


 Programme du travail
 Programme de contrats fédéraux

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

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

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

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation SCM Risk Management Services LP	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 178
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 524299	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) #101, 5083 Windermere Boulevard S.W.	Ville Edmonton	Province AB	Code postal T6W
	Numéro de téléphone 780-484-0364	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Lucy Porretta		Titre Directeur des ressources humaines	
Numéro de téléphone 905-740-1100	Adresse de courriel lucy.porretta@scm.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Donna Bryden		Titre Directeur général des ressources humaines	
Numéro de téléphone 780-930-5356	Adresse de courriel donna.bryden@scm.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2016-08-26		

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Opta Precise Services LP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2020-03-17

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
01 : Cadres supérieurs	National	6	0.0 %	0	0.0 %	2	27.6 %	-2	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	21	33.3 %	7	33.3 %	8	39.4 %	-1	National
03 : Professionnels		2	100.0 %	2	100.0 %	1	27.7 %	1	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	2	100.0 %	2	100.0 %	1	27.7 %	1	National
05 : Contrôleurs		6	50.0 %	3	50.0 %	3	54.6 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	100.0 %	1	100.0 %	1	53.8 %	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	50.0 %	1	50.0 %	1	59.4 %	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0.0 %	0	0.0 %	1	50.5 %	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	100.0 %	1	100.0 %	1	52.0 %	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0.0 %	0	0.0 %	1	52.5 %	-1	Vancouver
07 : Personnel administratif et de bureau principal		98	20.4 %	20	20.4 %	79	80.3 %	-59	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	100.0 %	1	100.0 %	1	87.1 %	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	11	18.2 %	2	18.2 %	9	81.2 %	-7	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	5	60.0 %	3	60.0 %	4	84.2 %	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	0.0 %	0	0.0 %	1	85.7 %	-1	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	13	23.1 %	3	23.1 %	11	80.9 %	-8	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0.0 %	0	0.0 %	1	82.6 %	-1	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0.0 %	0	0.0 %	1	82.8 %	-1	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0.0 %	0	0.0 %	1	81.6 %	-1	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	11	9.1 %	1	9.1 %	9	80.9 %	-8	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	0.0 %	0	0.0 %	3	76.8 %	-3	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	1	0.0 %	0	0.0 %	1	86.3 %	-1	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0.0 %	0	0.0 %	1	83.2 %	-1	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	24	12.5 %	3	12.5 %	19	79.1 %	-16	Toronto

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Opta Precise Services LP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2020-03-17

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #	%	Femmes Disponibles %	#	Gap #	Espace recrutement
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	22	6	27.3 %	78.9 %	17	-11	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	1	100.0 %	82.5 %	1	0	Victoria
10 : Personnel de bureau		1	1	100.0 %	65.5 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	1	100.0 %	65.5 %	1	0	Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		3	3	100.0 %	66.4 %	2	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	1	100.0 %	67.8 %	1	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	2	100.0 %	65.7 %	1	1	Halifax
Total		137	36	26.3 %	69.4 %	96	-60	

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Opta Precise Services LP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2020-03-17

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
01 : Cadres supérieurs	National	6	0	0.0 %	3.2 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	21	3	14.3 %	2.7 %	1	2	National
03 : Professionnels		2	0	0.0 %	1.3 %	0	0	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	2	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
05 : Contrôleurs		6	0	0.0 %	2.5 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Vancouver
07 : Personnel administratif et de bureau principal		98	13	13.3 %	2.3 %	2	11	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	8.5 %	0	0	B.C. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	11	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	5	2	40.0 %	4.7 %	0	2	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	0	0.0 %	8.8 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	13	2	15.4 %	4.0 %	1	1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	1	100.0 %	1.8 %	0	1	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	11	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	1	25.0 %	3.4 %	0	1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	1	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Peterborough
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	John's
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	24	4	16.7 %	0.8 %	0	4	Toronto

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Opta Precise Services LP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2020-03-17

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			Représentation	Disponibilité				
		#	#	%	%	#	#	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	22	3	13.6 %	2.1 %	0	3	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Victoria
10 : Personnel de bureau		1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		3	0	0.0 %	3.9 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	4.3 %	0	0	Halifax
Total		137	16	11.7 %	2.4 %	3	13	

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Opta Precise Services LP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2020-03-17

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres des minorités visibles				Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité #	Gap #	Espace recrutement
			#	%	#	%					
01 : Cadres supérieurs	National	6	0	0.0 %	11.5 %	1	-1		National		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	21	0	0.0 %	17.6 %	4	-4		National		
03 : Professionnels		2	0	0.0 %	38.6 %	1	-1				
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	2	0	0.0 %	38.6 %	1	-1		National		
05 : Contrôleurs		6	1	16.7 %	28.7 %	2	-1				
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	36.7 %	0	0		Calgary		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	6.9 %	0	0		Halifax		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	20.4 %	0	0		Montréal		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	1	100.0 %	51.5 %	1	0		Toronto		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	49.6 %	0	0		Vancouver		
07 : Personnel administratif et de bureau principal		98	5	5.1 %	25.6 %	25	-20				
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	1	0	0.0 %	3.5 %	0	0		B.C. moins de CMA		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	11	0	0.0 %	20.6 %	2	-2		Calgary		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	5	1	20.0 %	16.9 %	1	0		Edmonton		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	0	0.0 %	2.1 %	0	0		Grand Sudbury		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	13	0	0.0 %	6.7 %	1	-1		Halifax		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	11.3 %	0	0		Hamilton		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	8.8 %	0	0		Londres		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	2.4 %	0	0		Moncton		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	11	1	9.1 %	14.6 %	2	-1		Montréal		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	4	0	0.0 %	14.1 %	1	-1		Ottawa - Gatineau		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	1	0	0.0 %	2.8 %	0	0		Peterborough		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	John's	1	0	0.0 %	2.4 %	0	0		John's		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	24	1	4.2 %	40.6 %	10	-9		Toronto		

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Opta Precise Services LP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2020-03-17

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Membres des minorités visibles				Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité #	Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	%					
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	22	2	9.1 %	39.9 %	9	-7	Vancouver			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	9.7 %	0	0	Victoria			
10 : Personnel de bureau		1	1	100.0 %	52.2 %	1	0				
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	1	100.0 %	52.2 %	1	0	Toronto			
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		3	2	66.7 %	20.1 %	1	1				
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	1	100.0 %	37.7 %	0	1	Calgary			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	1	50.0 %	11.3 %	0	1	Halifax			
Total		137	9	6.6 %	24.2 %	35	-26				

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

Sources : Recensement 2016 et données internes de l'employeur

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Opta Precise Services LP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2020-03-17

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Personnes handicapées				Gap	Espace recrutement
			#	#	%	Disponibilité		
01/02 : Directeurs	National	27	0	0.0 %	5.0 %	1	-1	National
03 : Professionnels	National	2	0	0.0 %	8.9 %	0	0	National
05 : Contrôleurs	National	6	0	0.0 %	27.5 %	2	-2	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	98	3	3.1 %	10.0 %	10	-7	National
10 : Personnel de bureau	National	1	0	0.0 %	9.3 %	0	0	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	3	0	0.0 %	10.8 %	0	0	National
Total		137	3	2.2 %	9.8 %	13	-10	

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

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



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2020-03-17

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
1. : Cadres supérieurs	CPEM	National
2.: Cadres intermédiaires et autres dirigeants 03 :	E	National
Professionnels	CPN	National
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2020-03-17

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Managers	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
05 : Contrôleurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Opta Precise
 Services LP

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

Date : 2020-01-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ^é	#	#	
01 : Cadres supérieurs	6	0	0.0 %	27.6 %	2	-2	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	21	7	33.3 %	39.4 %	8	-1	
03 : Professionnels	2	2	100.0 %	27.7 %	1	1	
05 : Contrôleurs	6	3	50.0 %	54.6 %	3	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	98	20	20.4 %	80.3 %	79	-59	
10 : Personnel de bureau	1	1	100.0 %	65.5 %	1	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	3	3	100.0 %	66.4 %	2	1	
Total	137	36	26.3 %	69.4 %	96	-60	

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 - Opta Precise Services LP

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

Date : 2020-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones			
	#		Représentation	Disponibilité		Gap
	#	%	#	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	6	0.0 %	0	3.2 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	21	14.3 %	3	2.7 %	1	2
03 : Professionnels	2	0.0 %	0	1.3 %	0	0
05 : Contrôleurs	6	0.0 %	0	2.5 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	98	13.3 %	13	2.3 %	2	11
10 : Personnel de bureau	1	0.0 %	0	0.8 %	0	0
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	3	0.0 %	0	3.9 %	0	0
Total	137	11.7 %	16	2.4 %	3	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 - Opta Precise Services LP

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

Date : 2020-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#
01 : Cadres supérieurs	6	0	0.0 %	11.5 %	1				-1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	21	0	0.0 %	17.6 %	4				-4
03 : Professionnels	2	0	0.0 %	38.6 %	1				-1
05 : Contrôleurs	6	1	16.7 %	28.7 %	2				-1
07 : Personnel administratif et de bureau principal	98	5	5.1 %	25.6 %	25				-20
10 : Personnel de bureau	1	1	100.0 %	52.2 %	1				0
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	3	2	66.7 %	20.1 %	1				1
Total	137	9	6.6 %	24.2 %	35				-26

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 - Opta Precise Services LP

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

Date : 2020-01-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#
01/02 : Directeurs		27	0	0.0 %	5.0 %	1		-1	
03 : Professionnels		2	0	0.0 %	8.9 %	0		0	
05 : Contrôleurs		6	0	0.0 %	27.5 %	2		-2	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		98	3	3.1 %	10.0 %	10		-7	
10 : Personnel de bureau		1	0	0.0 %	9.3 %	0		0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		3	0	0.0 %	10.8 %	0		0	
Total		137	3	2.2 %	9.8 %	13		-10	

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



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

Date : 2020-01-31

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
1. : Cadres supérieurs	CPEM	National
2.: Cadres intermédiaires et autres dirigeants 03 :	E	National
Professionnels	CPN	National
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA



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

Date : 2020-01-31

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Gestionnaires	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
05 : Contrôleurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	National

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Opta Precise LP

2020-01-29

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



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

JJ	MM	AAAA
05	04	2017

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



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

JJ	MM	AAAA
31	01	2020

Tableau 1 : Femmes

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Femmes	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	8	1	27.4
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	25	8	38.9
03	Professionnels	1	0	42.0
04	Personnel semi-professionnels et technique			
05	Surveillants	7	3	53.6
06	Contremaîtres			
07	Personnel administratif et de bureau principal	101	19	80.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services			
09	Travailleurs qualifiés et artisans			
10	Personnel de bureau	2	1	65.2
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	3	65.2
12	Travailleurs manuels spécialisés			
13	Autre personnel de la vente et des services			
14	Autres travailleurs manuels			
Total		148	35	48.9

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Femmes	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		6	0	27.6
		21	7	39.4
		2	2	27.7
		6	3	54.6
		98	20	80.3
		1	1	65.5
		3	3	66.4
Total		137	36	49.2

* Source:

Recensement 2016

* Source:

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Opta Precise LP

2020-01-29

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



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

JJ	MM	AAAA
05	04	2017

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



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

JJ	MM	AAAA
31	01	2020

Tableau 2 : Autochtones

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	8	0	2.9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	25	3	2.2
03	Professionnels	1	0	1.6
04	Personnel semi-professionnels et technique			
05	Surveillants	7	0	0.0
06	Contremaîtres			
07	Personnel administratif et de bureau principal	101	15	1.8
08	Personnel spécialisé de la vente et des services			
09	Travailleurs qualifiés et artisans			
10	Personnel de bureau	2	0	0.7
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	0	2.4
12	Travailleurs manuels spécialisés			
13	Autre personnel de la vente et des services			
14	Autres travailleurs manuels			
Total		148	18	3.0

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		6	0	3.2
		21	3	2.7
		2	0	1.3
		6	0	2.5
		98	13	2.3
		1	0	0.8
		3	0	3.9
Total		137	16	2.8

* Source:

Recensement 2016

* Source:

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Opta Precise LP

2020-01-29

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



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

JJ	MM	AAAA
05	04	2017

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



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

JJ	MM	AAAA
31	01	2020

Tableau 3 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Membres des minorités visibles	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	8	0	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	25	0	15.0
03	Professionnels	1	1	21.6
04	Personnel semi-professionnels et technique			
05	Surveillants	7	1	26.9
06	Contremaîtres			
07	Personnel administratif et de bureau principal	101	9	24.7
08	Personnel spécialisé de la vente et des services			
09	Travailleurs qualifiés et artisans			
10	Personnel de bureau	2	2	48.1
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	2	23.9
12	Travailleurs manuels spécialisés			
13	Autre personnel de la vente et des services			
14	Autres travailleurs manuels			
Total		148	15	23.3

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Membres des minorités visibles	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		6	0	11.5
		21	0	17.6
		2	0	38.6
		6	1	28.7
		98	5	25.6
		1	1	52.2
		3	2	20.1
		137	9	23.3

*** Source:**

Recensement 2016

*** Source:**

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Opta Precise LP

2020-01-29

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



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

JJ	MM	AAAA
05	04	2017

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



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

JJ	MM	AAAA
31	01	2020

Tableau 4 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01/02	Cadres	33	0	4.3
03	Professionnels	1	0	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique			
05	Surveillants	7	0	13.9
06	Contremaîtres			
07	Personnel administratif et de bureau principal	101	4	3.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services			
09	Travailleurs qualifiés et artisans			
10	Personnel de bureau	2	0	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	0	5.6
12	Travailleurs manuels spécialisés			
13	Autre personnel de la vente et des services			
14	Autres travailleurs manuels			
Total		148	4	4.9

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		27	0	5.0
		2	0	8.9
		6	0	27.5
		98	3	10.0
		1	0	9.3
		3	0	10.8
		137	3	4.9

* Source:

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

* Source:

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Opta Precise LP

29-01-2020

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
05	04	2017

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
31	01	2020

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			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs				
03 Professionnels	2	2		
04 Personnel semi-professionnels et technique				
05 Surveillants	1	1		
06 Contremaîtres				
07 Personnel administratif et de bureau principal	21	4	1	1
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	25	7	1	1

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 5 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	5	2		
03 Professionnels				
04 Personnel semi-professionnels et technique				
05 Surveillants	2	1		
06 Contremaîtres				
07 Personnel administratif et de bureau principal	1			
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	9	3	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	3	1		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	1	1	
03 Professionnels	1			
04 Personnel semi-professionnels et technique				
05 Surveillants	2	1		
06 Contremaîtres				
07 Personnel administratif et de bureau principal	33	7	2	1
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	1			
12 Travailleurs manuels spécialisés				
13 Autre personnel de la vente et des services				
14 Autres travailleurs manuels				
Total	42	10	3	1

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Opta Precise LP

29-01-2020

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
05	04	2017

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
31	01	2020

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 4 : Membres des minorités				Tableau 8 : Membres des minorités				Tableau 12 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1								3			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0								2			
03 Professionnels	2								1	1		
04 Personnel semi-professionnels et technique	0											
05 Surveillants	1								2			
06 Contremaîtres	0											
07 Personnel administratif et de bureau principal	21								33	4		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0											
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0											
10 Personnel de bureau	0											
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0								1			
12 Travailleurs manuels spécialisés	0											
13 Autre personnel de la vente et des services	0											
14 Autres travailleurs manuels	0											
Total	25	0	0	0	0	0	0	0	42	5	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Opta Precise LP

29-01-2020

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	AAAA - AAAA						2017
	05-04-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	8	-9.1%	2.0%	0	42.9%	10.0%	2	2	1	10.0%	0	1	27.4%	27.4%	-1	0	12.5%	25.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	25	-5.6%	2.0%	2	13.0%	10.0%	8	10	8	10.0%	2	5	38.9%	38.9%	-2	-1	32.0%	37.0%	
03	Professionnels	1	26.0%	2.0%	0	66.7%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	42.0%	42.0%	0	0	0.0%	0.0%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05	Surveillants	7	-5.0%	2.0%	0	30.8%	10.0%	2	2	3	10.0%	1	2	53.6%	53.6%	-1	-1	42.9%	42.9%	
06	Contremaîtres	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau	101	-1.0%	2.0%	6	35.2%	10.0%	30	36	19	10.0%	6	73	29	80.4%	80.4%	-62	-44	18.8%	39.3%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	10.0%	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%	2.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	2	-20.6%	2.0%	0	0.0%	10.0%	1	1	1	10.0%	0	1	65.2%	65.2%	0	1	50.0%	100.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	-9.1%	2.0%	0	28.6%	10.0%	1	1	3	10.0%	1	1	65.2%	65.2%	0	0	75.0%	75.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	10.0%	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%	2.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		148	-2.5%	2.0%	9	31.6%	10.0%	44	53	35	10.0%	11	53	0	48.9%	48.9%	-37	-53	23.6%	15.3%

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif - nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif) / (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		Objectifs à long		
		%		%	
01	Cadres supérieurs	0		1	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1		1	
03	Professionnels				
04	Personnel semi-professionnels et techniciens				
05	Surveillants	0		1	
06	Contremaîtres				
07	Personnel administratif et de bureau	11		3	Voir l'addenda dans le rapport original
08	Personnel spécialisé de la vente et des services				
09	Travailleurs qualifiés et artisans				
10	Personnel de bureau				
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services				
12	Travailleurs manuels spécialisés				
13	Autre personnel de la vente et des services				

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Opta Precise LP

29-01-2020

14	Autres travailleurs manuels				
Total		12		6	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Opta Precise LP

29-01-2020

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Autochtones									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						AAAA - AAAA
	05-04-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	2017	2020					
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	8	-9.1%	2.0%	0	42.9%	10.0%	2	2	0	10.0%	0	0	2.9%	2.9%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	25	-5.6%	2.0%	2	13.0%	10.0%	8	10	3	10.0%	1	-1	2.2%	2.2%	2	1	12.0%	7.4%	
03	Professionnels	1	26.0%	2.0%	0	66.7%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	1.6%	1.6%	0	0	0.0%	0.0%	
04	Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05	Surveillants	7	-5.0%	2.0%	0	30.8%	10.0%	2	2	0	10.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau p	101	-1.0%	2.0%	6	35.2%	10.0%	30	36	15	10.0%	5	-8	1.8%	1.8%	13	9	14.9%	10.3%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	10.0%	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%	2.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	2	-20.6%	2.0%	0	0.0%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0.7%	0.7%	0	0	0.0%	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	4	-9.1%	2.0%	0	28.6%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	2.4%	2.4%	0	0	0.0%	0.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	10.0%	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 serv	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		148	-2.5%	2.0%	9	31.6%	10.0%	44	53	18	10.0%	5	-8	0	3.0%	14	8	12.2%	8.3%	

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

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

Tableau 4: Autochtones

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Opta Precise LP

29-01-2020

Données des objectifs premiers/précédents

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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						AAAA - AAAA
	05-04-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01/02 Cadres	33	-7.4%	3.5%	3	28.0%	10.0%	10	13	0	10.0%	0	2	1	4.3%	4.3%	-1	-1	0.0%	2.8%	
03 Professionnels	1	26.0%	2.0%	0	66.7%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	3.8%	3.8%	0	0	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05 Surveillants	7	-5.0%	2.0%	0	30.8%	10.0%	2	2	0	10.0%	0	1	0	13.9%	13.9%	-1	-1	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	101	-1.0%	2.0%	6	35.2%	10.0%	30	36	4	10.0%	1	1	1	3.4%	3.4%	1	0	4.0%	3.7%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	10.0%	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%	2.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	2	-20.6%	2.0%	0	0.0%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0	7.0%	7.0%	0	0	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	-9.1%	2.0%	0	28.6%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0	5.6%	5.6%	0	0	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	10.0%	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%	2.0%	0	0.0%	10.0%	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%	2.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	148	-2.5%	2.0%	9	31.6%	10.0%	44	53	4	10.0%	1	5	0	4.9%	4.9%	-3	-5	2.7%	1.9%	

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	1		0		
03 Professionnels					
04 Personnel semi-professionnels et techniciens					
05 Surveillants	0		1		
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	1		1		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Opta Precise LP

29-01-2020

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Opta Precise LP

29-01-2020

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Membre des minorités visibles									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	AAAA - AAAA						2017
	05-04-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	05-04-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	8	-9.1%	2.0%	0	42.9%	10.0%	2	2	0	10.0%	0	1	0	10.1%	10.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	25	-5.6%	2.0%	2	13.0%	10.0%	8	10	0	10.0%	0	4	2	15.0%	15.0%	-4	-2	0.0%	7.4%
03	Professionnels	1	26.0%	2.0%	0	66.7%	10.0%	0	0	1	10.0%	0	-1	0	21.6%	21.6%	1	1	100.0%	100.0%
04	Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	7	-5.0%	2.0%	0	30.8%	10.0%	2	2	1	10.0%	0	1	1	26.9%	26.9%	-1	0	14.3%	28.6%
06	Contremaîtres	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	101	-1.0%	2.0%	6	35.2%	10.0%	30	36	9	10.0%	3	20	9	24.7%	24.7%	-16	-11	8.9%	14.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	10.0%	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%	2.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	2	-20.6%	2.0%	0	0.0%	10.0%	1	1	2	10.0%	1	0	0	48.1%	48.1%	1	0	100.0%	50.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	4	-9.1%	2.0%	0	28.6%	10.0%	1	1	2	10.0%	1	0	0	23.9%	23.9%	1	0	50.0%	25.0%
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	10.0%	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 serv	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	10.0%	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%	2.0%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		148	-2.5%	2.0%	9	31.6%	10.0%	44	53	15	10.0%	5	27	0	23.3%	23.3%	-19	-27	10.1%	6.4%

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

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

Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
		%		%		
01	Cadres supérieurs	0		1		
02	Cadres intermédiaires et autres admin	1		3		
03	Professionnels					
04	Personnel semi-professionnels et techniciens					
05	Surveillants	1				
06	Contremaîtres					
07	Personnel administratif et de bureau p	9		7		Nous pourrions avoir le même problème de manque de disponibilité comme il l'a été mentionné dans le cas des femmes. Nous mènerons une étude au cours des trois prochaines années, en ferons rapport et rajusteront le tir s'il y a lieu.
08	Personnel spécialiste de la vente et des services					
09	Travailleurs qualifiés et artisans					
10	Personnel de bureau					
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services					

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Opta Precise LP

29-01-2020

12	Travailleurs manuels spécialisés					
13	Autre personnel de la vente et des services					
14	Autres travailleurs manuels					
Total		11		11		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Opta Precise LP

29-01-2020

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Femmes									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						AAAA - AAAA
	31-01-2020	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	N ^o	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
	01	Cadres supérieurs	6	-9.1%	3.5%	1	42.9%	10.0%	2	3	0	10.0%	0	2	1	27.4%	27.6%	-2	-1	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	21	-5.6%	3.5%	2	13.0%	10.0%	6	8	7	10.0%	2	4	3	39.4%	39.4%	-1	-1	33.3%	34.8%
03	Professionnels	2	26.0%	3.5%	0	66.7%	10.0%	1	1	2	10.0%	1	0	0	27.7%	27.7%	1	0	100.0%	50.0%
04	Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	6	-5.0%	3.5%	1	30.8%	10.0%	2	3	3	10.0%	1	2	0	54.6%	54.6%	0	-2	50.0%	28.6%
06	Contremaîtres	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	98	-1.0%	3.5%	10	35.2%	10.0%	29	39	20	10.0%	6	73	20	50.0%	80.3%	-59	-53	20.4%	31.5%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	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%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	1	-20.6%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	1	10.0%	0	0	0	65.5%	65.5%	0	0	100.0%	100.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	3	-9.1%	3.5%	0	28.6%	10.0%	1	1	3	10.0%	1	0	0	66.4%	66.4%	1	0	100.0%	66.7%
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	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 serv	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	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%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		137	-2.5%	3.5%	14	31.6%	10.0%	41	55	36	10.0%	11	49	0	49.2%	49.2%	-31	-49	26.3%	16.6%

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

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01	Cadres supérieurs	1	27.4%	1	L'écart demeurera à long terme. Pour combler cet écart, nous déploierons des efforts à long terme qui soient au moins égaux aux efforts déployés antérieurement.
02	Cadres intermédiaires et autres admin	3	39.4%	3	L'écart demeurera à long terme. Pour combler cet écart, nous déploierons des efforts à long terme qui soient au moins égaux aux efforts déployés antérieurement.
03	Professionnels		0.0%		
04	Personnel semi-professionnels et techniciens		0.0%		
05	Surveillants		0.0%		
06	Contremaîtres		0.0%		
07	Personnel administratif et de bureau p	20	50.0%	20	L'écart demeurera à long terme. Pour combler cet écart, nous déploierons des efforts à long terme qui soient au moins égaux aux efforts déployés antérieurement.
08	Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0%		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Opta Precise LP

29-01-2020

09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0%		
10	Personnel de bureau		0.0%		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0%		
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0%		
13	Autre personnel de la vente et des services		0.0%		
14	Autres travailleurs manuels		0.0%		
Total					

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Opta Precise LP

29-01-2020

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Autochtones									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA							
	31-01-2020	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-01-2020	Annuellement	D'ici 3 ans	2020	2023								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%			
01	Cadres supérieurs	6	-9.1%	3.5%	1	42.9%	10.0%	2	3	0	10.0%	0	0	0	3.2%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	21	-5.6%	3.5%	2	13.0%	10.0%	6	8	3	10.0%	1	-1	0	2.7%	2	1	14.3%	8.7%	
03	Professionnels	2	26.0%	3.5%	0	66.7%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0	1.3%	0	0	0.0%	0.0%	
04	Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05	Surveillants	6	-5.0%	3.5%	1	30.8%	10.0%	2	3	0	10.0%	0	0	0	2.5%	0	0	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau p	98	-1.0%	3.5%	10	35.2%	10.0%	29	39	13	10.0%	4	-7	0	2.3%	11	7	13.3%	8.3%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	1	-20.6%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.8%	0	0	0.0%	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	3	-9.1%	3.5%	0	28.6%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0	3.9%	0	0	0.0%	0.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		137	-2.5%	3.5%	14	31.6%	10.0%	41	55	16	10.0%	5	-7	0	2.8%	12	7	11.7%	7.3%	

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

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

Tableau 12: Autochtones

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Opta Precise LP

29-01-2020

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0			
Total			0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Opta Precise LP

29-01-2020

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel			Prévu	JJ-MM-AAAA		Annuellement	D'ici 3 ans					
	31-01-2020	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	31-01-2020	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%
01/02 Cadres	27	-7.4%	3.5%	3	28.0%	10.0%	8	11	0	10.0%	0	2	1	5.0%	5.0%	-1	-1	0.0%	3.3%
03 Professionnels	2	26.0%	3.5%	0	66.7%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0	0.0%	8.9%	0	0	0.0%	0.0%
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05 Surveillants	6	-5.0%	3.5%	1	30.8%	10.0%	2	3	0	10.0%	0	2	1	27.5%	27.5%	-2	-1	0.0%	14.3%
06 Contremaîtres	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau	98	-1.0%	3.5%	10	35.2%	10.0%	29	39	3	10.0%	1	9	4	10.0%	10.0%	-7	-5	3.1%	5.6%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	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%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	1	-20.6%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	9.3%	0	0	0.0%	0.0%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	3	-9.1%	3.5%	0	28.6%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0	0.0%	10.8%	0	0	0.0%	0.0%
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	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%	3.5%	0	0.0%	10.0%	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%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	137	-2.5%	3.5%	14	31.6%	10.0%	41	55	3	10.0%	1	5	0	4.9%	4.9%	-4	-5	2.2%	1.3%

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	1	5.0%	1		L'écart demeurera à long terme. Pour combler cet écart, nous déploierons des efforts à long terme qui soient au moins égaux aux efforts déployés antérieurement.
03 Professionnels		0.0%			
04 Personnel semi-professionnels et techniciens		0.0%			
05 Surveillants	1	27.5%	1		L'écart demeurera à long terme. Pour combler cet écart, nous déploierons des efforts à long terme qui soient au moins égaux aux efforts déployés antérieurement.
06 Contremaîtres		0.0%			
07 Personnel administratif et de bureau	4	10.0%	4		L'écart demeurera à long terme. Pour combler cet écart, nous déploierons des efforts à long terme qui soient au moins égaux aux efforts déployés antérieurement.
08 Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0%			
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0%			
10 Personnel de bureau		0.0%			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0%			
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0%			
13 Autre personnel de la vente et des services		0.0%			
14 Autres travailleurs manuels		0.0%			
Total		0.0%			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Opta Precise LP

29-01-2020

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Membres des minorités visibles									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						AAAA - AAAA
	31-01-2020	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01 Cadres supérieurs	6	-9.1%	3.5%	1	42.9%	10.0%	2	3	0	10.0%	0	1	0	11.5%	11.5%	-1	-1	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	21	-5.6%	3.5%	2	13.0%	10.0%	6	8	0	10.0%	0	4	1	17.6%	17.6%	-4	-3	0.0%	4.3%	
03 Professionnels	2	26.0%	3.5%	0	66.7%	10.0%	1	1	0	10.0%	0	1	0	38.6%	38.6%	-1	-1	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05 Surveillants	6	-5.0%	3.5%	1	30.8%	10.0%	2	3	1	10.0%	0	1	1	28.7%	28.7%	-1	0	16.7%	28.6%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau p	98	-1.0%	3.5%	10	35.2%	10.0%	29	39	5	10.0%	2	25	10	25.6%	25.6%	-20	-15	5.1%	12.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	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%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	1	-20.6%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	1	10.0%	0	0	0	52.2%	52.2%	0	0	100.0%	100.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	3	-9.1%	3.5%	0	28.6%	10.0%	1	1	2	10.0%	1	0	0	20.1%	20.1%	1	0	66.7%	33.3%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	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 serv	0	0.0%	3.5%	0	0.0%	10.0%	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%	3.5%	0	0.0%	10.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	137	-2.5%	3.5%	14	31.6%	10.0%	41	55	9	10.0%	3	29	0	23.3%	23.3%	-23	-29	6.6%	4.0%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif - nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)¹³ - 1) x 100.

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles			Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	%	
01 Cadres supérieurs	0	11.5%	1	L'écart diminuera à long terme. Pour combler cet écart, nous déploierons des efforts à long terme qui soient au moins égaux aux efforts déployés antérieurement.
02 Cadres intermédiaires et autres admin	1	17.6%	1	L'écart diminuera à long terme. Pour combler cet écart, nous déploierons des efforts à long terme qui soient au moins égaux aux efforts déployés antérieurement.
03 Professionnels	0	38.6%	1	L'écart diminuera à long terme. Pour combler cet écart, nous déploierons des efforts à long terme qui soient au moins égaux aux efforts déployés antérieurement.
04 Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0%		
05 Surveillants	1	28.7%	0	L'écart sera comblé à court terme.
06 Contremaîtres	0	0.0%		
07 Personnel administratif et de bureau p	10	25.6%	10	There will be a gap remaining in the long term. Efforts will be made in the long term to close this gap, at least equal to previous efforts.
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		
10 Personnel de bureau	0	0.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Opta Precise LP

29-01-2020

14	Autres travailleurs manuels		0.0%		
Total			0.0%		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Opta Precise LP

29-01-2020

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	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes		Écart	Résultat FME	Femmes		Différence	Femmes		Différence	Femmes		Différence	Femmes		Différence						
			Représentation	Disponibilité			Actuel	Prévu		Actuel	%		Actuel	%		Actuel	%							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
01 Cadres supérieurs	2017	8	1	12.5	27.4	2	-1	45.6																
	2020	6	0	0.0	27.6	2	-2	0.0	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	3	1	33.3	0	1	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	25	8	32.0	38.9	10	-2	82.3																
	2020	21	7	33.3	39.4	8	-1	84.6	0	0	0.0	0	0	5	2	40.0	2	0	3	1	33.3	1	0	
03 Professionnels	2017	1	0	0.0	42.0	0	0	0.0																
	2020	2	2	100.0	27.7	1	1	361.0	2	2	100.0	1	1	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2020	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
05 Surveillants	2017	7	3	42.9	53.6	4	-1	80.0																
	2020	6	3	50.0	54.6	3	0	91.6	1	1	100.0	1	0	2	1	50.0	1	0	2	1	50.0	1	0	
06 Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2020	0	0	0.0	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	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
----------------------	--	--	--------------------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs									Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes				Femmes					
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
01 Cadres supérieurs	2020	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
	2023	2	0	0.0			0.3	0.0			0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2020	5	2	40.0	1	200.0	0.0	0.0	1	200.0	0.0	0.0	
	2023	5	2	40.0			0.4	10152.3			0.0	0.0	
03 Professionnels	2020	2	2	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2023	2	2	100.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05 Surveillants	2020	3	2	66.7	0	0.0	0.0	0.0	1	200.0	0.0	0.0	
	2023	3	2	66.7			0.0	0.0			0.0	0.0	
06 Contremaîtres	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Opta Precise LP

29-01-2020

00	Contrat	2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Opta Precise LP

29-01-2020

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	L ÷ K x 100	K x G = 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Effectif						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes		Écart	Résultat FME	Femmes			Différence	Femmes		Différence	Femmes		Tous les employés	Femmes		Tous les employés	Femmes					
		Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu	Actuel	Prévu		
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	101	19	18.8	80.4	81	-62	23.4																
		2020	98	20	20.4	80.3	79	-59	25.4	22	5	22.7	18	-13	1	0	0.0	0	0	35	8	22.9	7	1	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2020	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2020	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2017	2	1	50.0	65.2	1	0	76.7																
		2020	1	1	100.0	65.5	1	0	152.7	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	4	3	75.0	65.2	3	0	115.0																
		2020	3	3	100.0	66.4	2	1	150.6	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	1	-1	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2020	0	0	0.0	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						
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2020	23	5	21.7	11	45.5	0.0	0.0	3	166.7	0.0	0.0		
		2023	23	5	21.7			0.5	4347.8			0.0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
10	Personnel de bureau	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
12	Travailleurs manuels	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Opta Precise LP

29-01-2020

spécialisés	2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Opta Precise LP

29-01-2020

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	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																	
		Tous les employés	Effectif						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#							
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2020	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2020	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
Total		2017	148	35	23.6	48.9	72	-37	48.4																	
		2020	137	36	26.3	49.2	67	-31	53.4	26	8	30.8	13	-5	9	3	33.3	2	1	45	11	24.4	11	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Femmes		Femmes				Femmes						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif										
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#					
13	Autre personnel de la vente et des services	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		2020	35	11	31.4	12	91.7	0.0	0.0	6	183.3	0.0	0.0	
		2023	35	11	31.4			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Opta Precise LP

29-01-2020

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	L ÷ K x 100	K x G = 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Autochtones			Écart	Résultat FME	Tous les employés		Autochtones			Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence				
01 Cadres supérieurs	2017	8	0	0.0	2.9	0	0	0.0																	
	2020	6	0	0.0	3.2	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	25	3	12.0	2.2	1	2	545.5																	
	2020	21	3	14.3	2.7	1	2	529.1	0	0	0.0	0	0	0	5	0	0.0	1	-1	3	0	0.0	0	0	0
03 Professionnels	2017	1	0	0.0	1.6	0	0	0.0																	
	2020	2	0	0.0	1.3	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2020	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
05 Surveillants	2017	7	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2020	6	0	0.0	2.5	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	0
06 Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2020	0	0	0.0	0.0	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	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
----------------------	--	--	--------------------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones			Autochtones		Autochtones			
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
01 Cadres supérieurs	2020	2	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2023	2	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2020	5	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2023	5	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
03 Professionnels	2020	2	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2023	2	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2020	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2023	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
05 Surveillants	2020	3	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2023	3	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
06 Contremaîtres	2020	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Opta Precise LP

29-01-2020

00	Contrat	2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Opta Precise LP

29-01-2020

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	L ÷ K x 100	K x G = 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Autochtones			Écart	Résultat FME	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones		Différence	Tous les employés		Autochtones				
		Représentation	Disponibilité	Actuel	Prévu	Actuel			Prévu	Actuel	Prévu	Actuel		Prévu	Actuel	Prévu	Actuel		Prévu	Actuel	Prévu				
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	101	15	14.9	1.8	2	13	825.1																
	2020	98	13	13.3	2.3	2	11	576.8	22	1	4.5	1	0	1	0	0.0	0	0	35	3	8.6	5	-2		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2020	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2020	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2017	2	0	0.0	0.7	0	0	0.0																
		2020	1	0	0.0	0.8	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	4	0	0.0	2.4	0	0	0.0																
		2020	3	0	0.0	3.9	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2020	0	0	0.0	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	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
----------------------	--	--	--------------------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2020	23	1	4.3	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2023	23	1	4.3										
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2020	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2023	0	0	0.0									
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2020	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2023	0	0	0.0									
10	Personnel de bureau	2020	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2023	0	0	0.0									
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2020	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2023	0	0	0.0									
12	Travailleurs manuels	2020	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Opta Precise LP

29-01-2020

spécialisés	2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Opta Precise LP

29-01-2020

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	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Autochtones					Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones						
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2020	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2020	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2017	148	18.7	12.2	3.0	4	14	405.4																
		2020	137	16.7	11.7	2.8	4	12	417.1	26	1	3.8	1	0	9	0	0.0	1	-1	45	3	6.7	5	-2	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones				Autochtones					
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
13	Autre personnel de la vente et des services	2020	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2023	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2020	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2023	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
Total		2020	35	1.2	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
		2023	35	1.2	2.9	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

Opta Precise LP

29-01-2020

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	L ÷ K x 100	K x G = 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Personnes handicapées							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
			Représentation	Disponibilité		Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
				%	%													%	%	%	%	%	%	
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#						
01&02 Cadres	2017	33	0	0.0	4.3	1	-1	0.0																
	2020	27	0	0.0	5.0	1	-1	0.0	1	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0	0
03 Professionnels	2017	1	0	0.0	3.8	0	0	0.0																
	2020	2	0	0.0	8.9	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2020	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
05 Surveillants	2017	7	0	0.0	13.9	1	-1	0.0																
	2020	6	0	0.0	27.5	2	-2	0.0	1	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	0
06 Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2020	0	0	0.0	0.0	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	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
----------------------	--	--------------------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants											Objectifs											Commentaires
		Données sur la mobilité				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme														
		Tous les employés	Personnes handicapées			Personnes handicapées				Personnes handicapées														
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif											
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#													
01&02 Cadres	2020	7	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0												
	2023	7	0	0.0			0.1	0.0			0.0	0.0												
03 Professionnels	2020	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0												
	2023	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0												
04 Personnel semi-professionnels et technique	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0												
	2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0												
05 Surveillants	2020	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0												
	2023	3	0	0.0			0.3	0.0			0.0	0.0												
06 Contremaîtres	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0												
	2023	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

Opta Precise LP

29-01-2020

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	L ÷ K x 100	K x G = 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements				Tous les employés	Avancements				Tous les employés	Cessations de fonctions					
			Personnes handicapées								Personnes handicapées					Personnes handicapées					Personnes handicapées					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel	Prévu		Différence					
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	101	4	4.0	3.4	3	1	116.5																	
	2020	98	3	3.1	10.0	10	-7	30.6	22	0	0.0	2	-2	1	0	0.0	0	0	35	1	2.9	1	0			
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2020	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2020	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
10	Personnel de bureau	2017	2	0	0.0	7.0	0	0	0.0																	
		2020	1	0	0.0	9.3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	4	0	0.0	5.6	0	0	0.0																	
		2020	3	0	0.0	10.8	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2020	0	0	0.0	0.0	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	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
----------------------	--	--	--------------------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées				
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	#	#	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2020	23	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2023	23	0	0.0		0.1	0.0			0.0	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2023	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2023	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2023	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2023	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

Opta Precise LP

29-01-2020

12	Travailleurs manuels spécialisés	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2023	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

Opta Precise LP

29-01-2020

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	L ÷ K x 100	K x G = 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Personnes handicapées						Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions									
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Personnes handicapées			Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Personnes handicapées								
							Actuel	Prévu									Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2020	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2020	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2017	148	4	2.7	4.9	7	-3	55.2																
		2020	137	3	2.2	4.9	7	-4	44.7	26	0	0.0	1	-1	9	0	0.0	0	0	0	45	1	2.2	1	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées			
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
13	Autre personnel de la vente et des services	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
		2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
		2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0
Total		2020	35	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		2023	35	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

Opta Precise LP

29-01-2020

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	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions				
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Membres des minorités visibles							
																	Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
01 Cadres supérieurs	2017	8	0	0.0	10.1	1	-1	0.0																
	2020	6	0	0.0	11.5	1	-1	0.0	1	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	25	0	0.0	15.0	4	-4	0.0																
	2020	21	0	0.0	17.6	4	-4	0.0	0	0	0.0	0	0	0	5	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0
03 Professionnels	2017	1	1	100.0	21.6	0	1	463.0																
	2020	2	0	0.0	38.6	1	-1	0.0	2	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	1	1	100.0	1	0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2020	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
05 Surveillants	2017	7	1	14.3	26.9	2	-1	53.1																
	2020	6	1	16.7	28.7	2	-1	58.1	1	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0
06 Contremaîtres	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2020	0	0	0.0	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	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
----------------------	--	--	--------------------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
01 Cadres supérieurs	2020	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0		
	2023	2	0	0.0			0.1	0.0			0.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2020	5	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	3	0.0	0.0	0.0		
	2023	5	0	0.0			0.2	0.0			0.0	0.0		
03 Professionnels	2020	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2023	2	0	0.0			0.4	0.0			0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	2020	3	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2023	3	0	0.0			0.3	0.0			0.0	0.0		
06 Contremaîtres	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Opta Precise LP

29-01-2020

00	Contrat	2023	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

Opta Precise LP

29-01-2020

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	L ÷ K x 100	K x G = 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles								
														Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	101	9	8.9	24.7	25	-16	36.1																	
		2020	98	5	5.1	25.6	25	-20	19.9	22	0	0.0	6	-6	1	0	0.0	0	0	35	4	11.4	3	1		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2020	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2020	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		
10	Personnel de bureau	2017	2	2	100.0	48.1	1	1	207.9																	
		2020	1	1	100.0	52.2	1	0	191.6	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	4	2	50.0	23.9	1	1	209.2																	
		2020	3	2	66.7	20.1	1	1	331.7	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	1	-1		
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2020	0	0	0.0	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	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100
----------------------	--	--	--	--------------------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------	----------------------	-------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
				Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles			Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles			
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2020	23	0	0.0	9	0.0	0.0	0.0	7	0.0	0.0	0.0	
		2023	23	0	0.0			0.3	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Opta Precise LP

29-01-2020

spécialisés	2023	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

Opta Precise LP

29-01-2020

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	L ÷ K x 100	K x G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V - X	

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Tous les employés	Membres des minorités visibles						
							Actuel	Prévu			Différence	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu		Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2020	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2020	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
Total		2017	148	15	10.1	23.3	34	-19	43.5																
		2020	137	9	6.6	23.3	32	-23	28.2	26	0	0.0	6	-6	9	0	0.0	1	-1	45	5	11.1	5	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2020	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2023	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		2020	35	0	0.0	11	0.0	0.0	0.0	11	0.0	0.0	0.0	
		2023	35	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonables
Opta Precise LP
29-01-2020

Efforts

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

Mesures nécessaires :

- Assurer aux nouveaux employés la possibilité de s'auto-identifier et d'ajuster les résultats du sondage en conséquence.
- Fournir un questionnaire d'auto-identification aux employés qui 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 s
- Communiquer les objectifs aux gestionnaires concernés ainsi que suivre et enregistrer les résultats
- Consacrer des ressources adéquates (financières et humaines) pour s'assurer que les objectifs à court terme seraient atteints.
- Consultations des employés et des représentants syndicaux sur la communication et la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

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

Contexte opérationnel

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

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

Lors de l'évaluation de la conformité d'avril 2017, SCM Risk Management Services a fourni un addenda traitant de l'écart relevé pour la CPEME 07 dans le groupe des employés ayant indiqué leur appartenance au groupe des femmes. Ci-après l'addenda qui s'applique toujours à la même CPEME pour Opta Precise.

L'introduction de l'addenda se lit ainsi : En appliquant l'outil d'établissement des objectifs à court terme, nous constatons qu'il y a un écart important de 62 pour le groupe des femmes de la CPEME 07 – Personnel administratif et de bureau principal. En examinant la CPEME 07, nous avons vu que trois groupes généraux de la CNP ont été regroupés dans la CPEME 07.

Nous croyons que l'un de ces groupes de la CNP, représentant un total de 13 employés, correspond, dans une proportion de 80,4 %, à la disponibilité générale de cette CPEME. Les autres groupes de la CNP représentent des postes spécialisés qui sont essentiellement occupés par des hommes. Voici ces postes :

- Spécialiste de la limitation des pertes, Résidentiel
- Spécialiste de la limitation des pertes, Entreprises

Les exigences de l'emploi pour ces deux groupes comprennent une formation en génie mécanique/civil, une expérience en construction, en estimation des coûts de restauration et en gestion de projets de construction/de restauration. Nous croyons qu'il s'agit d'emplois principalement occupés par des hommes qui ne cadrent pas avec la donnée statistique de disponibilité générale de 80,4 % pour les femmes.

Objectifs de recrutement précis pour les classes d'emploi en 2017 dans l'évaluation de SCM Gestion des risques – actualisés avec les chiffres d'Opta Precise pour 2020.

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

[Redacted area]

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

En janvier 2019, l'ancienne dénomination sociale SCM Risk Management Services LP est devenue Opta Precise Services LP. Un certain nombre des employés de SCM Risk Management ont été transférés à Opta Precise. Les dates d'embauche de ces employés étaient antérieures à celle de la fusion, de sorte qu'ils ne sont pas considérés comme de nouvelles embauches.

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

[Redacted area]

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

[Redacted area]

- Autre.

[Redacted area]

Détails additionnels

Veuillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

[Redacted area]



Résumé des objectifs
SCM Assurance RMS ²¹ avril 2017

Femmes - Note : Voir l'addendum pour les CPEME 07.

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01	Cadres supérieurs	-1	0	1	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-2	1	1	
05	Contrôleurs	-1	0	1	
07	Personnel administratif et de bureau principal	-62	11	3	Voir l'addendum

Peuples autochtones

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01/02	Directeurs	-1	1	0	
05	Contrôleurs	-1	0	1	

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01	Cadres supérieurs	-1	0	1	
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-4	1	3	
05	Contrôleurs	-1	1	0	
07	Personnel administratif et de bureau principal	-16	9	7	Nous pourrions avoir le même problème de manque de disponibilité que celui évoqué dans Women. Nous étudierons au cours des trois prochaines années, nous ferons rapport et nous ajusterons en conséquence.

ADDENDA AU MÉMOIRE SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI D'AVRIL 2017

Calcul des objectifs pour les femmes du groupe 07

En appliquant l'outil d'établissement d'objectifs à court terme, nous constatons qu'il y a un écart important de 62 femmes dans la CPÉME 07 – Personnel administratif et personnel de bureau principal. Après examen de la CPÉME 07, nous avons constaté que trois regroupements généraux de la CNP avaient été accumulés dans la CPÉME 07.

Nous estimons que l'un de ces groupes de la CNP, qui représente un total de 13 employés, correspond à la disponibilité générale de cette CPÉME à 80,4 %. Les autres groupes de la CNP représentent des postes spécialisés qui sont nettement plus à prédominance masculine, à savoir :

- Spécialiste en limitation des pertes, secteur résidentiel
- Spécialiste en limitation des pertes, secteur commercial

Les exigences du poste pour ces deux groupes incluent des antécédents particuliers en génie mécanique et civil, de l'expérience au niveau de la construction, de l'estimation de la remise en état et de la gestion de projets de construction et de remise en état. Nous estimons qu'il s'agit principalement de postes à prédominance masculine qui ne correspondent pas aux statistiques générales de disponibilité de 80,4 % pour les femmes.

Aux fins de l'établissement des objectifs, nous avons supposé que la participation actuelle des femmes à ces catégories d'emploi est représentative de la disponibilité réelle de ces catégories d'emploi particulières comme suit :

- Spécialiste en limitation des pertes, secteur résidentiel
 - 51 hommes
 - 12 femmes
 - Cela représente environ 24 % de femmes.
- Spécialiste en limitation des pertes, secteur commercial
 - 23 hommes
 - 2 femmes
 - Cela représente environ 9 % de femmes.

À l'aide du chiffrier fourni, nous avons calculé qu'il y aurait 36 embauches dans cette CPÉME au cours des trois prochaines années. À l'aide de la disponibilité présumée calculée ci-dessus de 24 % pour le spécialiste en limitation des pertes, secteur résidentiel, et de 9 % pour le spécialiste en limitation des pertes, secteur commercial, nous avons calculé les objectifs pour les trois sous-groupes de la CPÉME 07 comme suit : (veuillez noter que nous avons également énuméré les titres de poste qui ont été regroupés dans chacun de ces sous-groupes).

- **Spécialiste en limitation des pertes, secteur résidentiel – Objectif : 5 embauches**
 - Spécialiste en limitation des pertes, secteur résidentiel – 49 hommes, 10 femmes
 - Responsable du développement de produits, 1 homme
 - Spécialiste en limitation des pertes – 1 homme
 - Spécialiste en AQ – 1 femme
 - Spécialiste en valeurs de limitation, 1 femme
- **Spécialiste en limitation des pertes, secteur commercial – Objectif : 1 embauche**
 - Spécialiste en limitation des pertes, secteur commercial – 20 hommes, 2 femmes
 - Inspecteur en limitation des pertes, 1 homme
 - Spécialiste en limitation des pertes, 2 hommes

- **Divers – Objectif : 5 embauches**

- Adjoints administratifs – 1 homme, 5 femmes
- Coordonnatrice administrative – 1 femme
- Administratrice – 1 femme
- Analyste des renseignements organisationnels – 1 homme
- Coordonnateur des services aux entreprises – 1 homme
- Représentant du service à la clientèle – 1 homme, 2 femmes

Cela se traduirait par un objectif total de **11 embauches** pour la CPÉME 07 au cours des trois prochaines années.

Remarque : Nous étudierons la disponibilité, dans la mesure du possible, des femmes qui posent leur candidature à ces postes à prédominance masculine au cours des trois prochaines années et nous ajusterons nos objectifs en conséquence à l'avenir.



INTRODUCTION

En tant que fournisseur du gouvernement du Canada, nous devons appliquer les principes de l'équité en matière d'emploi tels que définis dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

La première étape consiste à mener une enquête auprès de notre groupe d'employés et à vous demander de vous identifier dans un ou plusieurs des groupes désignés pour l'équité en matière d'emploi. Le fait de vous identifier comme membre d'un groupe désigné (femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) nous aidera à dresser un tableau précis de notre main-d'œuvre.

Ces informations seront utilisées pour effectuer une analyse visant à déterminer si notre population de salariés actuelle reflète fidèlement la disponibilité de personnes qualifiées dans tous nos groupes professionnels. À partir de cette analyse, nous déterminerons quelles initiatives, le cas échéant, nous devons prendre pour garantir qu'à terme, tous les groupes désignés soient équitablement représentés au sein de notre personnel.

VEUILLEZ NOTER

L'accomplissement des sections B à H est volontaire. Toutefois, il est obligatoire de remplir la section A.

Les réponses que vous fournissez dans ce formulaire seront conservées à des fins statistiques uniquement ; votre confidentialité est protégée. Nous vous encourageons à revoir, mettre à jour et corriger les informations vous concernant à tout moment. Les informations vous concernant ne seront pas utilisées à des fins non autorisées.

**SIGNATURE DE
L'EMPLOYÉ**

DATE



AVIS DE CONFIDENTIALITÉ

Les informations que vous fournissez sont recueillies en vertu des articles 18 et 42 de la loi sur l'équité en matière d'emploi afin de permettre à notre organisation de recueillir des données sur les effectifs, de se conformer à la législation sur l'équité en matière d'emploi et de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi sur le lieu de travail.

La participation à l'enquête d'auto-identification est volontaire. Le refus de fournir des informations personnelles entraînera la saisie incomplète et/ou inexacte des données relatives à notre main-d'œuvre.

Les informations que vous fournissez seront regroupées avec les données d'autres employés et partagées avec le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (ESDC) afin de respecter la législation sur l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

Les informations que vous fournissez peuvent être utilisées et/ou divulguées par le CESD à des fins d'analyse, de recherche et/ou d'évaluation des politiques. Toutefois, ces utilisations et/ou divulgations supplémentaires de vos informations personnelles n'entraîneront jamais une décision administrative vous concernant.

Vos informations personnelles sont gérées par le CESD conformément à la loi sur la protection de la vie privée et aux autres lois applicables. Vous avez le droit à la protection et à l'accès à vos informations personnelles, qui sont décrites dans le fichier de renseignements personnels ESDC PPU 729. Les instructions pour obtenir ces informations sont décrites dans la publication gouvernementale intitulée Info Source, qui est disponible à l'adresse Internet suivante : <http://www.infosource.gc.ca>. Info Source peut également être consulté en ligne dans tout Centre Service Canada.



SECTION A

Nom

Section/Branche

Position

Numéro d'employé

Statut d'emploi [SÉLECTIONNER UN].

- Employé à temps plein
- Employé à temps partiel
- Employé temporaire

SECTION B

Genre

- Femme
- Homme

SECTION C

Après avoir lu les descriptions de chacune des trois sections suivantes, répondez "Oui" si l'une des situations suivantes s'applique à vous. Veuillez noter que vous pouvez vous identifier dans plus d'un groupe.

Peuples autochtones

Selon la loi sur l'équité en matière d'emploi, un autochtone est une personne qui est indienne, inuite ou métisse.

- Oui
- Non

SECTION D

Minorités visibles

Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les membres d'une minorité visible sont des personnes au Canada (autres que les Autochtones) qui ne sont pas de couleur blanche ou de race blanche, quel que soit leur lieu de naissance ou leur citoyenneté.

Parmi les exemples de minorités visibles, on peut citer, entre autres

- a. Noir
- b. Non-blanc d'Amérique latine (y compris les indigènes d'Amérique centrale et du Sud)
- c. Asiatique de l'Est (par exemple, chinois, japonais, coréen)
- d. Asiatique du Sud/Indien de l'Est (par exemple, Indien, Pakistanais, Bangladeshi, ou Indien de l'Est de Guyane, de Trinidad ou d'Afrique de l'Est)
- e. Asie du Sud-Est (par exemple, birman, cambodgien, philippin, laotien, thaïlandais, vietnamien)
- f. Non-blanc d'Asie occidentale, d'Afrique du Nord ou arabe (par exemple, iranien, libanais, égyptien, libyen)
- g. Les personnes d'origine mixte (par exemple, dont l'un des parents est membre d'une minorité visible).

Vous êtes une minorité visible ?

- Oui
- Non

SECTION E

Personnes handicapées

Selon la loi sur l'équité en matière d'emploi, les personnes handicapées sont des personnes qui présentent une déficience physique, mentale, sensorielle, psychiatrique ou d'apprentissage, de longue durée ou récurrente, et qui se considèrent comme désavantagées dans l'emploi en raison de cette déficience, ou qui pensent qu'un employeur ou un employeur potentiel est susceptible de les considérer comme désavantagées dans l'emploi en raison de cette déficience. Cela inclut les personnes dont les limitations fonctionnelles dues à leur handicap ont été adaptées dans leur emploi ou leur lieu de travail actuel (par exemple, par l'utilisation d'aides techniques, la modification d'équipements ou d'autres modalités de travail).

Les exemples de handicaps comprennent, sans s'y limiter :

a. Altération de la coordination ou de la dextérité

(par exemple, difficulté à utiliser les mains ou les bras, comme pour saisir des objets ou utiliser un clavier)

b. Troubles de la mobilité

(par exemple, difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à parcourir de longues distances à pied ou à utiliser les escaliers)

c. Cécité ou déficience visuelle

(par exemple, incapacité ou difficulté à voir, glaucome ; toutefois, ne vous incluez pas si vous pouvez bien voir avec des lunettes ou des lentilles de contact.

d. Troubles de la parole

(par exemple, incapacité à parler ou difficulté à parler et à être compris.

e. Surdité ou déficience auditive

(par exemple, incapacité ou difficulté à entendre)

f. Autres handicaps

(par exemple, difficultés d'apprentissage, de développement et autres types de handicaps) (par exemple, incapacité à parler ou difficultés à parler et à être compris)

 tes-vous une personne handicapée ?

- Oui
- Non

SECTION F

Veillez préciser comment nous pouvons vous aider à participer pleinement au monde du travail. Notez que si nous mettons en œuvre ces mesures d'adaptation, elles n'auront pas d'impact négatif sur votre embauche, votre formation, votre promotion et votre maintien dans notre organisation.

SECTION G

Participation volontaire des salariés

Veillez indiquer ci-dessous si vous souhaitez que vos informations d'auto-identification soient utilisées pour des initiatives particulières d'équité en matière d'emploi.

- Oui
- Non

Dans le cadre de notre travail continu sur l'équité en matière d'emploi, nous demandons de temps en temps aux membres des groupes désignés de participer à diverses activités (par exemple, comités, groupes de discussion) afin de fournir un retour d'information sur les nouveaux programmes. Si vous acceptez d'être contacté directement par le responsable de l'équité en matière d'emploi ou par un responsable local des ressources humaines pour ce type d'activité, veuillez cocher "Oui" ci-dessous.

- Oui
- Non

SECTION H

Si vous avez des commentaires/réactions sur notre programme d'équité en matière d'emploi, nous aimerions les connaître. Soyez assurés que tous les commentaires resteront confidentiels. Veuillez contacter votre partenaire RH si vous avez des questions.

Nyirasafari, Ange AN [NC]

Pour : donna.bryden@scm.ca
Cc : lucy.porretta@scm.ca ; Ian Turner (ian@hrwise.ca) ; Lynne Wallace (lynne@hrwise.ca) Contrat du gouvernement du Canada 10000464 - Notification conforme au Programme de contrats fédéraux
Pièces jointes : FP-Letter-WEDChartsSCMRiskManagement-20170505.pdf

Chère Madame Bryden,

Ce courrier électronique a pour but de confirmer que l'évaluation de conformité initiée le 22 mars 2017 est terminée. Suite à l'évaluation, SCM Risk Management Services LP a été jugé conforme aux exigences du [Programme de contrats fédéraux \(FCP\)](#) de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi \(LEE\)](#).

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

Sur la base d'un examen des informations soumises par votre organisation, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de SCM Risk Management Services LP :

- Il est conseillé d'informer les employés que l'enquête sur les effectifs peut être disponible sous un autre format (par exemple, papier ou gros caractères).
- Nous accusons réception de votre explication pour n'avoir fixé que quelques objectifs et nous vous encourageons à embaucher et à promouvoir davantage de membres des groupes désignés au fur et à mesure des opportunités qui se présentent.

Vous trouverez ci-joint, à titre de référence, un résumé des résultats de SCM Risk Management Services LP en matière d'équité en emploi, comparé aux niveaux des catégories professionnelles de l'équité en emploi (CPEME) dans votre secteur d'activité ainsi qu'à la disponibilité globale sur le marché du travail canadien.

Prochaines étapes

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

Lorsque SCM Risk Management Services LP est informé d'une évaluation de suivi, les informations suivantes seront requises :

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

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

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

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

Vous pouvez également visiter notre site web pour accéder à un certain nombre d'outils. Nous encourageons notamment votre organisation à continuer à utiliser le [système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail \(WEIMS\)](#). Le WEIMS peut vous aider à générer votre

et contient d'autres outils d'analyse des données, notamment le tableau des réalisations, ainsi qu'une série de modules de formation.

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation dans le cadre du FCP, veuillez contacter Daniel Thibeault à l'adresse daniel.thibeault@labour-travail.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à SCM Risk Management Services LP un succès continu dans la réalisation d'un lieu de travail diversifié et inclusif.

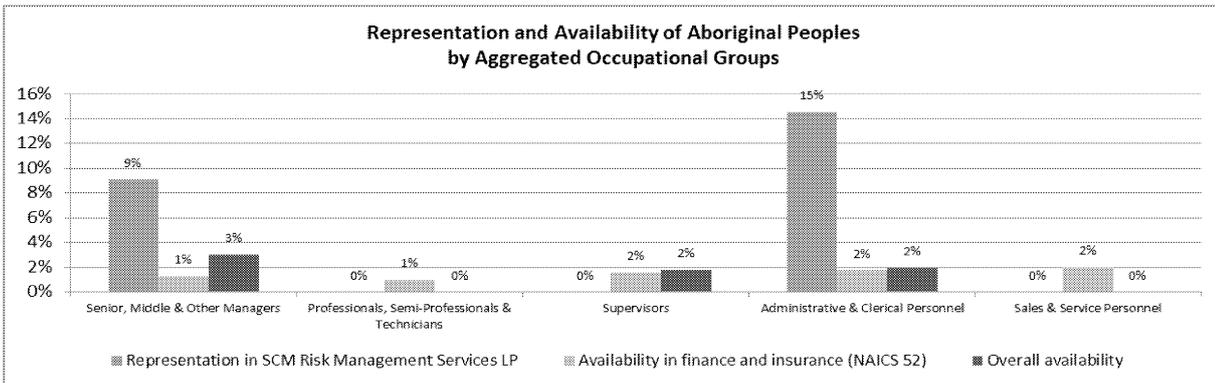
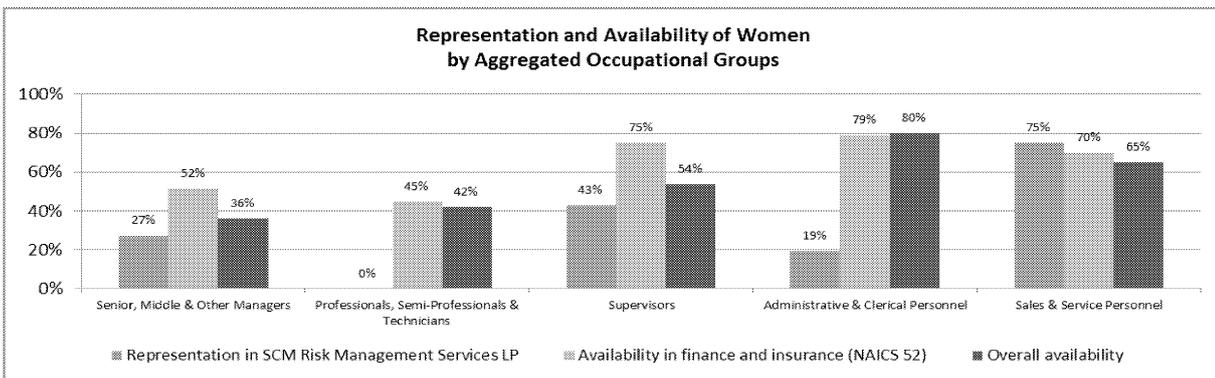
Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada [ee-eme@hrsdcc-
rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca)

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team Direction de l'équité en
milieu de travail, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

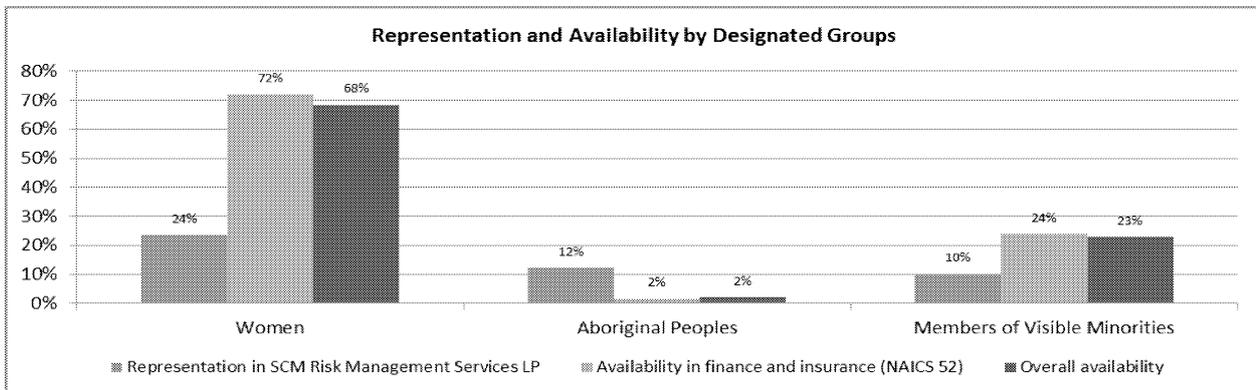
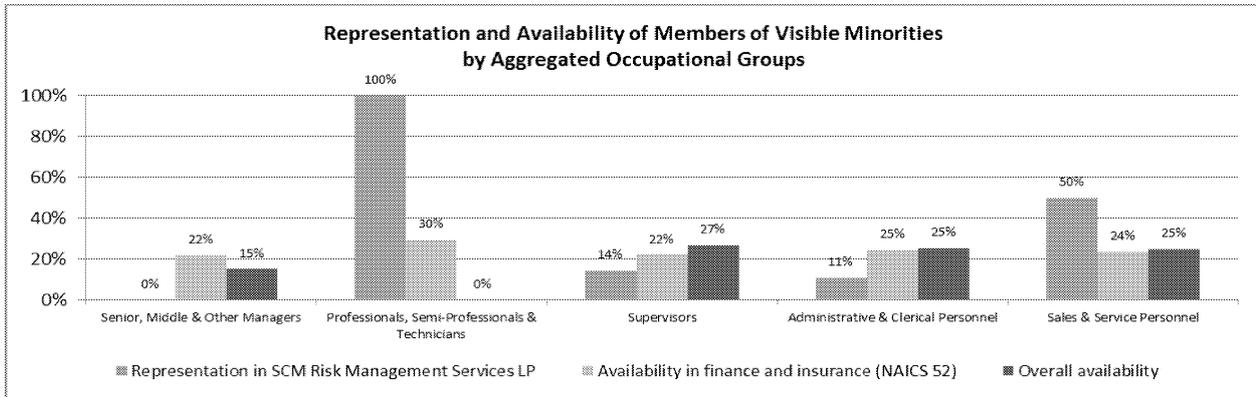
Résumé des résultats de l'équité en matière d'emploi de SCM Risk Management Services LP

Dans les tableaux ci-dessous, la représentation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles au niveau global et agrégé des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPME) dans la société SCM Risk Management Services LP, selon la présentation de votre organisation, est comparée à celle du secteur des finances et des assurances et à la disponibilité globale sur le marché du travail canadien.

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



Note : Pour les autochtones professionnels, semi-professionnels et techniciens, le pourcentage de disponibilité en finance et assurance est calculé sur la base de la Classification nationale des professions (1%) et le pourcentage de disponibilité globale est calculé au niveau national (0%). Pour le personnel des ventes et des services, le pourcentage de disponibilité est calculé sur la base de la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (2 %) et le pourcentage de disponibilité globale est calculé sur la base de la zone de recrutement métropolitaine centrale (0 %).



Les 14 CPEME ont été regroupées comme suit :

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

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Ian Turner <ian@hrwise.ca>
Envoyé : 5 avril 2017 10:47
Pour : Thibeault, Daniel D [NC]
Sujet : SCM Équité en matière
Pièces jointes : d'emploi
SCM.EE.QuestionsforSurvey - 2.7.17 - FORMULAIRE[2].docx ;
SCM.EE.QuestionsforSurvey -
2.7.17 - FORMFR.docx
Catégories : Catégorie jaune

Salut Daniel,

Voici les résultats de l'enquête sur l'équité en matière d'emploi pour SCM Insurance.

Nous avons envoyé 149 sondages avec 136 réponses. Vous trouverez ci-joint les documents de l'enquête (E + F)

Cordialement,

Ian Turner | Associé, HRWise

ian@hrwise.ca | 416 301 0832

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Ian Turner <ian@hrwise.ca>
Envoyé : 28 janvier 2020 11:55
Pour : Yakibonge, Ntambwe Maurice N [NC]
Cc : Lynne Wallace
Sujet : Re : Concernant l'employeur
Pièces jointes : #10000464 LP Rapport Opta Precise [3].pdf

Salut Maurice,

Veuillez consulter la documentation ci-jointe. ainsi que l'explication ci-dessous :

Dans ce cas, le changement de nom a été effectué par le dépôt d'un formulaire de modification du nom auprès du registre de l'ON. Le document ci-joint montre l'enregistrement d'un changement de nom pour RMS à la fin de l'année 2018. La page 2 indique l'ancien nom et la date du changement. Ceci devrait satisfaire la demande car il s'agit d'un rapport du registre gouvernemental de l'ON.

Veuillez nous faire savoir si d'autres documents sont nécessaires pour faciliter ce changement, et nous vous remercions de votre aide rapide à ce sujet,

Ian Turner, CHRP Associé |
HRwise Office - 416 231 7172
Cellulaire - 416 301 0832
ian@hrwise.ca

