

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

(Toutes les sections doivent être complétées)

 Accord revise

| ORGANISATION | |
|--|--|
| Denomination sociale de l'organisation OSI Maritime Systems LTD | 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 denomination sociale) | Numero d'entreprise [REDACTED] |
| | Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 122 |
| Numero de code du Systeme de classification des industries de l'Amerique du Nord (SCIAN) Canada 2012. Pour trouver le code SCIAN à quatre chiffres de votre organisation, veuillez visiter : http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=qetVD&TVD=118464 3345 | <input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale |

| SIÈGE SOCIAL | | | |
|--|-------------------------------------|----------------|------------------------|
| Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 4585 Canada Way Suite 400 | Ville Burnaby | Province BC | Code postal V5G 4L6 |
| | Numero de telephone 778-373-4639 | | |

| PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI | | | |
|--|--|--|--|
| Nom (en lettres moulées) Elizabeth Barnard | Titre Directeur des ressources humaines | | |
| Numero de telephone 778-373-4639 | Adresse de courriel elizabeth.barnard@osimaritime.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/ou permanents à temps partiel au Canada; ET desirant 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 oeuvre 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 oeuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez communiquer avec le Programme du travail à l'adresse courriel indiquée au bas de ce formulaire. |
| Remarque importante : Si, une vérification de l'Accord pour la mise en oeuvre 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) Jim Girard | Titre Directeur financier | | |
| Numero de telephone 778-373-4639 | Adresse de courriel jim.girard@osimaritime.com | Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais | |
| Signature [REDACTED] | Date (AAAA/MM/JJ) 2018/05/11 | | |

| |
|---|
| Avis de confidentialité : |
| Les renseignements que vous fournissez sur ce formulaire sont recueillis en vertu de l'article 42 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi 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 entraver 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 à rendre une décision administrative à votre sujet. |

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



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 1000327)

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : TOTAL DES CATÉGORIES PAR STATUT D'EMPLOI ET ZONE
GÉOGRAPHIQUE

Période de référence 2018-11-30 à 2019-03-18

ZONES GÉOGRAPHIQUES

(INDIQUER LE NOMBRE
D'EMPLOYÉS SITUÉS
DANS CHAQUE ZONE)

| | Province | | | | Régions métropolitaines de recensement | | | | |
|--|-------------------------------|-----------------------------------|------------|----------------------------|--|----------------------------|------------|----------------------------|-----|
| | Permanent à temps plein | Temps partiel permane nt | Temporaire | Nombre total d'employés | Permanent Temps plein | Permanent Temps partiel | Temporaire | Nombre total d'employés | |
| Québec | 1 | 0 | 0 | 1 | Montréal | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Colombie britannique | 148 | 2 | 7 | 157 | Vancouver | 148 | 2 | 7 | 157 |
| Nombre total d'employés au Canada | | | | 158 | Total des employés au Canada | | | | 158 |



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 10000327)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / Québec

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Période de référence 2019-03-18 à 2019-03-18 | | | | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--|--------------|--|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | | | | | | |
| Professionnels | 4 | | | | | | | | | | | | |
| Haut de gamme : 100 000 \$ et plus | 3 | | | | | | | | | | | | |
| Bas de gamme : 100 000 \$ et plus | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 | | | | |
| | Total | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 | | | | |
| Nombre total d'employés | | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 | | | | |



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 10000327)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Colombie-Britannique

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Période de référence 2019-03-18 à 2019-03-18 | | | | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|--|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|----------------|--------------------------------|----------------|----------------|
| | | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | | | | | | |
| Cadres supérieurs Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 100 000 \$ et plus | 4 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | 3 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 4 | 3 | 1 | | | | | | | | | |
| | Total | | 6 | 5 | 1 | | | | | | | | |
| Cadres moyens et autres dirigeants Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 50 000 \$ - 54 999 | 4 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | 3 | 9 | 5 | 4 | | | | | | | 2 | 1 | 1 |
| | 2 | 13 | 13 | | | | | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| | 1 | 5 | 3 | 2 | | | | 1 | 1 | | 2 | 1 | 1 |
| | Total | | 28 | 22 | 6 | | | 2 | 2 | | 7 | 5 | 2 |
| Professionnels Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999 | 4 | 15 | 14 | 1 | | | | | | | 4 | 3 | 1 |
| | 3 | 24 | 16 | 8 | | | | | | | 14 | 10 | 4 |
| | 2 | 28 | 19 | 9 | 1 | | 1 | | | | 13 | 9 | 4 |
| | 1 | 8 | 7 | 1 | | | | | | | 6 | 5 | 1 |
| | Total | | 75 | 56 | 19 | 1 | | 1 | | | 37 | 27 | 10 |
| Semi-professionnels et techniciens Haut de gamme : 90 000 \$ - 94 999 \$ Bas de gamme : 40 000 \$ - 44 999 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | 2 | 2 | |
| | 3 | 7 | 7 | | | | | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| | 2 | 4 | 3 | 1 | | | | | | | 2 | 2 | |
| | 1 | 12 | 10 | 2 | | | | | | | 10 | 8 | 2 |
| | Total | | 27 | 24 | 3 | | | 1 | 1 | | 16 | 14 | 2 |



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 10000327)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / Colombie-Britannique

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Période de référence 2019-03-18 à 2019-03-18 | | | | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--|----------|--|------------------|------------------|---------------------|------------------|------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | | | | | | |
| Personnel administratif et de bureau principal | 4 | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| Haut de gamme : 90 000 \$ - 94 999 | 3 | 1 | 1 | | 1 | 1 | | | | | | | |
| \$ Bas de gamme : 55 000 \$ - 59 999 | 2 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| 999 | 1 | 2 | | 2 | | | | 1 | | 1 | | | |
| Total | | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | | |
| Personnel de bureau | 4 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Haut de gamme : 65 000 \$ - 69 999 | 3 | 2 | 1 | 1 | | | | | | | 1 | | 1 |
| \$ Bas de gamme : 45 000 \$ - 49 999 | 2 | 2 | 1 | 1 | | | | 1 | 1 | | | | |
| 999 | 1 | 2 | 1 | 1 | | | | | | | 2 | 1 | 1 |
| Total | | 7 | 4 | 3 | | | | 1 | 1 | | 3 | 1 | 2 |
| Nombre total d'employés | | 148 | 113 | 35 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 63 | 47 | 16 |



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 10000327)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / Colombie-Britannique

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Période de référence 2019-03-18 à 2019-03-18 | | | | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--|----------|--|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|----------------|--------------------------------|----------------|----------------|
| | | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | | | | | | |
| Professionnels | 4 | | | | | | | | | | | | |
| Haut de gamme : 65 000 \$ - 69 999 | 3 | | | | | | | | | | | | |
| \$ Bas de gamme : 65 000 \$ - 69 999 | 2 | | | | | | | | | | | | |
| 999 | 1 | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| Total | | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| Semi-professionnels et techniciens | 4 | | | | | | | | | | | | |
| Haut de gamme : 35 000 \$ - 39 999 | 3 | | | | | | | | | | | | |
| \$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999 | 2 | | | | | | | | | | | | |
| 999 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Total | | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | | 2 | 1 | 1 | | | | | | | | | |



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 10000327)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temporaire / Colombie-Britannique

| Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1 | QTR | Période de référence 2019-03-18 à 2019-03-18 | | | | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|--------------|--|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|----------------|--------------------------------|----------------|----------------|
| | | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Total Col. 8 | Hommes Col. 9 | Femmes Col. 10 | Total Col. 11 | Hommes Col. 12 | Femmes Col. 13 |
| | | Total Col. 2 | Hommes Col. 3 | Femmes Col. 4 | Total Col. 5 | Hommes Col. 6 | Femmes Col. 7 | | | | | | |
| Professionnels Haut de gamme : 35 000 \$ - 39 999 \$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 5 | 4 | 1 | | | | | | | 3 | 3 | |
| | Total | | 5 | 4 | 1 | | | | | | | 3 | 3 |
| Semi-professionnels et techniciens Haut de gamme : 80 000 \$ - 84 999 \$ Bas de gamme : 80 000 \$ - 84 999 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Total | | 1 | 1 | | | | | | | | | |
| Personnel de bureau Haut de gamme : 35 000 \$ - 39 999 \$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999 | 4 | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | | | | |
| | 2 | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| | Total | | 1 | | 1 | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | | 7 | 5 | 2 | | | | | | | 3 | 3 | |



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 1000327)

PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX :

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps plein / Québec

| Échelle des salaires | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--------------------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|--------------------------------|----------------|----------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| 100 000 \$ et plus | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 | | | | |
| Nombre total d'employés | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 | | | | |



PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX :

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps plein / Colombie-Britannique

| Échelle des salaires | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--------------------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|--------------------------------|----------------|----------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| \$ 35,000 - \$37,499 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| \$ 40,000 - \$44,999 | 3 | 2 | 1 | | | | | | | 3 | 2 | 1 |
| \$ 45,000 - \$49,999 | 9 | 7 | 2 | | | | | | | 7 | 5 | 2 |
| \$ 50,000 - \$59,999 | 16 | 10 | 6 | | | | 1 | 1 | | 10 | 8 | 2 |
| \$ 60,000 - \$69,999 | 23 | 17 | 6 | | | | 1 | | 1 | 11 | 7 | 4 |
| \$ 70,000 - \$84,999 | 30 | 23 | 7 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | | 10 | 9 | 1 |
| \$ 85,000 - \$99,999 | 19 | 13 | 6 | | | | | | | 11 | 7 | 4 |
| 100 000 \$ et plus | 47 | 40 | 7 | | | | 1 | 1 | | 11 | 9 | 2 |
| Nombre total d'employés | 148 | 113 | 35 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 63 | 47 | 16 |



PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX :

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps partiel / Colombie-Britannique

| Échelle des salaires | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--------------------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|--------------------------------|----------------|----------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| \$ 35,000 - \$39,999 | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| 50 000 \$ et plus | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | 2 | 1 | 1 | | | | | | | | | |



PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX :

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temporaire / Colombie-Britannique

| Échelle des salaires | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--------------------------------|-------------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|--------------------------------|----------------|----------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| \$ 35,000 - \$39,999 | 6 | 4 | 2 | | | | | | | 3 | 3 | |
| 50 000 \$ et plus | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés | 7 | 5 | 2 | | | | | | | 3 | 3 | |



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 1000327)

PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX :

EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps plein / Colombie-Britannique

| Groupe professionnel | Tous les employés | | | Période de référence 2018-01-01 à 2019-03-31 | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|-------------------|------------------|------------------|--|------------------|------------------|-----------------------|------------------|------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Cadres moyens et autres dirigeants | 3 | 3 | | | | | | | | 2 | 2 | |
| Professionnels | 11 | 9 | 2 | | | | | | | 5 | 3 | 2 |
| Semi-professionnels et techniciens | 2 | 2 | | | | | | | | 2 | 2 | |
| Nombre total d'employés embauchés | 16 | 14 | 2 | | | | | | | 9 | 7 | 2 |



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 1000327)

PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX :

EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps partiel / Colombie-Britannique

| Groupe professionnel | Tous les employés | | | Période de référence 2018-01-30 à 2019-03-18 | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--|-------------------|------------------|------------------|--|------------------|------------------|-----------------------|------------------|------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Professionnels | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés embauchés | 1 | | 1 | | | | | | | | | |



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 1000327)

PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX :

EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temporaire / Colombie-Britannique

| Groupe professionnel | Tous les employés | | | Période de référence 2018-01-01 à 2019-03-18 | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|--|-------------------|------------------|------------------|--|------------------|------------------|-----------------------|------------------|------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Professionnels | 5 | 4 | 1 | | | | | | | 3 | 3 | |
| Personnel de bureau | 1 | | 1 | | | | | | | | | |
| Nombre total d'employés embauchés | 6 | 4 | 2 | | | | | | | 3 | 3 | |



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 10000327)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
PROMUS

Temps plein / Colombie-Britannique

| Groupe professionnel | Salariés promus (Les salariés promus pendant la période de référence 2018-19 à 2019-20 uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu). | | | | | | | | | | | |
|---|---|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|-----------------------|---------------|---------------|--------------------------------|----------------|----------------|
| | Tous les employés | | | Peuples autochtones | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Cadres moyens et autres dirigeants | 3 | 1 | 2 | | | | | | | 1 | | 1 |
| Professionnels | 7 | 6 | 1 | | | | | | | 4 | 4 | |
| Semi-professionnels et techniciens | 3 | 3 | | | | | | | | 1 | 1 | |
| Nombre total d'employés promus | 13 | 10 | 3 | | | | | | | 6 | 5 | 1 |
| Nombre total de promotions | 13 | 10 | 3 | | | | | | | 6 | 5 | 1 |



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 10000327)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
LICENCIÉS

Temps plein / Québec

| Groupe professionnel | Tous les employés | | | Période de référence 2018-01-30 à 2019-03-18 | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|-------------------|------------------|------------------|--|------------------|------------------|-----------------------|------------------|------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Cadres moyens et autres dirigeants | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Nombre total de salariés licenciés | 1 | 1 | | | | | | | | | | |



OSI MARITIME SYSTEMS LTD. (certificat n° 10000327)
PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
LICENCIÉS

Temps plein / Colombie-Britannique

| Groupe professionnel | Tous les employés | | | Période de référence 2018-01-30 à 2019-03-18 | | | Personnes handicapées | | | Membres des minorités visibles | | |
|---|-------------------|------------------|------------------|--|------------------|------------------|-----------------------|------------------|------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| | Total Col. 1 | Hommes Col. 2 | Femmes Col. 3 | Total Col. 4 | Hommes Col. 5 | Femmes Col. 6 | Total Col. 7 | Hommes Col. 8 | Femmes Col. 9 | Total Col. 10 | Hommes Col. 11 | Femmes Col. 12 |
| Cadres moyens et autres dirigeants | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| Professionnels | 5 | 3 | 2 | | | | | | | 5 | 3 | 2 |
| Nombre total de salariés licenciés | 6 | 4 | 2 | | | | | | | 5 | 3 | 2 |



Systeme de gestion de l'information sur l'equité au travail - OSI MARITIME SYSTEMS LTD.

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

Date : 2019-03-18

Femmes

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Tous les employés | | Représentation | | Femmes Disponibili | | Gap | |
|---|-------------------|----|----------------|-----------------|--------------------|---|-----|--|
| | # | # | % | % ^{fé} | # | # | # | |
| 01 : Cadres supérieurs | 6 | 1 | 16.7 % | 27.6 % | 2 | | -1 | |
| 02 : Cadres moyens et autres dirigeants | 28 | 6 | 21.4 % | 39.4 % | 11 | | -5 | |
| 03 : Professionnels | 82 | 21 | 25.6 % | 25.3 % | 21 | | 0 | |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | 29 | 3 | 10.3 % | 19.4 % | 6 | | -3 | |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | 5 | 3 | 60.0 % | 78.9 % | 4 | | -1 | |
| 10 : Personnel de bureau | 8 | 4 | 50.0 % | 70.6 % | 6 | | -2 | |
| Total | 158 | 38 | 24.0 % | 30.8 % | 50 | | -12 | |

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 - OSI MARITIME SYSTEMS LTD.

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

Date : 2019-03-18

Peuples autochtones

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Tous les employés | | Peuples autochtones | | Gap | |
|---|-------------------|---|---------------------|-----------------|-----|----|
| | # | # | Représentation % | Disponibilité % | # | # |
| 01 : Cadres supérieurs | 6 | 0 | 0.0 % | 3.2 % | 0 | 0 |
| 02 : Cadres moyens et autres dirigeants | 28 | 0 | 0.0 % | 2.7 % | 1 | -1 |
| 03 : Professionnels | 82 | 1 | 1.2 % | 1.1 % | 1 | 0 |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | 29 | 0 | 0.0 % | 2.1 % | 1 | -1 |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | 5 | 1 | 20.0 % | 2.1 % | 0 | 1 |
| 10 : Personnel de bureau | 8 | 0 | 0.0 % | 2.7 % | 0 | 0 |
| Total | 158 | 2 | 1.3 % | 1.8 % | 3 | -1 |

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 - OSI MARITIME SYSTEMS LTD.

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

Date : 2019-03-18

Membres des minorités visibles

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Tous les employés | | Membres de la représentation des minorités visibles | | Disponibilité | | Gap |
|---|-------------------|----|---|--------|---------------|----|-----|
| | # | # | % | % | # | # | |
| 01 : Cadres supérieurs | 6 | 0 | 0.0 % | 11.5 % | 1 | -1 | |
| 02 : Cadres moyens et autres dirigeants | 28 | 7 | 25.0 % | 17.6 % | 5 | 2 | |
| 03 : Professionnels | 82 | 40 | 48.8 % | 37.4 % | 31 | 9 | |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | 29 | 16 | 55.2 % | 36.0 % | 10 | 6 | |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | 5 | 0 | 0.0 % | 39.9 % | 2 | -2 | |
| 10 : Personnel de bureau | 8 | 3 | 37.5 % | 46.7 % | 4 | -1 | |
| Total | 158 | 66 | 41.8 % | 33.2 % | 53 | 13 | |

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 - OSI MARITIME SYSTEMS LTD.

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

Date : 2019-03-18

Personnes handicapées

| Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi | Tous les employés | Représentation des personnes handicapées | | | | Disponibilité | | Gap |
|---|-------------------|--|--------|--------|----|---------------|---|-----|
| | | # | # | % | % | # | # | |
| 01/02 : Directeurs | 34 | 2 | 5.9 % | 5.0 % | 2 | 0 | | |
| 03 : Professionnels | 82 | 1 | 1.2 % | 8.9 % | 7 | -6 | | |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | 29 | 1 | 3.4 % | 7.6 % | 2 | -1 | | |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | 5 | 1 | 20.0 % | 10.0 % | 1 | 0 | | |
| 10 : Personnel de bureau | 8 | 1 | 12.5 % | 9.3 % | 1 | 0 | | |
| Total | 158 | 6 | 3.8 % | 7.9 % | 13 | -7 | | |

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



Systeme de gestion de l'information sur l'equite au travail - OSI MARITIME
SYSTEMS LTD.

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

Date : 2019-03-18

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 |
| 07 : Personnel administratif et de bureau principal | EEOG | CMA |
| 10 : Personnel de bureau | EEOG | CMA |



Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - OSI MARITIME
SYSTEMS LTD.

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

Date : 2019-03-18

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

01/02 : Gestionnaires

03 : Professionnels

04 : Semi-professionnels et techniciens

07 : Personnel administratif et de bureau principal 1

0 : Personnel de bureau

Effectuer l'analyse
par

EEOG

EEOG

EEOG

EEOG

EEOG

EEOG

Espace
recrutement

National

National

National

National

National

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

OSI Maritime Systems

20-03-2019

| Date de début de l'analyse des | | |
|--------------------------------|----|------|
| JJ | MM | AAAA |
| | | |

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

| Données du formulaire 4 - Recrutements | | | |
|--|---|---|---|
| ↓ | ↓ | ↓ | ↓ |

| Données du formulaire 5 - Avancements | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|
| ↓ | ↓ | ↓ | ↓ |

| Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions | | | |
|---|---|---|---|
| ↓ | ↓ | ↓ | ↓ |

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tableau 1 : Femmes | | | | Tableau 5 : Femmes | | | | Tableau 9 : Femmes | | | |
|---|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|--------------------------|----------------|---------------------------|----------------|-----------------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|
| | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | |
| | Tous les employés recrutés | Femmes recrutées | Tous les employés recrutés | Femmes recrutées | Tous les employés promus | Femmes promues | Tous les employés promus | Femmes promues | Tous les employés remerciés | Femmes remerciées | Tous les employés remerciés | Femmes remerciées |
| | # | # | # | # | # | # | # | # | # | # | # | # |
| 01 Cadres supérieurs | | | | | | | | | | | | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | | | | | | | | | | | | |
| 03 Professionnels | | | | | | | | | | | | |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | | | | | | | | | | | | |
| 05 Surveillants | | | | | | | | | | | | |
| 06 Contremaîtres | | | | | | | | | | | | |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | | | | | | | | | | | | |
| 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 | | | | | | | | | | | | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

OSI Maritime Systems

20-03-2019

| Date de début de l'analyse des données sur la mobilité | | |
|--|----|------|
| JJ | MM | AAAA |
| 0 | 0 | 0 |

| Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité | | |
|--|----|------|
| JJ | MM | AAAA |
| 0 | 0 | 0 |

| Données du formulaire 4 - Recrutements |
|--|
|--|

| Données du formulaire 5 - Avancements |
|---------------------------------------|
|---------------------------------------|

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

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 2 : Autochtones

Tableau 6 : Autochtones

Tableau 10 : Autochtones

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | |
|---|----------------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|
| | Tous les employés recrutés | Autochtones recrutés | Tous les employés recrutés | Autochtones recrutés |
| | # | # | # | # |
| 01 Cadres supérieurs | | | | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | | | | |
| 03 Professionnels | | | | |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | | | | |
| 05 Surveillants | | | | |
| 06 Contremaîtres | | | | |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | | | | |
| 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 | | | | |

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | |
|---|--------------------------|--------------------|---------------------------|--------------------|
| | Tous les employés promus | Autochtones promus | Tous les employés promus | Autochtones promus |
| | # | # | # | # |
| 01 Cadres supérieurs | | | | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | | | | |
| 03 Professionnels | | | | |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | | | | |
| 05 Surveillants | | | | |
| 06 Contremaîtres | | | | |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | | | | |
| 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 | | | | |

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | |
|---|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|
| | Tous les employés remerciés | Autochtones remerciés | Tous les employés remerciés | Autochtones remerciés |
| | # | # | # | # |
| 01 Cadres supérieurs | | | | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | | | | |
| 03 Professionnels | | | | |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | | | | |
| 05 Surveillants | | | | |
| 06 Contremaîtres | | | | |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | | | | |
| 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 | | | | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

OSI Maritime Systems

20-03-2019

| Date de début de l'analyse des données sur la mobilité | | |
|--|----|------|
| JJ | MM | AAAA |
| 0 | 0 | 0 |

| Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité | | |
|--|----|------|
| JJ | MM | AAAA |
| 0 | 0 | 0 |

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

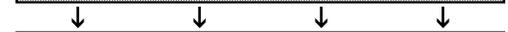
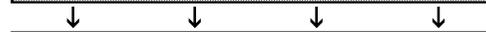


Tableau 3 : Personnes handicapées

Tableau 7 : Personnes handicapées

Tableau 11 : Personnes handicapées

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | |
|---|----------------------------|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------|
| | Tous les employés recrutés | Personnes handicapées recrutées | Tous les employés recrutés | Personnes handicapées recrutées |
| | # | # | # | # |
| 01 Cadres supérieurs | | | | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | | | | |
| 03 Professionnels | | | | |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | | | | |
| 05 Surveillants | | | | |
| 06 Contremaîtres | | | | |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | | | | |
| 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 | | | | |

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | |
|---|--------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------------|
| | Tous les employés promus | Personnes handicapées promus | Tous les employés promus | Personnes handicapées promus |
| | # | # | # | # |
| 01 Cadres supérieurs | | | | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | | | | |
| 03 Professionnels | | | | |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | | | | |
| 05 Surveillants | | | | |
| 06 Contremaîtres | | | | |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | | | | |
| 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 | | | | |

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Temps plein / Nationale | | Temps partiel / Nationale | |
|---|-----------------------------|---------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
| | Tous les employés remerciés | Personnes handicapées remerciés | Tous les employés remerciés | Personnes handicapées remerciés |
| | # | # | # | # |
| 01 Cadres supérieurs | | | | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | | | | |
| 03 Professionnels | | | | |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | | | | |
| 05 Surveillants | | | | |
| 06 Contremaîtres | | | | |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | | | | |
| 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 | | | | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

OSI Maritime Systems

20-03-2019

| Date de début de l'analyse des | | |
|--------------------------------|----|------|
| JJ | MM | AAAA |
| 0 | 0 | 0 |

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Tableau 4 : Membres des minorités

Tableau 8 : Membres des minorités

Tableau 12 : Membres des minorités

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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 ^d | De l'analyse de l'effectif ^f | Entrée des données | C x E x 3 | De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^g | 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 JJ-MM-AAAA | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro JJ-MM-AAAA | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans | |
| | | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | | | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | | À - De | | | | | | | |
| | 20-10-2019 | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | 20-10-2019 | Annuellement | D'ici 3 ans | 2019 | 2022 | | | | | | | | | |
| | N° | % | % | N° | % | % | N° | N° | % | % | N° | % | | | | | | | | | |
| 01 | Cadres supérieurs | 6 | -100.0% | 0.0% | 0 | 0.0% | 0.0% | 0 | 0 | 1 | 0.0% | 0 | 0 | 1 | 0 | 27.6% | 27.6% | -1 | -1 | 16.7% | 16.7% |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administratives | 28 | -100.0% | 1.0% | 1 | 0.0% | 10.0% | 8 | 9 | 6 | 10.0% | 2 | 7 | 5 | 50.0% | 39.4% | -5 | -2 | 21.4% | 31.0% | |
| 03 | Professionnels | 82 | -100.0% | 20.0% | 49 | 0.0% | 10.0% | 25 | 74 | 21 | 10.0% | 6 | 18 | 18 | 24.0% | 25.3% | 0 | 0 | 25.6% | 25.2% | |
| 04 | Personnel semi-professionnels et techniques | 29 | -100.0% | 10.0% | 9 | 0.0% | 10.0% | 9 | 18 | 3 | 10.0% | 1 | 5 | 8 | 43.0% | 19.4% | -3 | 3 | 10.3% | 26.3% | |
| 05 | Surveillants | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | | |
| 06 | Contremaîtres | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau | 5 | -100.0% | 3.0% | 0 | 0.0% | 10.0% | 2 | 2 | 3 | 10.0% | 1 | 2 | 1 | 50.0% | 78.9% | -1 | -1 | 60.0% | 60.0% | |
| 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 | 8 | -100.0% | 3.0% | 1 | 0.0% | 10.0% | 2 | 3 | 4 | 10.0% | 1 | 3 | 2 | 50.0% | 70.6% | -2 | -1 | 50.0% | 55.6% | |
| 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 | | 158 | -100.0% | 11.0% | 52 | 0.0% | | 0 | 52 | 38 | 0.0% | 0 | 27 | 0 | | 30.8% | -11 | -27 | 24.1% | 18.1% | |

† 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) / (nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif - 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 terme | Objectifs à long | | |
| | % | % | | |
| 01 | Cadres supérieurs | 27.6 | 27.6 | Écart = -1 |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administratives | 50.0 | 50.0 | Écart = -5 en raison des difficultés d'embaucher des gestionnaires de projet de sexe féminin aux postes de gestionnaire actuels |
| 03 | Professionnels | 24.0 | 20.0 | Aucun écart |
| 04 | Personnel semi-professionnels et techniques | 43.0 | 21.0 | Écart = -3 |
| 05 | Surveillants | 0.0 | 0.0 | |
| 06 | Contremaîtres | 0.0 | 0.0 | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau | 50.0 | 50.0 | Écart = -1 |
| 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 | 50.0 | 50.0 | Écart = -2 |
| 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 | 25.0 | Écart = -12 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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 ^d | De l'analyse de l'effectif ^f | Entrée des données | C x E x 3 | De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^g | 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 JJ-MM-AAAA | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro JJ-MM-AAAA | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans |
| | | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | | | À - De | AAAA - AAAA | | | | | | | | | |
| | 20-10-2019 | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | 20-10-2019 | Annuellement | D'ici 3 ans | 2019 | 2022 | % | % | N° | N° | % | % | | |
| | N° | % | % | N° | % | % | N° | N° | % | % | N° | % | % | % | N° | N° | % | % | | |
| 01 | Cadres supérieurs | 6 | -100.0% | 0.0% | 0 | 0.0% | 0.0% | 2 | 2 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 3.2% | 0 | 0 | 0.0% | 0.0% |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administratifs | 28 | -100.0% | 1.0% | 1 | 0.0% | 2.0% | 8 | 10 | 3 | 10.0% | 1 | -1 | 0 | 2.7% | 2.7% | -1 | 1 | 10.7% | 6.9% |
| 03 | Professionnels | 82 | -100.0% | 20.0% | 49 | 0.0% | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 1.1% | 0 | -1 | 0.0% | 0.0% |
| 04 | Personnel semi-professionnels et techniques | 29 | -100.0% | 10.0% | 9 | 0.0% | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 4.0% | 2.1% | -1 | -1 | 0.0% | 0.0% |
| 05 | Surveillants | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 2 | 2 | 0 | 10.0% | 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 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 5 | -100.0% | 3.0% | 0 | 0.0% | 10.0% | 30 | 36 | 15 | 10.0% | 5 | -8 | 1 | 2.1% | 2.1% | 1 | 11 | 300.0% | 220.0% |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 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 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 10 | Personnel de bureau | 8 | -100.0% | 3.0% | 1 | 0.0% | 10.0% | 1 | 1 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 2.7% | 2.7% | 0 | 0 | 0.0% | 0.0% |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 1 | 1 | 0 | 10.0% | 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 | 10.0% | 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 | 10.0% | 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 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| Total | | 158 | -100.0% | 11.0% | 52 | 0.0% | 10.0% | 44 | 53 | 18 | 10.0% | 5 | -8 | 0 | 1.8% | 1.8% | -1 | 9 | 11.4% | 6.2% |

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

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

Tableau 4: Autochtones

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Autochtones | | Commentaires |
|---|-------------------------|------------------|--------------|
| | Objectifs à court terme | Objectifs à long | |
| | % | % | |
| 01 | 0.0 | 0.0 | |
| 02 | 2.7 | 2.0 | Écart = -1 |
| 03 | 0.0 | 2.7 | |
| 04 | 4.0 | 2.0 | Écart = -1 |
| 05 | 0.0 | 0.0 | |
| 06 | 0.0 | 0.0 | |
| 07 | 0.0 | 0.0 | |
| 08 | 0.0 | 0.0 | |
| 09 | 0.0 | 0.0 | |
| 10 | 0.0 | 2.0 | |
| 11 | 0.0 | 0.0 | |
| 12 | 0.0 | 0.0 | |
| 13 | 0.0 | 0.0 | |
| 14 | 0.0 | 0.0 | |
| Total | 0.0 | 4.0 | Écart = -1 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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 ^f | De l'analyse de l'effectif ^f | Entrée des données | C x E x 3 | De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^g | 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 (CPÈME) | Tous les employés | | | | | | | | | Personnes handicapées | | | | | | | | | | |
|---|----------------------|-----------------------------|--------------|----------------|--|--------------|----------------|----------------------------------|----------------------|--|----------------|-------------|------------------------------|-----------------------|-------------|------------------------|--------------|-------------|-------------------------|-----------------------------------|
| | Numéro JJ-MM-AAAA | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro JJ-MM-AAAA | Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés) | | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans |
| | | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | | | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | | À - De | | | | | | |
| | 20-10-2019 | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | 20-10-2019 | Annuellement | D'ici 3 ans | 2019 | 2022 | | | | | | | | |
| | N ^o | % | % | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | % | N ^o | % | | | | | | | | |
| 01/02 Cadres | 34 | -100.0% | 1.0% | 1 | 0.0% | 1.0% | 10 | 13 | 0 | 10.0% | 0 | 2 | 1 | | 5.0% | 0 | -1 | 0.0% | 2.9% | |
| 03 Professionnels | 82 | -100.0% | 20.0% | 49 | 0.0% | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 8.9% | 8.9% | -6 | -12 | 0.0% | 0.0% | |
| 04 Personnel semi-professionnels et techniciens | 29 | -100.0% | 10.0% | 9 | 0.0% | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 7.6% | 7.6% | -1 | -3 | 0.0% | 0.0% | |
| 05 Surveillants | 0 | 0.0% | 0.0% | 0 | 0.0% | 0.0% | 2 | 2 | 0 | 10.0% | 0 | 1 | 0 | | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 06 Contremaîtres | 0 | 0.0% | 0.0% | 0 | 0.0% | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 07 Personnel administratif et de bureau | 5 | -100.0% | 3.0% | 0 | 0.0% | 10.0% | 30 | 36 | 4 | 10.0% | 1 | 1 | 1 | | 10.0% | 1 | 4 | 80.0% | 80.0% | |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | 0.0% | 0.0% | 0 | 0.0% | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 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 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 10 Personnel de bureau | 8 | -100.0% | 3.0% | 1 | 0.0% | 10.0% | 1 | 1 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | | 9.3% | 0 | -1 | 0.0% | 0.0% | |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 0 | 0.0% | 0.0% | 0 | 0.0% | 0.0% | 1 | 1 | 0 | 10.0% | 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 | 10.0% | 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 | 10.0% | 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 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| Total | 158 | -100.0% | 11.0% | 52 | 0.0% | 7.0% | 44 | 53 | 4 | 10.0% | 1 | 5 | 0 | | 0.0% | 6 | 3 | 2.5% | 1.4% | |

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME) | Personnes handicapées | | | | Commentaires |
|---|-------------------------|------------|------------------------|------------|--------------|
| | Objectifs à court terme | | Objectifs à long terme | | |
| | | % | | % | |
| 01/02 Cadres | | 0.0 | | 0.0 | |
| 03 Professionnels | | 8.9 | | 8.9 | |
| 04 Personnel semi-professionnels et techniciens | | 7.6 | | 7.6 | |
| 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 | | 3.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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 ^d | De l'analyse de l'effectif ^e | Entrée des données | C x E x 3 | De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^f | 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 JJ-MM-AAAA | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro JJ-MM-AAAA | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches requises d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans |
| | | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | | | À - De | AAAA - AAAA | | | | | | | | | |
| | 20-10-2019 | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | 20-10-2019 | Annuellement | D'ici 3 ans | 2019 | 2022 | % | % | N° | N° | % | % | | |
| | N° | % | % | N° | % | % | N° | N° | % | N° | N° | N° | % | % | N° | N° | % | % | | |
| 01 Cadres supérieurs | 6 | -100.0% | 0.0% | 0 | 0.0% | 0.0% | 2 | 2 | 0 | 10.0% | 0 | 1 | 0 | 11.5% | 11.5% | -1 | -1 | 0.0% | 0.0% | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administratifs | 28 | -100.0% | 1.0% | 1 | 0.0% | 1.0% | 8 | 10 | 0 | 10.0% | 0 | 4 | 2 | 50.0% | 17.6% | 2 | -3 | 0.0% | 6.9% | |
| 03 Professionnels | 82 | -100.0% | 20.0% | 49 | 0.0% | 10.0% | 0 | 0 | 1 | 10.0% | 0 | -1 | 0 | 39.0% | 37.4% | 9 | -48 | 1.2% | 0.8% | |
| 04 Personnel semi-professionnels et techniques | 29 | -100.0% | 10.0% | 9 | 0.0% | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 29.0% | 36.0% | 6 | -14 | 0.0% | 0.0% | |
| 05 Surveillants | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 2 | 2 | 1 | 10.0% | 0 | 1 | 1 | 0.0% | 0.0% | 0 | 2 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 06 Contremaîtres | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 07 Personnel administratif et de bureau | 5 | -100.0% | 3.0% | 0 | 0.0% | 10.0% | 30 | 36 | 9 | 10.0% | 3 | 20 | 9 | 39.9% | 37.8% | -2 | 13 | 180.0% | 300.0% | |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 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 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 10 Personnel de bureau | 8 | -100.0% | 3.0% | 1 | 0.0% | 10.0% | 1 | 1 | 2 | 10.0% | 1 | 0 | 0 | 33.0% | -1.0% | 3 | 1 | 25.0% | 11.1% | |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 1 | 1 | 2 | 10.0% | 1 | 0 | 0 | 0.0% | 0.0% | 0 | 1 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 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 | 10.0% | 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 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | |
| Total | 158 | -100.0% | 11.0% | 52 | 0.0% | 7.0% | 44 | 53 | 15 | 10.0% | 5 | 27 | 0 | 38.0% | 33.2% | 14 | -60 | 9.5% | 4.8% | |

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

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

Tableau 8: Membres de minorités visibles

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Membres des minorités visibles | | | | Commentaires |
|---|--------------------------------|-------------|------------------|------------|--------------|
| | Objectifs à court terme | | Objectifs à long | | |
| | N° | % | N° | % | |
| 01 Cadres supérieurs | | 11.5 | | 11.5 | Écart = -1 |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administratifs | | 50.0 | | 0.0 | |
| 03 Professionnels | | 39.0 | | 0.0 | |
| 04 Personnel semi-professionnels et techniques | | 29.0 | | 0.0 | |
| 05 Surveillants | | 0.0 | | 0.0 | |
| 06 Contremaîtres | | 0.0 | | 0.0 | |
| 07 Personnel administratif et de bureau | | 39.9 | | 39.9 | Écart = -2 |
| 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 | | 33.0 | | 0.0 | Écart = -1 |
| 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 | | 38.0 | | 0.0 | |

Plus 13

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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 | De l'analyse de l'effectif ^f | Entrée des données | C x E x 3 | De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^g | Entrée des données | C x H x 3 | F + I | De l'analyse de l'effectif | Equivalent à H | K x L x 3 | (F x Q) - R + M | J x P | Entrée des données | De l'analyse de l'effectif | De l'analyse de l'effectif | (K - M + O) - ((C + F) x Q) | K ÷ C | (K - M + O) ÷ (C + F) |

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | | Tous les employés | | | | | | | Femmes | | | | | | | | | | | | |
|---|---|----------------------|-----------------------------|--------------|---|--------------|--------------|----------------------------------|----------------------|---|-------------|------------------------------|-----------------------|----|------------------------|--------------|-------------|-------------------------|-----------------------------------|---------|---------|
| | | Numéro JJ-MM-AAAA | Croissance (Nouveaux poste) | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro JJ-MM-AAAA | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans | | |
| | | | Actuel | Prévu | Actuel | Prévu | Actuel | | | Prévu | À - De | | AAAA - AAAA | | | | | | | | |
| | | - | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | - | Annuellement | D'ici 3 ans | 0 | 3 | % | N° | N° | % | N° | N° | | |
| | | N° | % | % | N° | % | % | N° | N° | % | N° | N° | N° | % | % | N° | N° | % | % | | |
| 01 | Cadres supérieurs | 0 | -100.0% | | | 1 | 42.9% | | | 2 | 3 | 0 | 10.0% | 0 | 2 | 1 | 0.0% | 0 | 1 | #DIV/0! | 100.0% |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administratives | 0 | -100.0% | | | 2 | 13.0% | | | 6 | 8 | 7 | 10.0% | 2 | 4 | 3 | 0.0% | 0 | 8 | #DIV/0! | 400.0% |
| 03 | Professionnels | 0 | -100.0% | | | 0 | 66.7% | | | 1 | 1 | 2 | 10.0% | 1 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 1 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 04 | Personnel semi-professionnels et techniques | 0 | -100.0% | | | 0 | 0.0% | | | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 05 | Surveillants | 0 | 0.0% | | | 1 | 30.8% | | | 2 | 3 | 3 | 10.0% | 1 | 2 | 0 | 0.0% | 0 | 2 | #DIV/0! | 200.0% |
| 06 | Contremaîtres | 0 | 0.0% | | | 0 | 0.0% | | | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 0 | -100.0% | | | 10 | 35.2% | | | 29 | 39 | 20 | 10.0% | 6 | 73 | 20 | 0.0% | 0 | 34 | #DIV/0! | 340.0% |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | 0.0% | | | 0 | 0.0% | | | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 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 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 10 | Personnel de bureau | 0 | -100.0% | | | 0 | 0.0% | | | 0 | 0 | 1 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 1 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 0 | 0.0% | | | 0 | 28.6% | | | 1 | 1 | 3 | 10.0% | 1 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 2 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 0 | 0.0% | | | 0 | 0.0% | | | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 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 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 0 | 0.0% | | | 0 | 0.0% | | | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| Total | | 0 | -100.0% | | | 14 | 31.6% | | | 41 | 55 | 36 | 10.0% | 11 | 49 | 0 | 0.0% | 0 | 25 | #DIV/0! | 178.6% |

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

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

Tableau 10: Femmes

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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 ^d | De l'analyse de l'effectif ^e | Entrée des données | C x E x 3 | De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^f | Entrée des données | C x H x 3 | F + I | De l'analyse de l'effectif | Equivalent à H | K x L x 3 | (F x Q) - R + M | J x P | Entrée des données | De l'analyse de l'effectif | De l'analyse de l'effectif | (K - M + O) - ((C + F) x Q) | K ÷ C | (K - M + O) ÷ (C + F) |

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | | Tous les employés | | | | | | | | | | Autochtones | | | | | | | | | | | |
|---|---|-------------------|--------------|-----------------------------|----------------|--------------|---|----------------|----------------|----------------------------------|-------------|----------------|---|-------------|----------------|------------------------------|-----------------------|----------------|------------------------|--------------|-------------|-------------------------|-----------------------------------|
| | | Numéro | | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans |
| | | JJ-MM-AAAA | Actuel | Prévu | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | JJ-MM-AAAA | Actuel | | Prévu | D'ici 3 ans | À - De | AAAA - AAAA | | | | | | | | | |
| | | - | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | - | Annuellement | D'ici 3 ans | 0 | 3 | | | | | | | | | | |
| | | N ^o | % | % | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | % | N ^o | % | % | N ^o | N ^o | % | N ^o | N ^o | % | % | | |
| 01 | Cadres supérieurs | 0 | -100.0% | | 1 | 42.9% | | 2 | 3 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | 0.0% | | |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administratifs | 0 | -100.0% | 2.0% | 2 | 13.0% | 10.0% | 6 | 8 | 3 | 10.0% | 1 | -1 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 2 | #DIV/0! | 100.0% | | | |
| 03 | Professionnels | 0 | -100.0% | 15.0% | 0 | 66.7% | 10.0% | 1 | 1 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | | | |
| 04 | Personnel semi-professionnels et techniciens | 0 | -100.0% | 10.0% | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | | | |
| 05 | Surveillants | 0 | 0.0% | | 1 | 30.8% | | 2 | 3 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | 0.0% | | | |
| 06 | Contremaîtres | 0 | 0.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | | | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau | 0 | -100.0% | 3.0% | 10 | 35.2% | 10.0% | 29 | 39 | 13 | 10.0% | 4 | -7 | 0 | 0.0% | 0 | 9 | #DIV/0! | 90.0% | | | | |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | 0.0% | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 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 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | | | |
| 10 | Personnel de bureau | 0 | -100.0% | 3.0% | 0 | 0.0% | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 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 | 28.6% | | 1 | 1 | 0 | 10.0% | 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 | 10.0% | 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 | 10.0% | 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 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | | | |
| Total | | 0 | -100.0% | | 14 | 31.6% | | 41 | 55 | 16 | 10.0% | 5 | -7 | 0 | 0.0% | 0 | 11 | #DIV/0! | 78.6% | | | | |

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

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

Tableau 12: Autochtones

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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 ^f | De l'analyse de l'effectif ^f | Entrée des données | C x E x 3 | De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^f | Entrée des données | C x H x 3 | F + I | De l'analyse de l'effectif | Equivalent à H | K x L x 3 | (F x Q) - R + M | J x P | Entrée des données | De l'analyse de l'effectif | De l'analyse de l'effectif | (K - M + O) - ((C + F) x Q) | K ÷ C | (K - M + O) ÷ (C + F) |

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tous les employés | | | | | | | | Personnes handicapées | | | | | | | | | | | |
|---|----------------------|-----------------------------|--------------|---|--------------|--------------|----------------------------------|----------------------|---|--------------|------------------------------|-----------------------|----------|------------------------|--------------|-------------|-------------------------|-----------------------------------|--|--|
| | Numéro JJ-MM-AAAA | Croissance (Nouveaux poste) | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro JJ-MM-AAAA | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans | | |
| | | Actuel | Prévu | Actuel | Prévu | Actuel | | | Prévu | À - De | | AAAA - AAAA | | | | | | | | |
| | - | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | - | Annuellement | D'ici 3 ans | - | 0 | 3 | % | N° | N° | % | N° | | |
| | N° | % | % | N° | % | % | N° | N° | % | N° | N° | N° | % | % | N° | N° | % | % | | |
| 01/02 Cadres | 0 | -100.0% | | 3 | 28.0% | | 8 | 11 | 0 | 10.0% | 0 | 2 | 1 | 0.0% | 0 | 1 | #DIV/0! | 33.3% | | |
| 03 Professionnels | 0 | -100.0% | | 0 | 66.7% | | 1 | 1 | 0 | 10.0% | 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 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | | |
| 05 Surveillants | 0 | 0.0% | 1 | 30.8% | | 2 | 3 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 2 | 1 | 0.0% | 0 | 1 | #DIV/0! | 100.0% | | |
| 06 Contremaîtres | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | | |
| 07 Personnel administratif et de bureau | 0 | -100.0% | 10 | 35.2% | | 29 | 39 | 3 | 3 | 10.0% | 1 | 9 | 4 | 0.0% | 0 | 6 | #DIV/0! | 60.0% | | |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 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 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | | |
| 10 Personnel de bureau | 0 | -100.0% | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | | |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 0 | 0.0% | 0 | 28.6% | | 1 | 1 | 0 | 0 | 10.0% | 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 | 10.0% | 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 | 10.0% | 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 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! | | |
| Total | 0 | -100.0% | | 14 | 31.6% | | 41 | 55 | 3 | 10.0% | 1 | 5 | 0 | 0.0% | 0 | 2 | #DIV/0! | 14.3% | | |

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Personnes handicapées | | | | Commentaires |
|---|-------------------------|---|------------------------|---|--------------|
| | Objectifs à court terme | | Objectifs à long terme | | |
| | | % | | % | |
| 01/02 Cadres | | | | | |
| 03 Professionnels | | | | | |
| 04 Personnel semi-professionnels et techniciens | | | | | |
| 05 Surveillants | | | | | |
| 06 Contremaîtres | | | | | |
| 07 Personnel administratif et de bureau | | | | | |
| 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 | | | | | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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 ^f | De l'analyse de l'effectif ^f | Entrée des données | C x E x 3 | De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ² | Entrée des données | C x H x 3 | F + I | De l'analyse de l'effectif | Equivalent à H | K x L x 3 | (F x Q) - R + M | J x P | Entrée des données | De l'analyse de l'effectif | De l'analyse de l'effectif | (K - M + O) - ((C + F) x Q) | K ÷ C | (K - M + O) ÷ (C + F) |

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Tous les employés | | | | | | | | Membres des minorités visibles | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------------|--------------|-------------|---|--------------|-------------|----------------------------------|--------------------------------|---|-------------|-------|------------------------------|-----------------------|----|------------------------|--------------|-------------|-------------------------|-----------------------------------|
| | Numéro JJ-MM-AAAA | Croissance (Nouveaux poste) | | | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches anticipées d'ici 3 ans | Numéro JJ-MM-AAAA | Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés) | | | Embauches requis d'ici 3 ans | Objectifs d'ici 3 ans | | Disponibilité présente | Écart actuel | Écart prévu | Représentation présente | Représentation prévue d'ici 3 ans |
| | | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | Actuel | Prévu | D'ici 3 ans | | | À - De | AAAA - AAAA | | | | | | | | | |
| | - | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | Annuellement | Annuellement | D'ici 3 ans | N° | - | Annuellement | D'ici 3 ans | N° | 0 | 3 | % | N° | N° | % | N° | |
| | N° | % | % | N° | % | % | N° | N° | N° | % | N° | N° | N° | % | % | N° | N° | % | % | |
| 01 | Cadres supérieurs | 0 | -100.0% | | | 1 | 42.9% | | 2 | 3 | 0 | 10.0% | 0 | 1 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | 0.0% |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres administratifs | 0 | -100.0% | | | 2 | 13.0% | | 6 | 8 | 0 | 10.0% | 0 | 4 | 1 | 0.0% | 0 | 1 | #DIV/0! | 50.0% |
| 03 | Professionnels | 0 | -100.0% | | | 0 | 66.7% | | 1 | 1 | 0 | 10.0% | 0 | 1 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 04 | Personnel semi-professionnels et techniciens | 0 | -100.0% | | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 05 | Surveillants | 0 | 0.0% | | | 1 | 30.8% | | 2 | 3 | 1 | 10.0% | 0 | 1 | 1 | 0.0% | 0 | 2 | #DIV/0! | 200.0% |
| 06 | Contremaîtres | 0 | 0.0% | | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 0 | -100.0% | | | 10 | 35.2% | | 29 | 39 | 5 | 10.0% | 2 | 25 | 10 | 0.0% | 0 | 13 | #DIV/0! | 130.0% |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | 0.0% | | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 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 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 10 | Personnel de bureau | 0 | -100.0% | | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 1 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 1 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 0 | 0.0% | | | 0 | 28.6% | | 1 | 1 | 2 | 10.0% | 1 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 1 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 0 | 0.0% | | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 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 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 0 | 0.0% | | | 0 | 0.0% | | 0 | 0 | 0 | 10.0% | 0 | 0 | 0 | 0.0% | 0 | 0 | #DIV/0! | #DIV/0! |
| Total | | 0 | -100.0% | | | 14 | 31.6% | | 41 | 55 | 9 | 10.0% | 3 | 29 | 0 | 0.0% | 0 | 6 | #DIV/0! | 42.9% |

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Anné e | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|-----------------------|----|----------------|---------------|-------|-----------------|--------|-------|-------------------------------------|--------|--------|------------|----------------------|-------|------------|--------|-------------------------|------------|--------|---|---|-----|---|---|
| | | Effectif | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Femmes | | | | | | Tous les employés | | Femmes | | Tous les employés | | Femmes | | Tous les employés | | Femmes | | | | | |
| | | # | % | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat EME | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | | | | | |
| 01 Cadres supérieurs | 2019 | 6 | 1 | 16.7 | 27.6 | 2 | -1 | 60.4 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 2019 | 28 | 6 | 21.4 | 39.4 | 11 | -5 | 54.4 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 |
| 03 Professionnels | 2019 | 82 | 21 | 25.6 | 25.3 | 21 | 0 | 101.2 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 |
| 04 Personnel semi- professionnels et technique | 2019 | 29 | 3 | 10.3 | 19.4 | 6 | -3 | 53.3 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 |
| 05 Surveillants | 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 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 |
| 06 Contremaîtres | 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 | 0.0 | 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) | Anné e | 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 | Pourcentag e de l'objectif | Objectif | Pourcentag e de l'objectif | Objectif | Pourcentag e de l'objectif | Objectif | | Pourcentag e de l'objectif |
| 01 Cadres supérieurs | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 27.6 | 0.0 | 0 | 0.0 | 27.6 | 0.0 | |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 03 Professionnels | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 24.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 20.0 | 0.0 | |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 04 Personnel semi- professionnels et technique | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 43.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 21.0 | 0.0 | |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 05 Surveillants | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 06 Contremaîtres | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|-----------------------|-----|----------------|---------------|-------|----|--------------|---|-------------------------------------|--------|--------|------------|-------------------|-------|------------|--------|-------------------------|------------|--------|-------|------------|---|---|
| | | Effectif | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Femmes | | | | Résultat FME | | Tous les employés | | Femmes | | Tous les employés | | Femmes | | Tous les employés | | Femmes | | | | |
| | | # | % | Représentation | Disponibilité | Écart | # | % | # | % | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | 2019 | 5 | 3 | 60.0 | 78.9 | 4 | -1 | 76.0 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 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 | 8 | 4 | 50.0 | 70.6 | 6 | -2 | 70.8 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11 Personnel intermédiaire 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 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 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 | 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 | | | | |
| | | Tous les employés | | Femmes | | Femmes | | Femmes | | Femmes | | |
| | | # | % | Actuel | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | |
| 07 Personnel administratif et de bureau principal | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
| 08 Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
| 09 Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
| 10 Personnel de bureau | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
| 11 Personnel intermédiaire de la vente et des services | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
| 12 Travailleurs manuels spécialisés | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|-----------------------|----------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|------------|-------------------------------------|-------|------------|--------|-------------|------------|--------|-------|-------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Tous les employés | Effectif | | | | | | | 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 | | | | | | | |
| # | # | % | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | | |
| 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 | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 2019 | 158 | 38 | 24.1 | 30.8 | 49 | -11 | 78.1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | | | Commentaires |
|---|-------|-------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|------|-----|--|--------------|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | |
| | | Femmes | | Femmes | | | | Femmes | | | | | | |
| | | Actuel | Objectif | Pourcentage de l'objectif | | | | |
| # | # | % | # | % | % | # | % | % | # | % | # | | | |
| 13 Autre personnel de la vente et des services | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | |
| 14 Autres travailleurs manuels | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | |
| Total | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 25.0 | 0.0 | | |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------|-----------------------|-----|----------------|---------------|-------|-----------------|--------|-------|-------------------------------------|--------|-------------|------------|-------------------|-------|-------------|--------|-------------------------|------------|-------------|---|---|-----|---|---|---|
| | | Effectif | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Autochtones | | | | | | Tous les employés | | Autochtones | | Tous les employés | | Autochtones | | Tous les employés | | Autochtones | | | | | | |
| | | # | % | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | | | | | | |
| 01 Cadres supérieurs | 2019 | 6 | 0.0 | 0.0 | 3.2 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 2019 | 28 | 0.0 | 0.0 | 2.7 | 1 | -1 | 0 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 |
| 03 Professionnels | 2019 | 82 | 1 | 1.2 | 1.1 | 1 | 0 | 110.9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 2019 | 29 | 0 | 0.0 | 2.1 | 1 | -1 | 0 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 |
| 05 Surveillants | 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 | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 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 | $E \div D \times$ 100 | Partie 3 : Objectifs | $E \div G \times$ 100 | Partie 3 : Objectifs | $F \div I \times 100$ | Partie 3 : Objectifs | $E \div K \times$ 100 | Partie 3 : Objectifs | $F \div M \times 100$ |
|----------------------|--|---|---|----------------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|-----------------------|

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | Commentaires |
|--|-------|-------------------------|-----|-------------------------|----------|------------------------------|----------|------------------------------|----------|------------------------------|----------|--------------|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | |
| | | Tous les employés | | Autochtones | | Autochtones | | Autochtones | | Autochtones | | |
| | | # | % | Actuel | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | |
| 01 Cadres supérieurs | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | 3 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2.7 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2.0 | 0.0 | |
| | 3 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 03 Professionnels | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2.7 | 0.0 | |
| | 3 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2.0 | 0.0 | |
| | 3 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 05 Surveillants | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | 3 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 06 Contremaîtres | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | 3 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|----------------|---------------|------|-----|-------|--------------|-------------------|-------------------------------------|-------|------------|-------------------|-------------|-------|------------|-------------------|-------------------------|-------|------------|---|---|---|---|---|
| | | Effectif | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | |
| | | Tous les employés | Autochtones | | | | Écart | Résultat FME | Tous les employés | Autochtones | | | Tous les employés | Autochtones | | | Tous les employés | Autochtones | | | | | | | |
| | | | Représentation | Disponibilité | | | | | | Actuel | Prévu | Différence | | Actuel | Prévu | Différence | | Actuel | Prévu | Différence | | | | | |
| # | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | | | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 2019 | 5 | 1 | 20.0 | 2.1 | 0 | 1 | 952.4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 08 | Personnel spécialisé 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | Personnel de bureau | 2019 | 8 | 0 | 0.0 | 2.7 | 0 | 0 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11 | Personnel intermédiaire 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | Commentaires | |
|---|---|-------------------------|-------------|-------------------------|-------------|---------------------------|----------|---------------------------|-------------|---------------------------|----------|--------------|---------------------------|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | |
| | | Tous les employés | Autochtones | | Autochtones | | | | Autochtones | | | | |
| | | | Actuel | Objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | Pourcentage de l'objectif | Objectif | | Pourcentage de l'objectif |
| # | # | % | # | % | % | % | # | % | % | % | # | | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
| 10 | Personnel de bureau | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2.0 | 0.0 |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------|-----------------------|----------------|---------------|-----|---|-------|-----------------|----------------------|-------------------------------------|-------|------------|----------------------|-------------|-------|------------|----------------------|-------------------------|-------|------------|---|-----|---|---|---|
| | | Effectif | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | |
| | | Tous les employés | Autochtones | | | | Écart | Résultat FME | Tous les employés | Autochtones | | | Tous les employés | Autochtones | | | Tous les employés | Autochtones | | | | | | | |
| | | | Représentation | Disponibilité | | | | | | 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 | 0 | 0.0 | 0.0 | 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 | 0 | 0.0 | 0.0 | 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 | 158 | 2 | 1.3 | 1.8 | 3 | -1 | 70.3 | | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 |
| | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | Commentaires | |
|--|-------|-------------------------|-------------|-------------------------|-------------|---------------------------------|----------|---------------------------------|-------------|---------------------------------|----------|--------------|---------------------------------|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | |
| | | Tous les employés | Autochtones | | Autochtones | | | | Autochtones | | | | |
| | | | 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 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 14 Autres travailleurs manuels | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| Total | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4.0 | 0.0 | |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|-----------------------|---|-----------------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|------------|-------------------------------------|-------|-----------------------|--------|-------------------|------------|-----------------------|-------|-------------------------|---|-----------------------|---|---|---|---|
| | | Effectif | | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | |
| | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | | | | | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | | | |
| | | # | % | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat EME | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | | | | | |
| 01&02 Cadres | 2019 | 34 | 2 | 5.9 | 5.0 | 2 | 0 | 117.6 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 03 Professionnels | 2019 | 82 | 1 | 1.2 | 8.9 | 7 | -6 | 13.7 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 2019 | 29 | 1 | 3.4 | 7.6 | 2 | -1 | 45.4 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 05 Surveillants | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 06 Contremaîtres | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | | | Commentaires |
|---|-------|-------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|-----|-----|--|--------------|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | |
| | | Personnes handicapées | | Personnes handicapées | | | | Personnes handicapées | | | | | | |
| | | Actuel | Objectif | Pourcentage de l'objectif | | | | |
| 01&02 Cadres | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | |
| 03 Professionnels | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 8.9 | 0.0 | 0 | 0.0 | 8.9 | 0.0 | | |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 7.6 | 0.0 | 0 | 0.0 | 7.6 | 0.0 | | |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | |
| 05 Surveillants | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | |
| 06 Contremaîtres | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | | |
| | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|---|-----------------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|------------|--------|-------------------------------------|------------|-----------------------|-------|-------------------|--------|-----------------------|------------|-------------------------|---|-----------------------|-----|---|---|
| | | Effectif | | | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | |
| | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | | | | | | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | Tous les employés | | Personnes handicapées | | | |
| | | # | % | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | | | | | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 2019 | 5 | 1 | 20.0 | 10.0 | 1 | 1 | 200.0 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 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 | 8 | 1 | 12.5 | 9.3 | 1 | 0 | 134.4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 |
| 11 | Personnel intermédiaire 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | | | Commentaires | | | | | | | | |
|---|---|-------------------------|---|-------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------|---------------------------|-----|--------------|---|-----|-----|-----|---|-----|-----|-----|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | | Objectifs à long terme | | | | | | | | | | | | | |
| | | Tous les employés | | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | | 3 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | | 3 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | | 3 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
| 10 | Personnel de bureau | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | | 3 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | | 3 | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | | 3 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|-----------------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|------------|-------------------------------------|-----------------------|-------|------------|-------------------|-----------------------|-------|------------|-------------------------|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Effectif | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | | |
| | | Tous les employés | Personnes handicapées | | | | | | | Tous les employés | Personnes handicapées | | | Tous les employés | Personnes handicapées | | | Tous les employés | Personnes handicapées | | | | | | | |
| | | | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat EME | Actuel | Prévu | Différence | | Actuel | Prévu | Différence | | Actuel | Prévu | Différence | | | | | | | | | |
| # | # | % | % | # | # | % | % | # | # | % | # | # | # | # | % | % | # | # | % | # | # | % | # | # | | |
| 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 | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 2019 | 0 | 158 | 6 | 3.8 | 0.0 | 0 | 6 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | | | Commentaires |
|---|---|-------------------------|-----------------------|-------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------------|-----|--------------|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | |
| | | Tous les employés | Personnes handicapées | Personnes handicapées | | | | Personnes handicapées | | | | | | |
| | | | | Actuel | Objectif | Pourcentage de l'objectif | | |
| # | # | # | % | # | % | # | % | # | % | # | % | | | |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| Total | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|-----------------------|-------|--------------------------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|------------|--------|-------------------------------------|------------|--------------------------------|-------|-------------------|--------|--------------------------------|------------|-------------------------|---|--------------------------------|-----|---|---|
| | | Effectif | | | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | |
| | | Tous les employés | | Membres des minorités visibles | | | | | | | | Tous les employés | | Membres des minorités visibles | | Tous les employés | | Membres des minorités visibles | | Tous les employés | | Membres des minorités visibles | | | |
| | | # | % | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat EME | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | Actuel | Prévu | Différence | | | | | | |
| 01 Cadres supérieurs | 2019 | 6 | 0.0 | 11.5 | 1 | -1 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 2019 | 28 | 7.25 | 17.6 | 5 | 2 | 142.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 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 | 82 | 40.8 | 37.4 | 31 | 9 | 130.4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 2019 | 29 | 16.55 | 36.0 | 10 | 6 | 153.3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 |
| 05 Surveillants | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 |
| 06 Contremaîtres | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | Commentaires |
|---|-------|-------------------------|-----|--------------------------------|----------|---------------------------|----------|--------------------------------|----------|---------------------------|----------|--------------|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | |
| | | Tous les employés | | 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 | |
| 01 Cadres supérieurs | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 11.5 | 0.0 | 0 | 0.0 | 11.5 | 0.0 | |
| | 3 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | 3 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 03 Professionnels | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 39.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | 3 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 04 Personnel semi-professionnels et technique | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 29.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | 3 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 05 Surveillants | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | 3 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 06 Contremaîtres | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | 3 | 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

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|--------------------------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|-------------------|-------------------------------------|--------|-------|-------------------|--------------------------------|--------|-------|-------------------|--------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Effectif | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | | | | |
| | | Tous les employés | Membres des minorités visibles | | | | | | Tous les employés | Membres des minorités visibles | | | Tous les employés | Membres des minorités visibles | | | Tous les employés | Membres des minorités visibles | | | | | | | | |
| | | | Représentation | Disponibilité | Écart | Résultat FME | Actuel | Prévu | | Différence | Actuel | Prévu | | Différence | Actuel | Prévu | | Différence | | | | | | | | |
| # | # | % | % | # | % | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | % | # | # | | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 2019 | 5 | 0 | 0.0 | 37.8 | 2 | -2 | 0.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 08 | Personnel spécialisé 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10 | Personnel de bureau | 2019 | 8 | 3 | 37.5 | -1.0 | 0 | 3 | -3,750.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 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 | $E \div D \times 100$ | Partie 3 : Objectifs | $E \div G \times 100$ | Partie 3 : Objectifs | $F \div I \times 100$ | Partie 3 : Objectifs | $E \div K \times 100$ | Partie 3 : Objectifs | $F \div M \times 100$ |
|----------------------|--|---|---|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | Commentaires | | |
|---|---|-------------------------|--------------------------------|-------------------------|--------------------------------|----------|---------------------------|------------------------|--------------------------------|----------|---------------------------|--------------|-----|--|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | |
| | | Tous les employés | 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 | | | |
| # | # | % | # | % | % | % | # | # | % | # | | | | |
| 07 | Personnel administratif et de bureau principal | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 39.9 | 0.0 | 0 | 0.0 | 39.9 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 08 | Personnel spécialisé de la vente et des services | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 09 | Travailleurs qualifiés et artisans | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 10 | Personnel de bureau | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 33.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 11 | Personnel intermédiaire de la vente et des services | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 12 | Travailleurs manuels spécialisés | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

OSI Maritime Systems

20-03-2019

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Analyse de l'effectif | | | | | | | | | | Analyse des données sur la mobilité | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------------------|--------------------------------|---------------|-------|--------------|--------|-------|------------|--------|-------|-------------------------------------|--------------------------------|--------|-------|-------------------|--------------------------------|---|---|-------------------------|--------------------------------|---|---|---|---|
| | | Effectif | | | | | | | | | | Recrutements | | | | Avancements | | | | Cessations de fonctions | | | | | |
| | | Tous les employés | Membres des minorités visibles | | | | | | | | | Tous les employés | Membres des minorités visibles | | | Tous les employés | Membres des minorités visibles | | | Tous les employés | Membres des minorités visibles | | | | |
| | | | 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 | 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 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | | 2019 | 158 | 66 | 41.8 | 33.2 | 52 | 14 | 125.8 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

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

| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | Année | Nouveaux Entrants | | Objectifs | | | | | | | | | | Commentaires |
|---|---|-------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------|----------|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|----------|---------------------------|-----|-----|--------------|
| | | Données sur la mobilité | | Objectifs à court terme | | | | Objectifs à long terme | | | | | | |
| | | Tous les employés | 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 | | | |
| # | # | # | % | # | % | % | % | # | # | % | # | | | |
| 13 | Autre personnel de la vente et des services | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| 14 | Autres travailleurs manuels | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |
| Total | | 0 | 0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 38.0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | |
| | | 3 | 0 | 0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | | | 0.0 | 0.0 | |

| |
|---|
| Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux |
| Partie 8: Reasonable Efforts Raisonables |
| OSI Maritime Systems |
| 20-03-2019 |

Efforts

Veuillez 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 souhaitaient modifier les renseignements précédemment soumis et à ceux qui en avaient fait la demande, et ajusté les
- Résultats de l'enquête ajustés pour refléter les embauches, les promotions et les licenciements.
- 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 soi
- Communiquer les objectifs aux gestionnaires concernés ainsi que suivre et enregistrer les résultats.
- Consacrer des ressources adéquates (financières et humaines) pour s'assurer que les objectifs à court terme seraient atteints.
- Consultations des employés et des représentants syndicaux sur la communication et la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.
- Tenir tous les employés, y compris les nouveaux employés et les gestionnaires, informés de l'objectif d'équité en matière d'emploi, des mesures prises pour l'appliquer et des progrès réalisés

- Mettre en place une stratégie pour assurer un milieu de travail sans obstacle.
- Entreprendre des initiatives pour accroître la représentation là où des lacunes ont été constatées dans
- Tout cela pourrait raisonnablement permettre d'accroître la représentation, en tenant compte des ressources et des contraintes.
- Autre (veuillez préciser) :

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).

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

- Autre.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

Il s'est seulement écoulé 4 mois entre les examens, de sorte que peu de choses ont changé. Nous avons augmenté le pourcentage d'embauche des femmes au cours de la dernière année mais nous sommes encore aux prises avec des difficultés dans les autres catégories.



Questionnaire d'auto-identification

OSI Maritime Systems croit que tous les employés doivent être traités équitablement. Nous favorisons l'équité en matière d'emploi en milieu de travail afin de garantir que les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles sont représentés d'une manière équitable à tous les niveaux de notre organisation. Notre programme d'équité en matière d'emploi garantit que nos pratiques d'embauche et de promotion sont fondées sur les qualifications et les compétences.

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

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

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

Avis de confidentialité

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

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

Les renseignements que vous fournissez seront regroupés avec les données d'autres employés et seront communiqués au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) afin que notre organisation se conforme à la législation sur l'équité en matière d'emploi dans le cadre [du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi ou du Programme de contrats fédéraux. Dans le cas du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi, l'information globale sur les employés sera communiquée à la Commission canadienne des droits de la personne et au grand public.]



Questionnaire d'auto-identification

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

Your personal information is administered by ESDC in accordance with the Privacy Act and other applicable laws. You have the right to the protection of, and access to, your personal information, which is described in Personal Information Bank ESDC PPU 729. Instructions for obtaining this information are outlined in the government publication entitled Info Source, which is available at the following website address: <http://www.infosource.gc.ca>. Info Source may also be accessed online at any Service Canada Centre.

Ce questionnaire est également disponible en ligne à <https://www.surveymonkey.com/r/V3M59NV>

A. **Nom:** _____

Department: _____

Poste: _____

Situation d'emploi :

Temps plein

Temps partiel

Temporaire

B. Gender

Female Male

Lisez les définitions de chacune des trois prochaines sections et répondez « oui » si elles s'appliquent à vous. Vous pouvez vous identifier comme membre de plus d'un groupe.

C. Autochones

Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, un Autochtone est un Indien de l'Amérique du Nord, un Métis ou un Inuit.

Êtes-vous un ou une Autochtone? Oui Non



Questionnaire d'auto-identification

D. Minorités visibles

Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, font partie des minorités visibles les personnes au Canada, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, sans égard à leur citoyenneté ou à leur lieu de naissance.

Voici une liste non exhaustive d'exemples de minorités visibles ::

- Les Noirs
- Les Latino-Américains qui n'ont pas la peau blanche (y compris les Autochtones de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud)
- Les Asiatiques orientaux (p. ex. : Chinois, Japonais ou Coréens)
- Les Asiatiques du Sud ou des Indes orientales (p. ex. : Indien de l'Inde, Pakistanais, Bangladais, Sri-Lankais ou Indiens orientaux originaires de la Guyane, de la Trinité ou de l'Afrique orientale)
- Les Asiatiques du Sud-Est (p. ex. : Birmans, Cambodgiens, Philippins, Laotiens, Thaïlandais ou Vietnamiens)
- Les Asiatiques occidentaux, les Nord-Africains ou les Arabes qui n'ont pas la peau blanche (p. ex. : Afghans, Iraniens, Libanais, Égyptiens ou Libyens)
- Les personnes d'origine mixte (p. ex. : dont l'un des parents est membre d'une minorité visible)

Êtes-vous membre d'une minorité visible? Oui Non

E. Personnes handicapées

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

Voici une liste non exhaustive d'exemples de déficiences:

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



Questionnaire d'auto-identification

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

- **Cécité ou déficience visuelle**

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

- **Parole**

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

- **Surdité ou déficience auditive**

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

- **Autres déficiences**

- (p. ex. : Difficulté d'apprentissage, de développement ou déficience d'un autre type (e.g., learning, developmental and other types of disabilities))

Êtes-vous une personne handicapée? Oui Non

F. Données supplémentaires aux fins de mesures d'adaptation

Veillez préciser de quelle façon nous pourrions prendre des mesures d'adaptation qui permettraient votre pleine participation dans votre milieu de travail. Veuillez noter que ces mesures d'adaptation, si elles sont mises en œuvre, n'auront pas de répercussions négatives sur votre embauche, votre formation, vos chances de promotion et votre maintien en poste au sein de notre organisation.

G. Participation volontaire de l'employé

Souhaitez-vous que vos renseignements d'auto-identification d'équité en matière d'emploi soient utilisés relativement à des mesures liées à l'équité en matière d'emploi?? Oui Non

Dans le cadre de nos efforts continus d'équité en matière d'emploi, il arrive de temps en temps que nous demandions à des membres de groupes désignés de participer à diverses activités (p. ex., des comités ou des groupes de discussion) afin qu'ils nous communiquent leurs idées sur de nouveaux programmes. Cochez la case « Oui » ci-dessous si vous consentez à ce que la personne-ressource pour l'équité en matière d'emploi ou un gestionnaire local du service des ressources humaines communique directement avec vous à une telle fin. "Yes" below. Oui Non



Questionnaire d'auto-identification

H. Commentaires de l'employé

Nous aimerions obtenir vos commentaires ou vos idées à propos de notre programme d'équité en matière d'emploi. Soyez assurés que tous les commentaires reçus demeureront confidentiels. Veuillez communiquer avec la personne-ressource pour l'équité en matière d'emploi par téléphone, au [Numéro de téléphone], ou par courriel, à [Adresse de courriel].

I. Signature de l'employé

Signature

Date

Merci de votre participation!

Veillez retourner ce questionnaire à l'adresse suivante, dans l'enveloppe fournie à cette fin :

De: Elizabeth Barnard <elizabeth.barnard@osimaritime.com>

Date: 10 juin 2019 14:19

À: Arnaoudova, Olga O [NC] <olga.arnaoudova@labour-travail.gc.ca>

Objet: RE: Accord numéro 10000327 du gouvernement du Canada – Avis de première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour, Olga.

Pour clarifier les choses, j'ai bien rempli le rapport d'évaluation pour le mois de novembre, mais Neena m'a dit de ne pas le soumettre car c'était mon premier rapport. Je ferai les mises à jour du rapport de mars. J'ai joint le rapport sur l'analyse des lacunes qui comprend les données sur les enquêtes.

| | | |
|----------------------------|-----|-------|
| Questionnaires distribuées | 168 | |
| Questionnaires retournées | 168 | 100%. |
| Réponses | 154 | 92% |

Elizabeth

Une équipe n'est pas un groupe de personnes qui travaillent ensemble. Une équipe est un groupe de personnes qui se font confiance. - Simon Sinek

De: olga.arnaoudova@labour-travail.gc.ca [<mailto:olga.arnaoudova@labour-travail.gc.ca>]

Date: 7 juin 2019 12:38

À: Elizabeth Barnard <elizabeth.barnard@osimaritime.com>

Objet: RE: Accord numéro 10000327 du gouvernement du Canada – Avis de première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour Elizabeth,

Nous vous remercions pour les éclaircissements fournis par téléphone et pour l'enquête menée auprès de votre personnel.

J'ai vérifié auprès de ma collègue Neena et je joins la correspondance que vous avez eue avec elle. Il semble qu'en novembre 2018, vous avez téléchargé des données d'employés dans le WEIMS, mais il n'y a pas eu de soumission officielle par courriel avec des pièces jointes et des résultats d'enquête que nous utiliserions et évaluerions.

Vous avez reçu deux rappels de notre part concernant la transmission de votre première évaluation de conformité (un le 5 octobre 2018, 7 mois avant envoyé par Neena Sharan) et un le 25 février 2018 (1 mois avant envoyé par moi-même).

Votre première évaluation de conformité nous a été soumise le 1er avril 2019 par courrier électronique dans le format demandé par courrier électronique (ci-joint).

Dans le cadre du Programme fédéral des contractants (FCP), une première évaluation de conformité a lieu un an après l'attribution d'un premier contrat de biens et services d'une valeur de 1 million de dollars ou plus (taxes applicables comprises). Les contractants sont tenus de se soumettre à cette évaluation :

1. Le questionnaire d'auto-identification utilisé pour réaliser l'enquête sur l'effectif.

2. Les résultats de l'enquête sur l'effectif, y compris :
 - le nombre d'employés qui ont été sondés;
 - le nombre total de questionnaires d'auto-identification qui ont été retournés (remplis entièrement et partiellement et non remplis);
 - le nombre de questionnaires d'auto-évaluation qui ont été retournés dûment remplis.
3. Les résultats de l'analyse de l'effectif (rapport sommaire et rapport détaillé).
4. Les formulaires 1 à 6.
5. Un rapport des réalisations dûment rempli dans un fichier de format Excel qui comprend les objectifs numériques à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation dans l'analyse de l'effectif.

Une fois cette évaluation terminée, une lettre de clôture est envoyée par courrier électronique au contractant. Une deuxième évaluation de conformité a lieu quatre ans après l'attribution du contrat initial (et trois ans après la première évaluation de conformité) et les évaluations suivantes ont lieu tous les trois ans par la suite.

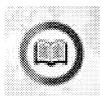
Pour que nous puissions procéder à l'évaluation de votre premier rapport de conformité, nous aurons besoin des informations supplémentaires suivantes :

1. Résultats de l'enquête auprès de votre personnel.
2. Veuillez recompiler les formulaires 1-6 comme discuté au téléphone en utilisant une seule date pour votre évaluation (18 mars 2019). Nous pouvons vous guider sur la manière de procéder, si vous rencontrez des difficultés.
3. Quant au rapport de réalisation, nous le vérifierons à la réception des formulaires et nous vous contacterons si des changements ou des révisions sont nécessaires.

Merci et bonne journée !

Olga

Olga Arnaoudova
Program Officer | Agente de programme
Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada | Gouvernement du Canada
Téléphone: 819-654-5349
Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada | Government of Canada
Telephone: 819-654-5349



Restez à jour! Obtenez un aperçu de tous les changements législatifs et réglementaires en cours.

Stay up to date! Get overview to all the legislative and regulatory changes underway.

De: Elizabeth Barnard <elizabeth.barnard@osimaritime.com>

Date: 2019-06-07 14:34

À: Arnaoudova, Olga O [NC] <olga.arnaoudova@labour-travail.gc.ca>

Objet: FW: Accord numéro 10000327 du gouvernement du Canada – Avis de première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Elizabeth

Une équipe n'est pas un groupe de personnes qui travaillent ensemble. Une équipe est un groupe de personnes qui se font confiance les unes les autres.-Simon Sinek

De: olga.arnaoudova@labour-travail.gc.ca [<mailto:olga.arnaoudova@labour-travail.gc.ca>] **pour** ee-eme@hrsc-rhdcc.gc.ca

Date: 25 février, 2019 12:08

À: Jim Girard <jim.girard@osimaritime.com>

Cc: Elizabeth Barnard <elizabeth.barnard@osimaritime.com>

Objet: : Accord numéro 10000327 du gouvernement du Canada – Avis de première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en français sur demande.

Monsieur Girard:

La présente est pour vous informer que OSI Maritime Systems Ltd. fera l'objet d'une première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Se conformer aux exigences du PCF est une condition indispensable au maintien du droit de présenter, à l'avenir, une soumission en vue d'obtenir un contrat fédéral, quelle qu'en soit la valeur.

Dans le cadre de la première évaluation de conformité, nous vous demandons d'envoyer les renseignements suivants à l'adresse ee-eme@hrsc-rhdcc.gc.ca **au plus tard le 29 mars 2019** :

6. Le questionnaire d'auto-identification utilisé pour réaliser l'enquête sur l'effectif.
7. Les résultats de l'enquête sur l'effectif, y compris :
 - le nombre d'employés qui ont été sondés;
 - le nombre total de questionnaires d'auto-identification qui ont été retournés (remplis entièrement et partiellement et non remplis);
 - le nombre de questionnaires d'auto-évaluation qui ont été retournés dûment remplis.
8. Les résultats de l'analyse de l'effectif (rapport sommaire et rapport détaillé).
9. Un rapport des réalisations dûment rempli dans un fichier de format Excel qui comprend les objectifs numériques à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation dans l'analyse de l'effectif.

La première évaluation de conformité comprend une analyse et une vérification des documents soumis par votre entreprise afin de vérifier s'ils sont complets et respectent les exigences du PCF. Nous vous informerons de nos constatations lorsque l'évaluation sera terminée.

Outils et ressources

Afin de faciliter votre travail, nous vous encourageons à utiliser le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT). À titre de référence, vous trouverez le *Guide de consultation rapide pour les entrepreneurs (comment remplir la soumission d'une évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux)* sur la page d'aide du SGIÉMT dans la section des documents du PCF.

Le SGIÉMT est une application de rapport sur le Web sécurisée et sans frais qui aidera votre entreprise à respecter ses obligations. Cette application vous permet de télécharger vos données sur l'effectif pour ensuite réaliser et soumettre votre analyse de l'effectif (étape 3 susmentionnée). Elle vous permet également :

- de conserver l'information sur l'équité en matière d'emploi de votre entreprise et de la tenir à jour;
- de créer des copies de sauvegarde de vos données;
- de produire une analyse de l'effectif à l'aide des données les plus récentes du recensement.

Si votre entreprise n'a pas accès au SGIÉMT, veuillez remplir et soumettre le Formulaire d'autorisation pour l'accès au SGIÉMT.

Nous vous encourageons fortement à utiliser les outils mis à votre disposition sur la page d'aide du SGIÉMT afin d'établir vos objectifs. Ces outils simplifient le processus de calcul et vous aident à établir vos objectifs à court et à moyen terme en vue de corriger les écarts de représentation au sein de votre entreprise (étape 4 susmentionnée). Veuillez vous référer au *Guide de consultation rapide* pour obtenir des précisions.

Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec votre agent de programme, Olga Arnaoudova, à l'adresse Olga.Arnaoudova@labour-travail.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

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca



Restez à jour! Obtenez un aperçu de tous les changements législatifs et réglementaires en cours.
Stay up to date! Get overview to all the legislative and regulatory changes underway.

AVIS - Ce message électronique et toute pièce jointe peuvent contenir des informations ou du matériel sensibles, privilégiés et/ou soumis à des droits d'auteur ou autres droits. Toute visualisation, divulgation, retransmission, diffusion ou autre utilisation non autorisée de ce message ou de tout ce qu'il contient est strictement interdite et peut être illégale. Si vous pensez avoir reçu ce message par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par retour de courrier électronique et supprimer ce message de votre système. Nous vous remercions.

AVIS - Ce message électronique et toute pièce jointe peuvent contenir des informations ou du matériel sensibles, privilégiés et/ou soumis à des droits d'auteur ou autres droits. Toute visualisation, divulgation, retransmission, diffusion ou autre utilisation non autorisée de ce message ou de tout ce qu'il contient est strictement interdite et peut être illégale. Si vous pensez avoir reçu ce message par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par retour de courrier électronique et supprimer ce message de votre système. Nous vous remercions.

- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement mentionnent qu'un(e) employé(e) peut s'auto-identifier en tant que membre de plus d'un groupe.
- Le questionnaire comporte un identificateur d'employé.
- Le questionnaire comporte une question sur le sexe lorsque ce renseignement ne peut être obtenu à partir ou des dossiers de la paie ou du personnel.
- Le questionnaire mentionne qu'il est disponible en médias substitués sur demande.
- Le questionnaire mentionne que la réponse aux questions d'auto-identification est volontaire.
- Le questionnaire mentionne que les renseignements recueillis sont confidentiels et qu'ils ne seront communiqués qu'à d'autres personnes au sein de l'organisation afin de respecter les obligations en matière d'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire mentionne que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les renseignements les concernant en tout temps.

Remarques :

Le premier sondage sur l'effectif a été mené en novembre 2018 et des données supplémentaires ont été recueillies au moment de l'embauche des employés subséquents pour être ensuite utilisées lors de l'analyse de l'effectif (AE) le 18 mars 2029. Le taux de retour était de 100 % et le taux de réponse était de 92 %. Les données internes sur les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées proviennent de l'enquête. Les données sur les femmes ont été extraites du Système d'information sur les ressources humaines (SIRH).

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif a été effectuée à l'aide du SGIEMT.
- L'organisation a choisi les valeurs par défaut des professions 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 disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation semble avoir correctement codé ses postes à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
- L'organisation a établi un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque groupe professionnel où un écart a été décelé.
- L'organisation a démontré qu'elle a tenu compte, dans l'établissement de ses objectifs à court terme, du degré de sous-représentation, de la disponibilité, de la croissance ou de la réduction prévue et du roulement prévu afin d'établir un objectif dans chaque groupe professionnel où un écart a été décelé.
- Les objectifs fixés sont suffisants pour assurer un progrès raisonnable en étant supérieurs ou au moins égaux à la disponibilité.

Remarques :

Les paramètres par défaut suggérés par RHDCC-Travail ont été utilisés pour les niveaux de détail professionnels et géographiques. Les données du recensement de 2011 ont été utilisées pour les femmes, les Autochtones et les minorités visibles.

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Femmes

| Résultats de l'analyse de l'effectif | | | Objectifs | | Représentation | DMT |
|---|--|--------------|------------------------------|------------------------------|----------------|------|
| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | | Écart actuel | À court terme (1 à 3 ans) | À long terme (3 ans et +) | | |
| Nombre | Description | Nombre | Nombre ou % | Nombre ou % | % | % |
| 01 | Cadres supérieurs | -1 | 27,6 | 27,6 | 16,7 | 27,6 |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres gestionnaires | -5 | 50 | 50 | 21,4 | 39,4 |
| 03 | Professionnels | 0 | 24 | 24 | 25,6 | 25,3 |
| 04 | Semi-professionnels et techniciens | -3 | 43 | 21 | 10,3 | 19,4 |
| 07 | Personnel administratif et personnel de bureau principal | -1 | 50 | 50 | 60 | 78,9 |
| 10 | Personnel de bureau | -2 | 50 | 50 | 50 | 70,6 |

Remarques :

- Dans certains cas, l'employeur a choisi des objectifs supérieurs au taux de DMT et pour les CPÉME sans écart en raison des prévisions d'embauche et de roulement.
- Les objectifs pour les femmes n'ont pas dépassé 50 %, conformément aux exigences.

Autochtones

| Résultats de l'analyse de l'effectif | | | Objectifs | | Représentation | DMT |
|---|-------------|--------------|------------------------------|------------------------------|----------------|-----|
| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | | Écart actuel | À court terme (1 à 3 ans) | À long terme (3 ans et +) | | |
| Nombre | Description | Nombre | Nombre ou % | Nombre ou % | % | % |

| | | | | | | |
|----|--|----|-----|-----|-----|-----|
| 01 | Cadres supérieurs | 0 | - | - | 0 | 3,2 |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres gestionnaires | -1 | 2,7 | 2 | 0 | 2,7 |
| 03 | Professionnels | 0 | - | 2,7 | 1,2 | 1,1 |
| 04 | Semi-professionnels et techniciens | -1 | 4 | 2 | 0 | 2,1 |
| 07 | Personnel administratif et personnel de bureau principal | 1 | - | - | 20 | 2,1 |
| 10 | Personnel de bureau | 0 | - | 2 | 0 | 2,7 |

Remarques :

- Dans certains cas, l'employeur a choisi des objectifs différents du taux de DMT et pour les CPÉME sans écart en raison des prévisions d'embauche et de roulement.

Membres des minorités visibles

| Résultats de l'analyse de l'effectif | | | Objectifs | | Représentation | DMT |
|---|--|--------------|------------------------------|------------------------------|----------------|------|
| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | | Écart actuel | À court terme (1 à 3 ans) | À long terme (3 ans et +) | | |
| Nombre | Description | Nombre | Nombre ou % | Nombre ou % | % | % |
| 01 | Cadres supérieurs | -1 | 11,5 | 11,5 | 0 | 11,5 |
| 02 | Cadres intermédiaires et autres gestionnaires | 2 | 50 | - | 25 | 17,6 |
| 03 | Professionnels | 9 | 39 | - | 48,8 | 37,4 |
| 04 | Semi-professionnels et techniciens | 6 | 29 | - | 55,2 | 36 |
| 07 | Personnel administratif et personnel de bureau principal | -2 | 39,9 | 39,9 | 0 | 39,9 |
| 10 | Personnel de bureau | -1 | 33 | 0 | 37,5 | 46,7 |

Remarques :

- Dans certains cas, l'employeur a choisi des objectifs différents du taux de DMT et pour les CPÉME sans écart en raison des prévisions d'embauche et de roulement.

Personnes handicapées

| Résultats de l'analyse de l'effectif | | | Objectifs | | Représentation | DMT |
|---|--|--------------|------------------------------|------------------------------|----------------|-----|
| Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME) | | Écart actuel | À court terme (1 à 3 ans) | À long terme (3 ans et +) | | |
| Nombre | Description | Nombre | Nombre ou % | Nombre ou % | % | % |
| 01, 02 | Gestionnaires | 0 | - | - | 5,9 | 5 |
| 03 | Professionnels | -6 | 8,9 | 8,9 | 1,2 | 8,9 |
| 04 | Semi-professionnels et techniciens | -1 | 7,6 | 7,6 | 3,4 | 7,6 |
| 07 | Personnel administratif et personnel de bureau principal | 0 | - | - | 20 | 10 |
| 10 | Personnel de bureau | 0 | - | - | 12,5 | 9,3 |

Remarques :

- Dans certains cas, l'employeur a choisi des objectifs différents du taux de DMT et pour les CPÉME sans écart en raison des prévisions d'embauche et de roulement.

RECOMMANDATION

Je recommande que l'on déclare l'employeur :

conforme non conforme

Après avoir évalué les données présentées par l'employeur au sujet de son effectif et tenu compte de sa situation particulière, je recommande que la lettre de clôture comporte ce qui suit :

- Nous avons examiné les données sur l'effectif qui nous ont été soumises et nous sommes heureux de vous informer que votre dossier est maintenant clos. Nous vous recommandons de continuer à mettre en œuvre des pratiques d'embauche qui favorisent le recrutement dans les quatre groupes désignés afin d'éviter de créer de nouveaux écarts dans la représentation.
- Il pourrait être utile de tisser des partenariats avec des collèges, des universités ou d'autres associations professionnelles pour trouver des étudiants ou des professionnels qualifiés qui font partie des groupes désignés et les envisager pour un emploi permanent à temps plein et à temps partiel, en cas de vacance de poste.
- Il est recommandé de procéder à un examen des systèmes d'emploi (ESE) afin de cerner les obstacles potentiels au recrutement et au maintien en poste des membres des groupes désignés. Pour une orientation sur l'examen des systèmes d'emploi,

veuillez consulter le site Web du Programme du travail (étape 2-2 des modules) :
<https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1.3ntL.4g.3n@-fra.jsp>.

Nom de l'analyste : Olga Arnaoudova

Date : 1^{er} novembre 2019

De: Arnaoudova, Olga O [NC] **pour** EE-EME

Envoyé: 7 novembre 2019 9:02

À: 'jim.girard@osimaritime.com' <jim.girard@osimaritime.com>

Cc: 'elizabeth.barnard@osimaritime.com' <elizabeth.barnard@osimaritime.com>

Objet: Accord numéro 10000327 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English upon request.

Monsieur Girard,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité entreprise le 29 mars 2019 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que OSI Maritime Systems Ltd. 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 OSI Maritime Systems Ltd., nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Nous avons examiné les données sur l'effectif qui nous ont été présentées et nous sommes heureux de vous informer que votre dossier est maintenant clos. Nous vous recommandons de continuer à mettre en œuvre des pratiques d'embauche qui favorisent le recrutement dans les quatre groupes désignés afin d'éviter de créer de nouveaux écarts dans la représentation.
- Il pourrait être utile de tisser des partenariats avec des collègues, des universités ou d'autres associations professionnelles pour trouver des étudiants ou des professionnels qualifiés qui font partie des groupes désignés et les envisager pour un emploi permanent à temps plein et à temps partiel, en cas de vacance de poste.
- Il est recommandé de procéder à un examen des systèmes d'emploi (ESE) afin de cerner les obstacles potentiels au recrutement et au maintien en poste des membres des groupes désignés. Pour une orientation sur l'examen des systèmes d'emploi, veuillez consulter le site Web du Programme du travail (étape 2 2 des modules) : <https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1.3ntL.4g.3n@-fra.jsp>.

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. La prochaine évaluation sera lancée le 29 mars 2022 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 OSI Maritime Systems Ltd. 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, OSI Maritime Systems Ltd. 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 Systeme 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 nous à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdc-rhdcc.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.

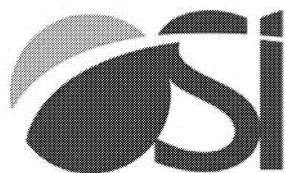
Équipe de l'équité en emploi

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



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!

OSI Maritime Systems



Rapport sur l'analyse des écarts de représentation des groupes désignés de
2019



Profil de l'entreprise

Voilà plus de 20 ans qu'OSI Maritime Systems offre des solutions tactiques et de navigation intégrées de pointe aux clients militaires. En tant que pionnier des systèmes électroniques d'affichage des cartes et d'information des navires de guerre (WECDIS), l'entreprise est devenue un fournisseur de premier plan de solutions intégrées de navigation et tactiques conçues pour les opérations de sécurité navale et maritime. L'entreprise développe et fournit des systèmes de passerelle intégrés pour les navires de guerre, des systèmes de navigation en plongée intégrés pour les sous-marins et des systèmes C2 pour les petites embarcations. OSI Maritime compte 173 employés dans le monde, dont 122 au Canada, la plupart étant des employés à temps plein permanents (94 %). Deux employés sont des employés à temps partiel permanents et huit sont des étudiants inscrits à un programme coopératif qui font une rotation trimestrielle.

OSI a son siège social à Burnaby, en Colombie-Britannique, et compte un employé à distance qui travaille à Montréal, au Québec. OSI compte des employés dans six des 14 groupes professionnels visés par l'équité en matière d'emploi (CPÉME).

| | | |
|--|----|------|
| Personnel administratif et personnel de bureau principal | 5 | 3 % |
| Personnel de bureau | 8 | 5 % |
| Cadres intermédiaires et autres gestionnaires | 28 | 18 % |
| Professionnels | 82 | 52 % |
| Semi-professionnels et techniciens | 29 | 18 % |
| Cadres supérieurs | 6 | 4 % |

Données sur l'effectif interne

Les résultats du premier sondage sur l'effectif mené en novembre 2018, ainsi que les données recueillies au moment de l'embauche pour les employés subséquents, ont été utilisés pour l'analyse de l'effectif (AE). Le taux de retour était de 100 % et le taux de réponse était de 92 %. Les données internes sur les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées ont été tirées de l'enquête. Les données sur les femmes ont été extraites de notre Système d'information sur les ressources humaines (SIRH). Voir les tableaux ci-joints extrapolés à partir du modèle d'analyse de l'effectif.

Analyse des professions

Le principal secteur de croissance de notre organisation est le secteur professionnel technique, qui regroupe les ingénieurs en systèmes, en électricité, en mécanique et en logiciels, qui nécessitent des compétences et des études particulières. L'OSI a de la difficulté à recruter pour ces postes avec, le délai moyen pour les combler étant de 73 jours.



Ce groupe subit également beaucoup de pression en raison de la croissance organisationnelle rapide, des courbes d'apprentissage abruptes et du volume de travail qui en résulte. Le taux de roulement est d'environ 8 % dans cette division, ce qui est plus élevé que nous le souhaiterions.

L'un des avantages d'une organisation en croissance rapide est que la possibilité de croissance et de promotion s'étend à l'ensemble de l'organisation. Si une personne souhaite gravir les échelons au sein de l'organisation, pratiquement rien ne l'en empêche. Notre effectif est nivelé à l'intérieur d'une structure de titres horizontale, de sorte que les promotions n'entraînent habituellement pas de changement de CPÉME ou même de titre. Par exemple, il y a trois ans, OSI a embauché un ingénieur logiciel de niveau 1. Nos ingénieurs sont tous de niveau 5. Cet ingénieur a eu une promotion chaque année, de telle sorte qu'il est maintenant au niveau 3 et il sert de mentor à des étudiants inscrits à un programme coopératif. Son titre actuel d'ingénieur logiciel n'a pas changé.

Données sur l'effectif externe

Les paramètres par défaut suggérés par RHDCC-Travail ont été utilisés pour les niveaux de détail professionnels et géographiques.

Les données du recensement de 2011 ont été utilisées pour les femmes, les Autochtones et les minorités visibles. Les données de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2011 ont été utilisées pour les personnes handicapées.

Constatations de sous-représentation

Femmes

Les taux d'utilisation dans toutes les CPÉME sont faibles; toutefois, nous avons affaire à de très faibles nombres. L'écart le plus important se situe au niveau des cadres intermédiaires, avec un écart de cinq personnes. Depuis le sondage, nous avons recruté deux cadres intermédiaires féminins pour combler cet écart, qui est passé à trois personnes.

| Femmes | Toutes CPÉME | Représentation | | Disponibilité | | Écart | Utilisation |
|---|--------------|----------------|------------|---------------|-----------|------------|-------------|
| 01 : Cadre supérieurs | 6 | 1 | 16,7 % | 33,3 % | 2 | -1 | 50 % |
| 02 : Cadres intermédiaires et autres gestionnaires | 28 | 6 | 21,4 % | 39,3 % | 11 | -5 | 54,5 % |
| 03 : Professionnels | 82 | 21 | 25,6 % | 25,6 % | 21 | 0 | 100 % |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | 29 | 3 | 10,3 % | 20,7 % | 6 | -3 | 50 % |
| 07 : Personnel administratif et personnel de bureau principal | 5 | 3 | 60% | 80.0% | 4 | -1 | 75 % |
| 10 : Personnel de bureau | 8 | 4 | 50 % | 75 % | 6 | -2 | 66,7 % |
| Total | 158 | 38 | 24% | 31,6 % | 50 | -12 | 76 % |



Rapport sur l'analyse des écarts de représentation des groupes désignés de 2019

Autochtones

Il n'existe pas d'écarts importants. Bien que le taux d'utilisation soit faible, il représente une seule personne.

| Autochtones | Toutes CPÉME | Représentation | | Disponibilité | | Écart | Utilisation |
|---|--------------|----------------|--------------|---------------|----------|-----------|---------------|
| 01 : Cadre supérieurs | 6 | 0 | 0 % | 0 % | 0 | 0 | |
| 02 : Cadres intermédiaires et autres gestionnaires | 28 | 0 | 0 % | 3,6 % | 1 | -1 | 0 % |
| 03 : Professionnels | 82 | 1 | 1,2 % | 1,2 % | 1 | 0 | 100 % |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | 29 | 0 | 0 % | 3,4 % | 1 | -1 | 0 % |
| 07 : Personnel administratif et personnel de bureau principal | 5 | 1 | 20 % | 0 % | 0 | 1 | 100 % |
| 10 : Personnel de bureau | 8 | 0 | 0 % | 0 % | 0 | 0 | |
| Total | 158 | 2 | 1,3 % | 1,9 % | 3 | -1 | 66,7 % |

Minorités visibles

Les taux d'utilisation globaux sont élevés, en particulier chez les gestionnaires, les semi-professionnels et les techniciens, qui représentent 88 % de la main-d'œuvre.

| Minorités visibles | Toutes CPÉME | Représentation | | Disponibilité | | Écart | Utilisation |
|---|--------------|----------------|---------------|---------------|-----------|-----------|----------------|
| 01 : Cadre supérieurs | 6 | 0 | 0 % | 16,7 % | 1 | -1 | 0 % |
| 02 : Cadres intermédiaires et autres gestionnaires | 28 | 7 | 25 % | 17,9 % | 5 | 2 | 140 % |
| 03 : Professionnels | 82 | 40 | 48,8 % | 37,8 % | 31 | 9 | 129 % |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | 29 | 16 | 55 2% | 34 5% | 10 | 6 | 160% |
| 07 : Personnel administratif et personnel de bureau principal | 5 | 0 | 0 % | 40 % | 2 | -2 | 0 % |
| 10 : Personnel de bureau | 8 | 3 | 37,5 % | 50 % | 4 | -1 | 75 % |
| Total | 158 | 66 | 41,8 % | 33,5 % | 53 | 13 | 124,5 % |



Personnes handicapées

Dans cette CPÉME, l'écart le plus important se situe dans la catégorie des professionnels. Il se trouve que c'est aussi le plus grand écart de toutes les CPÉME des groupes désignés. Le fait de combler cet écart est une priorité pour 2019.

| Personnes handicapées | Toutes CPÉME | Représentation | | Disponibilité | | Écart | Utilisation |
|---|--------------|----------------|--------------|---------------|-----------|-----------|---------------|
| 01 et 02 : Gestionnaires | 34 | 2 | 5,9 % | 5,9 % | 2 | 0 | 100 % |
| 03 : Professionnels | 82 | 1 | 1,2 % | 8,5 % | 7 | -6 | 14,3 % |
| 04 : Semi-professionnels et techniciens | 29 | 1 | 3,4 % | 6,9 % | 2 | -1 | 50 % |
| 07 : Personnel administratif et personnel de bureau principal | 5 | 1 | 20 % | 20 % | 1 | 0 | 100 % |
| 10 : Personnel de bureau | 8 | 1 | 12,5 % | 12,5 % | 1 | 0 | 100 % |
| Total | 158 | 6 | 3,8 % | 8,2 % | 13 | -7 | 46,2 % |

Analyse des regroupements

En raison de l'importance des écarts et de l'effectif, aucune analyse de regroupement n'a été utilisée.

En résumé

Maintenant qu'OSI a établi où se situe la sous-représentation des groupes désignés, elle effectuera un examen des systèmes d'emploi (ESE) pour déterminer si les écarts révèlent ou non des obstacles possibles au sein d'OSI.

Nous examinerons toutes les politiques et pratiques officielles et non officielles liées aux personnes handicapées, aux Autochtones et aux femmes, par ordre de priorité, en fonction des taux d'utilisation, et effectuerons des recommandations. Il n'y aura pas d'examen pour les minorités visibles étant donné qu'il n'existe pas de sous-représentation dans ce groupe.

Les examens seront menés à l'échelle de l'entreprise, car il existe peu de différences au niveau des écarts entre les CPÉME.

Notre plan d'équité en matière d'emploi décrira les mesures concrètes visant à éliminer les obstacles à la politique ou à la pratique. Le plan décrira également les objectifs numériques et non numériques qui seront établis pour combler les écarts.