



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

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Imprimeries Transcontinental 2005 S.E.N.C	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) TC Transcontinental Printing	Numéro d'entreprise d'approvisionnement Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 5 000
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 3231	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/haics-scian/2002/haics-scian02l-fra.htm

À l'usage du Ministère seulement (si l'information ci-dessus est erronée)		
Numéro d'entreprise d'approvisionnement	Nombre total d'employés au Canada	Numéro du code de SCIAN de l'organisation 323119

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 1 Place Ville Marie, Bureau 3315	Ville Montreal	Province Quebec	Code postal H3B 3N2
	Numéro de téléphone 514-954-4000	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Catherine Milne	Titre Directrice des ressources humaines
Numéro de téléphone 905-663-0050 , 2002	Adresse du courriel Catherine.Milne@tc.tc

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée : <ul style="list-style-type: none"> ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents plein temps, permanents temps partiel et temporaires qui ont travaillé 12 semaines ou plus au Canada, ET désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, offre à commandes ou arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant toutes les taxes). <p>Atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon permanente, 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.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml</p> <p>Remarque: 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.</p>

SIGNATAIRE	
REMARQUE : Le signataire doit être le chef 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) Christine Desaulniers	Titre Directrice juridique et secrétaire général
Numéro de téléphone 514-954-4008	Adresse du courriel Christine.desaulniers@tc.tc
Signature 	Date 2013-08-29

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 télécopieur au (819) 953-8768 ou par courriel à ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Imprimeries Transcontinental 2005 s.e.n.c.
Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
31-12-2017
Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Femmes					
	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
	#	#	%	%	#	#
01 Cadres supérieurs	26	5	19.2%	27.4%	7	-2
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	172	58	33.7%	38.9%	67	-9
03 Professionnels	99	46	46.5%	40.6%	40	6
04 Personnel semi-professionnel et technique	240	39	16.3%	23.5%	56	-17
05 Surveillants	40	22	55.0%	52.9%	21	1
06 Contremaîtres	89	7	7.9%	32.6%	29	-22
07 Personnel administratif et de bureau principal	35	20	57.1%	80.6%	28	-8
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	1	50.0%	28.7%	1	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1,233	143	11.6%	11.7%	144	-1
10 Personnel de bureau	301	163	54.2%	65.6%	197	-34
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	334	180	53.9%	63.5%	212	-32
12 Travailleurs manuels spécialisés	732	174	23.8%	19.7%	144	30
13 Autre personnel de la vente et des services	11	2	18.2%	54.7%	6	-4
14 Autres travailleurs manuels	528	130	24.6%	25.2%	133	-3
Grand Total	3,842	990	25.8%	28.3%	1,085	-95

* Les totaux ne sont pas nécessairement égaux à la somme des éléments, parce que les chiffres sont arrondis.



Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Autochtones				Écart
		Représentation		Disponibilité		
		#	%	%	#	
01 Cadres supérieurs	26	0	0.0%	2.9%	1	-1
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	172	1	0.6%	2.2%	4	-3
03 Professionnels	99	0	0.0%	1.5%	1	-1
04 Personnel semi-professionnel et technique	240	0	0.0%	1.2%	3	-3
05 Surveillants	40	0	0.0%	2.1%	1	-1
06 Contremaîtres	89	1	1.1%	0.5%	0	1
07 Personnel administratif et de bureau principal	35	0	0.0%	1.1%	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	0.0%	1.0%	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1,233	21	1.7%	1.7%	21	0
10 Personnel de bureau	301	6	2.0%	1.8%	5	1
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	334	2	0.6%	1.4%	5	-3
12 Travailleurs manuels spécialisés	732	10	1.4%	1.7%	12	-2
13 Autre personnel de la vente et des services	11	0	0.0%	1.3%	0	0
14 Autres travailleurs manuels	528	11	2.1%	3.3%	17	-6
Grand Total	3,842	52	1.4%	1.9%	70	-18

* Les totaux ne sont pas nécessairement égaux à la somme des éléments, parce que les chiffres sont arrondis.

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Imprimeries Transcontinental 2005 s.e.n.c.
 Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
 31-12-2017
 Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées					
	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
		#	#	%	%	
01/02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	198	1	0.5%	4.3%	9	-8
03 Professionnels	99	2	2.0%	3.8%	4	-2
04 Personnel semi-professionnel et technique	240	1	0.4%	4.6%	11	-10
05 Surveillants	40	0	0.0%	13.9%	6	-6
06 Contremaîtres	89	3	3.4%	7.8%	7	-4
07 Personnel administratif et de bureau principal	35	0	0.0%	3.4%	1	-1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	0.0%	3.5%	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1,233	23	1.9%	3.8%	47	-24
10 Personnel de bureau	301	3	1.0%	7.0%	21	-18
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	334	1	0.3%	5.6%	19	-18
12 Travailleurs manuels spécialisés	732	10	1.4%	4.8%	35	-25
13 Autre personnel de la vente et des services	11	0	0.0%	6.3%	1	-1
14 Autres travailleurs manuels	528	13	2.5%	5.3%	28	-15
Grand Total	3,842	57	1.5%	4.9%	189	-132

* Les totaux ne sont pas nécessairement égaux à la somme des éléments, parce que les chiffres sont arrondis.

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Imprimeries Transcontinental 2005 s.e.n.c.
 Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
 31-12-2017
 Minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Minorités visibles					
	Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart
	#	#	%	%	#	#
01 Cadres supérieurs	26	1	3.8%	10.1%	3	-2
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	172	11	6.4%	15.0%	26	-15
03 Professionnels	99	22	22.2%	26.7%	26	-4
04 Personnel semi-professionnel et technique	240	35	14.6%	28.1%	67	-32
05 Surveillants	40	9	22.5%	36.4%	15	-6
06 Contremaîtres	89	5	5.6%	12.3%	11	-6
07 Personnel administratif et de bureau principal	35	4	11.4%	18.4%	6	-2
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	0.0%	20.8%	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1,233	121	9.8%	11.1%	137	-16
10 Personnel de bureau	301	58	19.3%	30.4%	92	-34
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	334	37	11.1%	36.5%	122	-85
12 Travailleurs manuels spécialisés	732	125	17.1%	43.3%	317	-192
13 Autre personnel de la vente et des services	11	1	9.2%	39.7%	4	-3
14 Autres travailleurs manuels	528	98	18.6%	29.8%	157	-59
Grand Total	3,842	527	13.7%	25.6%	983	-456

* Les totaux ne sont pas nécessairement égaux à la somme des éléments, parce que les chiffres sont arrondis.

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Imprimeries Transcontinental 2005 s.e.n.c.
Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
31-12-2017

Données par défaut pour l'analyse de l'effectif - Femmes, Autochtones et minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01 Cadres supérieurs	CPÉME	National
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	CPÉME	National
03 Professionnels	CNP	National
04 Personnel semi-professionnel et technique	CNP	Provincial
05 Surveillants	CPÉME	RMR
06 Contremaîtres	CNP	Provincial
07 Personnel administratif et de bureau principal	CPÉME	RMR
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	CNP	Provincial
09 Travailleurs qualifiés et artisans	CPÉME	Provincial
10 Personnel de bureau	CPÉME	RMR
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPÉME	RMR
12 Travailleurs manuels spécialisés	CPÉME	RMR
13 Autre personnel de la vente et des services	CPÉME	RMR
14 Autres travailleurs manuels	CPÉME	RMR

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Imprimeries Transcontinental 2005 s.e.n.c.
 Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport sommaire
 31-12-2017

Données par défaut pour l'analyse de l'effectif - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01/02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	CPÉME	National
03 Professionnels	CPÉME	National
04 Personnel semi-professionnel et technique	CPÉME	National
05 Surveillants	CPÉME	National
06 Contremaîtres	CPÉME	National
07 Personnel administratif et de bureau principal	CPÉME	National
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	CPÉME	National
09 Travailleurs qualifiés et artisans	CPÉME	National
10 Personnel de bureau	CPÉME	National
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPÉME	National
12 Travailleurs manuels spécialisés	CPÉME	National
13 Autre personnel de la vente et des services	CPÉME	National
14 Autres travailleurs manuels	CPÉME	National



31-12-2017

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Femmes	
		#	#	#	%	%	#	Écart #	Lieu de recrutement
1 Cadres supérieurs	National		26	5	19.2%	27.4%	7	-2	National
2 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	National		172	58	33.7%	38.9%	67	-9	National
3 Professionnels			99	46	46.5%	40.6%	40	6	
1111 Vérificateurs/vérificatrices et comptables	National		8	7	87.5%	55.1%	4	3	National
1112 Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements	National		16	9	56.3%	50.1%	8	1	National
1121 Professionnels/professionnelles en ressources humaines	National		15	14	93.3%	71.1%	11	3	National
1123 Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	National		5	5	100.0%	66.4%	3	2	National
2141 Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication	National		8	2	25.0%	17.0%	1	1	National
2171 Analystes et consultants/consultantes en informatique	National		9	0	0.0%	28.3%	3	-3	National
2172 Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données	National		5	3	60.0%	35.2%	2	1	National
2174 Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	National		23	5	21.7%	17.9%	4	1	National
2175 Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web	National		1	1	100.0%	32.9%	0	1	National
4161 Chercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes, en sciences naturelles et appliquées	National		9	0	0.0%	41.0%	4	-4	National
4 Personnel semi-professionnel et technique			240	39	16.3%	23.5%	56	-17	
2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	Alberta		1	0	0.0%	21.9%	0	0	Alberta
2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	Columbia Britannique		4	0	0.0%	22.5%	1	-1	Columbia Britannique
2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	Nouvelle Écosse		1	0	0.0%	14.5%	0	0	Nouvelle Écosse
2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	Ontario		157	9	5.7%	19.9%	31	-22	Ontario
2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	Québec		43	15	34.9%	26.7%	11	4	Québec
2253 Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	Alberta		1	1	100.0%	32.8%	0	1	Alberta
2282 Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	Nouvelle Écosse		1	0	0.0%	32.1%	0	0	Nouvelle Écosse
2282 Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	Ontario		5	1	20.0%	24.2%	1	0	Ontario
2282 Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	Québec		6	0	0.0%	19.6%	1	-1	Québec
5241 Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices	Alberta		1	1	100.0%	51.7%	1	0	Alberta
5241 Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices	Nouvelle Écosse		2	2	100.0%	41.4%	1	1	Nouvelle Écosse
5241 Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices	Ontario		18	10	55.6%	44.9%	8	2	Ontario
5 Surveillants			40	22	55.0%	52.9%	21	1	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Calgary		3	1	33.3%	55.0%	2	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax		1	1	100.0%	55.9%	1	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal		6	4	66.7%	50.8%	3	1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Saskatoon		1	1	100.0%	53.4%	1	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto		24	12	50.0%	53.0%	13	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver		3	1	33.3%	51.4%	2	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg		2	2	100.0%	54.2%	1	1	Winnipeg
6 Contremaîtres			89	7	7.9%	32.6%	29	-22	
7201 Entrepreneurs et contremaîtres des machinistes et du personnel des métiers du formage, du profilage et du montage des métaux et personnel assimilé.	Alberta		1	0	0.0%	3.4%	0	0	Alberta
7201 Entrepreneurs et contremaîtres des machinistes et du personnel des métiers du formage, du profilage et du montage des métaux et personnel assimilé.	Ontario		1	0	0.0%	5.3%	0	0	Ontario
7201 Entrepreneurs et contremaîtres des machinistes et du personnel des métiers du formage, du profilage et du montage des métaux et personnel assimilé.	Québec		3	0	0.0%	5.1%	0	0	Québec
7303 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Alberta		13	2	15.4%	39.2%	5	-3	Alberta
7303 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Columbia Britannique		6	0	0.0%	14.1%	1	-1	Columbia Britannique

7303 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Manitoba	4	0	0.0%	24.0%	1	-1	Manitoba
7307 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Nouvelle Écosse	2	0	0.0%	0.0%	0	0	Nouvelle Écosse
7307 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Ontario	22	2	9.1%	36.8%	8	-6	Ontario
7303 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Québec	36	3	8.3%	38.4%	14	-11	Québec
7303 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Saskatchewan	1	0	0.0%	0.0%	0	0	Saskatchewan
7 Personnel administratif et de bureau principal		35	20	57.1%	80.6%	28	-8	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Calgary	3	1	33.3%	80.5%	2	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	3	2	66.7%	81.4%	2	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal	20	10	50.0%	80.8%	16	-6	Montréal
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto	7	7	100.0%	80.1%	6	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver	2	0	0.0%	79.0%	2	-2	Vancouver
8 Personnel spécialisé de la vente et des services		2	1	50.0%	28.7%	1	0	
6221 Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	2	1	50.0%	28.7%	1	0	Ontario
9 Travailleurs qualifiés et artisans		1,233	143	11.6%	11.7%	144	-1	
7233 Tôliers	Québec	2	0	0.0%	3.4%	0	0	Québec
7242 Électriciens industriels	Alberta	12	0	0.0%	1.9%	0	0	Alberta
7242 Électriciens industriels	Columbia Britannique	5	0	0.0%	3.7%	0	0	Columbia Britannique
7242 Électriciens industriels	Manitoba	2	0	0.0%	0.0%	0	0	Manitoba
7242 Électriciens industriels	Nouvelle Écosse	3	0	0.0%	0.0%	0	0	Nouvelle Écosse
7242 Électriciens industriels	Ontario	17	1	5.9%	1.0%	0	1	Ontario
7242 Électriciens industriels	Québec	11	0	0.0%	2.7%	0	0	Québec
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Alberta	3	0	0.0%	2.0%	0	0	Alberta
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Columbia Britannique	5	0	0.0%	1.6%	0	0	Columbia Britannique
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Manitoba	3	0	0.0%	1.4%	0	0	Manitoba
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Nouvelle Écosse	5	0	0.0%	4.3%	0	0	Nouvelle Écosse
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Ontario	20	1	5.0%	1.6%	0	1	Ontario
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Québec	22	0	0.0%	1.7%	0	0	Québec
7333 Électromécaniciens	Québec	20	0	0.0%	3.9%	1	-1	Québec
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Alberta	154	32	20.8%	7.2%	11	21	Alberta
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Columbia Britannique	40	0	0.0%	13.7%	5	-5	Columbia Britannique
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Manitoba	1	0	0.0%	12.2%	0	0	Manitoba
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Nouvelle Écosse	36	0	0.0%	0.0%	0	0	Nouvelle Écosse
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Ontario	295	16	5.4%	11.7%	35	-19	Ontario
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Île-du-Prince-Édouard	8	0	0.0%	0.0%	0	0	Île-du-Prince-Édouard
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Québec	554	92	16.6%	15.6%	86	6	Québec
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Saskatchewan	15	1	6.7%	23.3%	3	-2	Saskatchewan
10 Personnel de bureau		301	163	54.2%	65.6%	197	-34	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Calgary	28	7	25.0%	70.2%	20	-13	Calgary
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	17	9	52.9%	67.7%	12	-3	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal	91	57	62.6%	62.5%	57	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Ottawa-Gatineau	4	2	50.0%	65.8%	3	-1	Ottawa-Gatineau
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Québec	7	2	28.6%	61.6%	4	-2	Québec
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Saskatoon	1	1	100.0%	70.2%	1	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto	104	64	61.5%	65.2%	68	-4	Toronto
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver	33	13	39.4%	70.0%	23	-10	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	16	8	50.0%	67.9%	11	-3	Winnipeg
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		334	180	53.9%	63.5%	212	-32	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Calgary	12	7	58.3%	66.1%	8	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	8	6	75.0%	65.5%	5	1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal	110	62	56.4%	61.8%	68	-6	Montréal
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Ontario moins RMR	1	1	100.0%	72.4%	1	0	Ontario moins RMR
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Île-du-Prince-Édouard	2	1	50.0%	71.3%	1	0	Île-du-Prince-Édouard

Catégorie professionnelle de l'ÉME	Saskatoon	3	3	100.0%	67.9%	2	1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto	177	90	50.8%	63.9%	113	-23	Toronto
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver	6	2	33.3%	64.2%	4	-2	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	15	8	53.3%	65.5%	10	-2	Winnipeg
12 Travailleurs manuels spécialisés		732	174	23.8%	19.7%	144	30	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Calgary	48	2	4.2%	14.5%	7	-5	Calgary
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	11	3	27.3%	12.1%	1	2	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal	166	26	15.7%	18.4%	31	-5	Montréal
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Ontario moins RMR	9	1	11.1%	20.7%	2	-1	Ontario moins RMR
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Ottawa-Gatineau	2	0	0.0%	14.6%	0	0	Ottawa-Gatineau
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Île-du-Prince-Édouard	2	1	50.0%	18.3%	0	1	Île-du-Prince-Édouard
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Québec	1	1	100.0%	13.2%	0	1	Québec
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Saskatoon	11	5	45.5%	15.7%	2	3	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto	397	120	30.2%	22.0%	87	33	Toronto
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver	42	10	23.8%	17.1%	7	3	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	43	5	11.6%	14.5%	6	-1	Winnipeg
13 Autre personnel de la vente et des services		11	2	18.2%	54.7%	6	-4	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	1	0	0.0%	57.4%	1	-1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal	2	0	0.0%	51.1%	1	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Québec	1	0	0.0%	51.9%	1	-1	Québec
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto	6	2	33.3%	55.5%	3	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver	1	0	0.0%	57.8%	1	-1	Vancouver
14. Autres travailleurs manuels		528	130	24.6%	25.2%	133	-3	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Calgary	24	1	4.2%	16.4%	4	-3	Calgary
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	23	2	8.7%	14.2%	3	-1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal	237	59	24.9%	23.8%	56	3	Montréal
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Ontario moins RMR	3	2	66.7%	19.7%	1	1	Ontario moins RMR
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Ottawa-Gatineau	4	0	0.0%	9.3%	0	0	Ottawa-Gatineau
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Île-du-Prince-Édouard	10	1	10.0%	23.2%	2	-1	Île-du-Prince-Édouard
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Québec moins RMR	1	0	0.0%	22.3%	0	0	Québec moins RMR
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto	137	42	30.7%	32.6%	45	-3	Toronto
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver	19	4	21.1%	30.1%	6	-2	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	70	19	27.1%	22.1%	15	4	Winnipeg
Grand Total		3,842	990	25.8%	28.3%	1,085	-95	

* Les totaux ne sont pas nécessairement égaux à la somme des éléments, parce que les chiffres sont arrondis.

Source : Enquête nationale auprès des ménages de 2011



Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Autochtones					
		Tous les employés	Représentation	Disponibilité	Écart	Lieu de recrutement	
		#	# %	%	##	##	
1 Cadres supérieurs	National	26	0 0.0%	2.9%	1	-1 National	
2 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	National	172	1 0.6%	2.2%	4	-3 National	
3 Professionnels		99	0 0.0%	1.5%	1	-1	
1111 Vérificateurs/vérificatrices et comptables	National	8	0 0.0%	1.3%	0	0 National	
1112 Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements	National	16	0 0.0%	0.9%	0	0 National	
1121 Professionnels/professionnelles en ressources humaines	National	15	0 0.0%	2.7%	0	0 National	
1123 Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	National	5	0 0.0%	2.1%	0	0 National	
2141 Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication	National	8	0 0.0%	0.8%	0	0 National	
2171 Analystes et consultants/consultantes en informatique	National	9	0 0.0%	1.1%	0	0 National	
2172 Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données	National	5	0 0.0%	1.3%	0	0 National	
2174 Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	National	23	0 0.0%	1.0%	0	0 National	
2175 Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web	National	1	0 0.0%	1.5%	0	0 National	
4161 Chercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes, en sciences naturelles et appliquées	National	9	0 0.0%	2.7%	0	0 National	
4 Personnel semi-professionnel et technique		240	0 0.0%	1.2%	3	-3	
2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	Alberta	1	0 0.0%	4.4%	0	0 Alberta	
2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	Columbia Britannique	4	0 0.0%	3.0%	0	0 Columbia Britannique	
2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	Nouvelle Écosse	1	0 0.0%	0.0%	0	0 Nouvelle Écosse	
2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	Ontario	157	0 0.0%	1.1%	2	-2 Ontario	
2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	Québec	43	0 0.0%	1.4%	1	-1 Québec	
2253 Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	Alberta	1	0 0.0%	2.7%	0	0 Alberta	
2282 Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	Nouvelle Écosse	1	0 0.0%	3.2%	0	0 Nouvelle Écosse	
2282 Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	Ontario	5	0 0.0%	1.6%	0	0 Ontario	
2282 Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	Québec	6	0 0.0%	1.3%	0	0 Québec	
5241 Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices	Alberta	1	0 0.0%	2.5%	0	0 Alberta	
5241 Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices	Nouvelle Écosse	2	0 0.0%	2.2%	0	0 Nouvelle Écosse	
5241 Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices	Ontario	18	0 0.0%	1.6%	0	0 Ontario	
5 Surveillants		40	0 0.0%	2.1%	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Calgary	3	0 0.0%	3.1%	0	0 Calgary	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	1	0 0.0%	2.2%	0	0 Halifax	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal	6	0 0.0%	0.8%	0	0 Montréal	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Saskatoon	1	0 0.0%	10.8%	0	0 Saskatoon	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto	24	0 0.0%	1.0%	0	0 Toronto	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver	3	0 0.0%	2.6%	0	0 Vancouver	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	2	0 0.0%	11.8%	0	0 Winnipeg	
6 Contremaîtres		89	1 1.1%	0.5%	0	1	
7201 Entrepreneurs et contremaîtres des machinistes et du personnel des métiers du formage, du profilage et du montage des métaux et personnel assimilé.	Alberta	1	0 0.0%	4.7%	0	0 Alberta	
7201 Entrepreneurs et contremaîtres des machinistes et du personnel des métiers du formage, du profilage et du montage des métaux et personnel assimilé.	Ontario	1	0 0.0%	2.5%	0	0 Ontario	

7201 Entrepreneurs et contremaîtres des machinistes et du personnel des métiers du formage, du profilage et du montage des métaux et personnel assimilé.	Québec	3	0	0.0%	1.3%	0	0	Québec
7303 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Alberta	13	0	0.0%	0.0%	0	0	Alberta
7303 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Columbia Britannique	6	0	0.0%	0.0%	0	0	Columbia Britannique
7303 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Manitoba	4	1	25.0%	0.0%	0	1	Manitoba
7307 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Nouvelle Écosse	2	0	0.0%	0.0%	0	0	Nouvelle Écosse
7307 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Ontario	22	0	0.0%	1.5%	0	0	Ontario
7303 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Québec	36	0	0.0%	0.0%	0	0	Québec
7303 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Saskatchewan	1	0	0.0%	0.0%	0	0	Saskatchewan
			0					
7 Personnel administratif et de bureau principal		35	0	0.0%	1.1%	0	0	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Calgary	3	0	0.0%	2.6%	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	3	0	0.0%	2.2%	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal	20	0	0.0%	0.7%	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto	7	0	0.0%	0.8%	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver	2	0	0.0%	2.1%	0	0	Vancouver
			0					
8 Personnel spécialisé de la vente et des services		2	0	0.0%	1.0%	0	0	
6221 Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	2	0	0.0%	1.0%	0	0	Ontario
			0					
9 Travailleurs qualifiés et artisans		1,233	21	1.7%	1.7%	21	0	
7233 Tôliers	Québec	2	0	0.0%	2.6%	0	0	Québec
7242 Électriciens industriels	Alberta	12	0	0.0%	4.1%	0	0	Alberta
7242 Électriciens industriels	Columbia Britannique	5	1	20.0%	2.9%	0	1	Columbia Britannique
7242 Électriciens industriels	Manitoba	2	0	0.0%	5.4%	0	0	Manitoba
7242 Électriciens industriels	Nouvelle Écosse	3	0	0.0%	0.0%	0	0	Nouvelle Écosse
7242 Électriciens industriels	Ontario	17	0	0.0%	2.2%	0	0	Ontario
7242 Électriciens industriels	Québec	11	0	0.0%	0.9%	0	0	Québec
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Alberta	3	0	0.0%	4.9%	0	0	Alberta
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Columbia Britannique	5	1	20.0%	6.1%	0	1	Columbia Britannique
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Manitoba	3	0	0.0%	15.5%	0	0	Manitoba
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Nouvelle Écosse	5	1	20.0%	2.9%	0	1	Nouvelle Écosse
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Ontario	20	0	0.0%	2.7%	1	-1	Ontario
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Québec	22	0	0.0%	1.4%	0	0	Québec
7333 Électromécaniciens	Québec	20	0	0.0%	1.8%	0	0	Québec
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Alberta	154	6	3.9%	3.4%	5	1	Alberta
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Columbia Britannique	40	1	2.5%	2.0%	1	0	Columbia Britannique
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Manitoba	1	0	0.0%	10.1%	0	0	Manitoba
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Nouvelle Écosse	36	1	2.8%	0.0%	0	1	Nouvelle Écosse
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Ontario	295	4	1.4%	2.6%	8	-4	Ontario
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Île-du-Prince-Édouard	8	0	0.0%	0.0%	0	0	Île-du-Prince-Édouard
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Québec	554	3	0.5%	0.6%	3	0	Québec
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Saskatchewan	15	3	20.0%	0.0%	0	3	Saskatchewan
10 Personnel de bureau		301	6	2.0%	1.8%	5	1	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Calgary	28	0	0.0%	3.0%	1	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	17	0	0.0%	2.7%	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal	91	1	1.1%	0.8%	1	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Ottawa-Gatineau	4	0	0.0%	2.8%	0	0	Ottawa-Gatineau
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Québec	7	0	0.0%	0.6%	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Saskatoon	1	0	0.0%	8.4%	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto	104	0	0.0%	0.7%	1	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver	33	2	6.1%	2.4%	1	1	Vancouver

Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	16	3	18.8%	9.8%	2	1	Winnipeg
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		334	2	0.6%	1.4%	5	-3	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Calgary	12	0	0.0%	2.5%	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	8	0	0.0%	3.2%	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal	110	0	0.0%	0.9%	1	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Ontario moins RMR	1	0	0.0%	4.9%	0	0	Ontario moins RMR
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Île-du-Prince-Édouard	2	0	0.0%	1.5%	0	0	Île-du-Prince-Édouard
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Saskatoon	3	0	0.0%	8.2%	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto	177	1	0.6%	0.6%	1	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver	6	0	0.0%	2.3%	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	15	1	6.7%	9.8%	1	0	Winnipeg
12 Travailleurs manuels spécialisés		732	10	1.4%	1.7%	12	-2	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Calgary	48	3	6.3%	3.5%	2	1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	11	0	0.0%	2.9%	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal	166	0	0.0%	0.9%	1	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Ontario moins RMR	9	0	0.0%	4.4%	0	0	Ontario moins RMR
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Ottawa-Gatineau	2	0	0.0%	3.3%	0	0	Ottawa-Gatineau
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Île-du-Prince-Édouard	2	0	0.0%	1.1%	0	0	Île-du-Prince-Édouard
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Québec	1	0	0.0%	0.8%	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Saskatoon	11	1	9.1%	6.5%	1	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto	397	4	1.0%	0.7%	3	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver	42	0	0.0%	2.2%	1	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	43	2	4.7%	10.0%	4	-2	Winnipeg
13 Autre personnel de la vente et des services		11	0	0.0%	1.3%	0	0	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	1	0	0.0%	4.4%	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal	2	0	0.0%	0.8%	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Québec	1	0	0.0%	0.9%	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto	6	0	0.0%	0.8%	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver	1	0	0.0%	2.7%	0	0	Vancouver
14. Autres travailleurs manuels		528	11	2.1%	3.3%	17	-6	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Calgary	24	1	4.2%	4.0%	1	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	23	1	4.3%	2.5%	1	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal	237	0	0.0%	0.8%	2	-2	Montréal
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Ontario moins RMR	3	0	0.0%	6.8%	0	0	Ontario moins RMR
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Ottawa-Gatineau	4	0	0.0%	3.0%	0	0	Ottawa-Gatineau
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Île-du-Prince-Édouard	10	0	0.0%	1.4%	0	0	Île-du-Prince-Édouard
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Québec moins RMR	1	0	0.0%	3.3%	0	0	Québec moins RMR
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto	137	2	1.5%	0.8%	1	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver	19	2	10.5%	3.2%	1	1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	70	5	7.1%	16.8%	12	-7	Winnipeg
		3,842	52	1.4%	1.9%	70	-18	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Imprimeries Transcontinental 2005 s.e.n.c.
 Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé
 31-12-2017

Minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés		Minorités visibles		Écart #*	Lieu de recrutement
		#	Représentation %	Disponibilité %	#*		
1 Cadres supérieurs	National	26	1 3.8%	10.1%	3	-2	National
2 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	National	172	11 6.4%	15.0%	26	-15	National
3 Professionnels		99	22 22.2%	26.7%	26	-4	
1111 Vérificateurs/vérificatrices et comptables	National	8	2 25.0%	27.5%	2	0	National
1112 Analystes financiers/analystes financières et analystes en placements	National	16	7 43.8%	35.4%	6	1	National
1121 Professionnels/professionnelles en ressources humaines	National	15	2 13.3%	14.1%	2	0	National
1123 Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	National	5	0 0.0%	16.9%	1	-1	National
2141 Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication	National	8	0 0.0%	31.5%	3	-3	National
2171 Analystes et consultants/consultantes en informatique	National	9	1 11.1%	31.4%	3	-2	National
2172 Analystes de bases de données et administrateurs/administratrices de données	National	5	2 40.0%	32.3%	2	0	National
2174 Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	National	23	6 26.1%	31.5%	7	-1	National
2175 Concepteurs/conceptrices et développeurs/développeuses Web	National	1	1 100.0%	22.8%	0	1	National
4161 Chercheurs, experts-conseils/expertes-conseils et agents/agentes de programmes, en sciences naturelles et appliquées	National	9	1 11.1%	13.6%	1	0	National
4 Personnel semi-professionnel et technique		240	35 14.6%	28.1%	67	-32	
2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	Alberta	1	0 0.0%	24.7%	0	0	Alberta
2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	Columbia Britannique	4	2 50.0%	40.7%	2	0	Columbia Britannique
2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	Nouvelle Écosse	1	0 0.0%	0.0%	0	0	Nouvelle Écosse
2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	Ontario	157	29 18.5%	33.3%	52	-23	Ontario
2233 Technologues et techniciens/techniciennes en génie industriel et en génie de fabrication	Québec	43	2 4.7%	12.3%	5	-3	Québec
2253 Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	Alberta	1	0 0.0%	28.6%	0	0	Alberta
2282 Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	Nouvelle Écosse	1	0 0.0%	11.3%	0	0	Nouvelle Écosse
2282 Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	Ontario	5	0 0.0%	35.9%	2	-2	Ontario
2282 Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	Québec	6	0 0.0%	18.2%	1	-1	Québec
5241 Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices	Alberta	1	0 0.0%	15.4%	0	0	Alberta
5241 Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices	Nouvelle Écosse	2	0 0.0%	5.5%	0	0	Nouvelle Écosse
5241 Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices	Ontario	18	2 11.1%	24.0%	4	-2	Ontario
5 Surveillants		40	9 22.5%	36.4%	15	-6	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Calgary	3	0 0.0%	27.4%	1	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	1	0 0.0%	4.6%	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal	6	0 0.0%	16.7%	1	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Saskatoon	1	0 0.0%	7.2%	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto	24	7 29.2%	45.8%	11	-4	Toronto
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver	3	1 33.3%	43.4%	1	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	2	1 50.0%	15.9%	0	1	Winnipeg

6 Contremaîtres		89	5	5.6%	12.3%	11	-6
7201 Entrepreneurs et contremaîtres des machinistes et du personnel des métiers du formage, du profilage et du montage des métaux et personnel assimilé.	Alberta	1	0	0.0%	8.6%	0	0 Alberta
7201 Entrepreneurs et contremaîtres des machinistes et du personnel des métiers du formage, du profilage et du montage des métaux et personnel assimilé.	Ontario	1	0	0.0%	11.9%	0	0 Ontario
7201 Entrepreneurs et contremaîtres des machinistes et du personnel des métiers du formage, du profilage et du montage des métaux et personnel assimilé.	Québec	3	0	0.0%	4.3%	0	0 Québec
7303 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Alberta	13	0	0.0%	8.1%	1	-1 Alberta
7303 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Columbia Britanniq	6	1	16.7%	20.7%	1	0 Columbia Britannique
7303 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Manitoba	4	0	0.0%	16.0%	1	-1 Manitoba
7307 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Nouvelle Écosse	2	0	0.0%	0.0%	0	0 Nouvelle Écosse
7307 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Ontario	22	4	18.2%	19.0%	4	0 Ontario
7303 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Québec	36	0	0.0%	9.6%	3	-3 Québec
7303 Surveillants de l'imprimerie et du personnel assimilé	Saskatchewan	1	0	0.0%	0.0%	0	0 Saskatchewan
7 Personnel administratif et de bureau principal		35	4	11.4%	18.4%	6	-2
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Calgary	3	1	33.3%	16.5%	0	1 Calgary
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	3	0	0.0%	5.8%	0	0 Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal	20	1	5.0%	12.2%	2	-1 Montréal
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto	7	1	14.3%	37.3%	3	-2 Toronto
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver	2	1	50.0%	35.3%	1	0 Vancouver
8 Personnel spécialisé de la vente et des services		2	0	0.0%	20.8%	0	0
6221 Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	2	0	0.0%	20.8%	0	0 Ontario
9 Travailleurs qualifiés et artisans		1,233	121	9.8%	11.1%	137	-16
7233 Tôliers	Québec	2	0	0.0%	2.5%	0	0 Québec
7242 Électriciens industriels	Alberta	12	1	8.3%	13.6%	2	-1 Alberta
7242 Électriciens industriels	Columbia Britanniq	5	0	0.0%	10.3%	1	-1 Columbia Britannique
7242 Électriciens industriels	Manitoba	2	0	0.0%	14.3%	0	0 Manitoba
7242 Électriciens industriels	Nouvelle Écosse	3	0	0.0%	0.0%	0	0 Nouvelle Écosse
7242 Électriciens industriels	Ontario	17	0	0.0%	13.4%	2	-2 Ontario
7242 Électriciens industriels	Québec	11	1	9.1%	4.1%	0	1 Québec
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Alberta	3	0	0.0%	8.3%	0	0 Alberta
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Columbia Britanniq	5	0	0.0%	10.5%	1	-1 Columbia Britannique
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Manitoba	3	0	0.0%	9.3%	0	0 Manitoba
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Nouvelle Écosse	5	0	0.0%	0.0%	0	0 Nouvelle Écosse
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Ontario	20	0	0.0%	14.1%	3	-3 Ontario
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Québec	22	3	13.6%	2.9%	1	2 Québec
7333 Électromécaniciens	Québec	20	0	0.0%	6.8%	1	-1 Québec
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Alberta	154	43	27.9%	14.4%	22	21 Alberta
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Columbia Britanniq	40	15	37.5%	33.2%	13	2 Columbia Britannique
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Manitoba	1	0	0.0%	6.5%	0	0 Manitoba
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Nouvelle Écosse	36	6	16.7%	0.0%	0	6 Nouvelle Écosse
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Ontario	295	38	12.9%	19.5%	58	-20 Ontario
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Île-du-Prince-Édouard	8	0	0.0%	0.0%	0	0 Île-du-Prince-Édouard
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Québec	554	11	2.0%	5.9%	33	-22 Québec
7381 Opérateurs de presses à imprimer	Saskatchewan	15	3	20.0%	0.0%	0	3 Saskatchewan

10 Personnel de bureau		301	58	19.3%	30.4%	92	-34	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Calgary	28	9	32.1%	24.3%	7	2	Calgary
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	17	1	5.9%	7.3%	1	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal	91	3	3.3%	17.4%	16	-13	Montréal
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Ottawa-Gatineau	4	0	0.0%	14.7%	1	-1	Ottawa-Gatineau
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Québec	7	0	0.0%	2.0%	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Saskatoon	1	0	0.0%	7.1%	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto	104	31	29.8%	48.1%	50	-19	Toronto
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver	33	13	39.4%	42.3%	14	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	16	1	6.3%	17.0%	3	-2	Winnipeg
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		334	37	11.1%	36.5%	122	-85	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Calgary	12	3	25.0%	29.7%	4	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	8	0	0.0%	8.5%	1	-1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal	110	0	0.0%	22.2%	24	-24	Montréal
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Ontario moins RMR	1	0	0.0%	2.3%	0	0	Ontario moins RMR
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Île-du-Prince-Édouard	2	0	0.0%	2.9%	0	0	Île-du-Prince-Édouard
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Saskatoon	3	0	0.0%	11.6%	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto	177	30	16.9%	48.9%	87	-57	Toronto
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver	6	4	66.7%	47.5%	3	1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	15	0	0.0%	23.2%	3	-3	Winnipeg
12 Travailleurs manuels spécialisés		732	125	17.1%	43.3%	317	-192	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Calgary	48	16	33.3%	33.1%	16	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	11	0	0.0%	6.1%	1	-1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal	166	11	6.6%	22.7%	38	-27	Montréal
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Ontario moins RMR	9	0	0.0%	1.6%	0	0	Ontario moins RMR
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Ottawa-Gatineau	2	0	0.0%	19.9%	0	0	Ottawa-Gatineau
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Île-du-Prince-Édouard	2	0	0.0%	1.2%	0	0	Île-du-Prince-Édouard
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Québec	1	0	0.0%	2.3%	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Saskatoon	11	0	0.0%	10.8%	1	-1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto	397	73	18.4%	57.5%	228	-155	Toronto
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver	42	21	50.0%	48.9%	21	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	43	4	9.3%	27.9%	12	-8	Winnipeg
13 Autre personnel de la vente et des services		11	1	9.1%	39.7%	4	-3	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	1	0	0.0%	10.6%	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal	2	0	0.0%	24.3%	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Québec	1	0	0.0%	4.6%	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto	6	0	0.0%	52.7%	3	-3	Toronto
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver	1	1	100.0%	55.9%	1	0	Vancouver
14. Autres travailleurs manuels		528	98	18.6%	29.8%	157	-59	
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Calgary	24	7	29.2%	26.7%	6	1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Halifax	23	1	4.3%	8.0%	2	-1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Montréal	237	16	6.8%	22.1%	52	-36	Montréal
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Ontario moins RMR	3	0	0.0%	2.1%	0	0	Ontario moins RMR
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Ottawa-Gatineau	4	0	0.0%	10.4%	0	0	Ottawa-Gatineau
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Île-du-Prince-Édouard	10	0	0.0%	0.9%	0	0	Île-du-Prince-Édouard

Catégorie professionnelle de l'ÉME	Québec moins RMR	1	0	0.0%	1.2%	0	0	Québec moins RMR
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Toronto	137	48	35.0%	51.8%	71	-23	Toronto
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Vancouver	19	11	57.9%	47.6%	9	2	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'ÉME	Winnipeg	70	15	21.4%	23.4%	16	-1	Winnipeg
		3,842	527	13.7%	25.6	983	-456	

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Emplacement interne	Tous les employés	Personnes handicapées				Lieu de recrutement		
			Représentation	Disponibilité	Écart				
	#	#	#	%	%	#	#		
01/02 Cadres	National	198	1	0.5%	4.3%	9	-8	National	
03 Professionnels	National	99	2	2.0%	3.8%	4	-2	National	
04 Personnel semi-professionnel et technique	National	240	1	0.4%	4.6%	11	-10	National	
05 Surveillants	National	40	0	0.0%	13.9%	6	-6	National	
06 Contremaîtres	National	89	3	3.4%	7.8%	7	-4	National	
07 Personnel administratif et de bureau principal	National	35	0	0.0%	3.4%	1	-1	National	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	National	2	0	0.0%	3.5%	0	0	National	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	National	1,233	23	1.9%	3.8%	47	-24	National	
10 Personnel de bureau	National	301	3	1.0%	7.0%	21	-18	National	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	National	334	1	0.3%	5.6%	19	-18	National	
12 Travailleurs manuels spécialisés	National	732	10	1.4%	4.8%	35	-25	National	
13 Autre personnel de la vente et des services	National	11	0	0.0%	6.3%	1	-1	National	
14 Autres travailleurs manuels	National	528	13	2.5%	5.3%	28	-15	National	
Total			3,842	57	1.5%	4.9%	189	-132	

* Les totaux ne sont pas nécessairement égaux à la somme des éléments, parce que les chiffres sont arrondis.

Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012



Données par défaut pour l'analyse de l'effectif - Femmes, Autochtones et minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01 Cadres supérieurs	CPÉME	National
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	CPÉME	National
03 Professionnels	CNP	National
04 Personnel semi-professionnel et technique	CNP	Provincial
05 Surveillants	CPÉME	RMR
06 Contremaîtres	CNP	Provincial
07 Personnel administratif et de bureau principal	CPÉME	RMR
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	CNP	Provincial
09 Travailleurs qualifiés et artisans	CNP	Provincial
10 Personnel de bureau	CPÉME	RMR
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPÉME	RMR
12 Travailleurs manuels spécialisés	CPÉME	RMR
13 Autre personnel de la vente et des services	CPÉME	RMR
14 Autres travailleurs manuels	CPÉME	RMR



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Imprimeries Transcontinental 2005 s.e.n.c.
Système d'analyse de l'effectif par défaut - Rapport détaillé
31-12-2017

Données par défaut pour l'analyse de l'effectif - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer une analyse par	Lieu de recrutement
01/02 Cadres	CPÉME	National
03 Professionnels	CPÉME	National
04 Personnel semi-professionnel et technique	CPÉME	National
05 Surveillants	CPÉME	National
06 Contremaîtres	CPÉME	National
07 Personnel administratif et de bureau principal	CPÉME	National
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	CPÉME	National
09 Travailleurs qualifiés et artisans	CPÉME	National
10 Personnel de bureau	CPÉME	National
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPÉME	National
12 Travailleurs manuels spécialisés	CPÉME	National
13 Autre personnel de la vente et des services	CPÉME	National
14 Autres travailleurs manuels	CPÉME	National

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

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



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

JJ	MM	AAAA
31	12	2017

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	26	1	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	172	11	15.0
03	Professionnels	99	22	26.7
04	Personnel semi-professionnels et technique	240	35	28.1
05	Surveillants	40	9	36.4
06	Contremaîtres	89	5	12.3
07	Personnel administratif et de bureau principal	35	4	18.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	20.8
09	Travailleurs qualifiés et artisans	1,233	121	11.1
10	Personnel de bureau	301	58	30.4
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	334	37	36.5
12	Travailleurs manuels spécialisés	732	125	43.3
13	Autre personnel de la vente et des services	11	1	39.7
14	Autres travailleurs manuels	528	98	29.8
Total		3,842	527	0.0

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:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

*** Source:**

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
31	12	2017

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
03 Professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	12	2017

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

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	12	2017

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

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
31	12	2017

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

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

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 requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	À - De						AAAA - AAAA
	31-12-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
	01	Cadres supérieurs	26	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-4	5	-5.0%	-1	1	-1	27.4%	27.4%	-2	-2	19.2%	19.2%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	172	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-7.0%	-36	58	-7.0%	-12	-3	-14	38.9%	38.9%	-9	-11	33.7%	32.6%	
03	Professionnels	99	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-15	46	-5.0%	-7	-13	-6	40.6%	40.6%	6	7	46.5%	47.5%	
04	Personnel semi-professionnels et tech	240	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-6.0%	-43	39	-6.0%	-7	10	-10	23.5%	23.5%	-17	-20	16.3%	15.0%	
05	Surveillants	40	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-6	22	-5.0%	-3	-4	0	0.0%	52.9%	1	4	55.0%	62.5%	
06	Contremaîtres	89	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-13	7	-5.0%	-1	21	-4	32.6%	32.6%	-22	-25	7.9%	4.5%	
07	Personnel administratif et de bureau p	35	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-5	20	-5.0%	-3	5	0	0.0%	80.6%	-8	-5	57.1%	65.7%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	2	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	1	0.0%	0	0	0	0.0%	28.7%	0	0	50.0%	50.0%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	1,233	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-7.0%	-259	143	-7.0%	-30	-29	-30	11.7%	11.7%	-1	-1	11.6%	11.6%	
10	Personnel de bureau	301	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-7.0%	-63	163	-7.0%	-34	14	0	0.0%	70.2%	-48	-14	54.2%	65.4%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	334	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-50	180	-5.0%	-27	5	-32	63.5%	63.5%	-32	-37	53.9%	52.4%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	732	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-7.0%	-154	174	-7.0%	-37	-67	-31	20.0%	19.7%	30	36	23.8%	24.6%	
13	Autre personnel de la vente et des serv	11	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-2	2	-5.0%	0	4	-1	54.7%	54.7%	-4	-5	18.2%	9.1%	
14	Autres travailleurs manuels	528	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-7.0%	-111	130	-7.0%	-27	-24	-28	25.2%	25.2%	-3	-4	24.6%	24.4%	
Total		3,842	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0	0	990	0.0%	0	-990	0	0.0%	0.0%	990	990	25.8%	25.8%	

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

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ((nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente + nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif 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	-1	27.4	2	27.4	Toutes les possibilités de rationalisation à ce niveau seront prises, et il existe très peu de possibilités d'embauche à ce niveau sur le marché, la plupart devant être des promotions à l'interno.
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs					Actuellement à 87 % du marché. Nous maintiendrons ce taux du mieux que possible.
03	Professionnels					Actuellement au-dessus de 100 %. Nous maintiendrons ce taux du mieux que possible.
04	Personnel semi-professionnels et tech	-10	23.5	20	23.5	La plupart des embauches à ce niveau seront pour des fonctions de soutien comme les finances et les RH.
05	Surveillants					Au-dessus de 50 % de la population et 80 % de l'objectif. Aucun écart.
06	Contremaîtres	-4	32.6	25	32.6	Très difficile de trouver cet ensemble de compétences sur le marché de l'imprimerie. Les collèges réduisent les offres. L'imprimerie n'est pas une carrière prisée.
07	Personnel administratif et de bureau principal					Au-dessus de 50 % de la population et 80 % de l'objectif. Aucun écart.
08	Personnel spécialisé de la vente et des services					Au-dessus de 50 % de la population et 80 % de l'objectif. Aucun écart.
09	Travailleurs qualifiés et artisans					Au-dessus de 80 %. Nous ferons notre possible de maintenir ce taux.
10	Personnel de bureau					Au-dessus de 50 % de la population et 80 % de l'objectif. Aucun écart.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

11	Personnel intermédiaire de la vente et des services						Au-dessus de 50 % de la population et 80 % de l'objectif. Aucun écart.
12	Travailleurs manuels spécialisés						Au-dessus de 80 %. Nous ferons notre possible de maintenir ce taux.
13	Autre personnel de la vente et des serv	-1	54.7	5	54.7		Nous pourrions combler l'écart en déplaçant les postes de représentants commerciaux intermédiaires à la catégorie « autres ».
14	Autres travailleurs manuels						Au-dessus de 80 %. Nous ferons notre possible de maintenir ce taux.
Total		0	0.0	0	0.0		Objectifs à long terme établis pour réaliser l'objectif de représentation. Peu vraisemblable de réaliser cet objectif en raison de l'absence de croissance dans les postes, d'un marché en déclin, du peu d'intérêt chez les employés pour la fabrication.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

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 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Autochtones									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	À - De						AAAA - AAAA
	31-12-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-12-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020	%	%	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	26	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-4	-4	0	-5.0%	0	1	0	0.0%	2.9%	-1	-1	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	172	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-7.0%	-36	-36	1	-7.0%	0	3	-1	2.2%	2.2%	-3	-4	0.6%	0.0%
03	Professionnels	99	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-15	-15	0	-5.0%	0	1	0	1.5%	1.5%	-1	-1	0.0%	0.0%
04	Personnel semi-professionnels et tech	240	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-6.0%	-43	-43	0	-6.0%	0	3	-1	1.2%	1.2%	-3	-4	0.0%	-0.4%
05	Surveillants	40	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-6	-6	0	-5.0%	0	1	0	2.1%	2.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	89	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-13	-13	1	-5.0%	0	-1	0	0.5%	0.5%	1	1	1.1%	1.1%
07	Personnel administratif et de bureau p	35	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-5	-5	0	-5.0%	0	0	0	1.1%	1.1%	0	0	0.0%	0.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	2	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	1.0%	1.0%	0	0	0.0%	0.0%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	1,233	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-7.0%	-259	-259	21	-7.0%	-4	-4	-4	1.7%	1.7%	0	0	1.7%	1.7%
10	Personnel de bureau	301	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-7.0%	-63	-63	6	-7.0%	-1	-2	-1	1.8%	1.8%	1	1	2.0%	2.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	334	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-50	-50	2	-5.0%	0	3	-1	1.4%	1.4%	-3	-4	0.6%	0.3%
12	Travailleurs manuels spécialisés	732	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-7.0%	-154	-154	10	-7.0%	-2	0	-3	1.7%	1.7%	-2	-3	1.4%	1.2%
13	Autre personnel de la vente et des serv	11	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-2	-2	0	-5.0%	0	0	0	1.3%	1.3%	0	0	0.0%	0.0%
14	Autres travailleurs manuels	528	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-7.0%	-111	-111	11	-7.0%	-2	4	-4	3.3%	3.3%	-6	-8	2.1%	1.7%
Total		3,842	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0	0	0	52	0.0%	0	-52	0	0.0%	0.0%	52	52	1.4%	1.4%

† 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	1	2.9	Toutes les possibilités de rationalisation à ce niveau seront prises, et il existe très peu de possibilités d'embauche à ce niveau sur le marché, la plupart devant être des promotions à l'interne.
02	Cadres intermédiaires et autres admin	-1	2.2	4	2.2	Toutes les possibilités de rationalisation à ce niveau seront prises, et il existe très peu de possibilités d'embauche à ce niveau sur le marché, la plupart devant être des promotions à l'interne.
03	Professionnels	0	1.5	1	1.5	Aucun écart.
04	Personnel semi-professionnels et tech	-1	1.2	4	1.2	La plupart des embauches à ce niveau seront pour des fonctions de soutien comme les finances et les RH.
05	Surveillants	0	2.1	1	0.5	Nous devons très vraisemblablement recruter à l'interne.
06	Contremaîtres					Aucun écart.
07	Personnel administratif et de bureau principal					Aucun écart.
08	Personnel spécialisé de la vente et des services					À 50 %.
09	Travailleurs qualifiés et artisans					Aucun écart.
10	Personnel de bureau					Le taux de représentation actuel est au-dessus du taux de disponibilité.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

11	Personnel intermédiaire de la vente et	-1	1.4	4	1.4	Très vraisemblablement un secteur où nous réduirons l'effectif davantage que ce qui est indiqué ci-dessus et où nous déplacerons les postes vers les rôles de semi-professionnels.
12	Travailleurs manuels spécialisés					Aucun écart. A 80 % du taux de disponibilité, mais nous devons maintenir ce taux.
13	Autre personnel de la vente et des services					Aucun écart.
14	Autres travailleurs manuels	-4	3.3	8	3.3	Très vraisemblablement un secteur que nous essaierons d'automatiser pour surmonter les difficultés auxquelles nous faisons face actuellement en matière de recrutement.
Total		0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme établis pour réaliser l'objectif de représentation. Peu vraisemblable de réaliser cet objectif en raison de l'absence de croissance dans les postes, d'un marché en déclin, du peu d'intérêt chez les employés pour la fabrication.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

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 5: Personnes handicapées
Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Personnes handicapées									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises 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							
	31-12-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-12-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%			
01/02 Cadres	198	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-7.0%	-42	-42	1	-7.0%	0	8	-2	4.3%	4.3%	-8	-10	0.5%	-0.5%	
03 Professionnels	99	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-15	-15	2	-5.0%	0	2	-1	3.8%	3.8%	-2	-3	2.0%	1.0%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	240	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-6.0%	-43	-43	1	-6.0%	0	10	-2	4.6%	4.6%	-10	-12	0.4%	-0.4%	
05 Surveillants	40	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-6	-6	0	-5.0%	0	6	-1	13.9%	13.9%	-6	-7	0.0%	-2.5%	
06 Contremaîtres	89	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-13	-13	3	-5.0%	0	4	-1	7.8%	7.8%	-4	-5	3.4%	2.2%	
07 Personnel administratif et de bureau	35	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-5	-5	0	-5.0%	0	1	0	3.4%	3.4%	-1	-1	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	3.5%	3.5%	0	0	0.0%	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1,233	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-7.0%	-259	-259	23	-7.0%	-5	19	-10	3.8%	3.8%	-24	-29	1.9%	1.5%	
10 Personnel de bureau	301	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-7.0%	-63	-63	3	-7.0%	-1	17	-4	7.0%	7.0%	-18	-21	1.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	334	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-50	-50	1	-5.0%	0	18	-3	5.6%	5.6%	-18	-21	0.3%	-0.6%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	732	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-7.0%	-154	-154	10	-7.0%	-2	23	-7	4.8%	4.8%	-25	-30	1.4%	0.7%	
13 Autre personnel de la vente et des services	11	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-2	-2	0	-5.0%	0	1	0	6.3%	6.3%	-1	-1	0.0%	0.0%	
14 Autres travailleurs manuels	528	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-7.0%	-111	-111	13	-7.0%	-3	12	-6	5.3%	5.3%	-15	-18	2.5%	1.9%	
Total	3,842	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	57	0.0%	0	-57	0	0.0%	0.0%	57	57	1.5%	1.5%	

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

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

Tableau 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	-2	4.3	10	0.0	Toutes les possibilités de rationalisation à ce niveau seront prises, et il existe très peu de possibilités d'embauche à ce niveau sur le marché, la plupart devant être des promotions à l'intérieur.
03 Professionnels	-1	3.8	3	0.0	La plupart des embauches à ce niveau seront pour des fonctions de soutien comme les finances et les RH.
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	-2	4.6	12	0.0	La plupart des embauches à ce niveau seront pour des fonctions de soutien comme les finances et les RH.
05 Surveillants	-1	13.9	7	0.1	
06 Contremaîtres	-1	7.8	5	0.1	Très difficile de trouver cet ensemble de compétences sur le marché de l'imprimerie. Les collèges réduisent les offres. L'imprimerie n'est pas une carrière prisée.
07 Personnel administratif et de bureau	0	3.4	1	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	3.5	0	0.0	Aucun écart.
09 Travailleurs qualifiés et artisans	-10	3.8	29	0.0	Difficile à recruter dans le secteur de la fabrication. Nous essaierons d'automatiser, et le travail par quarts n'est pas attirant pour les gens. C'est tout un défi que d'attirer de nouveaux employés.

005804

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

10	Personnel de bureau	-4	7.0	21	0.1	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	-3	5.6	21	0.1	Très vraisemblablement un secteur où nous réduirons l'effectif davantage que ce qui est indiqué ci-dessus et où nous déplacerons les postes vers les rôles de semi-professionnels.
12	Travailleurs manuels spécialisés	-7	4.8	30	0.0	Nous essaierons d'automatiser. La fabrication n'est pas populaire auprès des milléniaux, et le travail par quarts n'est pas attirant. Très difficile à recruter.
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	6.3	1	0.1	Nous pourrions peut-être combler l'écart en déplaçant les postes de représentants commerciaux intermédiaires à la catégorie « autres ».
14	Autres travailleurs manuels	-6	5.3	18	0.1	Très vraisemblablement un secteur que nous essaierons d'automatiser pour surmonter les difficultés auxquelles nous faisons face actuellement en matière de recrutement.
Total		0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme établis pour réaliser l'objectif de représentation. Peu vraisemblable de réaliser cet objectif en raison de l'absence de croissance dans les postes, d'un marché en déclin, du peu d'intérêt chez les employés pour la fabrication.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

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 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 requises 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	2017						2020
	31-12-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	%	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	26	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-4	1	-5.0%	0	2	0	10.1%	10.1%	-2	-2	3.8%	3.8%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	172	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-7.0%	-36	11	-7.0%	-2	13	-5	15.0%	15.0%	-15	-18	6.4%	4.7%	
03	Professionnels	99	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-15	22	-5.0%	-3	1	-4	26.7%	26.7%	-4	-5	22.2%	21.2%	
04	Personnel semi-professionnels et techn	240	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-6.0%	-43	35	-6.0%	-6	26	-12	28.1%	28.1%	-32	-38	14.6%	12.1%	
05	Surveillants	40	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-6	9	-5.0%	-1	5	-2	36.4%	36.4%	-6	-7	22.5%	20.0%	
06	Contremaîtres	89	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-13	5	-5.0%	-1	5	-2	12.3%	12.3%	-6	-7	5.6%	4.5%	
07	Personnel administratif et de bureau p	35	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-5	4	-5.0%	-1	1	-1	18.4%	18.4%	-2	-2	11.4%	11.4%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	2	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	20.8%	20.8%	0	0	0.0%	0.0%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	1,233	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-7.0%	-259	121	-7.0%	-25	-9	-29	11.1%	11.1%	-16	-20	9.8%	9.5%	
10	Personnel de bureau	301	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-7.0%	-63	58	-7.0%	-12	22	-19	30.4%	30.4%	-34	-41	19.3%	16.9%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	334	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-50	37	-5.0%	-6	79	-18	36.5%	36.5%	-85	-97	11.1%	7.5%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	732	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-7.0%	-154	125	-7.0%	-26	166	-67	43.3%	43.3%	-192	-233	17.1%	11.5%	
13	Autre personnel de la vente et des serv	11	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-5.0%	-2	1	-5.0%	0	3	-1	39.7%	39.7%	-3	-4	9.1%	0.0%	
14	Autres travailleurs manuels	528	-100.0%	0.0%	0	0.0%	-7.0%	-111	98	-7.0%	-21	38	-33	29.8%	29.8%	-59	-71	18.6%	16.3%	
Total		3,842	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0	0	527	0.0%	0	-527	0	0.0%	0.0%	527	527	13.7%	13.7%	

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

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

Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
	%		%			
01	Cadres supérieurs	0	10.1	2	10.3	Toutes les possibilités de rationalisation à ce niveau seront prises, et il existe très peu de possibilités d'embauche à ce niveau sur le marché, la plupart devant être des promotions à l'interne.
02	Cadres intermédiaires et autres admin	-5	15.0	18	15.0	Toutes les possibilités de rationalisation à ce niveau seront prises, et il existe très peu de possibilités d'embauche à ce niveau sur le marché, la plupart devant être des promotions à l'interne.
03	Professionnels					Au-dessus de 80 % du taux de disponibilité.
04	Personnel semi-professionnels et techn	-12	28.1	38	28.1	La plupart des embauches à ce niveau seront pour des fonctions de soutien comme les finances et les RH.
05	Surveillants	-2	36.4	7	36.4	Nous recrutons à l'interne, nous devons nous tourner vers les échelons inférieurs pour chercher des candidats.
06	Contremaîtres	-2	12.3	7	12.3	Très difficile de trouver cet ensemble de compétences sur le marché de l'imprimerie. Les collègues réduisent les offres. L'imprimerie n'est pas une carrière prisée.
07	Personnel administratif et de bureau p	-1	18.4	2	18.4	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	20.8	0	20.8	
09	Travailleurs qualifiés et artisans			20	11.1	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

10	Personnel de bureau	-19	30.4	41	30.4	C'est un poste qui sera en déclin. Peu vraisemblable que l'objectif soit atteint.
11	Personnel intermédiaire de la vente et	-18	36.5	97	36.5	Très vraisemblablement un secteur où nous réduirons l'effectif davantage que ce qui est indiqué ci-dessus et où nous déplacerons les postes vers les rôles de semi-professionnels. Aucune possibilité d'atteindre cet objectif.
12	Travailleurs manuels spécialisés	-67	43.3	233	43.3	Nous essaierons d'automatiser. La fabrication n'est pas populaire auprès des milléniaux, et le travail par quarts n'est pas attirant. Cet objectif ne sera pas atteint.
13	Autre personnel de la vente et des serv	-1	39.7	4	39.7	Nous pourrions peut-être combler l'écart en déplaçant les postes de représentants commerciaux intermédiaires à la catégorie « autres ».
14	Autres travailleurs manuels	-33	29.8	71	29.8	Très vraisemblablement un secteur que nous essaierons d'automatiser pour surmonter les difficultés auxquelles nous faisons face actuellement en matière de recrutement.
Total		0	0.0	0	0.0	Objectifs à long terme établis pour réaliser l'objectif de représentation. Peu vraisemblable de réaliser cet objectif en raison de l'absence de croissance dans les postes, d'un marché en déclin, du peu d'intérêt chez les employés pour la fabrication.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif ¹	De l'analyse de l'effectif ²	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ²	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

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

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

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

Tableau 12: Autochtones

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

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

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif ¹	De l'analyse de l'effectif ²	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ²	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Membres des minorités visibles											
		Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			Annuellement	D'ici 3 ans		À - De						
		Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3									
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	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	-100.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau 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	-100.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	-100.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et 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!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	-100.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des 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!
14	Autres travailleurs manuels	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!
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 16: Membres des minorités visibles

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

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	Femmes							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes									
												Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
01	Cadres supérieurs	2017	26	5	19.2	27.4	7	-2	70.2																
		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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	172	58	33.7	38.9	67	-9	86.7																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
03	Professionnels	2017	99	46	46.5	40.6	40	6	114.4																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2017	240	39	16.3	23.5	56	-17	69.1																
		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
05	Surveillants	2017	40	22	55.0	52.9	21	1	104.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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	2017	89	7	7.9	32.6	29	-22	24.1																
		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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs									Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif								
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	-1	0.0	27.4	0.0	2	0.0	27.4	0.0	En général, nous recruterons à l'interne, et nous éliminerons les postes au fur et à mesure du roulement du personnel. Ce sera difficile de combler l'écart.
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	À 86 % de l'objectif lié à la disponibilité.
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Au-dessus de 100 %.
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	-10	0.0	23.5	0.0	20	0.0	23.5	0.0	Ce sera un secteur qui décroîtra à mesure que nous cherchons à rationaliser, mais nous chercherons à cerner des possibilités de recrutement, à mettre en œuvre une forte initiative en matière de diversité de genre.
		3	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	Au-dessus de 100 % du taux de disponibilité et à 55 % de la population.
		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

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	-4	0.0	32.6	0.0	25	0.0	32.6	0.0	Très difficile en fabrication en raison des quarts, du peu d'intérêt chez les milléniaux pour la fabrication, d'où un bassin limité de candidats.
		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

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	À 120 % de l'objectif.
		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

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements				Tous les employés	Avancements				Tous les employés	Cessations de fonctions				
			Femmes								Femmes					Femmes									
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel	Prévu		Différence				
#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	11	2	18.2	54.7	6	-4	33.2																
		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
14	Autres travailleurs manuels	2017	528	130	24.6	25.2	133	-3	97.7																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2017	3,842	990	25.8	0.0	0	990	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes				Femmes					
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif									
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0	-1	0.0	54.7	0.0	5	0.0	54.7	0.0	On se concentrera sur les relations avec les écoles pour attirer les candidats pour le service à la clientèle pour les diriger vers les postes de vente.
		3	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	À 97 % de l'objectif.
		3	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	
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

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 FME	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones					
		Représentation	Disponibilité	Écart	Actuel	Prévu			Actuel	Prévu	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu	Actuel	Prévu				
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	2017	26	0	0.0	2.9	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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	172	1	0.6	2.2	4	-3	26.4																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0
03	Professionnels	2017	99	0	0.0	1.5	1	-1	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2017	240	0	0.0	1.2	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
05	Surveillants	2017	40	0	0.0	2.1	1	-1	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0
06	Contremaîtres	2017	89	1	1.1	0.5	0	1	224.7																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0

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		Autochtones		
		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	1	0.0	2.9	0.0	En général, nous recrutons à l'interne. Il semble qu'on ait comblé les écarts pour les superviseurs. Une possibilité peut se présenter: Sera un défi à ce niveau, et ces rôles diminuent.
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	-1	0.0	2.2	0.0	4	0.0	2.2	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	1.5	0.0	1	0.0	1.5	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	-1	0.0	1.2	0.0	4	0.0	1.2	0.0	Nous devons nous focaliser sur le niveau des techniciens pour créer un bassin, examiner les options de recrutement. C'est un poste difficile à pourvoir malgré tout.
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0	0.0	0	0.0	2.1	0.0	1	0.0	0.5	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

00	Contrat	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

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

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 FME			Tous les employés		Autochtones			Tous les employés		Autochtones			Tous les employés		Autochtones		
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	35	0	0.0	1.1	0	0	0.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	2	0	0.0	1.0	0	0	0.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	1,233	21	1.7	1.7	21	0	100.2																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
10	Personnel de bureau	2017	301	6	2.0	1.8	5	1	110.7																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	334	2	0.6	1.4	5	-3	42.8																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	732	10	1.4	1.7	12	-2	80.4																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs											Commentaires		
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité										Objectifs à long terme	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés		Autochtones			Autochtones			Autochtones					
#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	-1	0.0	1.4	0.0	4	0.0	1.4	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
12	Travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

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

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Autochtones				Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones							
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	11	0	0.0	1.3	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
14	Autres travailleurs manuels	2017	528	11	2.1	3.3	17	-6	63.1																
		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
Total		2017	3,842	52	1.4	0.0	0	52	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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							
		#	%	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	
		3	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	-4	0.0	3.3	0.0	8	0.0	3.3	0.0			
		3	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			
		3	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0			

Besoin de cerner des options/sources de recrutement pour élargir le bassin de candidats.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

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 FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#		
01&02	Cadres	2017	198	1	0.5	4.3	9	-8	11.7																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
03	Professionnels	2017	99	2	2.0	3.8	4	-2	53.2																
		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
04	Personnel semi-professionnels et technique	2017	240	1	0.4	4.6	11	-10	9.1																
		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
05	Surveillants	2017	40	0	0.0	13.9	6	-6	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06	Contremaîtres	2017	89	3	3.4	7.8	7	-4	43.2																
		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

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	Personnes handicapées			Personnes handicapées				Personnes handicapées					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	#			
01&02	Cadres	0	0	0	0.0	-2	0.0	4.3	0.0	10	0.0	0.0	0.0	Croissance limitée, principalement à l'interne. Nous continuerons à sensibiliser les employés, et nous essaierons de chercher des candidats au niveau des techniciens afin de créer un bassin de candidats.	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0			
03	Professionnels	0	0	0	0.0	-1	0.0	3.8	0.0	3	0.0	0.0	0.0	Ces postes seront vraisemblablement éliminés au fur et à mesure du roulement du personnel. Nous travaillerons sur la recherche de candidats.	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0			
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	-2	0.0	4.6	0.0	12	0.0	0.0	0.0	Besoin de trouver un moyen de chercher des candidats. Les écoles n'offrent plus ces options, donc pas facile de repérer l'intérêt.	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0			
05	Surveillants	0	0	0	0.0	-1	0.0	13.9	0.0	7	0.0	0.1	0.0	Le recrutement se fait presque complètement à l'interne. Besoin de travailler sur la recherche de candidats.	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0			
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	-1	0.0	7.8	0.0	5	0.0	0.1	0.0	Comme ci-dessus.	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

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						
			Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	35	0	0.0	3.4	1	-1	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	2	0	0.0	3.5	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	1,233	23	1.9	3.8	47	-24	49.1																
		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
10	Personnel de bureau	2017	301	3	1.0	7.0	21	-18	14.2																
		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
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	334	1	0.3	5.6	19	-18	5.3																
		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
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	732	10	1.4	4.8	35	-25	28.5																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires					
		Tous les employés	Personnes handicapées	Données sur la mobilité					Objectifs à court terme						Objectifs à long terme				
				Personnes handicapées					Personnes handicapées						Personnes handicapées				
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	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	3.4	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	Besoin de trouver d'autres sources.		
		3	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	3.5	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
		3	0	0	0.0			0.0	0.0										
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	-10	0.0	3.8	0.0	29	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	La fabrication n'est pas attirante comme choix de carrière et le travail par quarts non plus. Besoin de se pencher sur les options de recherche de candidats.		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0										
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	-4	0.0	7.0	0.0	21	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	Ces postes seront vraisemblablement des cibles d'élimination à mesure que le secteur décline.		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0										
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	-3	0.0	5.6	0.0	21	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	Le secteur des ventes ne croit pas. Possibilité très limitée voire nulle de placer de nouveaux candidats.		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0										

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	-7	0.0	4.8	0.0	30	0.0	0.0	0.0	La fabrication n'est pas attrayante comme choix de carrière et le travail par quarts non plus. Besoin de se pencher sur les options de recherche de candidats.
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements			Tous les employés	Avancements			Tous les employés	Cessations de fonctions						
			Personnes handicapées								Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence				
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#					
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	11	0	0.0	6.3	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
14	Autres travailleurs manuels	2017	528	13	2.5	5.3	28	-15	46.5																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2017	3,842	57	1.5	0.0	0	57	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	6.3	0.0	1	0.0	0.1	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	-6	0.0	5.3	0.0	18	0.0	0.1	0.0	La fabrication n'est pas attirante comme choix de carrière et le travail par quarts non plus. Besoin de se pencher sur les options de recherche de candidats.
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Membres des minorités visibles		Actuel		Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence								
							#	%											#	%	#	%	#	%	#	%
01	Cadres supérieurs	2017	26	1	3.8	10.1	3	-2	38.1																	
		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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	172	11	6.4	15.0	26	-15	42.6																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
03	Professionnels	2017	99	22	22.2	26.7	26	-4	83.2																	
		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
04	Personnel semi-professionnels et technique	2017	240	35	14.6	28.1	67	-32	51.9																	
		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
05	Surveillants	2017	40	9	22.5	36.4	15	-6	61.8																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
06	Contremaîtres	2017	89	5	5.6	12.3	11	-6	45.7																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0	0.0	10.1	0.0	2	0.0	10.3	0.0	Un très grand défi. Recruterons à l'interne et réduisons les postes.
		3	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	-5	0.0	15.0	0.0	18	0.0	15.0	0.0	Comme ci-dessus. Besoin de chercher des candidats potentiels parmi les titulaires des postes de niveau inférieur.
		3	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0		
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Aucun écart. Au-dessus de 80 %.
		3	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0		
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	-12	0.0	28.1	0.0	38	0.0	28.1	0.0	Le recrutement limité représente un défi. Besoin d'examiner les bassins de candidats.
		3	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0		
05	Surveillants	0	0	0	0.0	-2	0.0	36.4	0.0	7	0.0	36.4	0.0	Nous recruterons très probablement à l'interne. Besoin d'examiner les bassins de recrutement.
		3	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0		
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	-2	0.0	12.3	0.0	7	0.0	12.3	0.0	Comme ci-dessus. Besoin de chercher des candidats potentiels parmi les titulaires des postes de niveau inférieur.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

00	Contratants	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	Comme ci-dessus. Besoin de chercher des candidats potentiels parmi les titulaires des postes de niveau inférieur.
----	-------------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	---

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Membres des minorités visibles		Actuel		Prévu	Différence	Membres des minorités visibles		Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Membres des minorités visibles								
							#	%					#	%					#	%	#	%	#	%	#	%	#
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	35	4	11.4	18.4	6	-2	62.1																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	2	0	0.0	20.8	0	0	0.0																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	1,233	121	9.8	11.1	137	-16	88.4																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2017	301	58	19.3	30.4	92	-34	63.4																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	334	37	11.1	36.5	122	-85	30.4																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	732	125	17.1	43.3	317	-192	39.4																		
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
													#	
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	-1	0.0	18.4	0.0	2	0.0	18.4	0.0	Besoin d'examiner les options de recherche de candidats pour y trouver des possibilités.
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	20.8	0.0	0	0.0	20.8	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	20	0.0	11.1	0.0	Besoin d'examiner les options de recherche de candidats.
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	-19	0.0	30.4	0.0	41	0.0	30.4	0.0	Besoin d'examiner les options de recherche de candidats. Peu probable que l'objectif soit atteint.
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	-18	0.0	36.5	0.0	97	0.0	36.5	0.0	Très difficile d'avoir de nouveaux postes à ce niveau. Besoin d'examiner les postes d'attache pour cela. Cet objectif ne sera pas atteint.
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	0	0	0	0.0	-67	0.0	43.3	0.0	233	0.0	43.3	0.0	Besoin d'examiner les options de recherche de candidats. Peu probable que l'objectif soit atteint.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

12	spécialisés	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	Deson d'examiner les options de recherche de candidats. Il est probable que l'objectif soit atteint.
----	-------------	---	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----	--

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

TC Transcontinental Printing

31-12-2017

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements				Tous les employés	Avancements				Tous les employés	Cessations de fonctions				
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel	Prévu		Différence				
																						%	%	%	%
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	11	1	9.1	39.7	4	-3	22.9																
		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
14	Autres travailleurs manuels	2017	528	98	18.6	29.8	157	-59	62.3																
		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
Total		2017	3,842	527	13.7	0.0	0	527	0.0																
		0	0	0	0.0	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	Membres des minorités visibles			Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif					
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#							
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	-1	0.0	39.7	0.0	4	0.0	39.7	0.0	Travaillons avec les écoles pour élargir les options de recherche de candidats.				
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0					
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	-33	0.0	29.8	0.0	71	0.0	29.8	0.0	Besoin d'examiner les bassins de candidats, de créer des relations avec des organisations pour recruter. Objectif non réalisable.				
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0					
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0					
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0					

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonables
TC Transcontinental Printing
31-12-2017

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.

Nous sommes un secteur en déclin avec des volumes diminuant entre 5 et 20 % dans divers secteurs d'activité. Nous avons fermé de nombreux emplacements au cours des 5 dernières années, et la taille de l'effectif a diminué de presque 50 %. Le passage de la publicité dans les journaux et les magazines vers la publicité en ligne est l'un des principaux facteurs contributifs. L'automatisation est une possibilité additionnelle de maintenir nos coûts au même niveau ou de les réduire, mais elle a une incidence négative sur le nombre d'employés. Cela devrait se poursuivre.

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

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

- Autre.

Détails additionnels

Veuillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

Nous sommes un secteur en déclin avec des volumes diminuant entre 5 et 20 % dans divers secteurs d'activité. Nous avons fermé de nombreux emplacements au cours des 5 dernières années, et la taille de l'effectif a diminué de presque 50 %. Le passage de la publicité dans les journaux et les magazines vers la publicité en ligne est l'un des principaux facteurs contributifs. L'automatisation est une possibilité additionnelle de maintenir nos coûts au même niveau ou de les réduire, mais elle a une incidence négative sur le nombre d'employés. Cela devrait se poursuivre. Notre taux de roulement estimé est de 5 % parce que c'est notre moyenne historique, mais il y aura probablement un taux de roulement involontaire de plus de 5 % au cours des prochaines années en raison de ce qui précède.

QUESTIONNAIRE D'AUTO-IDENTIFICATION L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Introduction

Après avoir obtenu des contrats du gouvernement du Canada, notre unité commerciale doit maintenant participer à la Federal Contractors Program et mettre en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi.

Qu'est-ce que l'équité en matière d'emploi ?

L'équité en matière d'emploi est un programme régi par la loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi et les contrats fédéraux Programme visant à supprimer les obstacles à l'emploi pour les autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et les femmes.

Un programme d'équité en matière d'emploi tente de réaliser :

- une main-d'œuvre qui reflète la diversité de la main-d'œuvre disponible
- Les systèmes, politiques et pratiques de l'emploi qui soutiennent le recrutement, le maintien et la promotion des membres des groupes désignés
- Des systèmes d'emploi qui garantissent à tous les employés une possibilité équitable de développer leurs capacités, de réaliser leurs attentes et à apporter la meilleure contribution possible sur le lieu de travail

Le soutien dont nous avons besoin de la part de tous les employés

Tous les employés de l'entité juridique désignée sont invités à répondre à une enquête pour nous aider à déterminer si notre La main-d'œuvre reflète la main-d'œuvre disponible et les endroits où des lacunes peuvent exister. L'enquête est confidentielle et tous les Les informations seront gardées strictement confidentielles par les employés responsables de l'équité en matière d'emploi.

En remplissant le questionnaire, il est important de savoir que les femmes peuvent appartenir à plusieurs groupes. Toutefois, les définitions des autochtones et des minorités visibles s'excluent mutuellement, ce qui signifie qu'une personne ne peut s'identifier qu'à l'un de ces deux groupes. Si vous ne vous identifiez à aucun de ces groupes veuillez continuer à répondre aux questions par un "NON".

Il est obligatoire que tous les employés renvoient un questionnaire à l'enquête est obligatoire, il n'est pas obligatoire de se déclarer si vous appartenez à l'un des groupes désignés. Toutefois, pour soutenir TC Transcontinental dans son désir constant d'obtenir du travail du gouvernement fédéral et de pour se conformer à ce programme, nous demandons à tous les employés de répondre à l'enquête et de déclarer quels groupes ils appartiennent. L'exactitude des données que vous nous fournissez nous permettra de disposer de données pertinentes à mesure que nous avancerons avec nos initiatives d'équité en matière d'emploi par ... Bien que le retour

Pour toute question ou commentaire, veuillez contacter

Facultatif :

Je suis intéressé(e) par une participation à des initiatives locales d'équité en matière d'emploi : oui

Je suis intéressé(e) par une participation à des initiatives nationales d'équité en matière d'emploi : oui Nom Lieu de travail

QUESTIONNAIRE D'AUTO-IDENTIFICATION L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Introduction

Après avoir obtenu des contrats du gouvernement du Canada, notre unité commerciale doit maintenant participer à la Federal Contractors Program et mettre en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi.

Qu'est-ce que l'équité en matière d'emploi ?

L'équité en matière d'emploi est un programme régi par la loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi et les contrats fédéraux Programme visant à supprimer les obstacles à l'emploi pour les autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles et les femmes.

Un programme d'équité en matière d'emploi tente de réaliser :

- une main-d'œuvre qui reflète la diversité de la main-d'œuvre disponible
- Les systèmes, politiques et pratiques de l'emploi qui soutiennent le recrutement, le maintien et la promotion des membres des groupes désignés
- Des systèmes d'emploi qui garantissent à tous les employés une possibilité équitable de développer leurs capacités, de réaliser leurs attentes et à apporter la meilleure contribution possible sur le lieu de travail

Le soutien dont nous avons besoin de la part de tous les employés

Tous les employés de l'entité juridique désignée sont invités à répondre à une enquête pour nous aider à déterminer si notre La main-d'œuvre reflète la main-d'œuvre disponible et les endroits où des lacunes peuvent exister. L'enquête est confidentielle et tous les Les informations seront gardées strictement confidentielles par les employés responsables de l'équité en matière d'emploi.

En remplissant le questionnaire, il est important de savoir que les femmes peuvent appartenir à plusieurs groupes. Toutefois, les définitions des autochtones et des minorités visibles s'excluent mutuellement, ce qui signifie qu'une personne ne peut s'identifier qu'à l'un de ces deux groupes. Si vous ne vous identifiez à aucun de ces groupes veuillez continuer à répondre aux questions par un "NON".

Il est obligatoire que tous les employés renvoient un questionnaire à l'enquête est obligatoire, il n'est pas obligatoire de se déclarer si vous appartenez à l'un des groupes désignés. Toutefois, pour soutenir TC Transcontinental dans son désir constant d'obtenir du travail du gouvernement fédéral et de pour se conformer à ce programme, nous demandons à tous les employés de répondre à l'enquête et de déclarer quels groupes ils appartiennent. L'exactitude des données que vous nous fournissez nous permettra de disposer de données pertinentes à mesure que nous avancerons avec nos initiatives d'équité en matière d'emploi par ... Bien que le retour

Pour toute question ou commentaire, veuillez contacter

Facultatif :

Je suis intéressé(e) par une participation à des initiatives locales d'équité en matière d'emploi : oui

Je suis intéressé(e) par une participation à des initiatives nationales d'équité en matière d'emploi : oui Nom Lieu de travail

NOM DE L'EMPLOYÉ : _____ NUMÉRO DE L'EMPLOYÉ : _____
(Nom de famille, Prénom)

1- Genre – Aux fins de l'équité en matière d'emploi, les femmes forment un groupe désigné. Vous identifiez-vous comme _____ Femme ou _____ Homme?

2- Autochtones

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, le mot « Autochtones » désigne les Indiens, les Inuits et les Métis.*

En fonction de cette définition, vous identifiez-vous comme un Autochtone? Oui Non

Personnes handicapées

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, le terme « personnes handicapées » désigne les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :

(a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;

(b) 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. La présente 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.*

Parmi les handicaps visés, l'on retrouve : les troubles de coordination et de dextérité, la surdité et les troubles de l'audition, les anomalies de développement et les déficiences en matière d'apprentissage, les troubles mentaux, les incapacités physiques invisibles, etc.

En fonction de cette définition, vous identifiez-vous comme personne handicapée?

Oui Non

Membres des minorités visibles

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

En fonction de cette définition, vous identifiez-vous comme membre d'une minorité visible?

Oui Non

*Définitions tirées de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

NOTE : S'il advenait ultérieurement que vous souhaitiez modifier les renseignements ci-dessus, il faudrait alors que vous consultiez votre représentant en RH. Par ailleurs, si vous souhaitez recevoir le présent questionnaire dans un autre format, veuillez l'indiquer à votre représentant en RH.

Veillez renvoyer le formulaire dans l'enveloppe qui l'accompagnait à _____.

CONFIDENTIEL UNE FOIS REMPLI

Facultatif :

Je souhaite participer à des projets locaux d'équité en matière d'emploi : _____ oui

Je souhaite participer à des projets nationaux d'équité en matière d'emploi : _____ oui

Nom _____, Lieu de travail _____

Version : Mars 2018

De : Milne, Catherine [mailto:catherine.milne@tc.tc]

Envoyé le : 18 juin 2007 à 14h06

Pour : Dobney, Alicia A

Cc : Milne, Catherine

Sujet : Rapport initial - Accord V050630 du gouvernement du Canada - Programme de contrats fédéraux

Bonjour Alicia - suite à notre discussion de ce matin, vous trouverez ci-joint le rapport de réalisation révisé et

Enquêt

e.

Si vous avez des questions, faites-le moi savoir.

Merci

Catherine

De : Milne, Catherine

Envoyé : vendredi 25 mai 2018 14h45

À : "alicia.dobney@labour-travail.gc.ca" <alicia.dobney@labour-travail.gc.ca>

Cc : Milne, Catherine <catherine.milne@tc.tc>

Sujet : Rapport initial - Accord V050630 du gouvernement du Canada - Programme de contrats fédéraux

Bonjour Alicia - suite à nos discussions, je crois que j'ai mis à jour les informations comme demandé. Paramètres les objectifs sont un défi, mais je pense que je l'ai fait correctement. Là où nous ne disposons pas de moi, 80% des ont fixé un objectif et nous les avons fixés au taux de disponibilité. Comme nous en avons discuté, je ne crois pas que nous Nous sommes en mesure d'atteindre ces objectifs en raison du déclin de notre industrie, mais nous ferons ce que nous tout au long du document ci-joint.

Veuillez noter que nous avons ajouté 4 unités commerciales qui appartenait à une organisation différente, de sorte que ces sont plus élevés que les originaux. Ces données comprennent les unités

Vous trouverez ci-joint le texte suivant :

- Rapport de réalisation
- Rapport détaillé
- Rapport de synthèse

Pour notre pourcentage d'achèvement, nous sommes à 92 %.

4244 ont été distribués, 3907 ont été entièrement remplis et retournés. Toutefois, veuillez noter que nous avons eu de nombreux changements et réductions depuis que nous avons entamé ce processus et nous sommes déjà plus de 300 employés. Je n'ai reçu aucune indication d'enquêtes vierges ou partiellement remplies, toutes les unités d'entreprise ont indiqué que les questionnaires renvoyés étaient remplis, de sorte que les personnes qui ont choisi de ne pas s'identifier ne pas renvoyer l'enquête du tout.

J'espère que cela répond à vos préoccupations et si vous avez des questions, n'hésitez pas à m'en faire part.

Merci

Catherine

De : alicia.dobney@labour-travail.gc.ca <alicia.dobney@labour-travail.gc.ca>

Envoyé : mardi 1er mai 2018 14h31

Pour : Milne, Catherine <catherine.milne@tc.tc>

Sujet : Rapport initial - Accord V050630 du gouvernement du Canada - Programme de contrats fédéraux

Bonjour Catherine,

Je m'appelle Alicia et je suis la nouvelle responsable de programme affectée au dossier de votre Programme des entrepreneurs. Ravi de vous rencontrer virtuellement !

J'ai procédé à un premier examen des documents que vous avez soumis dans le cadre de votre première mise en évaluation, et ont noté quelques éléments manquants / nécessitent des informations complémentaires :

1. Questionnaire d'auto-identification : Veuillez nous fournir les informations suivantes concernant le le taux de réponse à votre questionnaire au niveau national :
 - a. Le nombre de salariés interrogés
 - b. Le nombre combiné de questionnaires d'auto-identification qui ont été retournés vierges, partiellement et entièrement achevés ; et
 - c. Le nombre de questionnaires d'auto-identification entièrement remplis et retournés.
2. Analyse de la main-d'œuvre : J'ai remarqué que le rapport détaillé et le rapport de synthèse de vos effets l'analyse est datée de juillet 2015, mais votre tableau des objectifs à court terme est daté de mars 2017. Afin d'effectuer une analyse correcte de vos données, l'analyse de la main-d'œuvre détaillée Les dates des rapports de synthèse doivent correspondre à la date de votre tableau de fixation des
3. Fixer des objectifs : Des objectifs n'ont pas été fixés pour chaque catégorie professionnelle de l'équité en matière de lacune. Nous exigeons que pour chaque écart, un objectif raisonnable soit fixé, ne pas être en mesure d'éliminer complètement l'écart à court terme.

En outre, je voulais mentionner que nous avons maintenant un nouveau modèle appelé "Achievement Report" qui a en fait remplacé les tableaux "Outil de définition des objectifs à court terme" et "Résumé des il y a environ un an. Nous vous recommandons vivement d'utiliser le rapport de réalisation plutôt que les deux d'autres documents, car le rapport de réalisation rassemble toutes vos données et vos objectifs en un seul et il vous sera utile d'en disposer lorsque nous effectuerons vos évaluations ultérieures en tant que bien.

Vous trouverez un modèle de rapport de réalisation et les instructions pour le remplir sur le site Page "Aide" du WEIMS sous l'en-tête "Documents FCP" : <https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1.3ntInf.4@-eng.jsp?cid=aide-help>

Si vous étiez en mesure de nous fournir les informations décrites ci-dessus dans les meilleurs délais, ce serait très apprécié. Lorsque nous recevrons ces informations de votre part, je serai en mesure de mener une enquête plus approfondie. une analyse approfondie de votre demande.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à m'appeler au (819-654-5735).

Merci !

Alicia Dobney

Program Officer | Agente de programme

Division de l'équité au travail | Programme du travail
Emploi et développement social Canada | Gouvernement du Canada
Téléphone : (819) 654-5735 | Bureau : 11D367

Direction de l'équité en milieu de travail | Programme du travail
Emploi et Développement social Canada | Gouvernement du Canada
Téléphone : (819) 654-5735 | Bureau: 11D367



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 : Milne, Catherine [mailto:catherine.milne@tc.tc]

Envoyé le : 17 novembre 2002 à 9h54

Pour : EE-EME

Cc : Normandin, Ward W [NC] ; Milne, Catherine

Sujet : Objet : Rapport initial - Accord V050630 du gouvernement du Canada - Programme de contrats fédéraux

Bonjour Ward - suite à notre discussion de ce matin, vous trouverez ci-joint les fichiers demandés pour la l'audit. Si vous avez des questions ou des préoccupations, n'hésitez pas à m'en faire part.

Merci

Catherine

De : ward.normandin@labour-travail.gc.ca [mailto:ward.normandin@labour-travail.gc.ca] Au nom de ee-eme@hrsc-rhdcc.gc.ca

Envoyé : mercredi 1er novembre 2017 15h35

Pour : Milne, Catherine <catherine.milne@tc.tc> ; ee-eme@hrsc-rhdcc.gc.ca

Sujet : Objet : Rapport initial - Accord V050630 du gouvernement du Canada - Programme de contrats fédéraux

Salut Catherine,

Je vous remercie pour le suivi. La date d'échéance officielle était le 28 octobre 2017. Nous sommes très heureux de avec vous pour vous aider à respecter une nouvelle date limite. À cette fin, et pour rendre cela officiel, j'ai joint une demande de prolongation. Comme vous êtes très avancé, nous devrions fixer une date de dépôt prévue près de la fin du mois.

Je me réjouis de travailler avec vous tout au long de ce processus et de m'entretenir à nouveau avec vous demain à 9 heures.

Bien à vous, Ward

Ward Normandin

Agent de programmes, Programme du travail

Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
ward.normandin@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4334

Chargé de programme, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada
ward.normandin@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4334

De : Milne, Catherine [<mailto:catherine.milne@tc.tc>]

Envoyé : 2017-11-01 2:31 PM

Pour : EE-EME

Sujet : Rapport initial - Accord du gouvernement du Canada V050630 - le Programme de contrats fédéraux

Bonjour - Il y a plusieurs mois, j'ai reçu un courriel m'informant que nous devons produire notre premier rapport et en septembre 2017 et que je serais informé lorsque cela sera nécessaire. À ce jour, je n'ai pas a reçu toute demande. J'ai contacté la personne qui m'a envoyé le premier courriel, mais il semble qu'elle ne soit plus dans le bureau. Non pas que je veuille insister sur la question, mais je veux m'assurer que je n'ai pas manqué une demande. Pouvez-vous, s'il conseiller ?

Merci

Catherine

Catherine Milne

Vice-président, Ressources
humaines Tel : 905-663-0050, ext
2002

FAX : 905-663-4249



100B Royal Group Crescent
Vaughan, Ontario L4H 1X9
www.tc.tc

Ce courrier électronique et tous les fichiers transmis avec lui sont confidentiels et destinés uniquement à l'usage de la personne ou de l'entité à laquelle ils sont adressés. Si vous avez reçu ce courrier électronique par erreur, veuillez en informer l'expéditeur.

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

Nom de l'employeur : Imprimerie Transcontinental - Imprimeries Transcontinental 2005 s.e.n.c.

Emplacement principal : Montréal QC

Nombre d'employés : 3842 permanents (4244 au total)

Aperçu de l'organisation :

Transcontinental Printing est une société d'impression canadienne.

Cette organisation a indiqué qu'en raison du déclin de son industrie, elle a subi une réduction importante de ses effectifs. Elle a dû fermer de nombreux sites au cours des cinq dernières années, et l'automatisation des services d'impression a entraîné une réduction de près de 50 % de la taille de ses effectifs. Comme les efforts de réduction des effectifs sont toujours en cours, cette organisation hésite à se fixer des objectifs de peur de ne pas pouvoir répondre à la disponibilité sur le marché du travail au moment de la prochaine évaluation de conformité.

Dates clés - évaluation de la première année

Initié : 28 septembre 2017

Reçu : 2 novembre 2017 RÉVISÉ : 25 mai 2018

Analyse de la main-d'œuvre : 31 décembre 2017

La soumission initiale du 2 novembre manquait d'informations : les dates de l'analyse de la main-d'œuvre (AMO) et des tableaux des objectifs ne correspondaient pas ; les objectifs n'ont pas été fixés pour tous les groupes professionnels présentant des lacunes ; et les objectifs n'ont pas été fixés au minimum de la disponibilité sur le marché du travail. L'employeur a choisi de réviser sa soumission afin de mieux se conformer au PCF. Il a révisé et soumis à nouveau ses documents le 25 mai 2018.

LA COLLECTE D'INFORMATIONS SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

	#	%
	4244	100
Nombre d'enquêtes distribuées :	3907	92
Nombre d'enquêtes retournées :	3907	92

Nombre d'enquêtes complétées et retournées :

- Le questionnaire comprend des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent qu'un salarié peut s'auto-identifier comme membre de plusieurs groupes.

- Le questionnaire comporte un identifiant de l'employé.
- Le questionnaire comprend une question sur le sexe si cette information ne peut être obtenue à partir des registres de paie ou du personnel.
- Le questionnaire indique qu'il est disponible dans d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire indique que la réponse aux questions d'auto-identification est volontaire.
- Le questionnaire indique que les informations recueillies sont confidentielles et ne seront partagées qu'avec d'autres personnes au sein de l'organisation afin de respecter les obligations d'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les informations les concernant à tout moment

L'exigence suivante ne figurait pas dans l'enquête initiale, mais a été ajoutée à leur version révisée :

- *Le questionnaire indique qu'il est disponible dans d'autres formats sur demande.*

Étant donné que l'enquête sur les effectifs a été réalisée à l'aide d'un questionnaire qui ne comprenait pas tous les éléments requis, il est recommandé que l'organisation partage la nouvelle version du questionnaire avec les employés afin de leur donner la possibilité de répondre au nouveau questionnaire et de modifier toute information soumise précédemment.

ANALYSE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET FIXATION D'OBJECTIFS

- L'analyse des effectifs a été réalisée à l'aide du WEIMS.
- L'organisation a sélectionné les professions par défaut pour établir les estimations de disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation a sélectionné les défauts géographiques pour établir les estimations de disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation semble avoir correctement codé ses postes en utilisant la Classification nationale des professions (CNP) 2011.
L'organisation a fixé un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle où une lacune a été identifiée.
- L'organisation a démontré qu'elle a pris en compte les éléments suivants pour fixer ses objectifs à court terme : le degré de sous-représentation, la disponibilité, la croissance ou la réduction et le roulement prévu afin de fixer un objectif dans chaque groupe professionnel où une lacune a été identifiée.
Les objectifs fixés sont suffisants pour assurer des progrès raisonnables en étant supérieurs, ou au moins égaux, à la disponibilité.

Le rapport de cette organisation sur les réalisations identifie des objectifs numériques et en pourcentage. Les objectifs en pourcentage ont été utilisés pour l'analyse de cette évaluation de conformité aux fins du présent rapport. Étant donné que cette organisation s'attend à une baisse significative du volume de personnel dans toutes les CPME, l'utilisation d'objectifs en pourcentage est plus appropriée car elle permettra de mieux répondre à la diminution de la main-d'œuvre tout en restant en vigueur si des opportunités d'embauche se présentent.

Il est important de noter que bien que l'employeur ait reçu une recommandation de fixer des objectifs à un minimum de disponibilité sur le marché du travail à court terme, Imprimeries Transcontinental a choisi de ne pas fixer d'objectifs à court ou à long terme dans les CPEME où il avait déjà atteint au moins 80 % de la disponibilité sur le marché du travail. Cette décision a été prise par l'employeur en raison du fait qu'il procède à une importante réduction de ses effectifs. Ils ne pensaient pas qu'il était approprié ou réalisable pour leur organisation de fixer tous les objectifs au niveau de la disponibilité sur le marché du travail lorsque la représentation était déjà à 80 % de la disponibilité ou plus. D'autres notes relatives à des CPEME spécifiques sont mises en évidence ci-dessous dans les tableaux de synthèse des objectifs pour chaque groupe désigné.

En résumé, cependant, il est acceptable que l'employeur ne fixe ses objectifs dans les CPEME que dans les cas où leur représentation est inférieure à 80 % de la disponibilité sur le marché du travail :

- Comme cette organisation présente un nombre élevé de lacunes dans toutes les CPEME, le fait de fixer des objectifs uniquement dans les CPEME où il existe des lacunes importantes leur permettra de concentrer leurs efforts sur la réalisation de progrès pour les lacunes plus importantes où la représentation est plus faible. En fixant des objectifs là où il existe des lacunes importantes, ils auront une possibilité plus raisonnable d'atteindre leurs objectifs.
- Dans les CPEME où il existe actuellement un déficit, mais où la représentation est déjà d'au moins 80 % de la disponibilité sur le marché du travail, l'accent sera mis sur le maintien de leur représentation tout au long de leurs efforts de réduction des effectifs afin de garantir que des déficits plus importants ne se forment pas dans ces CPEME.
- Compte tenu de la situation unique de cet employeur, il serait déraisonnable de s'attendre à ce qu'il soit en mesure de combler tous ses écarts tout en réduisant considérablement ses effectifs.

Comme note supplémentaire pour un contexte plus large et pour aider à l'évaluation ultérieure, cette organisation a identifié un taux de rotation de 5% dans la section sur l'outil de fixation des objectifs de son rapport de réalisation, bien qu'elle note qu'elle s'attend à ce que le taux de rotation réel soit sensiblement plus élevé étant donné qu'elle va licencier du personnel et fermer des bureaux. Le taux de 5 % identifié est le taux de rotation historique de leur personnel.

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Femmes

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Représentation	LMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 années ou plus)		
#	Description	#	%	%	%	%
1	Cadres supérieurs	-2	27.4	27.4	19.2	27.4
2	Cadres moyens et autres dirigeants	-9			33.7	38.9

4	Semi-professionnels et techniciens	-17	23.5	23.5	16.3	23.5
6	Les superviseurs : Artisanat et commerce	-22	32.6	32.6	7.9	32.6
7	Administratif et personnel de bureau principal	-8			57.1	80.6
9	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-1			11.6	11.7
10	Personnel de bureau	-34			54.2	65.6
11	Ventes et services intermédiaires Personnel	-32			53.9	63.5
13	Autres personnels de vente et de service	-4	54.7	54.7	18.2	54.7
14	Autres travailleurs manuels	-3			24.6	25.2

Objectifs non requis pour les CPEME 07, 10 ou 11 car la représentation était déjà supérieure à 50 %.

L'employeur a choisi de ne pas fixer d'objectifs dans les CPEME 02, 09 et 14 parce que les niveaux de représentation étaient déjà supérieurs à 80 % de l'EMT. Son intention est de maintenir sa représentation dans ces CPEME plutôt que de l'augmenter, étant donné qu'il prévoit de réduire et de diminuer ses effectifs.

Peuples autochtones

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Représentation	LMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Lacune actuelle		Court terme	Long terme		
			(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)		
#	Description	#	%	%	%	%
1	Cadres supérieurs	-1		2.9	0.0	2.9
2	Cadres moyens et autres dirigeants	-3	2.2	2.2	0.6	2.2
3	Professionnels	-1	1.5	1.5	0.0	1.5
4	Semi-professionnels et techniciens	-3	1.2	1.2	0.0	1.2
5	Contrôleurs	-1	2.1	0.5	0.0	2.1
11	Ventes et services intermédiaires Personnel	-3	1.4	1.4	0.6	1.4
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-2			1.4	1.7
14	Autres travailleurs manuels	-6	3.3	3.3	2.1	3.3

Seul un objectif à long terme est fixé pour les CPEME 01 car l'organisation ne pense pas pouvoir atteindre cet objectif à court terme. Elle a fixé son objectif à long terme pour l'EMT, car elle prévoit qu'elle ne recrutera qu'en interne dans cette CPEME, ce qui signifie qu'il serait très

Il leur est difficile de répondre à la disponibilité étant donné la représentation interne limitée des peuples autochtones dans les groupes de nourrissage. Cette situation est considérée comme acceptable compte tenu des circonstances de l'organisation.

Dans la CPEME 05, l'organisation a fixé un objectif à court terme égal à la disponibilité sur le marché du travail (2,1 %) et un objectif à long terme de 0,5 % qui sera réévalué lors de l'évaluation de conformité ultérieure en fonction de la situation de l'organisation à ce moment-là.

Aucun objectif n'a été fixé dans la CPEME 12 car les niveaux de représentation sont à plus de 80 % de la disponibilité. L'employeur a fait remarquer que l'objectif de cette CPEME est de maintenir les niveaux de représentation de 82 % plutôt que de se fixer un objectif d'augmentation, car il est très peu probable qu'il atteigne cet objectif en raison de la réduction des effectifs de l'organisation.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Représentation	LMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Lacune actuelle		Court terme	Long terme		
			(1 à 3 ans)	(3 années ou plus)		
#	Description	#	%	%	%	%
1	Cadres supérieurs	-2	10.1	10.3	3.8	10.1
2	Cadres moyens et autres dirigeants	-15	15.0	15.0	6.4	15.0
3	Professionnels	-4			22.2	26.7
4	Semi-professionnels et techniciens	-32	28.1	28.1	14.6	28.1
5	Contrôleurs	-6	36.4	36.4	22.5	36.4
6	Les superviseurs : Artisanat et commerce	-6	12.3	12.3	5.6	12.3
7	Administratif et personnel de bureau principal Personnel	-2	18.4	18.4	11.4	18.4
9	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-16		11.1	9.8	11.1
10	Personnel de bureau	-34	30.4	30.4	19.3	30.4
11	Ventes et services intermédiaires Personnel	-85	36.5	36.5	11.1	36.5
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-192	43.3	43.3	17.1	43.3
13	Autres personnels de vente et de service	-3	39.7	39.7	9.1	39.7
14	Autres travailleurs manuels	-59	29.8	29.8	18.6	29.8

Aucun objectif n'a été fixé dans la CPEME 03, ni à court ni à long terme, et aucun objectif n'a été fixé pour la CPEME 09 à court terme.

Pour la CPEME 03, l'employeur a noté qu'il s'efforcera de maintenir sa représentation actuelle de 80 % du taux de disponibilité.

Dans la CPEME 09, l'employeur n'a pas indiqué de raison pour ne fixer qu'un objectif à long terme, bien qu'il soit noté que l'objectif à long terme est fixé à la disponibilité.

Personne handicapée

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Représentation	LMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 années ou plus)		
#	Description	#	%	%	%	%
1/2	Cadres supérieurs / Cadres intermédiaires	-8	4.3	4.3	0.5	4.3
3	Professionnels	-2	3.8	3.8	2.0	3.8
4	Semi-professionnels et techniciens	-10	4.6	4.6	0.4	4.6
5	Contrôleurs	-6	13.9	13.9	0.0	13.9
6	Les superviseurs : Artisanat et commerce	-4	7.8	7.8	3.4	7.8
7	Administratif et personnel de bureau principal Personnel	-1	3.4	3.4	0.0	3.4
9	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-24	3.8	3.8	1.9	3.8
10	Personnel de bureau	-18	7.0	7.0	1.0	7.0
11	Ventes et services intermédiaires Personnel	-18	5.6	5.6	0.3	5.6
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-25	4.8	4.8	1.4	4.8
13	Autres personnels de vente et de service	-1	6.3	6.3	0.0	6.3
14	Autres travailleurs manuels	-15	5.3	5.3	2.5	5.3

L'organisation a fixé un objectif à court et à long terme égal à la disponibilité pour chaque écart mis en évidence par l'analyse de la main-d'œuvre. Bien que l'organisation ait souligné qu'il pourrait être difficile d'atteindre ces objectifs étant donné la croissance limitée, le déclin des marchés et l'intérêt limité pour les professions manufacturières (qui impliquent souvent un travail posté).

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit trouvé :

in compliance in non-conformité

Après avoir évalué les données soumises par l'employeur concernant ses effectifs et compte tenu de sa situation particulière, je recommande que la lettre de clôture comporte les éléments suivants :

- Le questionnaire d'auto-identification utilisé par Imprimeries Transcontinental - Imprimeries Transcontinental 2005 s.e.n.c. pour enquêter sur leurs effectifs était dépourvu de la clause indiquant que le questionnaire est disponible sur demande dans d'autres formats. Comme cette exigence était absente de l'enquête initiale, il est recommandé que l'organisation effectue un suivi auprès des employés pour leur fournir la version la plus récente afin de leur permettre de mettre à jour leurs informations et leur donner la possibilité de répondre à la nouvelle version. La version la plus récente de l'enquête qui inclut cette clause devrait également être fournie à tout employé nouvellement embauché.
- Considérant que Transcontinental Printing - Imprimeries Transcontinental 2005 s.e.n.c. prévoit de réduire le volume de ses effectifs, il est recommandé que cette organisation mette en place des stratégies pour contrôler l'impact des efforts de réduction sur ses effectifs. Si un impact disproportionné sur les membres des groupes désignés devait être identifié, dans la mesure du possible, Imprimeries Transcontinental devrait mettre en œuvre des politiques et des pratiques visant à atténuer tout impact disproportionné sur les groupes désignés de l'équité en matière d'emploi.

Nom de l'analyste : Alicia Dobney

Date : 28 mai 2018

De : Dobney, Alicia A au nom de l'EE-EME

Envoyé : 22 juin 2018 14:19

À : "catherine.milne@tc.tc" <catherine.milne@tc.tc>

Sujet : Numéro de l'accord du gouvernement du Canada : V050630 - Notification de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Chère Catherine Milne :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de la conformité le 28 octobre 2017 a été achevée. À la suite de cette évaluation, Imprimeries Transcontinental - Imprimeries Transcontinental 2005 s.e.n.c. a été jugée conforme aux 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 de l'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 Transcontinental Printing - Imprimeries Transcontinental 2005 s.e.n.c.

- Le questionnaire d'auto-identification utilisé par Imprimeries Transcontinental - Imprimeries Transcontinental 2005 s.e.n.c. pour enquêter sur leurs effectifs ne disposait pas de la clause indiquant que le questionnaire est disponible sur demande dans d'autres formats. Comme cette exigence n'a pas été à partir de l'enquête initiale, il est recommandé que l'organisation effectue un suivi auprès des employés pour leur fournir la version la plus récente afin de leur permettre de mettre à jour leurs informations et de donner la possibilité de répondre à la nouvelle version. La version la plus récente de l'enquête qui inclut cette clause devrait également être fournie à tout employé nouvellement embauché.
- Considérant que Transcontinental Printing - Imprimeries Transcontinental 2005 s.e.n.c. s'attend pour réduire le volume de ses effectifs, il est recommandé que cette organisation mette en œuvre des stratégies pour surveiller l'impact des efforts de réduction des effectifs sur sa main-d'œuvre. Imprimerie devrait s'efforcer de mettre en œuvre des politiques et des pratiques visant à atténuer tout désavantage pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi lorsqu'un impact potentiellement disproportionné est identifié.

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 **28 octobre 2020**. 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 Transcontinental Printing - Imprimeries Transcontinental 2005 s.e.n.c. est informé d'une évaluation ultérieure, les informations suivantes seront requises :

1. Données sur la main-d'œuvre (formulaires 1 à 6) au niveau national.
2. une analyse de la main-d'œuvre actuelle ; et
3. Un rapport de réalisation complet qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour 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, Imprimeries Transcontinental - Imprimeries Transcontinental 2005 s.e.n.c. 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 Alicia Dobney à l'adresse alicia.dobney@labour-travail.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Transcontinental Printing - Imprimeries Transcontinental 2005 s.e.n.c. 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!