenant aux groupes désignés. Des conseils sur la conduite d'une étude des systèmes d'emploi sont disponibles sur la page d'aide du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail ([Étape 2-2](#) des modules de formation). La conduite d'une étude des systèmes d'emploi devrait aider l'organisation à atteindre ses nouveaux objectifs en identifiant et en éliminant les obstacles susceptibles d'empêcher

la réalisation d'une représentation pleine et entière des groupes désignés au sein de son effectif.

- Nous vous encourageons à mettre en place des mesures spéciales pour assurer la réalisation de vos objectifs et augmenter la représentation des membres des groupes désignés. Il pourrait par exemple être avantageux pour votre organisation de développer des relations avec les universités et les collèges pour identifier les étudiants qualifiés faisant partie des groupes désignés en tant qu'employés potentiels par le biais de stages ou d'emplois permanents en cas de vacance.

Nom de l'analyste : Maurice N. Yakibonge

Date : 2018-11-06

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Yakibonge, Maurice [NC] au nom de EE-EME
Envoyé : 16 novembre 2018 8:03 'sylvie.hay@hpe.com
A : jennifer.johnston@hpe.com" ; "renata.hogan-sullivan@hpe.com
Cc : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 10000523 - Avis de conformité au
Sujet : Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Chère Sylvie Hay :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 1^{er} juillet 2018 est terminée. À la suite de cette évaluation, il a été constaté que Hewlett Packard Enterprise Canada Co. respecte les exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'objectif de cette évaluation initiale était de vérifier que votre organisation a pris des mesures pour atteindre l'équité en matière d'emploi en effectuant une enquête sur son personnel, en effectuant une analyse de la main-d'œuvre et en fixant des objectifs de recrutement et de promotion lorsque des écarts de représentation des groupes désignés étaient constatés.

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

- Étant donné que les Autochtones et les minorités visibles ne sont pas représentés et que les personnes handicapées sont sous-représentées, nous recommandons à Hewlett Packard Enterprise Canada Co. de se concentrer sur les premières étapes du processus de recrutement afin de s'assurer qu'aucun obstacle n'empêche les membres des groupes désignés d'obtenir un emploi au sein de l'organisation.
- Hewlett Packard Enterprise Canada Co. pourrait envisager d'effectuer une étude des systèmes d'emploi afin d'identifier tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien des groupes désignés. Des conseils sur la réalisation d'une étude des systèmes d'emploi sont disponibles sur la page d'aide du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (étape 2-2 des modules de formation). La réalisation d'une étude des systèmes d'emploi devrait aider l'organisation à atteindre ses nouveaux objectifs en identifiant et en éliminant les obstacles susceptibles d'empêcher la pleine représentation des groupes désignés au sein de son personnel.
- Nous vous encourageons à mettre en place des mesures spéciales pour assurer la réalisation de vos objectifs et accroître la représentation des membres des groupes désignés. Il peut être bénéfique pour votre organisation de développer des relations avec les universités et les établissements d'enseignement supérieur afin d'identifier les étudiants qualifiés des groupes désignés comme des employés potentiels pour des stages ou des emplois permanents lorsque des postes se libèrent.

Prochaines étapes

Selon les termes du PCF, votre organisation sera soumise à une évaluation de conformité ultérieure quatre ans après la date d'attribution de votre contrat initial de biens ou de services et tous les trois ans par la suite. La prochaine évaluation sera lancée le 1^{er} juillet 2021. Les futures évaluations de conformité porteront sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés dans la soumission initiale ou actualisée de votre organisation en matière d'équité en matière d'emploi.

Lorsque Hewlett Packard Enterprise Canada Co. est informée d'une évaluation ultérieure, les informations suivantes seront requises :

- Données sur la main-d'œuvre (formulaires 1 à 6) au niveau national.
- une analyse de la main-d'œuvre actuelle ; et
- Un rapport de réalisation complet qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour les lacunes restantes en matière de représentation.

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

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

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

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

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation dans le cadre du FCP, veuillez contacter Maurice Yakibonge à l'adresse maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Hewlett Packard Enterprise Canada Co. un succès continu dans la réalisation d'un lieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail

Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca



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

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Johnston, Jennifer <jennifer.johnston@hpe.com>
Envoyé : jennifer.johnston@hpe.com > 22 octobre 2018 12:27
Pour : EE-EME
Cc : Johnston, Jennifer
Objet : HPE Canada Co - FCP - 1ère évaluation - #10000523
Pièces jointes : EE-Home Page.pdf ; EE- Survey.pdf ;
WorkforceAnalysisSummary.pdf ; WA_DetailedReport.pdf ; HPECanada Co-AchievementReport.xlsx

Catégories : Réponse de Maurice

Bonjour,

Vous trouverez ci-joint une copie de la décision de Hewlett Packard Canada Co. (#10000523) 1ère évaluation de conformité. Inclus dans ce courriel :

- Page d'accueil de l'enquête sur la main-d'œuvre et de l'instruction
- # Nombre de questionnaires d'auto-identification envoyés aux employés - 703
- Nombre total de questionnaires retournés - 703
- # Nombre de questionnaires d'auto-identification entièrement remplis - 703
- Analyse de la main-d'œuvre et rapport détaillé
- Rapport de réalisation

Faites-moi savoir si vous avez des questions.

Santé, Jennifer

Jennifer Johnston, CHRP
Consultant RH
North America Field HR jennifer.johnston@hpe.com
johnston@hpe.com
+1 289 454 3385

5150 Spectrum Way, Suite 400 Mississauga, ON
L4W 5G2



De : Johnston, Jennifer
Envoyé : lundi 22 octobre 2018 10:17
À l'adresse suivante : maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca
Cc : Johnston, Jennifer <jennifer.johnston@hpe.com>
Objet : HPE Canada Co - FCP - 1ère évaluation

Salut Maurice,

J'espère que vous avez passé un bon week-end.

Je vous remercie de m'avoir rencontré vendredi au sujet de ma première évaluation. J'espérais que vous pourriez jeter un coup d'œil à mon rapport de réalisations. Je suis surtout préoccupé par l'onglet "Objectifs" - et les colonnes E et F du tableau 2, du tableau 4, du tableau 6 et du tableau 8.

Votre aide et vos conseils à ce sujet seraient très appréciés.

Je vous remercie,

Jennifer

De : maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca [mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca] **Au nom de** ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Envoyé : mercredi 17 octobre 2018 15h10

Pour : Johnston, Jennifer <jennifer.johnston@hpe.com> ; ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Objet : HPE Canada Co - FCP - 1ère évaluation

Bonjour Jennifer,

Je m'appelle Maurice et je serai disponible le vendredi 9 octobre pour vous aider dans votre première évaluation.

Je suis disponible entre 7h30 et 3h00. Merci de me faire savoir quand ce sera le meilleur moment pour vous.

Je vous remercie,

Maurice Yakibonge

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tél.: 819-654-6099

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-6099



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

De : Johnston, Jennifer [mailto:jennifer.johnston@hpe.com]

Envoyé : 15-18 octobre 11:20

Pour : EE-EME

Cc : Johnston, Jennifer

Objet : HPE Canada Co - FCP - 1ère évaluation

Salut,

J'ai travaillé avec Alicia Dobney dans le passé, et j'espérais pouvoir parler avec quelqu'un concernant ma première soumission d'évaluation qui doit être déposée le 1er novembre.

Je suis à mi-chemin de la compilation de mes données dans la forme acceptable pour le WEIMS.

J'ai regardé le rapport de réalisation et je suis un peu confus sur la façon dont je calcule ces données.

Avez-vous des disponibilités pour parler le vendredi 19 octobre ? Ma journée est assez ouverte, veuillez donc me conseiller un moment qui vous convient le mieux.

Merci pour votre soutien,

Santé, Jennifer

Jennifer Johnston, CHRP

Consultant RH
North America Field HR
jennifer.johnston@hpe.com
com
+1 289 454 3385

5150 Spectrum Way, Suite 400
Mississauga, ON L4W 5G2



De : alicia.dobney@labour-travail.gc.ca [mailto:alicia.dobney@labour-travail.gc.ca]

Envoyé : mercredi 25 juillet 2018 19h34

Pour : Johnston, Jennifer <jennifer.johnston@hpe.com>

Objet : HPE Canada Co - FCP - 1ère évaluation

Merci beaucoup Jennifer. C'est si gentil à dire et cela signifie beaucoup ! J'ai

hâte de travailler avec vous pour compléter votre évaluation !

A.

De : Johnston, Jennifer [mailto:jennifer.johnston@hpe.com]

Envoyé : 25-18 juillet 2018 15h20

Pour : Dobney, Alicia A

Cc : Johnston, Jennifer

Objet : HPE Canada Co - FCP - 1ère évaluation

Tu es incroyable Alicia ! Merci pour vos conseils et votre contribution.
J'ai beaucoup apprécié !

Merci, Jennifer

De : alicia.dobney@labour-travail.gc.ca [mailto:alicia.dobney@labour-travail.gc.ca]

Envoyé : mercredi 25 juillet 2018 15h06

Pour : Johnston, Jennifer <jennifer.johnston@hpe.com>

Objet : HPE Canada Co - FCP - 1ère évaluation

Salut Jennifer,

Votre demande de prolongation a été accordée, et la nouvelle date limite pour soumettre la première évaluation de conformité de votre organisation dans le cadre du Programme des entrepreneurs fédéraux est maintenant le 1er novembre 2018.

Je vous recontacterai prochainement au sujet de votre questionnaire

d'auto-identification. Merci !

A.

De : Johnston, Jennifer [mailto:jennifer.johnston@hpe.com]

Envoyé : 25-18 juillet 10:27

Pour : Dobney, Alicia A
Cc : Johnston, Jennifer
Objet : HPE Canada Co - FCP - 1ère évaluation

Salut Alicia,

Je vous remercie de me rencontrer aujourd'hui. J'apprécie les informations que vous m'avez communiquées et je suis heureux d'avoir pu en apprendre davantage sur le FCP. Je me réjouis de travailler avec vous.

Conformément à notre appel, je joins la page d'accueil de notre enquête sur l'équité en matière d'emploi, ainsi qu'une copie de mon enquête. Je demande également une prolongation, comme il a été dit, pour garantir la qualité des données soumises.

N'hésitez pas à me faire part de vos questions, commentaires ou préoccupations.

Merci,
Jennifer

Jennifer Johnston, CHRP
Consultant RH
Amérique du Nord Field HR

jennifer.johnston@hpe.com
+1 289 454 3385 Bureau

Mississauga, ON
hpe.com



Hewlett Packard
Enterprise

AVIS DE CONFIDENTIALITÉ : Cette transmission peut contenir des informations qui sont confidentielles et/ou légalement privilégiées par HPE. Ces informations sont destinées uniquement à l'usage de la personne ou de l'entité nommée dans cette transmission. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu, vous êtes informé que toute divulgation, copie ou distribution du contenu de cette transmission est strictement interdite. Si vous avez reçu cette transmission par erreur, veuillez nous en informer immédiatement par téléphone au numéro ci-dessus.