


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 Source Atlantic Limited	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 490
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012. Pour trouver le code SCIAN à quatre chiffres de votre organisation, veuillez visiter : http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=118464 332910	<input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 331 Chesley Drive	Ville Saint John	Province NB	Code postal E2K 5P2
	Numéro de téléphone 506-632-1000		

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Julie Marr	Titre Gestionnaire, Ressources Humaines		
Numéro de téléphone 506-634-2397	Adresse de courriel marr.julie@sourceanatlantic.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/ou 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 communiquer avec le Programme du travail à l'adresse courriel indiquée au bas de ce formulaire.
Remarque importante : Si une vérification de l'Accord pour la mise en 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) Steve Drummond	Titre Président		
Numéro de téléphone 506-650-5840	Adresse de courriel drummond.steve@sourceanatlantic.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature		Date (AAAA/MM/JJ) 2017/12/08	

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.

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@hrsc-rhdcc.gc.ca

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Source Atlantic Limited

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-07

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	14	35.7 %	5	27.4 %	4	1	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	29	3.4 %	1	38.9 %	11	-10	National	
03 : Professionnels		15	60.0 %	9	49.3 %	7	2		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	4	75.0 %	3	55.1 %	2	1	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	3	66.7 %	2	71.1 %	2	0	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	3	100.0 %	3	66.4 %	2	1	National	
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	2	0.0 %	0	11.3 %	0	0	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	3	33.3 %	1	28.3 %	1	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		2	0.0 %	0	0.0 %	0	0		
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Nouveau Brunswick	1	0.0 %	0	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Nouvelle-Écosse	1	0.0 %	0	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
05 : Contrôleurs		22	18.2 %	4	63.1 %	14	-10		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	0.0 %	0	64.4 %	1	-1	Grand Sudbury	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0.0 %	0	58.4 %	1	-1	Moncton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	6	16.7 %	1	73.2 %	4	-3	N.S. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	11	18.2 %	2	60.3 %	7	-5	Saint John	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	3	33.3 %	1	54.2 %	2	-1	Winnipeg	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		22	54.5 %	12	84.3 %	19	-7		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	3	66.7 %	2	83.9 %	3	-1	Grand Sudbury	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	4	50.0 %	2	87.0 %	3	-1	N.S. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	2	0.0 %	0	83.7 %	2	-2	Nfld.Lab. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	13	61.5 %	8	83.6 %	11	-3	Saint John	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		189	24.9 %	47	25.7 %	49	-2		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	11	27.3 %	3	20.5 %	2	1	Alberta	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Source Atlantic Limited

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-07

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	% ^{fé}	#	#		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	13	2	15.4 %	27.8 %	4	-2	Manitoba	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	67	13	19.4 %	26.1 %	17	-4	Nouveau Brunswick	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	8	2	25.0 %	30.7 %	2	0	Terre-Neuve et	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	53	10	18.9 %	24.9 %	13	-3	Nouvelle-Écosse	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	18	11	61.1 %	28.7 %	5	6	Ontario	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Île-du-Prince-Édouard	3	1	33.3 %	0.0 %	0	1	Île-du-Prince-Édouard	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	16	5	31.3 %	28.0 %	4	1	Saskatchewan	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		52	2	3.8 %	0.5 %	0	2		
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Alberta	2	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Alberta	
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Nouveau Brunswick	13	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick	
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Nouvelle-Écosse	1	1	100.0 %	4.3 %	0	1	Nouvelle-Écosse	
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Ontario	4	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ontario	
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Nouveau Brunswick	13	0	0.0 %	0.5 %	0	0	Nouveau Brunswick	
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Nouvelle-Écosse	5	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
7371 : Grutiers	Nouveau Brunswick	12	1	8.3 %	0.0 %	0	1	Nouveau Brunswick	
7371 : Grutiers	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse	
10 : Personnel de bureau		39	26	66.7 %	70.5 %	27	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	3	2	66.7 %	70.9 %	2	0	Grand Sudbury	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	6	5	83.3 %	71.4 %	4	1	N.S. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	72.4 %	1	-1	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	70.2 %	1	-1	Regina	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	25	18	72.0 %	70.5 %	18	0	Saint John	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	3	1	33.3 %	67.9 %	2	-1	Winnipeg	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		2	2	100.0 %	65.5 %	1	1		

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Source Atlantic Limited

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-07

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	% ¹	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	2	100.0 %	65.5 %	1	1	Halifax
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		80	5	6.3 %	12.0 %	10	-5	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	14.5 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	3	0	0.0 %	12.1 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	3	1	33.3 %	12.3 %	0	1	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	2	0	0.0 %	15.8 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	26	1	3.8 %	15.9 %	4	-3	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	2	0	0.0 %	17.0 %	0	0	Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	20.7 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Î.-P.-É.	1	0	0.0 %	18.3 %	0	0	Î.-P.-É.
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	12.4 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	39	3	7.7 %	8.3 %	3	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	15.7 %	0	0	Saskatoon
13 : Autres personnels de vente et de service		1	0	0.0 %	59.4 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	0	0.0 %	59.4 %	1	-1	Saint John
Total		467	113	24.2 %	30.6 %	143	-30	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-07

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Espace recrutement	
			Représentation #	Disponibilité %	Gap #	Espace recrutement		
01 : Cadres supérieurs	National	14	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	29	0	0.0 %	2.2 %	1	-1	National
03 : Professionnels		15	0	0.0 %	1.6 %	0	0	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	4	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	3	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	3	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	2	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	3	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
05 : Contrôleurs		22	2	9.1 %	3.4 %	1	1	
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	Moncton	1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	6	2	33.3 %	4.6 %	0	2	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	11	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	3	0	0.0 %	11.8 %	0	0	Winnipeg
07 : Personnel administratif et de bureau principal		22	0	0.0 %	3.3 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	3	0	0.0 %	8.6 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	4	0	0.0 %	3.3 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	2	0	0.0 %	9.7 %	0	0	Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	13	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Saint John
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		189	7	3.7 %	2.6 %	5	2	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	11	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Alberta

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Source Atlantic Limited

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-07

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			Représentation	Disponibilité	#	#		
		#	#	%	%	#	#	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	13	1	7.7 %	6.3 %	1	0	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	67	1	1.5 %	0.0 %	0	1	Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	8	1	12.5 %	14.9 %	1	0	Terre-Neuve et Labrador
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	53	1	1.9 %	2.3 %	1	0	Nouvelle-Écosse
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	18	2	11.1 %	1.0 %	0	2	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Île-du-Prince-Édouard	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Île-du-Prince-Édouard
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	16	1	6.3 %	8.2 %	1	0	Saskatchewan
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		52	0	0.0 %	1.5 %	1	-1	
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Alberta	2	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Alberta
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Nouveau Brunswick	13	0	0.0 %	0.5 %	0	0	Nouveau Brunswick
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Nouvelle-Écosse
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Ontario	4	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ontario
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Nouveau Brunswick	13	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Nouveau Brunswick
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Nouvelle-Écosse	5	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Nouvelle-Écosse
7371 : Grutiers	Nouveau Brunswick	12	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
7371 : Grutiers	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
10 : Personnel de bureau		39	1	2.6 %	4.3 %	2	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	3	0	0.0 %	7.4 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	6	1	16.7 %	3.5 %	0	1	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	7.1 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	25	0	0.0 %	3.3 %	1	-1	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	3	0	0.0 %	9.8 %	0	0	Winnipeg
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		2	0	0.0 %	3.2 %	0	0	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-07

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	Halifax	2	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Halifax
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		80	1	1.3 %	2.5 %	2	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	3	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	3	0	0.0 %	0.5 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	2	0	0.0 %	3.0 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	26	0	0.0 %	3.7 %	1	-1	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	2	0	0.0 %	8.3 %	0	0	Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	4.4 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Î.-P.-É.	1	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Î.-P.-É.
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	8.3 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	39	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	1	100.0 %	6.5 %	0	1	Saskatoon
13 : Autres personnels de vente et de service		1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Saint John
Total		467	11	2.4 %	2.6 %	13	-2	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-07

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité	%		
01 : Cadres supérieurs	National	14	0	0.0 %	10.1 %	1	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	29	0	0.0 %	15.0 %	4	-4	National
03 : Professionnels		15	1	6.7 %	24.5 %	4	-3	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	4	0	0.0 %	27.5 %	1	-1	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	3	0	0.0 %	14.1 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	3	0	0.0 %	16.9 %	1	-1	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	2	0	0.0 %	34.9 %	1	-1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	3	1	33.3 %	31.4 %	1	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Nouveau Brunswick	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
05 : Contrôleurs		22	0	0.0 %	6.2 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	1	0	0.0 %	5.2 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	6	0	0.0 %	2.2 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	11	0	0.0 %	6.4 %	1	-1	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	3	0	0.0 %	15.9 %	0	0	Winnipeg
07 : Personnel administratif et de bureau principal		22	0	0.0 %	1.6 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	3	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	4	0	0.0 %	1.2 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	2	0	0.0 %	0.4 %	0	0	Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	13	0	0.0 %	1.9 %	0	0	Saint John
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		189	5	2.6 %	4.1 %	8	-3	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	11	0	0.0 %	11.3 %	1	-1	Alberta

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Source Atlantic Limited

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-07

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
			#	#	%	Disponibilité %		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Manitoba	13	1	7.7 %	7.8 %	1	0	Manitoba
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau Brunswick	67	1	1.5 %	0.0 %	0	1	Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Terre-Neuve et Labrador	8	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Terre-Neuve et Labrador
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouvelle-Écosse	53	2	3.8 %	2.7 %	1	1	Nouvelle-Écosse
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	18	1	5.6 %	20.8 %	4	-3	Ontario
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Île-du-Prince-Édouard	3	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Île-du-Prince-Édouard
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Saskatchewan	16	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Saskatchewan
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		52	0	0.0 %	1.8 %	1	-1	
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Alberta	2	0	0.0 %	8.3 %	0	0	Alberta
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Nouveau Brunswick	13	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Nouvelle-Écosse	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
7311 : Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	Ontario	4	0	0.0 %	14.1 %	1	-1	Ontario
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Nouveau Brunswick	13	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Nouveau Brunswick
7321 : Techniciens d'entretien automobile, mécaniciens de camions et d'autobus et réparateurs mécaniques	Nouvelle-Écosse	5	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Nouvelle-Écosse
7371 : Grutiers	Nouveau Brunswick	12	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouveau Brunswick
7371 : Grutiers	Nouvelle-Écosse	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
10 : Personnel de bureau		39	1	2.6 %	3.1 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Grand Sudbury	3	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Grand Sudbury
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	6	0	0.0 %	1.9 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	6.7 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	25	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	3	1	33.3 %	17.0 %	1	0	Winnipeg
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		2	0	0.0 %	8.5 %	0	0	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-07

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	8.5 %	0	0	Halifax
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		80	3	3.8 %	2.4 %	2	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	33.1 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	3	0	0.0 %	6.1 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Moncton	3	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Moncton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.B. moins CMA	2	0	0.0 %	0.7 %	0	0	N.B. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	26	0	0.0 %	1.4 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	2	0	0.0 %	0.2 %	0	0	Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Î.-P.-É.	1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Î.-P.-É.
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	1	0	0.0 %	8.8 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	39	3	7.7 %	1.8 %	1	2	Saint John
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	10.8 %	0	0	Saskatoon
13 : Autres personnels de vente et de service		1	0	0.0 %	2.6 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saint John	1	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Saint John
Total		467	10	2.1 %	5.0 %	22	-12	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-07

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Représentation des personnes handicapées				Gap	Espace recrutement
			#	#	%	%		
01/02 : Directeurs	National	43	0	0.0 %	4.3 %	2	-2	National
03 : Professionnels	National	15	0	0.0 %	3.8 %	1	-1	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	2	0	0.0 %	4.6 %	0	0	National
05 : Contrôleurs	National	22	0	0.0 %	13.9 %	3	-3	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	22	0	0.0 %	3.4 %	1	-1	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	189	4	2.1 %	3.5 %	7	-3	National
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	52	0	0.0 %	3.8 %	2	-2	National
10 : Personnel de bureau	National	39	1	2.6 %	7.0 %	3	-2	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	2	0	0.0 %	5.6 %	0	0	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	80	3	3.8 %	4.8 %	4	-1	National
13 : Autres personnels de vente et de service	National	1	0	0.0 %	6.3 %	0	0	National
Total		467	8	1.7 %	4.6 %	23	-15	

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 : 2018-09-07

Raisons du choix d'un champ d'analyse, d'une zone de recrutement ou d'un lieu de recrutement différents :

Nos postes de cadres supérieurs et de professionnels sont situés à Saint John, au Nouveau-Brunswick, et nous recevons des candidats de qualité au niveau provincial et au niveau des CMA. Nous ne sommes pas tenus de recruter à l'échelle nationale pour ces postes et nous n'avons pas les ressources nécessaires pour le faire. Nous n'avons pas de politique de relocalisation.

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

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



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-07

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Directeurs	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EEOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EEOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EEOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	National

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Source Atlantic Limited

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

Date : 2018-09-07

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ^{fé}	#	#	
01 : Cadres supérieurs	14	5	35.7 %	27.4 %	4	1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	29	1	3.4 %	38.9 %	11	-10	
03 : Professionnels	15	9	60.0 %	49.3 %	7	2	
04 : Semi-professionnels et techniciens	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
05 : Contrôleurs	22	4	18.2 %	63.1 %	14	-10	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	22	12	54.5 %	84.3 %	19	-7	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	189	47	24.9 %	25.7 %	49	-2	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	52	2	3.8 %	0.5 %	0	2	
10 : Personnel de bureau	39	26	66.7 %	70.5 %	27	-1	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	2	2	100.0 %	65.5 %	1	1	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	80	5	6.3 %	12.0 %	10	-5	
13 : Autres personnels de vente et de service	1	0	0.0 %	59.4 %	1	-1	
Total	467	113	24.2 %	30.6 %	143	-30	

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 : 2018-09-07

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	
		#	Représentation	Disponibilité	#	#	
		#	%	%			
01 : Cadres supérieurs	14	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	29	0	0.0 %	2.2 %	1	-1	
03 : Professionnels	15	0	0.0 %	1.6 %	0	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
05 : Contrôleurs	22	2	9.1 %	3.4 %	1	1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	22	0	0.0 %	3.3 %	1	-1	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	189	7	3.7 %	2.6 %	5	2	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	52	0	0.0 %	1.5 %	1	-1	
10 : Personnel de bureau	39	1	2.6 %	4.3 %	2	-1	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	2	0	0.0 %	3.2 %	0	0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	80	1	1.3 %	2.5 %	2	-1	
13 : Autres personnels de vente et de service	1	0	0.0 %	2.8 %	0	0	
Total	467	11	2.4 %	2.6 %	13	-2	

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 : 2018-09-07

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Disponibilité	Gap
		#	#	%	%		
01 : Cadres supérieurs	14	0	0.0 %	10.1 %	1	-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	29	0	0.0 %	15.0 %	4	-4	
03 : Professionnels	15	1	6.7 %	24.5 %	4	-3	
04 : Semi-professionnels et techniciens	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
05 : Contrôleurs	22	0	0.0 %	6.2 %	1	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	22	0	0.0 %	1.6 %	0	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	189	5	2.6 %	4.1 %	8	-3	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	52	0	0.0 %	1.8 %	1	-1	
10 : Personnel de bureau	39	1	2.6 %	3.1 %	1	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	2	0	0.0 %	8.5 %	0	0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	80	3	3.8 %	2.4 %	2	1	
13 : Autres personnels de vente et de service	1	0	0.0 %	2.6 %	0	0	
Total	467	10	2.1 %	5.0 %	22	-12	

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 : 2018-09-07

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité		Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	
01/02 : Directeurs		43	0	0.0 %	4.3 %	2	-2	
03 : Professionnels		15	0	0.0 %	3.8 %	1	-1	
04 : Semi-professionnels et techniciens		2	0	0.0 %	4.6 %	0	0	
05 : Contrôleurs		22	0	0.0 %	13.9 %	3	-3	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		22	0	0.0 %	3.4 %	1	-1	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		189	4	2.1 %	3.5 %	7	-3	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		52	0	0.0 %	3.8 %	2	-2	
10 : Personnel de bureau		39	1	2.6 %	7.0 %	3	-2	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		2	0	0.0 %	5.6 %	0	0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		80	3	3.8 %	4.8 %	4	-1	
13 : Autres personnels de vente et de service		1	0	0.0 %	6.3 %	0	0	
Total		467	8	1.7 %	4.6 %	23	-15	

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



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

Date : 2018-09-07

Raisons du choix d'un champ d'analyse, d'une zone de recrutement ou d'un lieu de recrutement différents :

Nos postes de cadres supérieurs et de professionnels sont situés à Saint John, au Nouveau-Brunswick, et nous recevons des candidats de qualité au niveau provincial et au niveau des CMA. Nous ne sommes pas tenus de recruter à l'échelle nationale pour ces postes et nous n'avons pas les ressources nécessaires pour le faire. Nous n'avons pas de politique de relocalisation.

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

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



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

Date : 2018-09-07

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

**Catégorie professionnelle de l'équité en matière
d'emploi**

**Effectuer l'analyse
par**

**Espace
recrutement**

01/02 : Directeurs

EEOG

National

03 : Professionnels

EEOG

National

04 : Semi-professionnels et techniciens

EEOG

National

05 : Superviseurs

EEOG

National

07 : Personnel administratif et de bureau principal

EEOG

National

08 : Personnel qualifié des ventes et des services

EEOG

National

09 : Artisans et ouvriers qualifiés

EEOG

National

10 : Personnel de bureau

EEOG

National

11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services

EEOG

National

12 : Ouvriers semi-qualifiés

EEOG

National

13 : Autres personnels de vente et de service

EEOG

EEOG

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Source Atlantic Limited

10-08-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
15	08	2018

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Source Atlantic Limited

10-08-2018

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 (CPÈME)	Tous les employés								Femmes										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	D'ici 3 ans		À - De						
	15-08-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	15-08-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01 Cadres supérieurs	14	-100.0%	0.1%	0	0.0%	0.2%	0	0	5	0.2%	0	-1	0	27.4%	1	1	35.7%	35.7%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	29	-100.0%	0.4%	0	0.0%	0.3%	0	0	1	0.3%	0	10	0	38.9%	38.9%	-10	-10	3.4%	3.4%
03 Professionnels	15	-100.0%	0.3%	0	0.0%	0.9%	0	0	9	0.9%	0	-2	0	49.3%	2	2	60.0%	60.0%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	2	-100.0%	0.1%	0	0.0%	0.1%	0	0	0	0.1%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	22	-100.0%	0.2%	0	0.0%	0.2%	0	0	4	0.2%	0	10	0	50.0%	63.1%	-10	-10	18.2%	18.2%
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau p	22	-100.0%	0.2%	0	0.0%	1.6%	1	1	12	1.6%	1	8	0	84.3%	-7	-8	54.5%	50.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	189	-100.0%	1.4%	8	0.0%	4.7%	27	35	47	4.7%	7	11	9	25.7%	25.7%	-2	-2	24.9%	24.9%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	52	-100.0%	0.3%	0	0.0%	0.8%	1	1	2	0.8%	0	-2	0	0.5%	2	2	3.8%	3.8%	
10 Personnel de bureau	39	-100.0%	0.0%	0	0.0%	1.1%	1	1	26	1.1%	1	2	0	70.5%	-1	-2	66.7%	64.1%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	2	-100.0%	0.1%	0	0.0%	0.3%	0	0	2	0.3%	0	-1	0	65.5%	1	1	100.0%	100.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	80	-100.0%	0.2%	0	0.0%	1.4%	3	3	5	1.4%	0	5	0	12.0%	12.0%	-5	-5	6.3%	6.3%
13 Autre personnel de la vente et des serv	1	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	50.0%	59.4%	-1	-1	0.0%	0.0%
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	467	-100.0%		0	0.0%		0	0	113	0.0%	0	-113	0	0.0%	113	113	24.2%	24.2%	

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

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

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Femmes				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01 Cadres supérieurs	0		0		Offrir, appuyer et promouvoir des possibilités de formation et de perfectionnement, des ateliers, des séances d'apprentissage, etc. pour les femmes dans des postes de direction.
02 Cadres intermédiaires et autres admin	10	38.9	10	38.9	Mettre à jour et distribuer les politiques sur l'équité en matière d'emploi et le harcèlement.
03 Professionnels	0		0		Mettre en place un Comité sur l'EE ayant pour but de discuter des préoccupations actuelles et nouvelles.
04 Personnel semi-professionnels et tech	0		0		Inclure dans nos offres d'emploi une déclaration indiquant que nous sommes un employeur souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi, etc.
05 Surveillants	10	50.0	10	50.0	Communiquer avec les groupes locaux qui appuient ce groupe désigné et publier des offres d'emploi au sein de leurs organisations.
06 Contremaîtres	0		0		Continuer de promouvoir un environnement de travail équitable et diversifié, exempt de discrimination.
07 Personnel administratif et de bureau p	8		8		Offrir une formation, un atelier ou une séance d'apprentissage sur le recrutement et une formation de sensibilisation à la diversité pour les gestionnaires d'employés et les gestionnaires recruteurs.
08 Personnel spécialisé de la vente et des	11	25.7	11	25.7	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0		0		
10 Personnel de bureau	2		2		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0		0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	5	12.0	5	12.0	
13 Autre personnel de la vente et des serv	1	50.0	1	50.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Source Atlantic Limited

10-08-2018

14	Autres travailleurs manuels	0		0	
Total		0	0.0	0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Source Atlantic Limited

10-08-2018

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 (CPÈME)	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 actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA							
	15-08-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	15-08-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%								
01 Cadres supérieurs	14	-100.0%	0.1%	0	0.0%	0.2%	0	0	0	0.2%	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	29	-100.0%	0.4%	0	0.0%	0.3%	0	0	0	0.3%	0	1	0	2.2%	2.2%	-1	-1	0.0%	0.0%	
03 Professionnels	15	-100.0%	0.3%	0	0.0%	0.9%	0	0	0	0.9%	0	0	0	1.6%	0	0	0.0%	0.0%		
04 Personnel semi-professionnels et tech	2	-100.0%	0.1%	0	0.0%	0.1%	0	0	0	0.1%	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%		
05 Surveillants	22	-100.0%	0.2%	0	0.0%	0.2%	0	0	2	0.2%	0	-1	0	3.4%	1	1	9.1%	9.1%		
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau p	22	-100.0%	0.5%	0	0.0%	1.6%	1	1	0	1.6%	0	1	0	3.3%	3.3%	-1	-1	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	189	-100.0%	1.4%	8	0.0%	4.7%	27	35	7	4.7%	1	-1	0	2.6%	2	1	3.7%	3.0%		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	52	-100.0%	0.3%	0	0.0%	0.8%	1	1	0	0.8%	0	1	0	1.5%	1.5%	-1	-1	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	39	-100.0%	0.0%	0	0.0%	1.1%	1	1	1	1.1%	0	1	0	4.3%	4.3%	-1	-1	2.6%	2.6%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	2	-100.0%	0.1%	0	0.0%	0.3%	0	0	0	0.3%	0	0	0	3.2%	0	0	0.0%	0.0%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	80	-100.0%	0.2%	0	0.0%	1.4%	3	3	1	1.4%	0	1	0	2.5%	2.5%	-1	-1	1.3%	1.3%	
13 Autre personnel de la vente et des serv	1	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	2.8%	0	0	0.0%	0.0%		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	467	-100.0%		0	0.0%		0	0	11	0.0%	0	-11	0	0.0%	11	11	2.4%	2.4%		

† 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 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	N ^o	%	N ^o	%	
01 Cadres supérieurs	0		0		Mettre à jour et distribuer les politiques sur l'équité en matière d'emploi et le harcèlement.
02 Cadres intermédiaires et autres admin	1	2.2	1	2.2	Mettre en place un Comité sur l'EE ayant pour but de discuter des préoccupations actuelles et nouvelles.
03 Professionnels	0		0		Inclure dans nos offres d'emploi une déclaration indiquant que nous sommes un employeur souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi, etc.
04 Personnel semi-professionnels et tech	0		0		Communiquer avec les groupes locaux qui appuient ce groupe désigné et publier des offres d'emploi au sein de leurs organisations.
05 Surveillants	0		0		Continuer de promouvoir un environnement de travail équitable et diversifié, exempt de discrimination.
06 Contremaîtres	0		0		Offrir une formation, un atelier ou une séance d'apprentissage sur le recrutement et une formation de sensibilisation à la diversité pour les gestionnaires d'employés et les gestionnaires recruteurs.
07 Personnel administratif et de bureau p	1	3.3	1	3.3	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0		0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	1.5	1	1.5	
10 Personnel de bureau	1	4.3	1	4.3	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0		0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	2.5	1	2.5	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0		0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Source Atlantic Limited

10-08-2018

14	Autres travailleurs manuels	0		0	
Total		0	0.0	0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Source Atlantic Limited

10-08-2018

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 (CPÈME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	15-08-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	15-08-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%								
01/02 Cadres	43	-100.0%	0.2%	0	0.0%	0.2%	0	0	0.2%	0	2	0	4.3%	4.3%	-2	-2	0.0%	0.0%		
03 Professionnels	15	-100.0%	0.3%	0	0.0%	0.9%	0	0	0.9%	0	1	0	3.8%	3.8%	-1	-1	0.0%	0.0%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	2	-100.0%	0.1%	0	0.0%	0.1%	0	0	0.1%	0	0	0	4.6%	4.6%	0	0	0.0%	0.0%		
05 Surveillants	22	-100.0%	0.2%	0	0.0%	0.2%	0	0	0.2%	0	3	0	13.9%	13.9%	-3	-3	0.0%	0.0%		
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau	22	-100.0%	0.5%	0	0.0%	1.6%	1	1	1.6%	0	1	0	3.4%	3.4%	-1	-1	0.0%	0.0%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	189	-100.0%	1.4%	8	0.0%	4.7%	27	35	4.7%	0	4	1	3.5%	3.5%	-4	-3	1.6%	2.0%		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	52	-100.0%	0.3%	0	0.0%	0.8%	1	1	0.8%	0	2	0	3.8%	3.8%	-2	-2	0.0%	0.0%		
10 Personnel de bureau	39	-100.0%	0.0%	0	0.0%	1.1%	1	1	1.1%	0	1	0	7.0%	7.0%	-1	-1	5.1%	5.1%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	-100.0%	0.1%	0	0.0%	0.3%	0	0	0.3%	0	0	0	5.6%	5.6%	0	0	0.0%	0.0%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	80	-100.0%	0.2%	0	0.0%	1.4%	3	3	1.4%	0	1	0	4.8%	4.8%	-1	-1	3.8%	3.8%		
13 Autre personnel de la vente et des services	1	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	6.3%	6.3%	0	0	0.0%	0.0%		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	467	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	-8	0	0.0%	0.0%	8	8	1.7%	1.7%		

† 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 (CPÈME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	2	4.3	2	4.3	Mettre à jour et distribuer les politiques sur l'équité en matière d'emploi et le harcèlement.
03 Professionnels	1	3.8	1	3.8	Mettre en place un Comité sur l'EE ayant pour but de discuter des préoccupations actuelles et nouvelles.
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0		0		Inclure dans nos offres d'emploi une déclaration indiquant que nous sommes un employeur souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi, etc.
05 Surveillants	3	13.9	3	13.9	Communiquer avec les groupes locaux qui appuient ce groupe désigné et publier des offres d'emploi au sein de leurs organisations.
06 Contremaîtres	0		0		Continuer de promouvoir un environnement de travail équitable et diversifié, exempt de discrimination.
07 Personnel administratif et de bureau	1	3.4	1	3.4	Offrir une formation, un atelier ou une séance d'apprentissage sur le recrutement et une formation de sensibilisation à la diversité pour les gestionnaires d'employés et les gestionnaires recruteurs.
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	4	3.5	4	3.5	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2	3.8	2	3.8	
10 Personnel de bureau	1	7.0	1	7.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0		0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	4.8	1	4.8	
13 Autre personnel de la vente et des services	0		0		
14 Autres travailleurs manuels	0		0		
Total	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Source Atlantic Limited

10-08-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Source Atlantic Limited

10-08-2018

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 (CPÈME)	Tous les employés								Membre des minorités visibles											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		AAAA - AAAA							
	15-08-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	15-08-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	14	-100.0%	0.1%	0	0.0%	0.2%	0	0	0	0.2%	0	1	0	10.1%	10.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	29	-100.0%	0.4%	0	0.0%	0.3%	0	0	0	0.3%	0	4	0	15.0%	15.0%	-4	-4	0.0%	0.0%
03	Professionnels	15	-100.0%	0.3%	0	0.0%	0.9%	0	0	0	0.9%	0	4	0	24.5%	24.5%	-4	-4	0.0%	0.0%
04	Personnel semi-professionnels et tech	2	-100.0%	0.1%	0	0.0%	0.1%	0	0	0	0.1%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
05	Surveillants	22	-100.0%	0.2%	0	0.0%	0.2%	0	0	0	0.2%	0	1	0	6.2%	6.2%	-1	-1	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	22	-100.0%	0.5%	0	0.0%	1.6%	1	1	0	1.6%	0	0	0	1.6%	1.6%	0	0	0.0%	0.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	189	-100.0%	1.4%	8	0.0%	4.7%	27	35	5	4.7%	1	4	1	4.1%	4.1%	-3	-3	2.6%	2.5%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	52	-100.0%	0.2%	0	0.0%	0.8%	1	1	0	0.8%	0	1	0	1.8%	1.8%	-1	-1	0.0%	0.0%
10	Personnel de bureau	39	-100.0%	0.0%	0	0.0%	1.1%	1	1	2	1.1%	0	-1	0	3.1%	3.1%	1	1	5.1%	5.1%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	2	-100.0%	0.1%	0	0.0%	0.3%	0	0	0	0.3%	0	0	0	8.5%	8.5%	0	0	0.0%	0.0%
12	Travailleurs manuels spécialisés	80	-100.0%	0.2%	0	0.0%	1.4%	3	3	3	1.4%	0	-1	0	2.4%	2.4%	1	1	3.8%	3.8%
13	Autre personnel de la vente et des serv	1	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	2.6%	2.6%	0	0	0.0%	0.0%
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		467	-100.0%		0	0.0%		0	0	10	0.0%	0	-10	0	0.0%	10	10	2.1%	2.1%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)^{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 (CPÈME)	Membres des minorités visibles				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
	N ^o	%	N ^o	%		
01	Cadres supérieurs	1	10.1	1	10.1	Mettre à jour et distribuer les politiques sur l'équité en matière d'emploi et le harcèlement.
02	Cadres intermédiaires et autres admin	4	15.0	4	15.0	Mettre en place un Comité sur l'EE ayant pour but de discuter des préoccupations actuelles et nouvelles.
03	Professionnels	4	24.5	4	24.5	Inclure dans nos offres d'emploi une déclaration indiquant que nous sommes un employeur souscrivant au principe de l'égalité d'accès à l'emploi, etc.
04	Personnel semi-professionnels et tech	0		0		Communiquer avec les groupes locaux qui appuient ce groupe désigné et publier des offres d'emploi au sein de leurs organisations.
05	Surveillants	1	6.2	1	6.2	Continuer de promouvoir un environnement de travail équitable et diversifié, exempt de discrimination.
06	Contremaîtres	0		0		Offrir une formation, un atelier ou une séance d'apprentissage sur le recrutement et une formation de sensibilisation à la diversité pour les gestionnaires d'employés et les gestionnaires recruteurs.
07	Personnel administratif et de bureau p	0		0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des	4	4.1	4	4.1	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	1	1.8	1	1.8	
10	Personnel de bureau	0		0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0		0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0		0		
13	Autre personnel de la vente et des serv	0		0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Source Atlantic Limited

10-08-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0		
Total		0	0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Source Atlantic Limited

10-08-2018

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 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 (CPÈME)	Tous les employés								Femmes										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
	-	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	-	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3							
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et tech	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

† Calculé à l'aide de la formule suivante : [(nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif]^{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 (CPÈME)	Femmes		Commentaires	
	Objectifs à court	Objectifs à long		
	%	%		
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0.0	0.0	
03	Professionnels	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et tech	0.0	0.0	
05	Surveillants	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Source Atlantic Limited

10-08-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Source Atlantic Limited

10-08-2018

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 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 (CPÈME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	-	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	-	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	
04	Personnel semi-professionnels et tech	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau p	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)^{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 (CPÈME)	Autochtones		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01	0.0	0.0	
02	0.0	0.0	
03	0.0	0.0	
04	0.0	0.0	
05	0.0	0.0	
06	0.0	0.0	
07	0.0	0.0	
08	0.0	0.0	
09	0.0	0.0	
10	0.0	0.0	
11	0.0	0.0	
12	0.0	0.0	
13	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Source Atlantic Limited

10-08-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Source Atlantic Limited

10-08-2018

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 (CPÈME)	Tous les employés								Personnes handicapées										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
	-	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	-	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3	%	N°	N°	%	N°		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	N°		
01/02 Cadres	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03 Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05 Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des services	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

† Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif + nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)^{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 (CPÈME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres		0.0		0.0	
03 Professionnels		0.0		0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens		0.0		0.0	
05 Surveillants		0.0		0.0	
06 Contremaîtres		0.0		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau		0.0		0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0		0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10 Personnel de bureau		0.0		0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0		0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services		0.0		0.0	
14 Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	
Total		0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Source Atlantic Limited

10-08-2018

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 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 (CPÈME)	Tous les employés								Membres des minorités visibles										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
	-	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	-	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3							
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et tech	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

† Calculé à l'aide de la formule suivante : ((nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)^{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 16: Membres des minorités visibles

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Source Atlantic Limited

10-08-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Source Atlantic Limited

10-08-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
01	Cadres supérieurs	2018	14	5	35.7	27.4	4	1	130.3															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	29	1	3.4	38.9	11	-10	8.9															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
03	Professionnels	2018	15	9	60.0	49.3	7	2	121.7															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	2	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
05	Surveillants	2018	22	4	18.2	63.1	14	-10	28.8															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0
06	Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		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	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	10	0.0	38.9	0.0	10	0.0	38.9	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0	0.0	10	0.0	50.0	0.0	10	0.0	50.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Source Atlantic Limited

10-08-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
07 Personnel administratif et de bureau principal	2018	22	12	54.5	84.3	19	-7	64.7																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	189	47	24.9	25.7	49	-2	96.8																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2018	52	2	3.8	0.5	0	2	769.2																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10 Personnel de bureau	2018	39	26	66.7	70.5	27	-1	94.6																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	2	2	100.0	65.5	1	1	152.7																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	80	5	6.3	12.0	10	-5	52.1																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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	Objectifs												Commentaires
		Nouveaux Entrants				Données sur la mobilité								
		Données sur la mobilité				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Femmes				Femmes				Femmes				
Tous les employés	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	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	8	0.0	0.0	0.0	8	0.0	0.0	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	11	0.0	25.7	0.0	11	0.0	25.7	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
10 Personnel de bureau	0	0	0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	5	0.0	12.0	0.0	5	0.0	12.0	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Source Atlantic Limited

10-08-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Source Atlantic Limited

10-08-2018

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 × 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D × G ÷ 100	E - H	E ÷ H × 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K × 100	K × G ÷ 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P × 100	P × F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U × 100	U × 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							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	2018	1	0	0.0	59.4	1	-1	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0	0.0	0	0	0.0															
		0	0	0	0.0	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		2018	467	113	24.2	0.0	0	113	0.0															
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D × 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G × 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I × 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K × 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M × 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			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	1	0.0	50.0	0.0	1	0.0	50.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Source Atlantic Limited

10-08-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Autochtones			Écart	Résultat FME	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones					
			Représentation	Disponibilité	%			Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence			
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#					
01	Cadres supérieurs	2018	14	0	0.0	2.9	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	29	0	0.0	2.2	1	-1	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
03	Professionnels	2018	15	0	0.0	1.6	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	2	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05	Surveillants	2018	22	2	9.1	3.4	1	1	267.4																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06	Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	1	0.0	2.2	0.0	1	0.0	2.2	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05	Surveillants	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Source Atlantic Limited

10-08-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Source Atlantic Limited

10-08-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Autochtones				Écart	Résultat FME	Autochtones			Autochtones			Autochtones			Autochtones						
			Représentation	Disponibilité					Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence				
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
07 Personnel administratif et de bureau principal	2018	22	0	0.0	3.3	1	-1	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	189	7	3.7	2.6	5	2	142.5																
	0	0	0	0.0	0.0	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	2018	52	0	0.0	1.5	1	-1	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10 Personnel de bureau	2018	39	1	2.6	4.3	2	-1	59.6																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	2	0	0.0	3.2	0	0	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	80	1	1.3	2.5	2	-1	50.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones					Autochtones					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	1	0.0	3.3	0.0	1	0.0	3.3	0.0			
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	1	0.0	1.5	0.0	1	0.0	1.5	0.0			
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
10 Personnel de bureau	0	0	0	0.0	1	0.0	4.3	0.0	1	0.0	4.3	0.0			
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	1	0.0	2.5	0.0	1	0.0	2.5	0.0			
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Source Atlantic Limited

10-08-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Autochtones				Écart	Résultat FME	Autochtones			Autochtones			Autochtones			Autochtones							
			Représentation	Disponibilité					Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	1	0	0.0	2.8	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
Total		2018	467	11	2.4	0.0	0	11	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Source Atlantic Limited

10-08-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				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							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
01 & 02 Cadres	2018	43	0	0.0	4.3	2	-2	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
03 Professionnels	2018	15	0	0.0	3.8	1	-1	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	2	0	0.0	4.6	0	0	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05 Surveillants	2018	22	0	0.0	13.9	3	-3	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif										
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%	#		
01 & 02 Cadres	0	0	0	0.0	2	0.0	4.3	0.0	2	0.0	4.3	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0				0.0	0.0		
03 Professionnels	0	0	0	0.0	1	0.0	3.8	0.0	1	0.0	3.8	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	0	0	0	0.0	3	0.0	13.9	0.0	3	0.0	13.9	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
06 Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Source Atlantic Limited

10-08-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				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	2018	22	0	0.0	3.4	1	-1	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	189	3	1.6	3.5	7	-4	45.4																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2018	52	0	0.0	3.8	2	-2	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10 Personnel de bureau	2018	39	2	5.1	7.0	3	-1	73.3																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	2	0	0.0	5.6	0	0	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	80	3	3.8	4.8	4	-1	78.1																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif										
#	#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	#		
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	1	0.0	3.4	0.0	1	0.0	3.4	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	4	0.0	3.5	0.0	4	0.0	3.5	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	2	0.0	3.8	0.0	2	0.0	3.8	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
10 Personnel de bureau	0	0	0	0.0	1	0.0	7.0	0.0	1	0.0	7.0	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	1	0.0	4.8	0.0	1	0.0	4.8	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
Source Atlantic Limited
10-08-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Source Atlantic Limited

10-08-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Personnes handicapées							Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
13 Autre personnel de la vente et des services	2018	1	0	0.0	6.3	0	0	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
Total	2018	467	8	1.7	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	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Source Atlantic Limited

10-08-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Membres des minorités visibles							Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2018	14	0	0.0	10.1	1	-1	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	29	0	0.0	15.0	4	-4	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
03 Professionnels	2018	15	0	0.0	24.5	4	-4	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	2	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
05 Surveillants	2018	22	0	0.0	6.2	1	-1	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	1	0.0	10.1	0.0	1	0.0	10.1	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	4	0.0	15.0	0.0	4	0.0	15.0	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03 Professionnels	0	0	0	0.0	4	0.0	24.5	0.0	4	0.0	24.5	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05 Surveillants	0	0	0	0.0	1	0.0	6.2	0.0	1	0.0	6.2	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Source Atlantic Limited

10-08-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Source Atlantic Limited

10-08-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Membres des minorités visibles							Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
07 Personnel administratif et de bureau principal	2018	22	0	0.0	1.6	0	0	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	189	5	2.6	4.1	8	-3	64.5																	
	0	0	0	0.0	0.0	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	2018	52	0	0.0	1.8	1	-1	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10 Personnel de bureau	2018	39	2	5.1	3.1	1	1	165.4																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	2	0	0.0	8.5	0	0	0.0																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	80	3	3.8	2.4	2	1	156.3																	
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	4	0.0	4.1	0.0	4	0.0	4.1	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	1	0.0	1.8	0.0	1	0.0	1.8	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
10 Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Source Atlantic Limited

10-08-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Source Atlantic Limited

10-08-2018

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 × 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D × G ÷ 100	E - H	E ÷ H × 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	L ÷ K × 100	K × G = 100	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P × 100	P × F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U × 100	U × 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						
			Membres des minorités visibles							Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#		
13 Autre personnel de la vente et des services	2018	1	0	0.0	2.6	0	0	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total	2018	467	10	2.1	0.0	0	10	0.0																
	0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D × 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G × 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I × 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K × 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M × 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				
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	#	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
Total	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonables
Source Atlantic Limited
10-08-2018

Efforts

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

Mesures nécessaires :

- Assurer aux nouveaux employés la possibilité de s'auto-identifier et d'ajuster les résultats du sondage en conséquence.
- Fournir un questionnaire d'auto-identification aux employés qui souhaitent modifier les renseignements précédemment soumis et à ceux qui en avaient fait la demande, et ajusté les résultats
- 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 œuvre.
- Établir des mécanismes de reddition de comptes pour veiller à ce que les objectifs à court terme soient
- Communiquer les objectifs aux gestionnaires concernés ainsi que suivre et enregistrer les résultats.
- Consacrer des ressources adéquates (financières et humaines) pour s'assurer que les objectifs à court terme seraient atteints.
- Consultations des employés et des représentants syndicaux sur la communication et la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

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

Contexte opérationnel

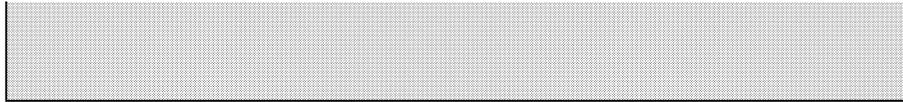
Veuillez cocher les cases appropriées et fournir un bref aperçu des événements qui ont influencé les activités de votre organisation pendant la période entre l'évaluation de conformité initiale/précédente et l'actuelle/la subséquente.

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

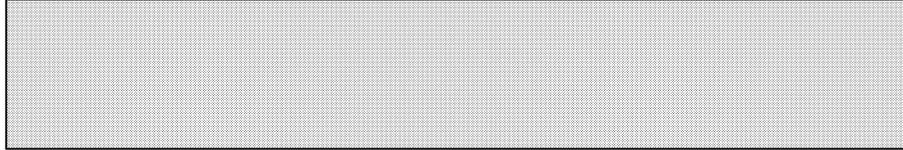
- Toute réorganisation ou d'autres changements structurels du ministère.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

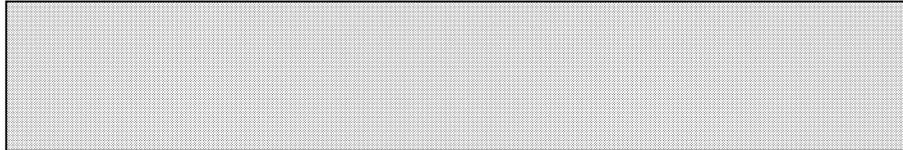
- Mises à pied importantes (inclure le nombre d'employés touchés et les groupes professionnels de ces employés).



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

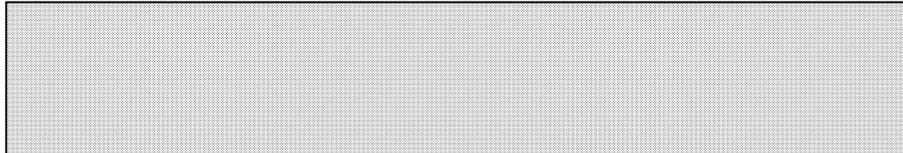


- Autre.



Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):



Source Atlantic Limited
Questionnaire de déclaration volontaire
T1 2018

Directives

À titre de l'une des sociétés les mieux gérées du Canada, Source Atlantic Limited s'engage à assurer l'équité en matière d'emploi. Nous demandons à l'ensemble notre personnel de remplir un questionnaire démontrant notre engagement à promouvoir l'équité et la diversité en milieu de travail afin de soumissionner pour des contrats de grande valeur auprès du gouvernement du Canada. En effet, dans le cadre de notre engagement envers l'équité en matière d'emploi, nous recueillons des renseignements sur notre effectif au moyen de notre questionnaire de déclaration volontaire afin de nous assurer que les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles sont pleinement représentés à tous les échelons de notre organisation. En déclarant votre appartenance à l'un ou à plusieurs des groupes désignés suivants, nous pourrions dresser un tableau précis de notre effectif actuel et cerner les domaines dans lesquels nous pouvons nous améliorer.

Nous vous garantissons que notre lieu de travail est un environnement sûr dans lequel vous pouvez déclarer honnêtement votre appartenance, que les renseignements que vous fournirez resteront confidentiels et que seul le service des ressources humaines aura accès à vos réponses. Les réponses fournies dans ce formulaire seront conservées à des fins statistiques et de déclaration uniquement. Nous vous assurons que votre confidentialité est importante pour nous et que vos réponses ne seront pas utilisées à des fins non autorisées. Ce questionnaire est disponible en version papier et électronique (en ligne). Les répondants peuvent changer les renseignements fournis en tout temps. Pour mettre à jour vos renseignements, veuillez communiquer avec la responsable de l'équité en matière d'emploi.

Remarque : Les sections A et I doivent être remplies. Les réponses aux autres sections, soit les sections B, C, D, E, F, G et H sont facultatives. Toutefois, vos réponses seraient grandement appréciées, puisque notre intention est de dresser un tableau précis de notre effectif.

Merci à l'avance pour votre participation!

Section A. — Renseignements sur l'employé (cette section doit être remplie)

Nom : _____
Emplacement/Succursale : _____
Poste : _____

Statut d'emploi :

Temps plein

Temps partiel

Temporaire ou Occasionnel

Section B. — Sexe

Quel est votre sexe?

Homme

Femme

Section C. — Autochtones

Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, un Autochtone est un Amérindien, un Inuit ou un Métis.

Êtes-vous un Autochtone?

Oui

Non

Section D. — Minorités visibles

Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, un membre d'une minorité visible au Canada est une personne, autre qu'autochtone, qui n'est pas de race blanche ou qui n'a pas la peau blanche, peu importe son lieu de naissance ou sa citoyenneté.

Voici quelques exemples de minorités visibles :

- Noirs;
- Latino-Américains non blancs (y compris Amérindiens de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud);
- Asiatiques orientaux (p. ex., Chinois, Japonais ou Coréens);
- Asiatiques du Sud/Indiens de l'Est (p. ex., Indiens, Pakistanais, Bangladais ou Indiens de l'Est de Guyane, de Trinidad, ou d'Afrique de l'Est);
- Sud-Asiatiques (p. ex., Birmans, Cambodgiens, Philippins, Laotiens, Thaïlandais et Vietnamiens);
- Asiatiques de l'Ouest non blancs, Nord-Africains non blancs ou Arabes (p. ex., Iraniens, Libanais, Égyptiens, Libyens);
- Personnes d'origine mixte (p. ex., dont un parent fait partie de l'une des minorités visibles susmentionnées).

Êtes-vous membre d'une minorité visible?

Oui

Non

Section E. — Personnes handicapées

Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, une personne handicapée est une personne ayant une déficience durable ou récurrente de ses capacités physiques, mentales, sensorielles ou psychiques ou en matière d'apprentissage et qui considère avoir des aptitudes réduites pour exercer un emploi en raison de son handicap, ou 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 (p. ex., usage d'aides techniques, modifications au matériel ou modalités de travail spéciales).

Voici quelques exemples de handicaps :

- Déficience de la coordination ou de la dextérité (p. ex., difficulté à utiliser les mains ou les bras, comme saisir des objets ou utiliser un clavier);
- Mobilité réduite (p. ex., difficulté à se déplacer d'un bureau à un autre, à marcher sur de longues distances ou à utiliser l'escalier);
- Cécité ou déficience visuelle (p. ex., difficulté à voir, glaucome – le port de lunettes ou de verres de contact n'est toutefois pas inclus dans cette catégorie);
- Trouble de la parole (p. ex., difficulté à parler et à se faire comprendre);
- Surdité ou déficience auditive (p. ex., incapacité ou difficulté à entendre);
- Autres handicaps (p. ex., déficience en matière d'apprentissage ou de développement ou autres types de handicaps).

 tes-vous une personne handicapée?

Oui Non

Section F. — Renseignements supplémentaires à des fins d'accommodement

Veillez préciser comment nous pouvons vous aider à participer pleinement dans le milieu de travail. Veillez noter que si nous mettons en œuvre ces mesures d'adaptation, elles n'auront pas de conséquences négatives sur votre embauche, votre formation, votre promotion et votre maintien dans notre organisation.

Section G. – Participation volontaire des employés

Veillez indiquer ci-dessous si vous souhaitez que les renseignements fournis dans votre déclaration volontaire soient utilisés pour des initiatives particulières d'équité en matière d'emploi :

Oui Non

Dans le cadre de nos initiatives d'équité en matière d'emploi, nous aimerions avoir la possibilité de demander occasionnellement aux membres des groupes désignés de participer à diverses activités liées à ces initiatives (p. ex., comités et groupes de discussion) et de donner leur avis sur les nouveaux programmes. Si vous acceptez que la responsable de l'équité en matière d'emploi ou un responsable local des ressources humaines communique directement avec vous pour ce type d'activité, veuillez cocher « Oui » ci-dessous :

Oui Non

Section H. – Commentaires des employés

Si vous avez des commentaires ou des suggestions concernant notre programme d'équité en matière d'emploi, veuillez communiquer avec la responsable de l'équité en matière d'emploi, Danielle Bourque, par téléphone au : 506-635-3994 ou par courriel à : bourque.danielle@sourceatlantic.ca.

Tous vos commentaires et vos questions demeureront confidentiels.

Section I. – Signature de l'employé (cette section doit être remplie)

Signature : _____ Date : _____

Merci pour votre participation! Votre contribution est très appréciée.

Veillez retourner ce questionnaire à :

Danielle Bourque

Courriel :

bourque.danielle@sourceatlantic.ca

Adresse postale :

Source Atlantic Limited
331, promenade Chesley
Saint John (Nouveau-Brunswick) E2L 4E4

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

Nom de l'employeur : Source Atlantic Limited

Emplacement principal : Saint John, Nouveau-Brunswick

Nombre d'employés : 467

- Nouveau-Brunswick – 233
- Nouvelle-Écosse – 120
- Ontario – 36
- Manitoba – 21
- Saskatchewan – 21
- Alberta – 18
- Terre-Neuve-et-Labrador – 13
- Île-du-Prince-Édouard – 5

Aperçu de l'organisation :

SCIAN : 3311 (Sidérurgie)

Source Atlantic Limited est un distributeur grossiste de produits en plus de fournir des services et des solutions complémentaires aux secteurs industriel, gouvernemental, commercial et résidentiel. L'organisation s'associe à des fournisseurs pour offrir des services spécialisés et techniques.

Dates clés – Évaluation de la première année

Lancement : 2018-09-15

Réception : 2018-09-14

Analyse de l'effectif : 2018-09-07

COLLECTE D'INFORMATION SUR L'EFFECTIF

	#	%
Nombre d'employés auxquels le questionnaire a été envoyé :	467	100
Nombre de questionnaires retournés :	410	88
Nombre de questionnaires remplis et retournés :	407	87

- Le questionnaire comprend des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent qu'un employé peut déclarer appartenir à plusieurs groupes.
- Le questionnaire comporte un identifiant de l'employé.
- Le questionnaire comprend une question sur le sexe si cette information ne peut pas

être obtenue à partir des dossiers de paie ou relatifs au personnel.

- Le questionnaire précise qu'il est possible de l'obtenir dans d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire précise que les répondants sont libres de répondre aux questions d'auto-identification ou non.
- Le questionnaire précise que les renseignements recueillis sont confidentiels et ne seront partagés qu'avec d'autres personnes au sein de l'organisation afin de respecter les obligations d'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire précise que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les renseignements les concernant à tout moment.

Observations :

- L'énoncé informant les employés qu'ils peuvent modifier ou actualiser leurs renseignements à tout moment ne figurait pas dans le questionnaire de déclaration volontaire. L'employeur en a été avisé et a fait parvenir une nouvelle version de son questionnaire, dans lequel figure l'énoncé et qui sera dorénavant utilisé pour sonder tout nouvel employé.

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT DES OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif a été réalisée à l'aide du SGIEMT.
- L'organisation a sélectionné les valeurs attribuées par défaut en fonction des professions afin d'établir les estimations de la disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation a sélectionné les valeurs attribuées par défaut en fonction de l'emplacement afin d'établir les estimations de la disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation semble avoir correctement codé ses postes en utilisant la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
- L'organisation a fixé un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle où une lacune a été décelée.
- L'organisation a démontré qu'elle a tenu compte des éléments suivants pour fixer ses objectifs à court terme : le degré de sous-représentation, la disponibilité, la croissance ou la réduction prévue et le roulement prévu afin de fixer un objectif dans chaque catégorie professionnelle où une lacune a été décelée.
- Les objectifs fixés sont suffisants pour garantir que des progrès raisonnables sont réalisés et que la représentation de chaque groupe est supérieure, ou au moins équivalente, à la disponibilité sur le marché du travail.

Observations :

- Tous les objectifs à court et à long terme sont fixés en fonction de la disponibilité sur le marché. Des objectifs ont été fixés respectivement pour chaque lacune décelée.
- Tous les objectifs sont fixés en pourcentage.

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
#	Description		#	(de 1 à 3 ans) # ou %	(3 ans et plus) # ou %	%
04	Personnel semi-professionnel et technique	-10	35,7	35,7	3,2	35,7
05	Surveillants	-1	50,0	50,0	33,3	53,0
06	Contremaîtres	-1	9,3	9,3	4,3	9,3
10	Personnel de bureau	-54	50,0	50,0	25,2	65,2
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	PD	PD	60,0	63,9
12	Travailleurs manuels spécialisés	-3	22,0	22,0	21,2	22,0

Observations :

- L'organisme a établi des objectifs à court et à long terme appropriés dans toutes les CPEME affichant un écart.
- Concernant les CPEME 05 et 10, les objectifs ont été fixés à 50 %, malgré le fait que la disponibilité est plus élevée, ce qui est conforme à la décision du Programme du travail de ne pas encourager les organisations à rechercher des niveaux de représentation au-delà de 50 % pour les femmes afin d'éviter la ségrégation professionnelle et de garantir que ces groupes professionnels soient accueillants pour tous, quel que soit le sexe d'une personne.
- Pour la CPEME 11, la représentation actuelle de 60 % surpasse celle de 50 % requise et, même si le rapport sommaire relatif à l'effectif indique la présence d'un écart, l'organisation n'a pas besoin de fixer d'objectif pour cette catégorie.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs		Représentation	DMT	
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Court terme	Long terme			
#	Description	#	(de 1 à 3 ans) # ou %	(3 ans et plus) # ou %	%	%

#	Description	#	à 3 ans et plus)		%	%
			# ou %	# ou %		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-1	2,2	0,0	0,0	2,2

Observations :

- L'organisation a fixé ses objectifs à court terme en fonction de la disponibilité sur le marché. L'embauche ou la promotion d'une personne autochtone dans cette CPEME permettra d'éliminer l'écart. Ce faisant, l'organisation n'a pas besoin de fixer d'objectif à long terme.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DM T
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
#	Description		#	(de 1 à 3 ans) # ou %	(3 ans et plus) # ou %	%
01/02	Gestionnaires	-2	4,3	8,6	0,0	4,3
03	Professionnels	-1	3,8	7,6	0,0	3,8
04	Personnel semi-professionnel et technique	-1	4,6	0,0	0,0	3,1
06	Contremaîtres	-2	7,8	0,0	0,0	7,8
10	Personnel de bureau	-8	7,0	7,0	0,7	7,0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	5,6	11,2	0,0	5,6
12	Travailleurs manuels spécialisés	-15	4,8	4,8	0,6	4,8
14	Autres travailleurs manuels	-1	5,3	10,6	2,7	5,3

Observations :

- L'organisme a établi des objectifs à court et à long terme appropriés dans toutes les CPEME affichant un écart.

- Les objectifs à long terme pour les CPEME 01/02, 03, 11 et 14 ont été fixés au double des objectifs à court terme, lesquels sont fixés selon la disponibilité sur le marché.
- Les objectifs à court et à long terme pour les CPEME 10 et 12 ont été fixés en fonction de la disponibilité sur le marché du travail.
- En ce qui concerne les CPEME 04 et 06, l'organisation a fixé un objectif à court terme en fonction de la disponibilité sur le marché. L'embauche ou la promotion d'une ou de deux personnes dans ces CPEME permettra d'éliminer l'écart. Ce faisant, l'organisation n'a pas besoin de fixer d'objectif à long terme.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs		Représentation	DM T	
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans et plus)			
#	Description	#	# ou %	%	%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-5	45,7	45,7	13,3	45,7
12	Travailleurs manuels spécialisés	-9	57,5	57,5	53,9	57,5
14	Autres travailleurs manuels	-1	51,8	51,8	48,6	51,8

Observations :

- Pour tous les écarts observés chez les membres de minorités visibles, l'organisation a fixé des objectifs appropriés, correspondant à la disponibilité sur le marché du travail pour chaque CPEME respectivement.

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit jugé :

conforme non conforme

Après avoir évalué les données sur l'effectif présentées par l'employeur et avoir tenu compte de ses circonstances uniques, je recommande que la lettre de fermeture indique notamment ce qui suit :

- Source Atlantic Limited présente un nombre de lacunes en ce qui concerne la représentation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles. Pour y remédier et appuyer ses objectifs de recrutement et de promotion, l'organisation pourrait mettre en œuvre un plan contenant des mesures visant à attirer et à maintenir en poste les employés des groupes désignés. Nous encourageons Source Atlantic Limited à adopter les mesures les mieux adaptées pour l'organisation afin de s'assurer d'accomplir des progrès raisonnables dans l'atteinte de ses objectifs.
- En raison des lacunes décelées dans chacun des quatre groupes désignés, il pourrait être utile pour l'organisation d'établir des relations avec des établissements d'enseignement et des universités ou encore d'autres associations professionnelles afin d'identifier et

d'embaucher des étudiants ou des professionnels qualifiés provenant de ces groupes désignés.

Nom de l'analyste : Neena Sharan

Date : 18 septembre 2018

De: [Sharan, Neena NC pour EE-EME](mailto:Sharan_Neena_NC_pour_EE-EME)
A: drummond.steve@sourceatlantic.ca
marr.julie@sourceatlantic.ca
bourque.danielle@sourceatlantic.ca
Date: 2018-10-01 13:28:30
Objet: Accord numéro 10000656 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English upon request.

Monsieur Drummond,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité entreprise le 15 septembre 2018 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Source Atlantic Limited se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

Après avoir examiné les renseignements présentés par Source Atlantic Limited, nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Source Atlantic Limited présente un certain nombre de lacunes en ce qui concerne la représentation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles. Pour y remédier et appuyer ses objectifs de recrutement et de promotion, l'organisation pourrait mettre en œuvre un plan contenant des mesures visant à attirer et à maintenir en poste les employés des groupes désignés. Nous encourageons Source Atlantic Limited à adopter les mesures les mieux adaptées pour l'organisation afin de s'assurer d'accomplir des progrès raisonnables dans l'atteinte de ses objectifs.
- En raison des lacunes observées dans chacun des quatre groupes désignés, il pourrait être utile pour l'organisation d'établir des relations avec des établissements d'enseignement et des universités ou encore d'autres associations professionnelles afin d'identifier et d'embaucher des étudiants ou des professionnels qualifiés provenant de ces groupes désignés.

Prochaines étapes

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

Lorsque Source Atlantic Limited recevra un avis concernant une évaluation subséquente, vous devrez fournir les renseignements suivants :

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

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

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

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

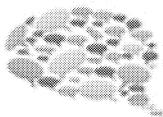
Vous pouvez consulter notre site Web pour accéder à différents outils. Nous vous invitons, plus particulièrement, à continuer d'utiliser le Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT). Ce système vous aidera à produire l'analyse de votre effectif; il contient aussi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

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de vos obligations en vertu du PCF, veuillez communiquer avec Neena Sharan à l'adresse suivante : neena.sharan@travail-travail.gc.ca.

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

Équipe de l'équité en emploi

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



Joignez-vous au **Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail** (FEDIMT) en ligne, un espace collaboratif pour employeurs. Envoyez-nous un courriel pour vous joindre!
Join the online **Workplace Equity, Diversity and Inclusion Forum** (WEDIF), a collaborative space for employers. Send us an email to join!

De: "Bourque, Danielle" <bourque.danielle@sourceatlantic.ca>
A: "Sharan, Neena N [NC]" <neena.sharan@labour-travail.gc.ca>
Date: 2018-09-17 13:38:34
Objet: RE : Soumission – Première évaluation de la conformité 09/15
Pièces jointes: To Complete - Self-Identifying Questionnaire 2018.pdf

Veillez trouver ci-joint une nouvelle version du questionnaire qui comprend l'énoncé demandé ci-dessous. J'ai avisé les membres de l'équipe qu'ils peuvent mettre à jour ou modifier leurs réponses chaque fois qu'ils le souhaitent.

Merci,

Dani Bourque
Generaliste RH

Source Atlantic Limited
331 Chesley Drive, Saint John, NB
506.635.3994
bourque.danielle@sourceatlantic.ca
www.sourceatlantic.ca



Tell us what you think! [Feedback](#)

Named One of Canada's



De: neena.sharan@labour-travail.gc.ca [mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca]

Envoyé: 17 Septembre 2018 10:39 AM

A: Bourque, Danielle <bourque.danielle@sourceatlantic.ca>

Objet: RE : Soumission – Première évaluation de la conformité 09/15

Attention : Ce courriel provient de l'extérieur de l'organisation. Ne cliquez pas sur les liens ou n'ouvrez pas les pièces jointes à moins que vous ne reconnaissiez l'expéditeur et que vous attendiez de lui un contenu.

Bonjour Dani,

En examinant votre questionnaire de déclaration volontaire, j'ai constaté que l'énoncé « Les répondants peuvent changer les renseignements fournis en tout temps » n'y figure pas. Veuillez ajouter cet énoncé au questionnaire et informer les employés ayant déjà répondu de cette modification. Par ailleurs, veuillez dorénavant utiliser la nouvelle version du questionnaire pour sonder tous vos nouveaux employés. Je vous prierais également de me faire parvenir la version mise à jour du questionnaire.

J'ai aussi corrigé la page Objectifs du tableau des réalisations puisque pour Femmes – CPEME 07 (Personnel administratif et de bureau principal), CPEME 10 (Personnel de bureau) et CPEME 11 (Personnel intermédiaire de la vente et des services), aucun objectifs ne sont requis, puisque la représentation est au-delà de 50 %. De même, pour CPEME 05 (Surveillants) et CPEME 13 (Autre personnel de la vente et des services), les objectifs ne devraient pas être fixés à plus de 50 % afin d'éviter la ségrégation.

Par ailleurs, dans chacun des quatre groupes, j'ai supprimé les objectifs fixés là où il n'y avait aucun écart.

Veillez passer tous ces documents en revue et confirmer les numéros indiqués.

Merci et bonne journée

De: Bourque, Danielle [mailto:bourque.danielle@sourceatlantic.ca]

005331

Envoyé: 14 Septembre 2018 3:41 PM

A: Sharan, Neena N [NC]

Objet: Soumission – Première évaluation de la conformité 09/15

467	# employés sondés
410	# total de questionnaires retournés
407	# total de questionnaires remplis et retournés

Merci pour votre aide Neena!

Dani Bourque
Generaliste RH

Source Atlantic Limited
331 Chesley Drive, Saint John, NB
506.635.3994
bourque.danielle@sourceatlantic.ca
www.sourceatlantic.ca



Tell us what you think! [Feedback](#)

Named One of Canada's



Cette communication et ses pièces jointes sont confidentielles et peuvent être privilégiées. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu, veuillez en informer immédiatement l'expéditeur et supprimer ensuite cette communication et ses pièces jointes sans la lire ni la transmettre. Nous vous remercions.

PENSEZ VERT ! avant d'imprimer ce courrier électronique.

Cette communication et ses pièces jointes sont confidentielles et peuvent être privilégiées. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu, veuillez en informer immédiatement l'expéditeur et supprimer ensuite cette communication et ses pièces jointes sans la lire ni la transmettre. Nous vous remercions.

PENSEZ VERT ! avant d'imprimer ce courrier électronique.