


 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 SRK Consulting (Canada) Inc.	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) 140
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 : <a href="http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm">http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm</a> 5419	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 1066 West Hastings Street, Suite 2200	Ville Vancouver	Province BC	Code postal V6E 3X2
	Numéro de téléphone 604-681-4196	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Tyla Hay	Titre Gestionnaire des ressources humaines		
Numéro de téléphone 604-681-4196	Adresse de courriel thay@srk.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
<b>REMARQUE :</b> Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Andrew Barrett	Titre Vice-président		
Numéro de téléphone 604-681-4196	Adresse de courriel abarrett@srk.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
[REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2017-06-06		

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 : <a href="http://www.infosource.gc.ca">http://www.infosource.gc.ca</a> . Vous pouvez également consulter <i>Info Source</i> en ligne à un Centre Service Canada.

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



## Programme de contrats fédéraux

Les entrepreneurs qui ont obtenu un contrat de biens ou de services, une offre à commandes ou un arrangement en matière d'approvisionnement initial d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) doivent mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi et s'il existe des écarts de représentation, de déployer tous les efforts raisonnables dans le contexte de leur environnement organisationnel spécifique et de leurs besoins structurels pour combler ces écarts. Cette obligation est permanente et non pas soumise qu'à la durée d'un contrat spécifique.

Les entrepreneurs doivent effectuer, élaborer et maintenir :

- a. un sondage de leur effectif sur la représentation des quatre groupes désignés à l'aide d'un questionnaire d'auto-identification;
- b. une analyse de l'effectif qui compare la représentation avec la disponibilité du marché du travail par catégories professionnelles; et
- c. des objectifs numériques à court et à long terme visant à combler les écarts là où la sous-représentation a été cernée

Les entrepreneurs doivent transmettre au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada :

- a. Un an après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) :
  - le questionnaire d'auto-identification utilisé pour effectuer la collecte des données sur l'effectif;
  - une première analyse de l'effectif; et
  - des objectifs numériques annuels à court terme pour une période de trois ans et des objectifs numériques à long terme visant à combler les écarts là où la sous-représentation a été cernée.
- b. Quatre ans après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant toutes les taxes) et par la suite à tous les trois ans :
  - une analyse de l'effectif à jour;
  - des objectifs numériques annuels à court terme à jour pour une période de trois ans et des objectifs numériques à long terme à jour visant à combler les écarts où la sous-représentation a été cernée; et
  - le tableau des réalisations rempli.

EDSC-Travail évaluera les entrepreneurs de manière axée sur le risque, un an et quatre ans après l'obtention initiale d'un contrat de biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement d'une valeur d'un million de dollars ou plus (incluant les taxes applicables) et par la suite à tous les trois ans. Les évaluations sont fondées sur l'atteinte des résultats de représentation et mesurées par rapport aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF).

Les entrepreneurs jugés non-conformes deviendront inéligibles à l'obtention de contrats de biens ou de services, d'offres à commandes ou d'arrangements en matière d'approvisionnement du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. De plus, les entrepreneurs seront ajoutés à une liste publique d'entrepreneurs non-conformes. Un constat de non-conformité peut entraîner la résiliation du contrat.

Pour de plus amples renseignements sur les détails des exigences ainsi que sur le cadre et les normes utilisés pour l'évaluation des résultats, veuillez consulter le site web :  
<http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml>.

# Questions et réponses

## Filiale vs. Succursale/Division

**Q1 L'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (Accord) s'applique-t-il à l'ensemble de l'organisation ou seulement à la partie qui exécute le contrat?**

R1 L'Accord signé s'applique à tout l'effectif canadien de l'organisation qui y est nommée, y compris tous ses éléments (divisions, succursales, etc.) à l'exception des filiales.

**Division :** Une division fait partie de la société primaire, n'est pas distincte et la société primaire a une responsabilité juridique de respecter les obligations et les créances de la division.

**Succursale :** Une succursale ou direction est un bureau qui fait partie de l'organisation mais qui est localisé hors de son siège social.

**Filiale :** Une filiale est une société qui est la propriété ou est contrôlée par une autre entité (société mère), mais qui en est juridiquement distincte.

**Q2 Si une organisation qui n'est pas visée par le PCF est acquise par (ou fusionnée avec) une organisation qui est assujettie au programme, est-ce qu'elle devient également assujettie au PCF?**

R2 L'organisation devient assujettie au PCF si elle devient une division de l'organisation qui l'acquiert. Cependant, si l'organisation demeure une filiale et fonctionne encore comme une entité juridique distincte de la société acquérante, elle ne devient pas assujettie au PCF.

Aux fins du PCF, les filiales nécessitent chacune un Accord séparé (avec numéro d'Accord) car elles sont des entités juridiques distinctes. Les divisions font partie d'une organisation et sont incluses dans le cadre de l'organisation dans son ensemble.

**Q3 Quand un nouvel Accord doit-il être rempli et signé?**

R3 Un nouvel Accord doit être rempli lorsque la dénomination sociale de l'organisation a subi un changement.

## Statut d'emploi

**Q1 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé permanent à plein temps?**

R1 Un employé permanent à plein temps est une personne embauchée pour une période indéterminée et qui travaille régulièrement le nombre d'heures normales fixées par l'employeur pour les employés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie. Le nombre d'heures normales ne peut être inférieur au nombre habituel d'heures travaillées par les employés à plein temps dans cette même catégorie professionnelle.

**Q2 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé permanent à temps partiel?**

R2 Un employé permanent à temps partiel est une personne embauchée pour une période indéterminée et qui travaille régulièrement une partie seulement du nombre d'heures normales fixées par l'employeur pour les employés de la catégorie professionnelle dont elle fait partie.

En général, ce qui constitue l'horaire de travail normal pour un groupe d'employés est considéré comme du travail à plein temps, et tout ce qui est en deçà est considéré comme du travail à temps partiel. À titre d'exemple, dans le cas où la norme ou la pratique habituelle est de travailler huit heures par jour, et ce, trois jours par semaine, les employés qui travaillent selon cet horaire seraient considérés comme des employés à plein temps et les employés qui ne travaillent pas selon cet horaire seraient considérés comme des employés à temps partiel.

**Q3 En vertu du PCF, comment doit-on compter les étudiants?**

R3 Les étudiants embauchés durant les congés scolaires, et qui retournent à l'école ne doivent pas être comptés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Toutefois, les étudiants d'un programme coopératif (Coop) qui travaillent pendant l'été ne sont pas considérés comme étant en « congé scolaire », puisque cette expérience de travail constitue une partie de leur éducation. De plus, il faut compter les étudiants qui travaillent à temps partiel de manière permanente, pourvu qu'ils travaillent 12 semaines ou plus pendant l'année.

**Q4 En vertu du PCF, comment doit-on compter les autres employés?**

R4 L'expression **autres employés** renvoie aux personnes en congé sans solde (souvent des mises à pied temporaires ou des congés de longue durée) qui, autrement, répondent à la définition d'employés permanents à plein temps ou d'employés permanents à temps partiel et qui conservent le droit de retourner au travail.

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

Date : 2017-10-19

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	2	0	0.0 %	27.4 %	1	-1	National	
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	4	1	25.0 %	38.9 %	2	-1	National	
<b>03 : Professionnels</b>		118	33	28.0 %	21.1 %	25	8		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	5	2	40.0 %	55.1 %	3	-1	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	4	3	75.0 %	66.4 %	3	0	National	
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	33	7	21.2 %	22.4 %	7	0	National	
2131 : Ingénieurs civils	National	20	7	35.0 %	15.3 %	3	4	National	
2134 : Ingénieurs chimistes	National	3	2	66.7 %	24.5 %	1	1	National	
2143 : Ingénieurs des mines	National	23	6	26.1 %	12.1 %	3	3	National	
2144 : Ingénieurs géologues	National	22	4	18.2 %	15.9 %	3	1	National	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	2	0	0.0 %	12.6 %	0	0	National	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	3	1	33.3 %	17.9 %	1	0	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	42.5 %	0	0	National	
4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique	National	2	1	50.0 %	42.3 %	1	0	National	
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		6	3	50.0 %	29.5 %	2	1		
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Colombie-Britannique	1	1	100.0 %	43.6 %	0	1	Colombie-Britannique	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Saskatchewan	1	1	100.0 %	22.6 %	0	1	Saskatchewan	
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Colombie-Britannique	1	1	100.0 %	38.9 %	0	1	Colombie-Britannique	
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Saskatchewan	1	0	0.0 %	31.6 %	0	0	Saskatchewan	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	19.8 %	0	0	Colombie-Britannique	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	1	0	0.0 %	20.8 %	0	0	Ontario	
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		15	15	100.0 %	79.8 %	12	3		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	2	2	100.0 %	83.9 %	2	0	Grand Sudbury	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	2	100.0 %	80.1 %	2	0	Toronto	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SRK  
 Consulting (Canada) Inc.

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

Date : 2017-10-19

**Femmes**

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Femmes				Espace recrutement
			Représentation	Disponibilité		Gap	
				%	#		
#	%	#	%	#	#		
<b>Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Vancouver</b>	11	11	100.0 %	9	2	Vancouver
<b>10 : Personnel de bureau</b>		4	3	75.0 %	3	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Vancouver</b>	4	3	75.0 %	3	0	Vancouver
<b>Total</b>		149	55	36.9 %	45	10	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SRK Consulting (Canada) Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-10-19

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 #		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	2	1	50.0 %	2.9 %	0	1	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	4	0	0.0 %	2.2 %	0	0	National
<b>03 : Professionnels</b>		118	0	0.0 %	1.2 %	1	1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	5	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	4	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	33	0	0.0 %	1.4 %	0	0	National
2131 : Ingénieurs civils	National	20	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2134 : Ingénieurs chimistes	National	3	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2143 : Ingénieurs des mines	National	23	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
2144 : Ingénieurs géologues	National	22	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	2	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	3	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique	National	2	0	0.0 %	1.2 %	0	0	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		6	0	0.0 %	2.0 %	0	0	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Colombie-Britannique
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Saskatchewan	1	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Saskatchewan
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Colombie-Britannique
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Saskatchewan	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saskatchewan
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Colombie-Britannique
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Ontario
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		15	0	0.0 %	2.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	2	0	0.0 %	8.6 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto

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

Date : 2017-10-19

**Peuples autochtones**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	#	Peuples autochtones			Gap #	Espace recrutement
				Représentation #	Disponibilité %	Disponibilité %		
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		11	0	0.0 %	2.1 %	0	Vancouver
10 : Personnel de bureau			4	0	0.0 %	2.4 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		4	0	0.0 %	2.4 %	0	Vancouver
<b>Total</b>			<b>149</b>	<b>1</b>	<b>0.7 %</b>	<b>1.5 %</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

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

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

Systeme de gestion de l'information sur l'equite en milieu de travail - SRK Consulting (Canada) Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-10-19

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation				Gap	Espace recrutement
			#	#	%	%		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	National	2	0	0.0 %	10.1 %	0	0	National
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	National	4	1	25.0 %	15.0 %	1	0	National
<b>03 : Professionnels</b>		118	10	8.5 %	20.0 %	24	-14	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	5	3	60.0 %	27.5 %	1	2	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	4	0	0.0 %	16.9 %	1	-1	National
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	33	3	9.1 %	13.2 %	4	-1	National
2131 : Ingénieurs civils	National	20	1	5.0 %	26.0 %	5	-4	National
2134 : Ingénieurs chimistes	National	3	0	0.0 %	30.8 %	1	-1	National
2143 : Ingénieurs des mines	National	23	2	8.7 %	16.1 %	4	-2	National
2144 : Ingénieurs géologues	National	22	1	4.5 %	22.6 %	5	-4	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	2	0	0.0 %	38.2 %	1	-1	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	3	0	0.0 %	31.5 %	1	-1	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	12.5 %	0	0	National
4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique	National	2	0	0.0 %	26.3 %	1	-1	National
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		6	1	16.7 %	20.8 %	1	0	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	40.6 %	0	0	Colombie-Britannique
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Saskatchewan	1	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Saskatchewan
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Colombie-Britannique	1	1	100.0 %	15.2 %	0	1	Colombie-Britannique
2255 : Professions techniques en géomatique et en météorologie	Saskatchewan	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saskatchewan
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	28.5 %	0	0	Colombie-Britannique
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	1	0	0.0 %	34.1 %	0	0	Ontario
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		15	6	40.0 %	31.0 %	5	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	2	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	37.3 %	1	-1	Toronto

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SRK  
 Consulting (Canada) Inc.

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

Date : 2017-10-19

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	Disponibilité %	#		
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Vancouver		11	6	54.5 %	35.3 %	4	2	Vancouver
10 : Personnel de bureau		4	1	25.0 %	42.3 %	2	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi Vancouver	Vancouver	4	1	25.0 %	42.3 %	2	-1	Vancouver
<b>Total</b>		149	19	12.8 %	21.5 %	33	-14	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SRK  
 Consulting (Canada) Inc.

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

Date : 2017-10-19

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
01/02 : Directeurs	National		6	0	0.0 %	4.3 %	0	0	National
03 : Professionnels	National		118	0	0.0 %	3.8 %	4	-4	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National		6	0	0.0 %	4.6 %	0	0	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National		15	0	0.0 %	3.4 %	1	-1	National
10 : Personnel de bureau	National		4	0	0.0 %	7.0 %	0	0	National
<b>Total</b>			<b>149</b>	<b>0</b>	<b>0.0 %</b>	<b>3.9 %</b>	<b>5</b>	<b>-5</b>	

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

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

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

Date : 2017-10-19

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

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>03 : Professionnels</b>	<b>NOC</b>	<b>National</b>
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	<b>NOC</b>	<b>Provincial</b>
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>	<b>EEOG</b>	<b>CMA</b>
<b>10 : Personnel de bureau</b>	<b>EEOG</b>	<b>CMA</b>

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

Date : 2017-10-19

**Défauts de la FMA - Personnes handicapées**

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
<b>01/02 : Managers</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>03 : Professionnels</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>10 : Personnel de bureau</b>	<b>EEOG</b>	

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

Date : 2017-10-19

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% <sup>16</sup>	#	#	#	#
01 : Cadres supérieurs	2	0	0.0 %	27.4 %	1	-1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	4	1	25.0 %	38.9 %	2	-1		
03 : Professionnels	118	33	28.0 %	21.1 %	25	8		
04 : Semi-professionnels et techniciens	6	3	50.0 %	29.5 %	2	1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	15	15	100.0 %	79.8 %	12	3		
10 : Personnel de bureau	4	3	75.0 %	70.0 %	3	0		
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>55</b>	<b>36.9 %</b>	<b>29.2 %</b>	<b>45</b>	<b>10</b>		

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SRK  
 Consulting (Canada) Inc.

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

Date : 2017-10-19

**Peuples autochtones**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones			
	#	#	Représentation %	Disponibilité %	Gap #	Gap #
01 : Cadres supérieurs	2	1	50.0 %	2.9 %	0	1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	4	0	0.0 %	2.2 %	0	0
03 : Professionnels	118	0	0.0 %	1.2 %	1	-1
04 : Semi-professionnels et techniciens	6	0	0.0 %	2.0 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	15	0	0.0 %	2.8 %	0	0
10 : Personnel de bureau	4	0	0.0 %	2.4 %	0	0
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>1</b>	<b>0.7 %</b>	<b>1.5 %</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SRK  
 Consulting (Canada) Inc.

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

Date : 2017-10-19

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		2	0	0.0 %	10.1 %	0		0		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		4	1	25.0 %	15.0 %	1		1	0	
03 : Professionnels		118	10	8.5 %	20.0 %	24		-14		
04 : Semi-professionnels et techniciens		6	1	16.7 %	20.8 %	1		1	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		15	6	40.0 %	31.0 %	5		1		
10 : Personnel de bureau		4	1	25.0 %	42.3 %	2		-1		
<b>Total</b>		<b>149</b>	<b>19</b>	<b>12.8 %</b>	<b>21.5 %</b>	<b>33</b>		<b>-14</b>		

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - SRK  
 Consulting (Canada) Inc.

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

Date : 2017-10-19

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				
	Tous les employés	#	#	%	Disponibilité %	Gap #	
01/02 : Directeurs		6	0	0.0 %	4.3 %	0	0
03 : Professionnels		118	0	0.0 %	3.8 %	4	-4
04 : Semi-professionnels et techniciens		6	0	0.0 %	4.6 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal		15	0	0.0 %	3.4 %	1	-1
10 : Personnel de bureau		4	0	0.0 %	7.0 %	0	0
<b>Total</b>		<b>149</b>	<b>0</b>	<b>0.0 %</b>	<b>3.9 %</b>	<b>5</b>	<b>-5</b>

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 : 2017-10-19

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

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Effectuer l'analyse par</b>	<b>Espace recrutement</b>
<b>01 : Cadres supérieurs</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>	<b>EEOG</b>	<b>National</b>
<b>03 : Professionnels</b>	<b>NOC</b>	<b>National</b>
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>	<b>NOC</b>	<b>Provincial</b>
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>	<b>EEOG</b>	<b>CMA</b>
<b>10 : Personnel de bureau</b>	<b>EEOG</b>	<b>CMA</b>



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

Date : 2017-10-19

**Défauts de la FMA - Personnes handicapées**

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

**Outil de définition des objectifs à court terme**

**SRK Consulting (Canada) Inc.**

**19-Oct-17**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés		Croissance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans #	FEMMES										
	2017/10/19 #	%	Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2018-2021		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %
									Annuellement %	Plus de 3 Années #		#	%					
Cadres supérieurs	2	0.0%	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	1	0	0.0%	27.4%	-1	-1	0.0%	0.0%	
Cadres moyens et autres dirigeants	4	0.0%	0.0%	0	0.0%	0	0	0.0%	0	1	0	0.0%	38.9%	-1	-1	25.0%	25.0%	
Professionnels	118			0		0	0	33	0.0%	0	-8	21.1%	8	8	28.0%	28.0%		
Semi-professionnels et techniciens	6			0		0	0	3	0.0%	0	-1	29.5%	1	1	50.0%	50.0%		
Contrôleurs	0			0		0	0	0	0.0%	0	0			0	#DIV/0 !	#DIV/0 !		
Les superviseurs : Artisanat et commerce	0			0		0	0	0	0.0%	0	0			0	#DIV/0 !	#DIV/0 !		
Personnel administratif et de bureau principal	15			0		0	0	15	0.0%	0	-3	79.8%	3	3	100.0%	100.0%		
Personnel qualifié de la vente et des services	0			0		0	0	0	0.0%	0	0			0	#DIV/0 !	#DIV/0 !		
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	0			0		0	0	0	0.0%	0	0			0	#DIV/0 !	#DIV/0 !		
Personnel de bureau	4			0		0	0	3	0.0%	0	0	70.0%	0	0	75.0%	75.0%		
Personnel intermédiaire des ventes et des services	0			0		0	0	0	0.0%	0	0			0	#DIV/0 !	#DIV/0 !		
Travailleurs manuels semi-qualifiés	0			0		0	0	0	0.0%	0	0			0	#DIV/0 !	#DIV/0 !		
Autres personnels de vente et de service	0			0		0	0	0	0.0%	0	0			0	#DIV/0 !	#DIV/0 !		
Autres travailleurs manuels	0			0		0	0	0	0.0%	0	0			0	#DIV/0 !	#DIV/0 !		

**Outil de définition des objectifs à court terme**

**SRK Consulting (Canada) Inc.  
19-Oct-17**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) - (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2017/10/19		Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans	PEUPLES AUTOCHTONES										
	#	%	#	%	#	%		Annuellement	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans 2018-2021		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Écart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans
									Annuellement	Plus de 3 Années		#	%					
Cadres supérieurs	2		0		0		0	1	0.0%	0	-1	0	0	2.9%	1	1	50.0%	50.0%
Cadres moyens et autres dirigeants	4		0		0		0	0	0.0%	0	0	0	0	2.2%	0	0	0.0%	0.0%
Professionnels	118	0.0%	0	12.0%	42	42	0	0	12.0%	0	1	1	1.2%	1.2%	-1	0	0.0%	0.8%
Semi-professionnels et techniciens	6		0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	2.0%	0	0	0.0%	0.0%
Contrôleurs	0		0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0			0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Les superviseurs : Artisanat et commerce	0		0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0			0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel administratif et de bureau principal	15		0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0	2.8%	0	0	0	0.0%	0.0%
Personnel qualifié de la vente et des services	0		0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0			0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	0		0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0			0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel de bureau	4		0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0	2.4%	0	0	0	0.0%	0.0%
Personnel intermédiaire des ventes et des services	0		0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0			0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Travailleurs manuels semi-qualifiés	0		0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0			0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Autres personnels de vente et de service	0		0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0			0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Autres travailleurs manuels	0		0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0			0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !

**Outil de définition des objectifs à court terme**

**SRK Consulting (Canada) Inc.  
19-Oct-17**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H - B	(H - J + L) ÷ (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2017/10/19 #	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans #	LES PERSONNES HANDICAPÉES												
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2018-2021		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %		
								Annuellement %	Plus de 3 Années #		Annuellement %	Plus de 3 Années #						Annuellement %	Plus de 3 Années #
Cadres supérieurs	2		0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%
Cadres moyens et autres dirigeants	4		0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	0.0%
Professionnels	118	0.0%	0	12.0%	42	42	0	12.0%	0	4	2	3.8%	3.8%	-4	-2	0	0.0%	1.7%	
Semi-professionnels et techniciens	6		0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	4.6%	0	0	0	0.0%	0.0%	
Contrôleurs	0		0		0	0	0	0.0%	0	0	0			0	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Les superviseurs : Artisanat et commerce	0		0		0	0	0	0.0%	0	0	0			0	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Personnel administratif et de bureau principal	15	0.0%	0	5.0%	2	2	0	5.0%	0	1	0	0.0%	3.4%	-1	-1	0	0.0%	0.0%	
Personnel qualifié de la vente et des services	0		0		0	0	0	0.0%	0	0	0			0	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	0		0		0	0	0	0.0%	0	0	0			0	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Personnel de bureau	4		0		0	0	0	0.0%	0	0	0		7.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	
Personnel intermédiaire des ventes et des services	0		0		0	0	0	0.0%	0	0	0			0	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Travailleurs manuels semi-qualifiés	0		0		0	0	0	0.0%	0	0	0			0	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Autres personnels de vente et de service	0		0		0	0	0	0.0%	0	0	0			0	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Autres travailleurs manuels	0		0		0	0	0	0.0%	0	0	0			0	0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	

**Outil de définition des objectifs à court terme**

**SRK Consulting (Canada) Inc.  
19-Oct-17**

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Date d'entrée	B x C x 3	Saisie des données	B x E x 3	D + F	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Saisie des données	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	Saisie de données provenant de l'analyse de la main-d'œuvre	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H - B	(H - J + L) ÷ (B + D)

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2017/10/19 #	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans #	LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES											
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2018-2021		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %	
								Annuellement	Plus de 3 Années #		#	%						
Cadres supérieurs	2		0		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	10.1%	0	0	0.0%	0.0%
Cadres moyens et autres dirigeants	4		0		0	0	1	0.0%	0	0	0	0	15.0%	0	0	25.0%	25.0%	
Professionnels	118	0.0%	0	12.0%	42	42	10	12.0%	4	18	6	15.0%	20.0%	-14	-12	8.5%	10.2%	
Semi-professionnels et techniciens	6		0		0	0	1	0.0%	0	0	0	0	20.8%	0	0	16.7%	16.7%	
Contrôleurs	0		0		0	0		0.0%	0	0	0	0		0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Les superviseurs : Artisanat et commerce	0		0		0	0		0.0%	0	0	0	0		0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Personnel administratif et de bureau principal	15		0		0	0	6	0.0%	0	-1	0	0	31.0%	1	1	40.0%	40.0%	
Personnel qualifié de la vente et des services	0		0		0	0		0.0%	0	0	0	0		0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	0		0		0	0		0.0%	0	0	0	0		0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Personnel de bureau	4	0.0%	0	10.0%	1	1	1	10.0%	0	1	0	0.0%	42.3%	-1	-1	25.0%	25.0%	
Personnel intermédiaire des ventes et des services	0		0		0	0		0.0%	0	0	0	0		0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Travailleurs manuels semi-qualifiés	0		0		0	0		0.0%	0	0	0	0		0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Autres personnels de vente et de service	0		0		0	0		0.0%	0	0	0	0		0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Autres travailleurs manuels	0		0		0	0		0.0%	0	0	0	0		0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	

<b>Résumé des objectifs</b>
<b>SRK Consulting (Canada) Inc.</b>
<b>19 octobre 2017</b>

**Femme**

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	0	Il s'agit d'un petit groupe. Compte tenu du chiffre d'affaires historique et de la croissance de ce groupe, il est peu probable qu'il y ait des changements ici.
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-1	0	0	Il s'agit d'un petit nombre de personnes dans ce groupe. Compte tenu du chiffre d'affaires historique et de la croissance de ce groupe, il est peu probable que des changements interviennent ici.

**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 %	
03	Professionnels	-1	1.2%	1.2%	

## Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Commentaires
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)	
#	Description	#	# ou %	# ou %	
03	Professionnel	-4	5%	10%	Étant donné l'incertitude de nos efforts de recrutement et la faible disponibilité, l'accent sera mis sur l'embauche à long terme.
07	Administration et bureau principal	-1	0%	0%	Il serait difficile de combler cette lacune étant donné le petit groupe et le petit nombre d'embauches prévues par rapport à la disponibilité. N'a pas utilisé le chiffre de disponibilité actuel comme objectif car il n'entraînerait aucune embauche.

## Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Commentaires
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)	
#	Description	#	# ou %	# ou %	
03	Professionnels	-14	15%	30%	Compte tenu de l'incertitude qui entoure nos efforts de recrutement, en particulier dans cette catégorie, il est plus réaliste de se concentrer sur le long terme.
10	Commis de bureau	-1	0%	50%	Il s'agit d'un petit groupe réparti dans plusieurs bureaux. Il est peu probable qu'il y ait de nouveaux postes et le roulement est imprévisible.

Tous les renseignements fournis demeureront **strictement confidentiels et ne seront utilisés qu'à des fins d'équité en matière d'emploi**. Si vous avez des difficultés à répondre aux questions, veuillez communiquer avec Tyla Hay, gestionnaire des RH, par téléphone au 604-601-8408 ou par courriel à [thay@srk.com](mailto:thay@srk.com) pour obtenir de l'aide.

**VEUILLEZ RÉPONDRE À CHACUNE DES QUATRE QUESTIONS CI-DESSOUS.**

Veillez noter que : (a) vous pouvez être membre de plus d'un groupe désigné; (b) vous pouvez mettre à jour les renseignements vous concernant à tout moment; (c) la participation à cette enquête est volontaire.

---

1. Prénom : \_\_\_\_\_ Nom de famille : \_\_\_\_\_

---

2. « **Autochtone** » désigne les Indiens, les Inuits ou les Métis. Les Indiens de l'Amérique du Nord ou les membres des Premières Nations incluent les Indiens inscrits et les Indiens visés par un traité, de même que les Indiens non inscrits.

**Au sens de cette définition, êtes-vous un Autochtone?**

Oui

Non

---

3. « **Membre d'une minorité visible** » désigne une personne, autre qu'autochtone, qui n'est pas de race blanche ou qui n'a pas la peau blanche.

**Au sens de cette définition, êtes-vous membre d'une minorité visible?**

Oui

Non

---

4. « **Personne handicapée** » désigne une personne ayant une déficience durable ou récurrente de ses capacités physiques, mentales, sensorielles ou psychiques ou en matière d'apprentissage et qui

- a. considère avoir des aptitudes réduites pour exercer un emploi en raison de son handicap, ou
- b. qui croit qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par son employeur ou par d'éventuels employeurs en raison de son handicap. La définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

**Au sens de cette définition, êtes-vous une personne handicapée?**

Oui

Non

---

Veillez faire parvenir votre questionnaire par courriel à Tyla Hay à l'adresse courriel [thay@srk.com](mailto:thay@srk.com) OU faire parvenir une copie papier de votre questionnaire, déposée dans une enveloppe scellée, aux ressources humaines.

**CONFIDENTIALITÉ** : Votre enveloppe scellée ou votre courriel contenant votre questionnaire ne sera ouvert que par les RH.

**De :** Yakibonge, Maurice [NC] < [maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca) >

**Envoyé :** 23 octobre 2017 7:47

**Destinataires :** "Hay, Tyla" < [thay@srk.com](mailto:thay@srk.com) > ; EE-FME < [ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca) >

**Sujet :** Première soumission d'évaluation de la conformité (FCP)

Bonjour Tyla,

Nous vous remercions d'avoir soumis les documents requis pour la première conformité de SRK Consulting Évaluation. Nous examinerons et analyserons la demande dans les semaines à venir.

Bien à vous,

Maurice Yakibonge

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca) / Tél. : 819-654-6099

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca) / Tél. : 819-654-6099

**De :** Hay, Tyla [<mailto:thay@srk.com>]

**Envoyé :** 20-17 octobre 17:09

**Pour :** Yakibonge, Maurice [NC]

**Sujet :** Première soumission d'évaluation de la conformité (FCP)

Salut Maurice,

Veillez trouver ci-joint les documents nécessaires à la première évaluation de conformité (FCP).

- Questionnaire de l'enquête sur les forces de travail (*ci-joint et identique à celui envoyé précédemment*)
- Résultats de l'enquête sur la main-d'œuvre
  - 151 enquêtes envoyées (à tous les employés permanents, à temps partiel et à temps plein)
  - 0 questionnaire renvoyé vierge ou partiellement rempli
  - 122 questionnaires entièrement remplis retournés (81 % des questionnaires envoyés)
- Analyse de la main-d'œuvre
  - Rapports sommaires et détaillés (*ci-joint*)
  - L'accès aux offres du CESD pour consulter les rapports a été accordé dans WEIMS
- Objectifs
  - Outil de définition des objectifs (*ci-joint*)
  - Rapport de synthèse des objectifs (*ci-joint*)

Veillez me faire savoir si vous avez besoin de quoi que ce soit d'autre pour le moment.

Salutations,

Tyla Hay

Responsable des ressources humaines, SRK Canada



SRK Consulting (Canada) Inc.

22e étage, 1066 West Hastings Street, Vancouver, BC, V6E 3X2, Canada

Tél : +1-604-681-4196 ; Fax : +1-604-687-5532

Mobile: +1-604-771-6860 ; Direct : +1-604-601-8408

Courriel : [thay@srk.com](mailto:thay@srk.com) ; Skype : tylahay

[www.srk.com](http://www.srk.com)

*Cette transmission est destinée à l'usage exclusif du destinataire et peut contenir des informations qui, de par leur nature privilégiée et confidentielle, sont exemptées de divulgation en vertu du droit applicable. Vous êtes informés que toute diffusion, distribution ou duplication de cette transmission par une personne autre que le destinataire ou son agent désigné est strictement interdite. Si vous avez reçu cette transmission par erreur, veuillez en informer immédiatement l'expéditeur en répondant à cette transmission ou en appelant au PCV au numéro de téléphone ci-dessus.*

*Veuillez tenir compte de l'environnement avant d'imprimer ce courriel.*

**De :** Yakibonge, Maurice [NC]  
**Envoyé :** 2 novembre 2017 10:03  
À l'adresse suivante : "abarrett@srk.com" <abarrett@srk.com>  
**Cc :** "Hay, Tyla" <thay@srk.com>  
**Sujet :** Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 100242 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cher M. Barrett,

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 20/09/2017 est terminée. À la suite de cette évaluation, il a été constaté que SRK Consulting (Canada) Inc. respecte les exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

Sur la base 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 SRK Consulting (Canada) Inc.

- Nous vous encourageons à poursuivre le suivi auprès des employés afin de renforcer les résultats de votre enquête sur les effectifs les taux de retour et de réponse.
- Nous accusons réception de votre explication pour ne pas avoir fixé d'objectifs pour les femmes et pour en fixant seulement quelques objectifs pour les personnes handicapées. Nous vous encourageons à embaucher et à promouvoir plus 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 SRK Consulting (Canada) Inc. en matière d'équité en matière d'emploi, comparé aux niveaux des groupes professionnels d'équité en matière d'emploi 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 SRK Consulting (Canada) Inc. est informée 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
3. des objectifs révisés pour toute lacune restante en matière de représentation.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés depuis la première évaluation. Si aucun progrès raisonnable n'a été réalisé, SRK Consulting (Canada) Inc. devra démontrer qu'elle a fait des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous encourageons votre organisation à élaborer un plan d'action pour s'assurer que les objectifs seront atteints.

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

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

Vous pouvez également visiter notre site web pour accéder à un certain nombre d'outils. Nous encourageons notamment votre organisation à continuer à utiliser le [système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail](#) (WEIMS). Le WEIMS peut vous aider à générer votre analyse de la main-d'œuvre et contient d'autres outils d'analyse des données, notamment le 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 Maurice Yakibonge à l'adresse [Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca](mailto:Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca).

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à SRK Consulting (Canada) Inc. un succès continu dans la réalisation d'un lieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

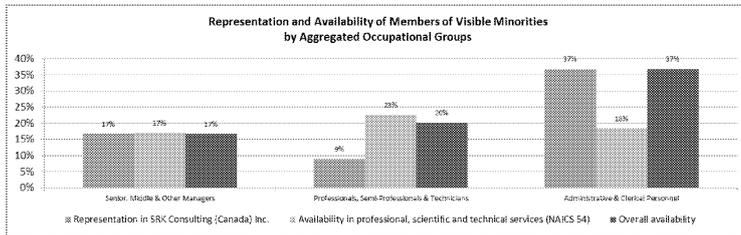
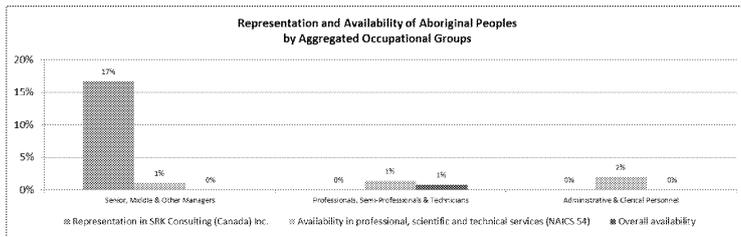
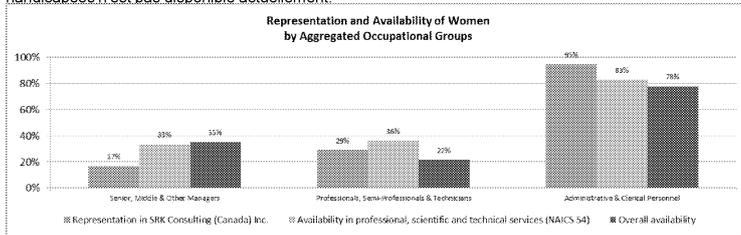
Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail  
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada  
[ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca)

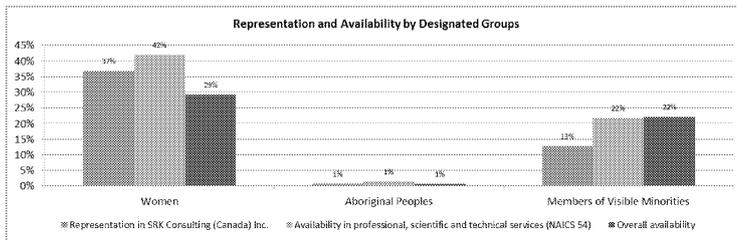
Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail  
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada [@ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca)

**Résumé des résultats de SRK Consulting (Canada) Inc. en matière d'équité en matière d'emploi**

Dans les tableaux ci-dessous, la représentation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles dans l'ensemble des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPME) de SRK Consulting (Canada) Inc., selon la présentation de votre organisation, est comparée à celle des Services professionnels, scientifiques et techniques et à la disponibilité globale sur le marché du travail canadien.

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





Les 14 CPEME ont été regroupées comme suit :

- CPEME 1 Cadres supérieurs et CPEME 2 Cadres 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