


 Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

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

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

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

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Moore Canada d/b/a RR Donnelley	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) RR Donnelley	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 1496
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 32311	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 6100 Vipond Drive	Ville Mississauga	Province ON	Code postal L5T 2Z1
	Numéro de téléphone 905-362-3100	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Tracey Young	Titre Directeur des ressources humaines		
Numéro de téléphone 905-362-3162	Adresse de courriel tracey.l.young@rrd.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) A.I. (Drew) Sullivan	Titre Président		
Numéro de téléphone 905-362-3044	Adresse de courriel drew.sullivan@rrd.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature	Date (AAAA/MM/JJ) 2015-10-20		

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-13

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibles		Gap	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
01 : Cadres supérieurs	National	4	25.0 %	1	27.4 %	1	0	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	77	24.7 %	19	38.9 %	30	-11	National	
03 : Professionnels		72	47.2 %	34	35.1 %	25	9		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	5	60.0 %	3	55.1 %	3	0	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	13	61.5 %	8	50.1 %	7	1	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	13	84.6 %	11	42.0 %	5	6	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	1	100.0 %	1	66.4 %	1	0	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	4	50.0 %	2	28.3 %	1	1	National	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	29	27.6 %	8	17.9 %	5	3	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	7	14.3 %	1	50.7 %	4	-3	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		33	18.2 %	6	26.7 %	9	-3		
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Colombie-Britannique	1	0.0 %	0	37.8 %	0	0	Colombie-Britannique	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	6	50.0 %	3	35.1 %	2	1	Ontario	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Québec	3	66.7 %	2	40.2 %	1	1	Québec	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	11	0.0 %	0	20.8 %	2	-2	Ontario	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	2	0.0 %	0	18.5 %	0	0	Québec	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	1	0.0 %	0	26.7 %	0	0	Alberta	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	1	0.0 %	0	25.1 %	0	0	Colombie-Britannique	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	8	12.5 %	1	24.2 %	2	-1	Ontario	
05 : Contrôleurs		18	61.1 %	11	55.4 %	10	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	50.0 %	1	56.2 %	1	0	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0.0 %	0	54.2 %	1	-1	Kitchener - Cambridge	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	100.0 %	1	50.8 %	1	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	33.3 %	1	62.9 %	2	-1	Ont. moins de RMR	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-13

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #	%	Femmes Disponibili %	#	Gap #	Espace recrutement
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	2	1	50.0 %	56.6 %	1	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	9	7	77.8 %	53.0 %	5	2	Toronto
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		18	1	5.6 %	37.2 %	7	-6	
7303 : Surveillants, imprimeurs et assimilés	Alberta	1	0	0.0 %	39.2 %	0	0	Alberta
7303 : Surveillants, imprimeurs et assimilés	Ontario	14	0	0.0 %	36.8 %	5	-5	Ontario
7303 : Surveillants, imprimeurs et assimilés	Québec	3	1	33.3 %	38.4 %	1	0	Québec
07 : Personnel administratif et de bureau principal		38	17	44.7 %	81.2 %	31	-14	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	2	100.0 %	84.6 %	2	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	0	0.0 %	80.8 %	2	-2	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	4	2	50.0 %	87.1 %	3	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	1	100.0 %	84.1 %	1	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	29	12	41.4 %	80.1 %	23	-11	Toronto
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		112	3	2.7 %	10.8 %	12	-9	
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Ontario	8	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Québec	2	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Québec
7381 : Opérateurs de presse à imprimer	Alberta	13	0	0.0 %	7.2 %	1	-1	Alberta
7381 : Opérateurs de presse à imprimer	Ontario	75	3	4.0 %	11.7 %	9	-6	Ontario
7381 : Opérateurs de presse à imprimer	Québec	14	0	0.0 %	15.6 %	2	-2	Québec
10 : Personnel de bureau		149	80	53.7 %	66.9 %	100	-20	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	11	6	54.5 %	70.3 %	8	-2	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	28	10	35.7 %	62.5 %	18	-8	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	28	16	57.1 %	72.4 %	20	-4	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	20	15	75.0 %	67.3 %	13	2	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	10	7	70.0 %	66.8 %	7	0	Que. moins CMA

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-13

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #	%	Femmes Disponibles %	#	Gap #	Espace recrutement
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	48	24	50.0 %	65.2 %	31	-7	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	4	2	50.0 %	70.0 %	3	-1	Vancouver
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		166	94	56.6 %	64.5 %	107	-13	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	2	66.7 %	66.1 %	2	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	10	5	50.0 %	67.0 %	7	-2	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	1	100.0 %	69.4 %	1	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	5	3	60.0 %	65.9 %	3	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	2	1	50.0 %	63.9 %	1	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	29	12	41.4 %	61.8 %	18	-6	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	5	3	60.0 %	72.4 %	4	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	7	5	71.4 %	69.8 %	5	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	5	2	40.0 %	61.8 %	3	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	4	3	75.0 %	70.2 %	3	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	77	48	62.3 %	63.9 %	49	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	13	7	53.8 %	64.2 %	8	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	5	2	40.0 %	65.5 %	3	-1	Winnipeg
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		410	148	36.1 %	19.6 %	80	68	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	22	8	36.4 %	16.0 %	4	4	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	2	100.0 %	23.0 %	0	2	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	126	60	47.6 %	18.4 %	23	37	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	66	28	42.4 %	20.7 %	14	14	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	39	9	23.1 %	17.0 %	7	2	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	8	0	0.0 %	17.3 %	1	-1	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	131	39	29.8 %	22.0 %	29	10	Toronto

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-13

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #	%	Femmes Disponibili %	#	Gap #	Espace recrutement
13 : Autres personnels de vente et de service	Vancouver	16	2	12.5 %	17.1 %	3	-1	Vancouver
		4	1	25.0 %	58.1 %	2	-1	
	Ont. moins de RMR	1	1	100.0 %	61.8 %	1	0	Ont. moins de RMR
	Oshawa	1	0	0.0 %	56.4 %	1	-1	Oshawa
14 : Autres travailleurs manuels	Que. moins CMA	1	0	0.0 %	58.8 %	1	-1	Que. moins CMA
	Toronto	1	0	0.0 %	55.5 %	1	-1	Toronto
		43	2	4.7 %	24.0 %	10	-8	
	Edmonton	8	0	0.0 %	16.1 %	1	-1	Edmonton
	Ont. moins de RMR	13	2	15.4 %	19.7 %	3	-1	Ont. moins de RMR
	7	0	0.0 %	22.3 %	2	-2	Que. moins CMA	
	15	0	0.0 %	32.6 %	5	-5	Toronto	
Total		1144	417	36.5 %	37.1 %	424	-7	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-13

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
01 : Cadres supérieurs	National	4	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	77	1	1.3 %	2.2 %	2	-1	National
03 : Professionnels		72	1	1.4 %	1.2 %	1	0	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	5	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	13	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	13	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	1	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	4	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	29	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	7	1	14.3 %	2.0 %	0	1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		33	1	3.0 %	1.8 %	1	0	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	4.4 %	0	0	Colombie-Britannique
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	6	1	16.7 %	2.1 %	0	1	Ontario
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Québec	3	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Québec
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	11	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	2	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	1	0	0.0 %	3.8 %	0	0	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	8	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		18	1	5.6 %	2.2 %	0	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	1	50.0 %	4.6 %	0	1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Ont. moins de RMR

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	2	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	9	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Toronto
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		18	0	0.0 %	1.2 %	0	0	
7303 : Surveillants, imprimeurs et assimilés	Alberta	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Alberta
7303 : Surveillants, imprimeurs et assimilés	Ontario	14	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Ontario
7303 : Surveillants, imprimeurs et assimilés	Québec	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
07 : Personnel administratif et de bureau principal		38	1	2.6 %	1.3 %	0	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	1	50.0 %	3.6 %	0	1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	4	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	29	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		112	4	3.6 %	2.4 %	3	1	
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Ontario	8	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ontario
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Québec	2	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Québec
7381 : Opérateurs de presse à imprimer	Alberta	13	3	23.1 %	3.4 %	0	3	Alberta
7381 : Opérateurs de presse à imprimer	Ontario	75	1	1.3 %	2.6 %	2	-1	Ontario
7381 : Opérateurs de presse à imprimer	Québec	14	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Québec
10 : Personnel de bureau		149	4	2.7 %	2.0 %	3	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	11	1	9.1 %	5.1 %	1	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	28	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	28	2	7.1 %	4.7 %	1	1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	20	1	5.0 %	1.0 %	0	1	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	10	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Que. moins CMA

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation		Disponibilité			
			#	%	#	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	48	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	4	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Vancouver
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		166	2	1.2 %	1.7 %	3	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	10	0	0.0 %	4.8 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	5	1	20.0 %	1.4 %	0	1	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	2	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	29	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	5	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	7	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	5	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	4	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	77	1	1.3 %	0.6 %	0	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	13	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	5	0	0.0 %	9.8 %	0	0	Winnipeg
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		410	7	1.7 %	1.9 %	8	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	22	0	0.0 %	5.6 %	1	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	126	1	0.8 %	0.9 %	1	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	66	2	3.0 %	4.4 %	3	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	39	1	2.6 %	2.9 %	1	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	8	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	131	2	1.5 %	0.7 %	1	1	Toronto

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation		Disponibilité			
			#	%	#	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	16	1	6.3 %	2.2 %	0	1	Vancouver
13 : Autres personnels de vente et de service		4	0	0.0 %	3.5 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	6.8 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	1	0	0.0 %	4.5 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
14 : Autres travailleurs manuels		43	1	2.3 %	4.4 %	2	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	8	0	0.0 %	8.2 %	1	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	13	0	0.0 %	6.8 %	1	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	7	0	0.0 %	3.3 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	15	1	6.7 %	0.8 %	0	1	Toronto
Total		1144	23	2.0 %	2.0 %	23	0	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Moore Canada
d/b/a RR Donnelley

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
01 : Cadres supérieurs	National	4	0	0.0 %	10.1 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	77	13	16.9 %	15.0 %	12	1	National
03 : Professionnels		72	23	31.9 %	29.0 %	21	2	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	5	3	60.0 %	27.5 %	1	2	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	13	6	46.2 %	35.4 %	5	1	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	13	3	23.1 %	21.6 %	3	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	1	0	0.0 %	16.9 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	4	0	0.0 %	31.4 %	1	-1	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	29	11	37.9 %	31.5 %	9	2	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	7	0	0.0 %	21.9 %	2	-2	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		33	10	30.3 %	26.6 %	9	1	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	15.9 %	0	0	Colombie-Britannique
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	6	2	33.3 %	16.6 %	1	1	Ontario
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Québec	3	0	0.0 %	4.8 %	0	0	Québec
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	11	5	45.5 %	34.1 %	4	1	Ontario
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	2	1	50.0 %	13.1 %	0	1	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	1	0	0.0 %	28.2 %	0	0	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	32.5 %	0	0	Colombie-Britannique
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	8	2	25.0 %	35.9 %	3	-1	Ontario
05 : Contrôleurs		18	2	11.1 %	28.4 %	5	-3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	0	0.0 %	21.6 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	12.0 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	16.7 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	3	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Ont. moins de RMR

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	2	0	0.0 %	10.5 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	9	2	22.2 %	45.8 %	4	-2	Toronto
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		18	4	22.2 %	16.8 %	3	1	
7303 : Surveillants, imprimeurs et assimilés	Alberta	1	0	0.0 %	8.1 %	0	0	Alberta
7303 : Surveillants, imprimeurs et assimilés	Ontario	14	4	28.6 %	19.0 %	3	1	Ontario
7303 : Surveillants, imprimeurs et assimilés	Québec	3	0	0.0 %	9.6 %	0	0	Québec
07 : Personnel administratif et de bureau principal		38	6	15.8 %	30.2 %	11	-5	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	2	0	0.0 %	13.4 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	0	0.0 %	12.2 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	4	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	0	0.0 %	9.0 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	29	6	20.7 %	37.3 %	11	-5	Toronto
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		112	10	8.9 %	16.5 %	18	-8	
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Ontario	8	2	25.0 %	14.1 %	1	1	Ontario
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Québec	2	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Québec
7381 : Opérateurs de presse à imprimer	Alberta	13	1	7.7 %	14.4 %	2	-1	Alberta
7381 : Opérateurs de presse à imprimer	Ontario	75	7	9.3 %	19.5 %	15	-8	Ontario
7381 : Opérateurs de presse à imprimer	Québec	14	0	0.0 %	5.9 %	1	-1	Québec
10 : Personnel de bureau		149	31	20.8 %	22.9 %	34	-3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	11	1	9.1 %	17.5 %	2	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	28	6	21.4 %	17.4 %	5	1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	28	1	3.6 %	1.7 %	0	1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	20	1	5.0 %	9.8 %	2	-1	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	10	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Que. moins CMA

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	48	21	43.8 %	48.1 %	23	-2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	4	1	25.0 %	42.3 %	2	-1	Vancouver
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		166	44	26.5 %	34.8 %	58	-14	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	0	0.0 %	29.7 %	1	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	10	2	20.0 %	24.8 %	2	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	1	100.0 %	13.8 %	0	1	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	5	0	0.0 %	12.5 %	1	-1	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	2	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	29	5	17.2 %	22.2 %	6	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	5	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	7	2	28.6 %	13.0 %	1	1	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	5	1	20.0 %	22.0 %	1	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	4	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	77	32	41.6 %	48.9 %	38	-6	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	13	1	7.7 %	47.5 %	6	-5	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	5	0	0.0 %	23.2 %	1	-1	Winnipeg
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		410	137	33.4 %	29.6 %	121	16	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	22	3	13.6 %	22.3 %	5	-2	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	0	0.0 %	18.5 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	126	33	26.2 %	22.7 %	29	4	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	66	3	4.5 %	1.6 %	1	2	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	39	4	10.3 %	8.5 %	3	1	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	8	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	131	89	67.9 %	57.5 %	75	14	Toronto

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Moore Canada
d/b/a RR Donnelley

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres des minorités visibles				Membres de la représentation des minorités visibles		Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#	Gap #		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	16	5	31.3 %	48.9 %	8	-3	Vancouver	
13 : Autres personnels de vente et de service		4	1	25.0 %	17.0 %	1	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	0	0.0 %	11.3 %	0	0	Oshawa	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	1	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	1	100.0 %	52.7 %	1	0	Toronto	
14 : Autres travailleurs manuels		43	7	16.3 %	22.6 %	10	-3		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	8	2	25.0 %	19.8 %	2	0	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	13	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	7	1	14.3 %	1.2 %	0	1	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	15	4	26.7 %	51.8 %	8	-4	Toronto	
Total		1144	288	25.2 %	26.5 %	303	-15		

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-13

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation des personnes handicapées				Gap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
01/02 : Directeurs	National	81	0	0.0 %	4.3 %	3	-3	National
03 : Professionnels	National	72	0	0.0 %	3.8 %	3	-3	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	33	0	0.0 %	4.6 %	2	-2	National
05 : Contrôleurs	National	18	0	0.0 %	13.9 %	3	-3	National
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National	18	0	0.0 %	7.8 %	1	-1	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	38	0	0.0 %	3.4 %	1	-1	National
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	112	1	0.9 %	3.8 %	4	-3	National
10 : Personnel de bureau	National	149	4	2.7 %	7.0 %	10	-6	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	166	0	0.0 %	5.6 %	9	-9	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	410	6	1.5 %	4.8 %	20	-14	National
13 : Autres personnels de vente et de service	National	4	0	0.0 %	6.3 %	0	0	National
14 : Autres travailleurs manuels	National	43	1	2.3 %	5.3 %	2	-1	National
Total		1144	12	1.1 %	5.2 %	58	-46	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-13

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

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



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2016-12-13

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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

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

Date : 2016-12-13

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ⁶	#	#	
01 : Cadres supérieurs	4	1	25.0 %	27.4 %	1	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	77	19	24.7 %	38.9 %	30	-11	
03 : Professionnels	72	34	47.2 %	35.1 %	25	9	
04 : Semi-professionnels et techniciens	33	6	18.2 %	26.7 %	9	-3	
05 : Contrôleurs	18	11	61.1 %	55.4 %	10	1	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	18	1	5.6 %	37.2 %	7	-6	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	38	17	44.7 %	81.2 %	31	-14	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	112	3	2.7 %	10.8 %	12	-9	
10 : Personnel de bureau	149	80	53.7 %	66.9 %	100	-20	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	166	94	56.6 %	64.5 %	107	-13	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	410	148	36.1 %	19.6 %	80	68	
13 : Autres personnels de vente et de service	4	1	25.0 %	58.1 %	2	-1	
14 : Autres travailleurs manuels	43	2	4.7 %	24.0 %	10	-8	
Total	1144	417	36.5 %	37.1 %	424	-7	

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

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

Date : 2016-12-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones						
	Tous les employés	Représentation				Disponibilité	
		#	#	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	4	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	77	1	1.3 %	2.2 %	2	-1	
03 : Professionnels	72	1	1.4 %	1.2 %	1	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	33	1	3.0 %	1.8 %	1	0	
05 : Contrôleurs	18	1	5.6 %	2.2 %	0	1	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	18	0	0.0 %	1.2 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	38	1	2.6 %	1.3 %	0	1	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	112	4	3.6 %	2.4 %	3	1	
10 : Personnel de bureau	149	4	2.7 %	2.0 %	3	1	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	166	2	1.2 %	1.7 %	3	-1	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	410	7	1.7 %	1.9 %	8	-1	
13 : Autres personnels de vente et de service	4	0	0.0 %	3.5 %	0	0	
14 : Autres travailleurs manuels	43	1	2.3 %	4.4 %	2	-1	
Total	1144	23	2.0 %	2.0 %	23	0	

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

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

Date : 2016-12-13

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	0	0.0 %	10.1 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	77	13	16.9 %	15.0 %	12	1	
03 : Professionnels	72	23	31.9 %	29.0 %	21	2	
04 : Semi-professionnels et techniciens	33	10	30.3 %	26.6 %	9	1	
05 : Contrôleurs	18	2	11.1 %	28.4 %	5	-3	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	18	4	22.2 %	16.8 %	3	1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	38	6	15.8 %	30.2 %	11	-5	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	112	10	8.9 %	16.5 %	18	-8	
10 : Personnel de bureau	149	31	20.8 %	22.9 %	34	-3	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	166	44	26.5 %	34.8 %	58	-14	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	410	137	33.4 %	29.6 %	121	16	
13 : Autres personnels de vente et de service	4	1	25.0 %	17.0 %	1	0	
14 : Autres travailleurs manuels	43	7	16.3 %	22.6 %	10	-3	
Total	1144	288	25.2 %	26.5 %	303	-15	

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

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

Date : 2016-12-13

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#		
01/02 : Directeurs	81	0	0.0 %	4.3 %	3	-3		
03 : Professionnels	72	0	0.0 %	3.8 %	3	-3		
04 : Semi-professionnels et techniciens	33	0	0.0 %	4.6 %	2	-2		
05 : Contrôleurs	18	0	0.0 %	13.9 %	3	-3		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	18	0	0.0 %	7.8 %	1	-1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	38	0	0.0 %	3.4 %	1	-1		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	112	1	0.9 %	3.8 %	4	-3		
10 : Personnel de bureau	149	4	2.7 %	7.0 %	10	-6		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	166	0	0.0 %	5.6 %	9	-9		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	410	6	1.5 %	4.8 %	20	-14		
13 : Autres personnels de vente et de service	4	0	0.0 %	6.3 %	0	0		
14 : Autres travailleurs manuels	43	1	2.3 %	5.3 %	2	-1		
Total	1144	12	1.1 %	5.2 %	58	-46		

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

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

Date : 2016-12-13

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

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



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

Date : 2016-12-13

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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

Résumé des objectifs
Moore Canada d/b/a RR Donnelley 15 déc. 2016

Femmes

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-11	5	6	L'objectif peut ne pas être atteint en raison d'une éventuelle réduction des effectifs et d'une restructuration
04	Semi-professionnels et techniciens	-3	2	1	
06	Les superviseurs : Artisanat et métiers	-6	3	3	L'objectif peut ne pas être atteint en raison de la prédominance des hommes dans l'industrie
07	Personnel administratif et de bureau principal	-14	6	8	L'objectif peut ne pas être atteint en raison d'une éventuelle réduction des effectifs et d'une restructuration
09	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-9	3	6	L'objectif peut ne pas être atteint en raison d'une éventuelle réduction des effectifs et d'une restructuration
13	Autres personnels de vente et de service	-1	1		
14	Autres travailleurs manuels	-8	3	5	L'objectif peut ne pas être atteint en raison de la prédominance des hommes dans l'industrie

Peuples autochtones

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-1	1		
11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-1	1		
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-1	1		
14	Autres travailleurs manuels	-1	1		

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01/02	Directeurs	-3	1	2	
03	Professionnels	-3	1	2	
04	Semi-professionnels et techniciens	-2	1	1	
05	Contrôleurs	-3	1	2	
06	Les superviseurs : Artisanat et métiers	-1	1		
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	1		
09	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-3	1	2	
10	Personnel de bureau	-6	2	4	L'objectif peut ne pas être atteint en raison d'une éventuelle réduction des effectifs et d'une restructuration
11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-9	2	7	L'objectif peut ne pas être atteint en raison d'une éventuelle réduction des effectifs et d'une restructuration
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-14	5	9	L'objectif peut ne pas être atteint en raison de la nature des activités et d'une éventuelle réduction des effectifs
14	Autres travailleurs manuels	-1	1		

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
05	Contrôleurs	-3	1	2	
07	Personnel administratif et de bureau principal	-5	2	3	
09	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-8	3	5	
10	Personnel de bureau	-3	2	1	
11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-14	5	9	L'objectif peut ne pas être atteint en raison d'une éventuelle réduction des effectifs et d'une restructuration
14	Autres travailleurs manuels	-3	1	2	

RR. DONNELLEY

À : RR Donnelley Associés
De : Ressources humaines
Objet : Équité en matière d'emploi

RR Donnelley doit se conformer aux exigences du Programme de contrats fédéraux, notamment concernant l'équité en matière d'emploi.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* stipule que les employeurs doivent collecter les renseignements de chaque employé au Canada et analyser nos taux de représentation au sein de chacun des quatre groupes désignés en vertu de la Loi : les femmes, les personnes autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles.

Outre le respect des exigences du Programme de contrats fédéraux, les audits et plans relatifs à l'équité en matière d'emploi sont d'excellents outils pour aider RR Donnelley à soutenir notre engagement en faveur de la diversité en milieu de travail.

Nous vous saurions gré de bien vouloir remplir le questionnaire en suivant les instructions, et de le retourner aux Ressources humaines.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec votre représentant des Ressources humaines.

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

QUESTIONNAIRE

CONFIDENTIEL

GARANTIE DE CONFIDENTIALITÉ

1. Les renseignements que vous fournissez dans ce questionnaire seront traités dans la plus stricte confidentialité.
2. Les renseignements seront saisis, collectés et enregistrés dans des dossiers informatisés par les Ressources humaines.
3. Les données de chaque questionnaire seront compilées dans des rapports récapitulatifs qui seront utilisés dans la planification des programmes d'équité en matière d'emploi chez RR Donnelley.
4. Les réponses d'une personne n'auront aucune incidence sur de quelconques décisions en matière d'emploi.
5. Les renseignements que vous fournissez peuvent être modifiés ultérieurement à tout moment. Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec votre représentant des Ressources humaines.

INSTRUCTIONS :

Veillez lire ATTENTIVEMENT les questions suivantes et y répondre en :

- lisant les questions EN ENTIER;
- cochant la case qui s'applique à votre situation;
- suivant les instructions après chaque question.

Veillez retourner le questionnaire dûment rempli aux Ressources humaines.

Nom : _____

Sexe Masculin Féminin

Question 1 :

Êtes-vous d'origine autochtone? Les Autochtones (premiers peuples) sont des personnes vivant au Canada qui se considèrent comme des Inuits, des Métis ou des Indiens. Veuillez cocher la case appropriée.

Oui Non

Question 2 :

Un groupe de minorité visible au Canada désigne un groupe de personnes, autres que les Autochtones canadiens, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. Cela ne renvoie pas à leur pays de naissance, leur citoyenneté ou leur appartenance religieuse. Les exemples ci-dessous sont uniquement fournis à titre d'information.

- Noir (*Américain, Caribéen, Africain*)
- Originaire d'Asie orientale (*Chinois, Japonais, Coréen*)
- Originaire d'Asie du Sud-Est (*Myanmarais, Malaisien, Thaïlandais, Cambodgien/Kampuchéen, Indonésien, Vietnamien*)
- Originaire d'Asie du Sud (*Bangladais, Indien {Inde}, Pakistanais, Sri-Lankais*)
- Originaire des îles du Pacifique (*Philippin, Polynésien, Samoan*)
- Originaire du Moyen-Orient (*Arabe, Arménien, Égyptien, Libanais, Nord-Africain, Syrien, Turc*)
- Originaire d'Amérique du Sud ou d'Amérique centrale, ou Autochtone des États-Unis (*d'origine indienne seulement*)
- Américain des États-Unis, d'Amérique centrale ou d'Amérique du Sud (*d'origine espagnole ou portugaise*)

D'après cette définition, êtes-vous membre d'une minorité visible?

Oui Non

Question 3 :

Au sens de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les personnes handicapées sont des personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage,

et

soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi, soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience,

et

la présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

Vous considérez-vous comme une personne handicapée?

Oui Non

Question 4 :

Je ne souhaite pas répondre à ce questionnaire.

COMMENTAIRES :

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Fortin, Sylvie SY [NC] au nom de EE-EME
Envoyé : 29 décembre 2016 14h15 'drew.sullivan@rrd.com'
A : 'tracey.l.young@rrd.com' ; Begg, Suzanne SV [NC]
Cc : FW : Certification du gouvernement du Canada 060547 - Notification en conformité avec le Programme des entrepreneurs fédéraux
Sujet : Moore.pdf

Pièces jointes :

Bonjour, Monsieur Sullivan,

Ce courriel a pour but de confirmer que l'évaluation de conformité initiée le 15 décembre 2016 est terminée. À la suite de cette évaluation, Moore Canada d/b/a RR Donnelley a été jugé conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (FCP) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

Après avoir examiné les informations soumises par votre organisation, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de Moore Canada d/b/a RR Donnelley :

- Les employés doivent être informés que les réponses aux questions de l'enquête sur les forces de travail sont volontaires. Afin de garantir un taux de réponse élevé, vous pouvez rendre obligatoire le retour de l'enquête par les salariés, qu'elle soit ou non remplie.
- Veuillez vous assurer que les employés sont informés qu'une personne peut s'auto-identifier comme membre de plus d'un groupe désigné.
- Il est conseillé d'informer les employés que l'enquête sur les effectifs peut être disponible sous un autre format (par exemple, papier ou gros caractères).
- Nous exigeons que les définitions des groupes désignés (les personnes handicapées dans le cas présent) utilisées dans l'enquête sur les effectifs soient conformes à celles de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et du Règlement sur l'équité en matière d'emploi disponibles en ligne à l'adresse <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-96-470/FullText.html#h-23>.

Vous trouverez ci-joint, à titre de référence, un résumé des résultats de Moore Canada d/b/a RR Donnelley en matière d'équité en emploi, comparé aux niveaux des catégories professionnelles de l'équité en emploi (CPME) dans votre industrie ainsi qu'à la disponibilité globale sur le marché du travail canadien.

Prochaines étapes

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

Lorsque Moore Canada d/b/a RR Donnelley' est informé d'une évaluation de suivi, les informations suivantes seront requises :

1. Un tableau des réalisations complété ;
2. une analyse de la main-d'œuvre actuelle ; et
3. Révision des objectifs pour les lacunes de représentation restantes.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés depuis la première évaluation. Si, au cours de la période de trois ans, aucun progrès raisonnable n'a été réalisé, Moore Canada d/b/a RR Donnelley devra démontrer qu'il a fait des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous encourageons votre organisation à élaborer un plan d'action pour s'assurer que les objectifs seront atteints.

1

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

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

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

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation dans le cadre du FCP, veuillez contacter Suzanne Begg à l'adresse suivante : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Moore Canada d/b/a RR Donnelley un succès continu dans la réalisation d'un lieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

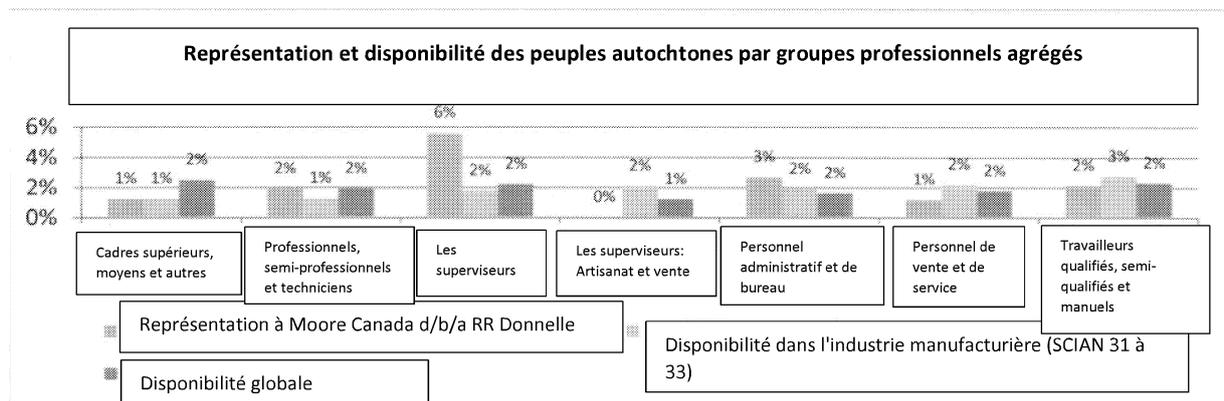
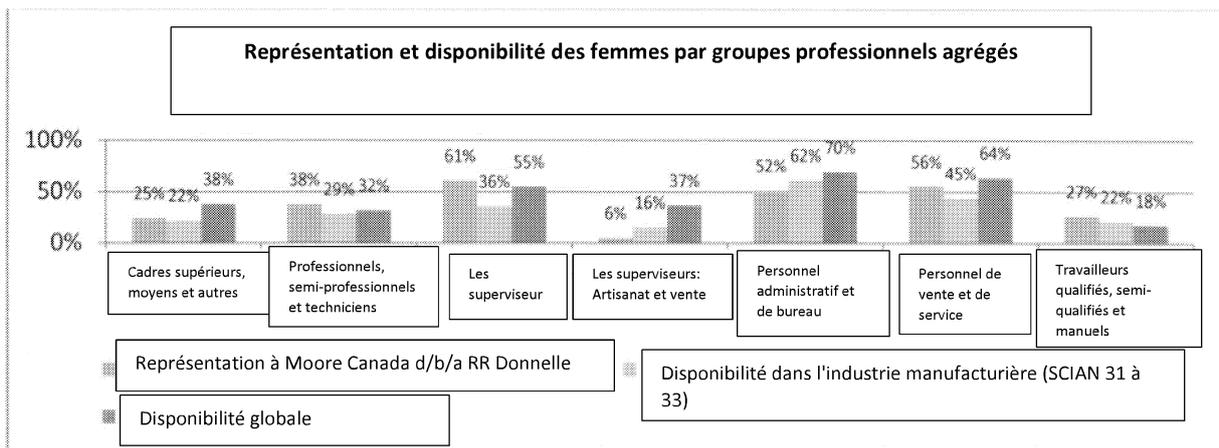
Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada [ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca)

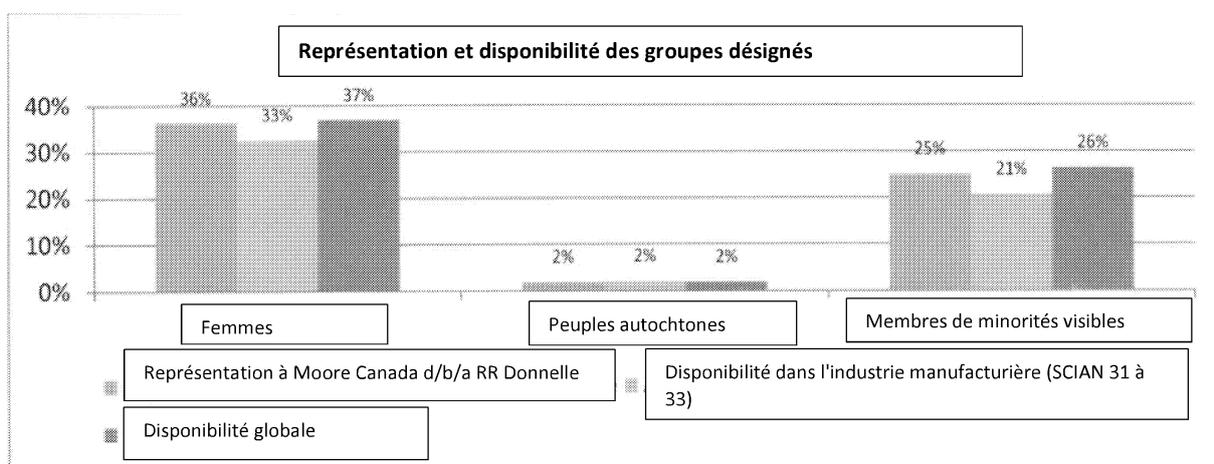
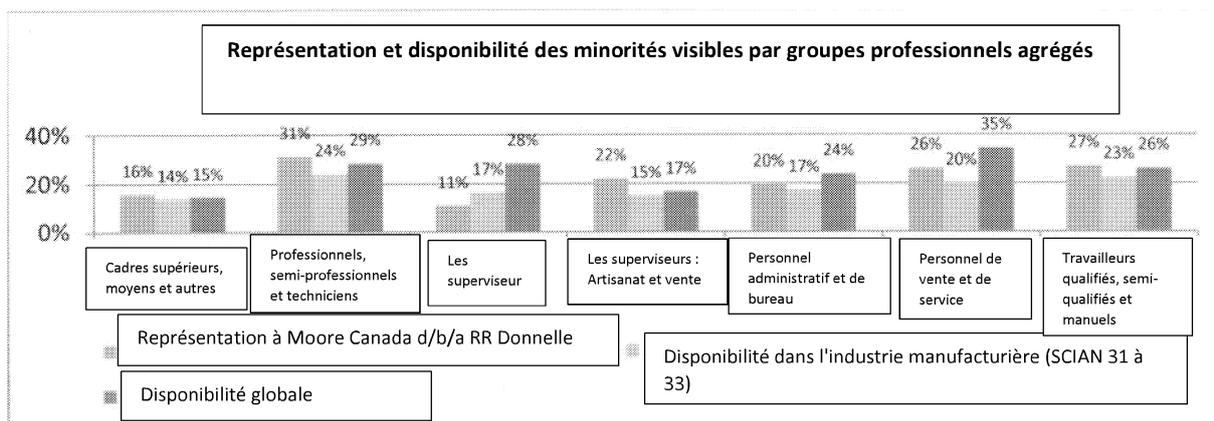
Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada [ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca)

Résumé des résultats de Moore Canada d/b/a RR Donnelley sur l'équité en matière d'emploi

Dans les tableaux ci-dessous, la représentation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles dans l'ensemble des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME) de Moore Canada d/b/a RR Donnelley, selon la présentation de votre organisation, est comparée à celle de l'industrie manufacturière et à la disponibilité globale sur le marché du travail canadien.

Note : La disponibilité sur le marché du travail canadien au niveau de l'industrie pour les personnes handicapées n'est pas disponible actuellement.





Les 14 CPEME ont été regroupées comme suit :

- CPEME 1 Cadres supérieurs et CPEME 2 Cadres intermédiaires et autres
- CPEME 3 Professionnels et CPEME 4 Semi-professionnels et techniciens
- CPEME 5 Contrôleurs
- EEOG 6 Superviseurs : Artisanat et commerce
- CPEME 7 Personnel administratif et de bureau principal et CPEME 10 Personnel de bureau
- CPEME 8 Personnel qualifié de la vente et des services, CPEME 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services et CPEME 13 Autre personnel de la vente et des services
- CPEME 9 Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce, CPEME 12 Travailleurs manuels semi-qualifiés et CPEME 14 Autres travailleurs manuels

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Fortin, Sylvie SY [NC]
Envoyé : 19 décembre 2016 8:45
Pour : Begg,Suzanne SV [NC]
Sujet : FW : Équité en matière d'emploi - Emp# 060547
Pièces jointes : Enquête sur l'équité en matière d'emploi.pdf ; Rapport de synthèse NOUVEAU.pdf ; RésuméGoalsEN-20161212.docx ; Rapport détaillé NOUVEAU.pdf

Et voilà /sorry !

De : Letendre, Catherine au nom de l'EE-EME
Envoyé : 15 décembre 2016 16:28
Pour : Ryan, Tiffany T [NC] ; Fortin, Sylvie SY [NC]
Sujet : FW : Équité en matière d'emploi - Emp# 060547

Catherine
Tél/Tel : 819-654-4405
Mûre : 613-462-7740

De : Victoria Homevoh [mailto:victoria.homevoh@rrd.com]
Envoyé : 15 décembre 2016 16h15
Pour : EE-EME
Sujet : Équité en matière d'emploi - Emp# 060547

Veillez trouver ci-joint les documents suivants :

1. Questionnaire de l'enquête sur les forces de travail
2. Rapport de synthèse
3. Rapport détaillé
4. Objectifs à court et long terme

Résultats de l'enquête sur la main-d'œuvre :
1197 questionnaires d'enquête ont été envoyés 1180 enquêtes au total ont été reçues
1163 nombre total de dossiers entièrement complétés

Nous avons accordé l'accès aux agents du CESD pour qu'ils puissent consulter nos effectifs

Salutations chaleureuses,
Victoria Homevoh CHRL | Généraliste des ressources humaines | RR
Donnelley
6100 Vipond Dr | Mississauga, ON L5T 2X1 | Vipond : 905-362-3174; (905)362-1046
: victoria.homevoh@rrd.com | <http://www.rrdonnelley.com>