



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

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

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation McIntosh Perry Limited	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)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 133
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012. Pour trouver le code SCIAN à quatre chiffres de votre organisation, veuillez visiter : <a href="http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&amp;TVD=118464">http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&amp;TVD=118464</a> 5413	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 115 Walgreen Road	Ville Carp	Province ON	Code postal K8A 1L0
Numéro de téléphone 613-836-2184			

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Trish MacDonald	Titre Gestionnaire des ressources humaines		
Numéro de téléphone 613-836-2184	Adresse de courriel t.macdonald@mcintoshperry.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
<b>REMARQUE :</b> Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Chris McShane	Titre Directeur général des opérations		
Numéro de téléphone 613-836-2184	Adresse de courriel c.mcshane@mcintoshperry.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2018-02-22		

<b>Avis de confidentialité :</b> Les renseignements que vous fournissez sur ce formulaire sont recueillis en vertu de l'article 42 de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> afin de déterminer votre admissibilité au Programme de contrats fédéraux (PCF).  Vous devez remplir le présent formulaire. Si vous refusez de fournir des renseignements personnels, le nom de votre organisation figurera sur la Liste des soumissionnaires à admissibilité limitée du PCF, et l'organisation ne pourra plus soumissionner sur des contrats de biens ou de services du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. Ce refus peut également entraîner la résiliation du contrat.  Les renseignements que vous fournissez peuvent être utilisés ou divulgués aux fins d'analyse des politiques, de recherche et/ou d'évaluation. Toutefois, ces utilisations et/ou divulgations supplémentaires de vos renseignements personnels ne serviront jamais rendre une décision administrative à votre sujet.
--

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



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

### *Programme de contrats fédéraux*

---

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

---

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **McIntosh Perry Limited** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) **1000667**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) March 15, 2019 en raison de :  
  
(Veuillez décrire) Manque de temps pour effectuer l'analyse.
4. En tant que cadre supérieur de l'entreprise, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande de prolongation.

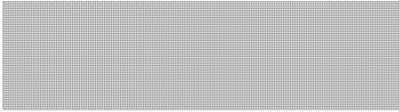
Nom : **Trish MacDonald**

Titre : **Directrice des ressources humaines**

Courriel : **macdonald@mcintoshperry.com**

N° de téléphone : **613-714-0799**

Adresse d'affaires : **115 Walgreen Road, RR3, Carp ON KOA 1L0**

Signature : 

Date : **14 février 2019**

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

**Envoyé :** 15 février 2019 11h55

À l'adresse suivante : "t.macdonald@mcintoshperry.com" <t.macdonald@mcintoshperry.com>

**Cc :** "Victoria Fortin" <v.fortin@mcintoshperry.com> ; EE-EME <ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca>

**Sujet :** Objet : Demande de prolongation du premier délai d'évaluation de la conformité

Bonjour,

Vous avez demandé une prolongation pour soumettre les informations de votre organisation pour l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux au-delà de la date limite initiale fixée par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada.

Comme demandé, nous vous accordons par la présente une prolongation **jusqu'au 15 mars 2019**.

Si vous avez des questions concernant votre évaluation de conformité, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : [ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca).

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

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



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 :** Victoria Fortin <v.fortin@mcintoshperry.com>

**Envoyé :** 14-19 février 11:19

**Pour :** EE-EME <ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca>

**Sujet :** Demande de prolongation du premier délai d'évaluation de la conformité

Bonjour,

Veuillez trouver ci-joint une demande de prolongation du délai pour répondre à notre première

évaluation de conformité. Merci,

Victoria

Victoria Fortin

Coordinateur des ressources humaines

115 Walgreen Road, R.R. 3, Carp, ON K0A 1L0  
T. 613.903.5788 | F. 613.836.3742  
[v.fortin@mcintoshperry.com](mailto:v.fortin@mcintoshperry.com) | [www.mcintoshperry.com](http://www.mcintoshperry.com)

## McINTOSH PERRY

Avis de confidentialité - Si ce courriel ne vous était pas destiné, veuillez le renvoyer ou le supprimer. Cliquez [ici](#) pour lire tout le langage juridique autour de ce concept.



McIntosh Perry accueille et encourage les candidatures de personnes handicapées.  
Des logements sont disponibles sur demande pour les candidats qui participent à tous les aspects du processus de sélection.

Systeme de gestion de l'information sur l'equite au travail - McIntosh Perry Limited (benevole)

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport detaille

Date : 2019-03-06

Femmes

Categorie professionnelle de l'equite en matiere d'emploi	Localisation interne	Tous les employes		Representation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
<b>01 : Cadres superieurs</b>	National	4	0.0 %	0	0.0 %	27.6 %	1	-1	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	17	17.6 %	3	17.6 %	39.4 %	7	-4	National
<b>03 : Professionnels</b>		27	18.5 %	5	18.5 %	20.8 %	6	-1	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	100.0 %	1	100.0 %	73.2 %	1	0	National
2131 : Ingenieurs civils	National	15	13.3 %	2	13.3 %	17.7 %	3	-1	National
2132 : Ingenieurs en mecanique	National	1	100.0 %	1	100.0 %	9.5 %	0	1	National
2144 : Ingenieurs geologues	National	9	0.0 %	0	0.0 %	18.1 %	2	-2	National
4163 : Agents de developpement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	1	100.0 %	1	100.0 %	51.3 %	1	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		77	20.8 %	16	20.8 %	19.2 %	15	1	
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Ontario	3	33.3 %	1	33.3 %	53.8 %	2	-1	Ontario
2231 : Technologues et techniciens du genie civil	Colombie-Britannique	6	0.0 %	0	0.0 %	21.8 %	1	-1	Colombie-Britannique
2231 : Technologues et techniciens du genie civil	Ontario	56	25.0 %	14	25.0 %	14.9 %	8	6	Ontario
2231 : Technologues et techniciens du genie civil	Quebec	2	0.0 %	0	0.0 %	16.9 %	0	0	Quebec
2232 : Technologues et techniciens en genie mecanique	Ontario	2	0.0 %	0	0.0 %	9.1 %	0	0	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Colombie-Britannique	2	50.0 %	1	50.0 %	25.3 %	1	0	Colombie-Britannique
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Quebec	1	0.0 %	0	0.0 %	34.5 %	0	0	Quebec
2263 : Inspecteurs de la sante publique et de l'environnement et de la sante et de la securite au travail	Ontario	5	0.0 %	0	0.0 %	42.6 %	2	-2	Ontario
<b>05 : Controleurs</b>		2	50.0 %	1	50.0 %	52.0 %	1	0	
Categorie professionnelle de l'equite en matiere d'emploi	Toronto	2	50.0 %	1	50.0 %	52.0 %	1	0	Toronto
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		7	100.0 %	7	100.0 %	79.0 %	6	1	
Categorie professionnelle de l'equite en matiere d'emploi	Toronto	5	100.0 %	5	100.0 %	79.1 %	4	1	Toronto
Categorie professionnelle de l'equite en matiere d'emploi	Vancouver	2	100.0 %	2	100.0 %	78.9 %	2	0	Vancouver

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - McIntosh Perry Limited  
 (bénévole)

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

Date : 2019-03-06

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #%	Femmes Disponibili %té	#	Lac u	Espace recrutement
Total		134	23.9 %	25.9 %	36		

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Systeme de gestion de l'information sur l'equite au travail - McIntosh Perry Limited (benevole)

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport detaille

Date : 2019-03-06

Categorie professionnelle de l'equite en matiere d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones				Espace recrutement
		Tous les employes	Representation		Disponibilite		Gap	
		#	#	%	%	#	#	
<b>01 : Cadres superieurs</b>	National	4	0	0.0 %	3.2 %	0	0	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	17	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
<b>03 : Professionnels</b>		27	0	0.0 %	1.3 %	0	0	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	National
2131 : Ingenieurs civils	National	15	0	0.0 %	1.4 %	0	0	National
2132 : Ingenieurs en mecanique	National	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2144 : Ingenieurs geologues	National	9	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
4163 : Agents de developpement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		77	0	0.0 %	2.1 %	2	-2	
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Ontario	3	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Ontario
2231 : Technologues et techniciens du genie civil	Colombie-Britannique	6	0	0.0 %	3.9 %	0	0	Colombie-Britannique
2231 : Technologues et techniciens du genie civil	Ontario	56	0	0.0 %	1.9 %	1	-1	Ontario
2231 : Technologues et techniciens du genie civil	Quebec	2	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Quebec
2232 : Technologues et techniciens en genie mecanique	Ontario	2	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Colombie-Britannique
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Quebec	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Quebec
2263 : Inspecteurs de la sante publique et de l'environnement et de la sante et de la securite au travail	Ontario	5	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Ontario
<b>05 : Controleurs</b>		2	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
Categorie professionnelle de l'equite en matiere d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Toronto
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		7	0	0.0 %	1.2 %	0	0	
Categorie professionnelle de l'equite en matiere d'emploi	Toronto	5	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
Categorie professionnelle de l'equite en matiere d'emploi	Vancouver	2	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Vancouver

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - McIntosh Perry Limited  
 (bénévole)

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

Date : 2019-03-06

**Peuples autochtones**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Lac u	Espace recrutement
			Représentation		Disponibilité			
			#	%	#	%		
Total		134	0	0.0 %	2.0 %	2	2	

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Systeme de gestion de l'information sur l'equite au travail - McIntosh Perry Limited (benevole)

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport detaille

Date : 2019-03-06

Categorie professionnelle de l'equite en matiere d'emploi	Localisation interne	Membres des minorites visibles		Membres de la representation des minorites visibles				Espace recrutement	
		Tous les employes	#	#	%	Disponibilite	Gap		
<b>01 : Cadres superieurs</b>	National		4	1	25.0 %	11.5 %	0	1	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National		17	3	17.6 %	17.6 %	3	0	National
<b>03 : Professionnels</b>			27	9	33.3 %	26.6 %	7	2	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National		1	0	0.0 %	16.7 %	0	0	National
2131 : Ingenieurs civils	National		15	6	40.0 %	30.0 %	5	1	National
2132 : Ingenieurs en mecanique	National		1	0	0.0 %	30.7 %	0	0	National
2144 : Ingenieurs geologues	National		9	3	33.3 %	21.7 %	2	1	National
4163 : Agents de developpement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National		1	0	0.0 %	25.7 %	0	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>			77	37	48.1 %	23.0 %	18	19	
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Ontario		3	0	0.0 %	26.7 %	1	1	Ontario
2231 : Technologues et techniciens du genie civil	Colombie-Britannique		6	1	16.7 %	20.2 %	1	0	Colombie-Britannique
2231 : Technologues et techniciens du genie civil	Ontario		56	28	50.0 %	23.7 %	13	15	Ontario
2231 : Technologues et techniciens du genie civil	Quebec		2	2	100.0 %	8.1 %	0	2	Quebec
2232 : Technologues et techniciens en genie mecanique	Ontario		2	1	50.0 %	26.2 %	1	0	Ontario
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Colombie-Britannique		2	1	50.0 %	38.9 %	1	0	Colombie-Britannique
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Quebec		1	1	100.0 %	9.5 %	0	1	Quebec
2263 : Inspecteurs de la sante publique et de l'environnement et de la sante et de la securite au travail	Ontario		5	3	60.0 %	18.0 %	1	2	Ontario
<b>05 : Controleurs</b>			2	1	50.0 %	51.5 %	1	0	
Categorie professionnelle de l'equite en matiere d'emploi	Toronto		2	1	50.0 %	51.5 %	1	0	Toronto
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>			7	1	14.3 %	40.4 %	3	2	
Categorie professionnelle de l'equite en matiere d'emploi	Toronto		5	1	20.0 %	40.6 %	2	1	Toronto
Categorie professionnelle de l'equite en matiere d'emploi	Vancouver		2	0	0.0 %	39.9 %	1	1	Vancouver

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - McIntosh Perry Limited  
 (bénévole)

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

Date : 2019-03-06

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Lac u	Espace recrutement
	Localisation interne	Tous les employés	des minorités visibles		Disponibilité			
			#	%	%	#		
Total		134	52	38.8 %	24.0 %	32	20	

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - McIntosh Perry Limited  
 (bénévole)

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

Date : 2019-03-06

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	Disponibilité	Gap	
01/02 : Directeurs	National	21	0	0.0 %	5.0 %	1	-1	National
03 : Professionnels	National	27	1	3.7 %	8.9 %	2	-1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	77	2	2.6 %	7.6 %	6	-4	National
05 : Contrôleurs	National	2	0	0.0 %	27.5 %	1	-1	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	7	1	14.3 %	10.0 %	1	0	National
<b>Total</b>			<b>134</b>	<b>4</b>	<b>3.0 %</b>	<b>7.9 %</b>	<b>11</b>	<b>-7</b>

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

Sources : Enquête canadienne sur le handicap de 2017 et données internes des employeurs

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

Date : 2019-03-06

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

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



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

Date : 2019-03-06

**Défauts de la FMA - Personnes handicapées**

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - McIntosh Perry Limited  
 (bénévole)

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

Date : 2019-03-06

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% <sup>16</sup>	#	#		
01 : Cadres supérieurs	4	0	0.0 %	27.6 %	1	-1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	17	3	17.6 %	39.4 %	7	-4		
03 : Professionnels	27	5	18.5 %	20.8 %	6	-1		
04 : Semi-professionnels et techniciens	77	16	20.8 %	19.2 %	15	1		
05 : Contrôleurs	2	1	50.0 %	52.0 %	1	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	7	7	100.0 %	79.0 %	6	1		
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>32</b>	<b>23.9 %</b>	<b>25.9 %</b>	<b>36</b>	<b>-4</b>		

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - McIntosh Perry Limited  
 (bénévole)

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

Date : 2019-03-06

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones						
	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	
		#	Représentation	Disponibilité		#	#
		#	%	%			
01 : Cadres supérieurs	4	0	0.0 %	3.2 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	17	0	0.0 %	2.7 %	0	0	
03 : Professionnels	27	0	0.0 %	1.3 %	0	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	77	0	0.0 %	2.1 %	2	-2	
05 : Contrôleurs	2	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	7	0	0.0 %	1.2 %	0	0	
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>0</b>	<b>0.0 %</b>	<b>2.0 %</b>	<b>2</b>	<b>-2</b>	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - McIntosh Perry Limited  
 (bénévole)

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

Date : 2019-03-06

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs		4	1	25.0 %	11.5 %	0		1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		17	3	17.6 %	17.6 %	3		0		
03 : Professionnels		27	9	33.3 %	26.6 %	7		2		
04 : Semi-professionnels et techniciens		77	37	48.1 %	23.0 %	18		19		
05 : Contrôleurs		2	1	50.0 %	51.5 %	1		0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal		7	1	14.3 %	40.4 %	3		2		
<b>Total</b>		<b>134</b>	<b>52</b>	<b>38.8 %</b>	<b>24.0 %</b>	<b>32</b>		<b>20</b>		

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - McIntosh Perry Limited  
 (bénévole)

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

Date : 2019-03-06

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées		Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	
01/02 : Directeurs		21	0	0.0 %	5.0 %	1	-1	
03 : Professionnels		27	1	3.7 %	8.9 %	2	-1	
04 : Semi-professionnels et techniciens		77	2	2.6 %	7.6 %	6	-4	
05 : Contrôleurs		2	0	0.0 %	27.5 %	1	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		7	1	14.3 %	10.0 %	1	0	
<b>Total</b>		<b>134</b>	<b>4</b>	<b>3.0 %</b>	<b>7.9 %</b>	<b>11</b>	<b>-7</b>	

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

**Analyse de la main-d'oeuvre - Rapport de synthese**

Date : 2019-03-06

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

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



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

Date : 2019-03-06

**Défauts de la FMA - Personnes handicapées**

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









**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
06	03	2019

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
2018	07	16

**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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
06	03	2019

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
2018	07	16

**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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
06	03	2019

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
2018	07	16

**Données du formulaire 4 - Recrutements**

**Données du formulaire 5 - Avancements**

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

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

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
06	03	2019

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
2018	07	16

**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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

**Données des objectifs premiers/précédents**

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

**Tableau 1: Femmes**

**Objectifs à court terme premiers/précédents**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Femmes									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA							
	06-03-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	06-03-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
01	Cadres supérieurs	4	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	27.6%	27.6%	-1	-1	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	17	-100.0%	3.0%	2	0.0%	3.0%	2	4	3	3.0%	0	4	2	39.4%	39.4%	-4	-2	17.6%	26.3%
03	Professionnels	27	-100.0%	5.0%	4	0.0%	5.0%	4	8	5	5.0%	1	2	2	20.8%	20.8%	-1	0	18.5%	19.4%
04	Personnel semi-professionnels et tech	77	-100.0%	5.0%	12	0.0%	5.0%	12	24	16	5.0%	2	3	0	19.2%	19.2%	1	-3	20.8%	15.7%
05	Surveillants	2	-100.0%	1.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	1	1.0%	0	0	0	52.0%	52.0%	0	0	50.0%	50.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	7	-100.0%	1.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	7	1.0%	0	-1	0	79.0%	79.0%	1	1	100.0%	100.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		134	-100.0%	2.5%	10	0.0%	2.5%	10	20	32	2.5%	2	7	5	25.9%	25.9%	-3	-2	23.9%	24.3%

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)<sup>1/3</sup> - 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		27.6		27.6	Dans le cas où il y aurait une occasion d'assumer un rôle dans la haute direction, soit par l'érosion des effectifs, soit par des départs à la retraite, l'entreprise cherchera à trouver une candidate qualifiée. L'entreprise continuera à recruter et à maintenir en poste des femmes dans ce groupe professionnel.
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs		39.4		39.4	L'entreprise fera un effort pour offrir du perfectionnement aux femmes à l'interne et pour élargir ses activités de sensibilisation auprès des réseaux visant à attirer les femmes.
03	Professionnels		20.8		20.8	L'entreprise continuera à recruter et à maintenir en poste des femmes dans ce groupe professionnel.
04	Personnel semi-professionnels et technique					Il n'existe aucun écart de représentation dans ce secteur; l'entreprise continuera à recruter et à maintenir en poste des femmes dans ce groupe professionnel.
05	Surveillants					On ne prévoit aucune croissance ou roulement de main-d'œuvre dans ce secteur et il n'y a aucun écart de représentation.
06	Contremaîtres					

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

07	Personnel administratif et de bureau principal				On ne prévoit aucune croissance ou roulement de main-d'œuvre dans ce secteur et il n'y a aucun écart de représentation.
08	Personnel spécialisé de la vente et des services				
09	Travailleurs qualifiés et artisans				
10	Personnel de bureau				
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services				
12	Travailleurs manuels spécialisés				
13	Autre personnel de la vente et des services				
14	Autres travailleurs manuels				
Total		10	39.7	7	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

**Données des objectifs premiers/précédents**

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

**Tableau 3: Autochtones**

**Objectifs à court terme premiers/précédents**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA							
	06-03-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	06-03-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
01	Cadres supérieurs	4	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	3.2%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	17	-100.0%	5.0%	3	0.0%	5.0%	3	6	0	5.0%	0	1	0	2.7%	0	-1	0.0%	0.0%	
03	Professionnels	27	-100.0%	5.0%	4	0.0%	5.0%	4	8	0	5.0%	0	0	0	1.3%	0	0	0.0%	0.0%	
04	Personnel semi-professionnels et techn	77	-100.0%	5.0%	12	0.0%	5.0%	12	24	0	5.0%	0	2	1	2.1%	-2	-1	0.0%	1.1%	
05	Surveillants	2	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.9%	0	0	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau p	7	-100.0%	1.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0	1.2%	0	0	0.0%	0.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		134	-100.0%	2.7%	11	0.0%	2.7%	11	22	0	2.7%	0	3	0	2.0%	2.0%	-3	-3	0.0%	0.0%

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif - nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)<sup>1/3</sup> - 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				On ne prévoit aucune croissance ou roulement de main-d'œuvre dans ce secteur et il n'y a aucun écart de représentation.
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs				Il n'y a aucun écart de représentation; toutefois, l'entreprise mettra des mesures en place pour sensibiliser les groupes autochtones dans le cadre de sa stratégie globale de recrutement.
03	Professionnels				On ne prévoit aucune croissance ou roulement de main-d'œuvre dans ce secteur et il n'y a aucun écart de représentation.
04	Personnel semi-professionnels et technique	2.1		2.1	L'entreprise cherchera à attirer des candidats dans ce secteur en intensifiant ses efforts de sensibilisation.
05	Surveillants				On ne prévoit aucune croissance ou roulement de main-d'œuvre dans ce secteur et il n'y a aucun écart de représentation.
06	Contremaîtres				
07	Personnel administratif et de bureau principal				On ne prévoit aucune croissance ou roulement de main-d'œuvre dans ce secteur et il n'y a aucun écart de représentation.
08	Personnel spécialisé de la vente et des services				
09	Travailleurs qualifiés et artisans				
10	Personnel de bureau				
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services				

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

12	Travailleurs manuels spécialisés				
13	Autre personnel de la vente et des services				
14	Autres travailleurs manuels				
<b>Total</b>		1	2.0	0	0.0

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

**Données des objectifs premiers/précédents**

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

**Tableau 5: Personnes handicapées**  
Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA							
	06-03-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	06-03-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%			
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
01/02 Cadres	21	-100.0%	5.0%	3	0.0%	5.0%	3	6	0	5.0%	0	1	0	5.0%	5.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
03 Professionnels	27	-100.0%	5.0%	4	0.0%	5.0%	4	8	1	5.0%	0	2	1	8.9%	8.9%	-1	-1	3.7%	6.5%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	77	-100.0%	5.0%	12	0.0%	5.0%	12	24	2	5.0%	0	5	2	7.6%	7.6%	-4	-3	2.6%	4.5%	
05 Surveillants	2	-100.0%	1.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	0	1.0%	0	1	0	27.5%	27.5%	-1	-1	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau principal	7	-100.0%	1.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	1	1.0%	0	0	0	10.0%	10.0%	0	0	14.3%	14.3%	
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	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>-100.0%</b>	<b>3.4%</b>	<b>14</b>	<b>0.0%</b>	<b>3.4%</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>3.4%</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>7.9%</b>	<b>7.9%</b>	<b>-7</b>	<b>-6</b>	<b>3.0%</b>	<b>4.1%</b>	

† 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)<sup>1/3</sup> - 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	5.0	5.0	L'entreprise se penchera sur tout écart de représentation à long terme dans ce secteur en élaborant une stratégie de sensibilisation et des pratiques d'embauche qui appuient les personnes handicapées.
03 Professionnels	8.9	8.9	Continuera à rechercher, à attirer et à maintenir en poste des personnes handicapées dans toutes les activités d'embauche de ce groupe professionnel.
04 Personnel semi-professionnels et technique	7.6	7.6	Continuera à rechercher, à attirer et à maintenir en poste des personnes handicapées dans toutes les activités d'embauche de ce groupe professionnel.
05 Surveillants	27.5	27.5	Continuera à rechercher, à attirer et à maintenir en poste des personnes handicapées dans toutes les activités d'embauche de ce groupe professionnel.
06 Contremaîtres			
07 Personnel administratif et de bureau principal			On ne prévoit aucune croissance ou roulement de main-d'œuvre dans ce secteur et il n'y a aucun écart de représentation.
08 Personnel spécialisé de la vente et des services			
09 Travailleurs qualifiés et artisans			
10 Personnel de bureau			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services			
12 Travailleurs manuels spécialisés			
13 Autre personnel de la vente et des services			

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

14	Autres travailleurs manuels				
Total		6	11.8	0	0.0

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

**Données des objectifs premiers/précédents**

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

**Tableau 7: Membres des minorités visibles**

**Objectifs à court terme premiers/précédents**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Membre des minorités visibles									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	2019						2022
	06-03-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
01	Cadres supérieurs	4	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	-1	0	11.5%	1	1	25.0%	25.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	17	-100.0%	5.0%	3	0.0%	5.0%	3	6	3	5.0%	0	1	0	17.6%	0	-1	17.6%	15.0%	
03	Professionnels	27	-100.0%	5.0%	4	0.0%	5.0%	4	8	9	5.0%	1	0	0	26.6%	2	0	33.3%	25.8%	
04	Personnel semi-professionnels et tech	77	-100.0%	5.0%	12	0.0%	5.0%	12	24	37	5.0%	6	-11	0	23.0%	19	11	48.1%	34.8%	
05	Surveillants	2	-100.0%	1.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	1	1.0%	0	0	0	51.5%	0	0	50.0%	50.0%	
06	Contremaîtres	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	7	-100.0%	1.0%	0	0.0%	1.0%	0	0	1	1.0%	0	2	0	40.4%	40.4%	-2	-2	14.3%	14.3%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		134	-100.0%	2.8%	11	0.0%	2.8%	11	22	52	2.8%	4	-13	5	24.0%	24.0%	20	18	38.8%	36.6%

† 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)<sup>1/3</sup> - 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 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				On ne prévoit aucune croissance ou roulement de main-d'œuvre dans ce secteur et il n'y a aucun écart de représentation.
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs				L'entreprise n'affiche pas d'écart de représentation dans ce secteur; elle continuera à recruter et à maintenir en poste des membres de minorités visibles dans ce groupe professionnel.
03	Professionnels				L'entreprise n'affiche pas d'écart de représentation dans ce secteur; elle continuera à recruter et à maintenir en poste des membres de minorités visibles dans ce groupe professionnel.
04	Personnel semi-professionnels et technique				L'entreprise n'affiche pas d'écart de représentation dans ce secteur; elle continuera à recruter et à maintenir en poste des membres de minorités visibles dans ce groupe professionnel.
05	Surveillants				L'entreprise n'affiche pas d'écart de représentation dans ce secteur; elle continuera à recruter et à maintenir en poste des membres de minorités visibles dans ce groupe professionnel.
06	Contremaîtres				
07	Personnel administratif et de bureau principal	40.4		40.4	Si l'occasion se présente pour l'entreprise, nous nous pencherons sur nos efforts de sensibilisation pour attirer des candidats qualifiés de tous les groupes désignés.
08	Personnel spécialisé de la vente et des services				
09	Travailleurs qualifiés et artisans				
10	Personnel de bureau				

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

11	Personnel intermédiaire de la vente et des services				
12	Travailleurs manuels spécialisés				
13	Autre personnel de la vente et des services				
14	Autres travailleurs manuels				
<b>Total</b>		10	24.0	0	0.0

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

**Données des objectifs suivants/courants**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	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	AAAA - AAAA					
		2018-07-16	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	2018-07-16	Annuellement	D'ici 3 ans		16	19	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%
		N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau polyvalent	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

**Tableau 10: Femmes**

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

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

**Données des objectifs suivants/courants**

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

**Tableau 11: Autochtones**

**Objectifs à court terme suivants/courants**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Autochtones											
		Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Équart actuel	Équart 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	AAAA - AAAA					
		2018-07-16	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	2018-07-16	Annuellement	D'ici 3 ans	16	19	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	
		N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	-100.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	-100.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau polyvalent	0	-100.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
<b>Total</b>		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)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

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

**Tableau 12: Autochtones**

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

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

**Données des objectifs suivants/courants**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	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	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel			Prévu	À - De		AAAA - AAAA							
	2018-07-16	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	2018-07-16	Annuellement	D'ici 3 ans	16	19	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
01/02 Cadres	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03 Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05 Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)<sup>1/3</sup> - 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**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

**Données des objectifs suivants/courants**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	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	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans					
		2018-07-16	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	2018-07-16	Annuellement	D'ici 3 ans	16	19	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	
		N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau	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	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

**Tableau 16: Membres des minorités visibles**

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

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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		Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Femmes			Tous les employés	Femmes							
															Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
01	Cadres supérieurs	2019	4	0	0.0	27.6	1	-1	0.0																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	17	3	17.6	39.4	7	-4	44.8																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
03	Professionnels	2019	27	5	18.5	20.8	6	-1	89.0																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2019	77	16	20.8	19.2	15	1	108.2																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05	Surveillants	2019	2	1	50.0	52.0	1	0	96.2																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06	Contremaîtres	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		16	0	0	0.0	0.0	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	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
01	Cadres supérieurs	16	0	0	0.0	0	0.0	27.6	0.0	0	0.0	27.6	0.0		
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	16	0	0	0.0	0	0.0	39.4	0.0	0	0.0	39.4	0.0		
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
03	Professionnels	16	0	0	0.0	0	0.0	20.8	0.0	0	0.0	20.8	0.0		
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
04	Personnel semi-professionnels et technique	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
05	Surveillants	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
06	Contremaîtres	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

00	Contrat	19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------	----	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																	
		Tous les employés	Effectif						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#						
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	7	7	100.0	79.0	6	1	126.6																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	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										
#	#	#	%	#	%	%	#	%	#	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

spécialisés	19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-------------	----	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes				Écart		Résultat FME	Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2019	134	32	23.9	25.9	35	-3	92.2																
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes			
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
13	Autre personnel de la vente et des services	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
Total		16	0	0	0.0	10	0.0	39.7	0.0	7	0.0	0.0	0.0
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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	Actuel			Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
01	Cadres supérieurs	2019	4	0.0	0.0	3.2	0	0	0.0																	
		16	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	17	0.0	0.0	2.7	0	0	0.0																	
		16	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
03	Professionnels	2019	27	0.0	0.0	1.3	0	0	0.0																	
		16	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2019	77	0.0	0.0	2.1	2	-2	0.0																	
		16	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
05	Surveillants	2019	2	0.0	0.0	0.9	0	0	0.0																	
		16	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
06	Contremaîtres	2019	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		16	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones			Autochtones		Autochtones			
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
01	Cadres supérieurs	16	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	16	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	
03	Professionnels	16	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	16	0	0.0	0	0.0	2.1	0.0	0	0.0	2.1	0.0	0.0	
		19	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	
05	Surveillants	16	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	16	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**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

06	Contrat	19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------	----	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

spécialisés	19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-------------	----	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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		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	
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		16	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		16	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2019	134	0.0	2.0	3	-3	0.0																
		16	0	0.0	0.0	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									
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
13	Autre personnel de la vente et des services	16	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	16	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		16	0	0.0	1	0.0	2.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Personnes handicapées							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Personnes handicapées				Actuel	Prévu	Différence	Personnes handicapées			Actuel	Prévu	Différence	Personnes handicapées				
							Actuel	Prévu	Différence					Actuel	Prévu	Différence				Actuel	Prévu	Différence		
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
01 & 02 Cadres	2019	21	0	0.0	5.0	1	-1	0.0																
	16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
03 Professionnels	2019	27	1	3.7	8.9	2	-1	41.6																
	16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	77	2	2.6	7.6	6	-4	34.2																
	16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05 Surveillants	2019	2	0	0.0	27.5	1	-1	0.0																
	16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06 Contremaîtres	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	16	0	0	0.0	0.0	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	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	16	0	0	0.0	0	0.0	5.0	0.0	0	0.0	5.0	0.0			
	19	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
03 Professionnels	16	0	0	0.0	0	0.0	8.9	0.0	0	0.0	8.9	0.0			
	19	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
04 Personnel semi-professionnels et technique	16	0	0	0.0	0	0.0	7.6	0.0	0	0.0	7.6	0.0			
	19	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
05 Surveillants	16	0	0	0.0	0	0.0	27.5	0.0	0	0.0	27.5	0.0			
	19	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
06 Contremaîtres	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	19	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	7	1	14.3	10.0	1	0	142.9																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		16	0	0	0.0	0.0	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			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#					
07	Personnel administratif et de bureau principal	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0	0.0											
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0	0.0											
09	Travailleurs qualifiés et artisans	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0	0.0											
10	Personnel de bureau	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0	0.0											
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0	0.0											

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

12	Travailleurs manuels spécialisés	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		19	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**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Tous les employés	Personnes handicapées							Tous les employés	Recrutements				Tous les employés	Avancements				Tous les employés	Cessations de fonctions						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence										
																		#	%		#	%	#	%	#	%	#
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
Total		2019	134	4	3.0	7.9	11	-7	37.8	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
		16	0	0	0.0	0.0	0	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	Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme								
			Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées								
			Actuel	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	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		19	0	0	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	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		19	0	0	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		16	0	0	0.0	6	0.0	11.8	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		19	0	0	0.0	0	0.0	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 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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	Membres des minorités visibles						
							Actuel	Prévu	Différence					Actuel	Prévu	Différence				Actuel	Prévu	Différence				
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
01	Cadres supérieurs	2019	4	1	25.0	11.5	0	1	217.4																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	17	3	17.6	17.6	3	0	100.3																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
03	Professionnels	2019	27	9	33.3	26.6	7	2	125.3																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2019	77	37	48.1	23.0	18	19	208.9																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
05	Surveillants	2019	2	1	50.0	51.5	1	0	97.1																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
06	Contremaîtres	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		16	0	0	0.0	0.0	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					
				Membres des minorités visibles		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	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05	Surveillants	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06	Contremaîtres	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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	Membres des minorités visibles					
							Actuel	Prévu	Différence					Actuel	Prévu	Différence				Actuel	Prévu	Différence			
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	7	1	14.3	40.4	3	-2	35.4																
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		16	0	0	0.0	0.0	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		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
07	Personnel administratif et de bureau principal	16	0	0	0.0	0	0.0	40.4	0.0	0	0.0	40.4	0.0		
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
10	Personnel de bureau	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
12	Travailleurs manuels	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

spécialisés	19	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**

**McIntosh Perry Limited**

**06-03-2019**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart	Résultat FME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
Total		2019	134	52	38.8	24.0	32	20	161.7																	
		16	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs												Commentaires
		Nouveaux Entrants		Objectifs										
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
#	#	#	%	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
13	Autre personnel de la vente et des services	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	16	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		16	0	0	0.0	10	0.0	24.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		19	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

<b>Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux</b>
<b>Partie 8: Reasonable Efforts Raisonables</b>
<b>McIntosh Perry Limited</b>
<b>06-03-2019</b>

## Efforts

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

### Mesures nécessaires :

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

### Autres mesures :

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

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

**Contexte opérationnel**

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

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

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

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

[Redacted area]

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

[Redacted area]

- Autre.

[Redacted area]

**Détails additionnels**

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

[Redacted area]

## Questionnaire sur l'équité en matière d'emploi

Le Programme de contrats fédéraux (PCF) pour l'équité en matière d'emploi est régi par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il vise à éliminer les obstacles à l'emploi des Autochtones, des personnes handicapées, des minorités visibles et des femmes.

Vous devez obligatoirement remplir ce questionnaire pour nous aider à remplir les exigences du Programme de contrats fédéraux. Cependant, vous pouvez choisir de ne pas participer; si tel est le cas, sélectionnez « Je ne souhaite pas participer ».

Que vous choisissiez de participer ou non, vous devez fournir votre numéro d'identification unique de la paye avec vos réponses pour que les données puissent être liées à votre type de poste à des fins de déclaration uniquement. Les renseignements que vous fournissez dans ce questionnaire sont confidentiels et seront communiqués aux ressources humaines et ne serviront qu'à remplir les obligations relatives à l'équité en matière d'emploi. Les renseignements sont recueillis et présentés sous forme de résumé dans le rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi et sont utilisés pour élaborer des initiatives visant à supprimer les obstacles à l'emploi pour les groupes désignés. Veuillez prendre note que vous pouvez vous autoidentifier dans plus d'un groupe.

Si vous souhaitez obtenir de plus amples renseignements sur le Programme de contrats fédéraux, veuillez consulter le document de questions et de réponses ci-joint.

### Votre numéro d'identification unique de la paye :

1.	Sexe	Homme	Femme
2.	Êtes-vous un Autochtone?	Oui	Non
	<i>*Aux fins de l'équité en matière d'emploi, le terme « Autochtones » comprend les Indiens, les Inuit et les Métis.</i>		
3.	Êtes-vous membre d'une minorité visible?	Oui	Non
	<i>*Aux fins de l'équité en matière d'emploi, « membres de minorités visibles » désigne les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche.</i>		
4.	Vous considérez-vous comme une personne handicapée?	Oui	Non
	<p><i>*Aux fins de l'équité en matière d'emploi, « 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 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi,</i></li> <li>• <i>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.</i></li> </ul> <p><i>La définition comprend également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.</i></p>		

Je ne souhaite pas participer.

*Vous pouvez modifier les réponses fournies en tout temps en demandant de remplir un nouveau questionnaire.*

*Le questionnaire est offert dans d'autres formats sur demande.*

*Nous vous sommes reconnaissants de votre temps et de votre collaboration.*

*Si vous avez besoin d'aide pour remplir le questionnaire, veuillez communiquer avec les ressources humaines.*

115 chemin Walgreen, R.R.3. Carp, ON K0A 1L0 | T. 613-836-2184 | F. 613-836-3742  
info@mcintoshperry.com | www.mcintoshperry.com

**De :** Victoria Fortin <[v.fortin@mcintoshperry.com](mailto:v.fortin@mcintoshperry.com)>  
**Envoyé :** 11 mars 2019 15:22  
**Pour :** EE-EME <[ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca)>  
**Cc :** Trish MacDonald <[t.macdonald@mcintoshperry.com](mailto:t.macdonald@mcintoshperry.com)>; Chris McShane <[c.mcshane@mcintoshperry.com](mailto:c.mcshane@mcintoshperry.com)>  
**Sujet :** Accord 10000667 du gouvernement du Canada - Première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bon après-midi,

Je sou mets les données de McIntosh Perry Limited pour la première évaluation de conformité dans le cadre du Programme des entrepreneurs fédéraux.

Veuillez trouver ci-joint les documents suivants :

1. Copie du questionnaire de McIntosh Perry sur l'équité en matière d'emploi distribué à tous les employés
  - a. 137 questionnaires ont été distribués
  - b. 122 questionnaires ont été remplis et renvoyés
  - c. 6 questionnaires ont été retournés mais ont refusé de participer
  - d. 9 Les questionnaires n'ont pas été remplis ou renvoyés
  - e. Taux de participation : 122/137 = 89%
2. Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre : Copie du rapport de synthèse et du rapport détaillé
  - a. Accès accordé aux agents du Programme du travail du CESD pour consulter l'analyse de la main-d'œuvre
3. Rapport de réalisation pour McIntosh Perry Limited indiquant les objectifs numériques à court et à long terme

Veuillez nous faire savoir si vous avez besoin de plus amples informations ou si vous avez des questions concernant notre soumission.

Je vous remercie,

Victoria Fortin

**Coordinateur des ressources humaines**  
115 Walgreen Road, R.R. 3, Carp, ON K0A 1L0  
T. 613.903.5788 | F. 613.836.3742  
[v.fortin@mcintoshperry.com](mailto:v.fortin@mcintoshperry.com) | [www.mcintoshperry.com](http://www.mcintoshperry.com)

**McINTOSH PERRY**

Avis de confidentialité - Si ce courriel ne vous était pas destiné, veuillez le renvoyer ou le supprimer. Cliquez ici pour lire tout le langage juridique autour de ce concept.



McIntosh Perry accueille et encourage les candidatures de personnes handicapées. Des logements sont disponibles sur demande pour les candidats qui participent à tous les aspects du processus de sélection.

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

**Nom de l'employeur :** McIntosh Perry Ltée

**Emplacement principal :** Toronto (Ontario)

**Nombre d'employés :** 134

- Ontario 110
- Québec 5
- Colombie-Britannique 17
- Alberta 2

**Survol de l'organisation**

SCIAN 5413 Architecture, génie et services connexes

McIntosh Perry Ltée offre des services-conseils en génie ainsi que des solutions techniques.

**Dates clés – Évaluation à la première année**

Lancée le : 2019-02-22

Reçue le : 2019-03-11

Analyse de  
l'effectif :

2019-03-06

**COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF**

	N°	%
Nombre d'employés auxquels un questionnaire a été remis :	134	100
Nombre de questionnaires retournés :	128	96
Nombre de questionnaires retournés qui étaient remplis :	122	91

- Le questionnaire contient des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent qu'un employé peut s'autoidentifier comme membre de plusieurs groupes.
- Le questionnaire comprend un code d'identification personnel pour chacun des employés.
- Le questionnaire comprend une question sur le sexe si cette information ne peut pas être obtenue à partir de la paie ou des dossiers du personnel.
- Le questionnaire indique que celui-ci est offert dans d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire indique qu'il n'est pas obligatoire d'y répondre.

- Le questionnaire indique que les renseignements recueillis sont confidentiels et seront communiqués seulement au sein de l'organisation afin de respecter les obligations d'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent en tout temps mettre à jour ou modifier les renseignements les concernant.

Observations : Aucune

### ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif a été effectuée à l'aide du SGIEMT.
- 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 valeurs géographiques par défaut pour établir les estimations de la disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation semble avoir correctement codé ses postes en utilisant la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
- L'organisation a fixé un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle où un écart a été cerné.
- L'organisation a démontré qu'elle a tenu compte des éléments suivants pour fixer ses objectifs à court terme dans chaque groupe professionnel où un écart a été cerné : le degré de sous-représentation, la disponibilité, la croissance ou la réduction prévue et le roulement prévu.
- Les objectifs fixés sont suffisants pour assurer des progrès raisonnables, soit une représentation supérieure ou au moins égale à la disponibilité.

Observations :

- McIntosh Perry Ltée a présenté cette évaluation volontairement.

### RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

#### Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme	Long terme		
N°	Description	N°	(1 – 3 ans) %	(3 ans et plus) %	%	%
01	Cadres supérieurs	-1	27,6	27,6	0,0	27,6
02	Cadres intermédiaires et autres	-4	39,4	39,4	17,6	39,4

03	Professionnels	-1	20,8	20,8	18,5	20,8
----	----------------	----	------	------	------	------

Observations : Aucune

### Peuples autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs			Représentation	DMT
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme	Long terme		
N°	Description	N°	(1 – 3 ans)	(3 ans et plus)	%	%
04	Personnel semi-professionnel et technique	-2	2,1	2,1	0,0	2,1

Observations : Aucune

### Membres de minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs			Représentation	DMT
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme	Long terme		
N°	Description	N°	(1 – 3 ans)	(3 ans et plus)	%	%
07	Personnel administratif et de bureau principal	-2	40,4	40,4	14,3	40,4

Observations : Aucune

### Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs			Représentation	DMT
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart	Court terme	Long terme		

N°	Description	N°	(1 – 3 ans)	(3 ans et plus)	%	%
			%	%		
1/2	Cadres	-1	5,0	5,0	0,0	5,0
03	Professionnels	-1	8,9	8,9	3,7	8,9
04	Personnel semi-professionnel et technique	-4	7,6	7,6	2,6	7,6
05	Superviseurs	-1	27,5	27,5	0,0	27,5

Observations : Aucune

### Recommandation

Je recommande que l'employeur soit jugé :

conforme  non conforme

J'ai évalué les données fournies par l'employeur au sujet de son effectif et, compte tenu de ses circonstances particulières, je recommande que la lettre de fermeture comprenne ce qui suit :

- L'analyse de l'effectif montre une bonne représentation des minorités visibles, lesquelles représentent 38,8 % de l'effectif, tandis que la disponibilité sur le marché du travail est de 24,0 %. Or, l'analyse a révélé des petits écarts dans les autres groupes. McIntosh Perry Ltée est encouragée à adopter les mesures qu'elle considère comme les plus pertinentes dans le contexte qui lui est propre afin d'assurer la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte de ses objectifs.
- Il pourrait être bénéfique pour votre organisation de tisser des liens avec des collègues et des universités afin de repérer des étudiants qualifiés appartenant à des groupes désignés en vue de leur offrir un stage ou un emploi permanent quand un poste se libère.

**Nom de l'analyste : Maurice N. Yakibonge**

**Date : 2019-03-21**

De: EE-EME

À: [c.mcshane@mcintoshperry.com](mailto:c.mcshane@mcintoshperry.com)

Date: 2019-04-02 14:00:25

Objet: Accord numéro 10000667 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

---

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

Bonjour,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité entreprise le 22 février 2019 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que *McIntosh Perry Itée* se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Cette première évaluation de conformité visait à vérifier si votre entreprise avait pris des mesures permettant d'atteindre ses objectifs d'équité en matière d'emploi en réalisant une enquête sur l'effectif, en effectuant une analyse de l'effectif et en fixant des objectifs d'embauche et de promotion là où des lacunes en matière de représentation des groupes désignés ont été décelées.

Après avoir examiné les renseignements présentés par que *McIntosh Perry Itée*, nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- L'analyse de l'effectif montre une bonne représentation des minorités visibles, lesquelles représentent 38,8 % de l'effectif, tandis que la disponibilité sur le marché du travail est de 24,0 %. Or, l'analyse a révélé des petits écarts dans les autres groupes. *McIntosh Perry Itée* est encouragée à adopter les mesures qu'elle considère comme les plus pertinentes dans le contexte qui lui est propre afin d'assurer la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte de ses objectifs.
- Il pourrait être bénéfique pour votre organisation de tisser des liens avec des collègues et des universités afin de repérer des étudiants qualifiés appartenant à des groupes désignés en vue de leur offrir un stage ou un emploi permanent quand un poste se libère.

### **Prochaines étapes**

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes. Ainsi, une évaluation sera effectuée quatre ans après l'obtention initiale du contrat de biens ou de services et, par la suite, il y aura une évaluation tous les trois ans. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis dans le premier rapport sur l'équité en matière d'emploi que vous avez présenté ou dans les rapports de mise à jour.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes. Ainsi, une évaluation sera effectuée quatre ans après l'obtention initiale du contrat de biens ou de services et, par la suite, il y aura une évaluation tous les trois ans. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis dans le premier rapport sur l'équité en matière d'emploi que vous avez présenté ou dans les rapports de mise à jour.

Lorsque *McIntosh Perry Itée* recevra un avis concernant une évaluation subséquente, vous devrez fournir les renseignements suivants :

1. les formulaires 1 à 6 – données sur la main-d'œuvre au niveau national;
2. une analyse de l'effectif à jour;
3. un rapport des réalisations dûment rempli qui comprend vos objectifs numériques révisés à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation;

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si votre entreprise a réalisé des progrès raisonnables depuis l'évaluation précédente. Si ce n'est pas le cas, *McIntosh Perry Itée* devra démontrer avoir déployé des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous invitons votre entreprise à élaborer un plan d'action qui l'aidera à atteindre ses objectifs.

Le PCF n'établit pas les mesures à adopter. Chaque entrepreneur fédéral est invité à adopter des mesures d'équité en matière d'emploi qui sont utiles et pertinentes pour son entreprise. Voici des exemples de preuves démontrant qu'un entrepreneur a déployé des efforts raisonnables :

- mise en œuvre d'initiatives qui favorisent un milieu de travail diversifié et inclusif;

- adoption de mesures pour supprimer les obstacles à l'emploi;
- mise sur pied de programmes sur mesure afin d'attirer et de maintenir en poste des membres d'un groupe désigné dans des secteurs où ils sont sous-représentés;
- établissement de mécanismes de reddition de comptes approuvés par la haute direction afin de veiller à l'atteinte des objectifs.

Vous pouvez consulter notre site Web pour accéder à différents outils. Nous vous invitons, plus particulièrement, à continuer d'utiliser le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT). Ce système vous aidera à produire l'analyse de votre effectif; il contient aussi d'autres outils d'analyses de données comme le rapport des réalisations ainsi qu'une série de modules de formation.

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de vos obligations en vertu du PCF, veuillez communiquer avec **Maurice Yakibonge** par courriel à l'adresse [maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca).

Nous vous sommes reconnaissants de votre collaboration à l'évaluation de conformité et vous souhaitons une bonne continuation dans la création d'un milieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe de l'équité en emploi

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



Joignez-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!