


 Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

À l'usage du Ministère

N° de l'accord:

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

 Nouvel Accord

(Toutes les sections doivent être complétées)

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation The Canadian Cops of Commissionaires South Saskatchewan Division	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) Commissionaires South Saskatchewan Division	Numéro d'entreprise 306-757-0998
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 5616	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale
Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent)	

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 122 Albert Street	Ville Regina	Province SK	Code postal S4R 2N2
	Numéro de téléphone 306-757-0998	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Dale Montgomery	Titre Directeur des Ressources Humaines et Formation		
Numéro de téléphone 306-757-0998	Adresse de courriel dmontgomery@commissionaires.sk.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Colin King	Titre Directeur général		
Numéro de téléphone 306-757-0998	Adresse de courriel cking@commissionaires.sk.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
	Date (AAAA/MM/JJ) 2017/11/21		

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Le Corps canadien des commissaires de la Saskatchewan Sud

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-11

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibles		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
01 : Cadres supérieurs	National	5		1	20.0 %	1	27.4 %	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	6		2	33.3 %	2	38.9 %	0	National
03 : Professionnels		1		1	100.0 %	1	55.1 %	0	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1		1	100.0 %	1	55.1 %	0	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal		2		2	100.0 %	2	80.7 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	2		2	100.0 %	2	80.7 %	0	Regina
10 : Personnel de bureau		2		1	50.0 %	1	70.2 %	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	2		1	50.0 %	1	70.2 %	0	Regina
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		542		148	27.3 %	114	21.0 %	34	
6463 : CNP 2006 - Agents chargés de l'application des règlements et autres agents de réglementation, n.c.a.	Regina	24		8	33.3 %	16	65.7 %	-8	Regina
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Regina	518		140	27.0 %	98	19.0 %	42	Regina
Total		558		155	27.8 %	121	21.7 %	34	

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 : 2018-05-11

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			Représentation	Disponibilité	#	#		
		#	#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	National	5	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	6	3	50.0 %	2.2 %	0	3	National
03 : Professionnels		1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal		2	0	0.0 %	6.4 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	2	0	0.0 %	6.4 %	0	0	Regina
10 : Personnel de bureau		2	1	50.0 %	7.1 %	0	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	2	1	50.0 %	7.1 %	0	1	Regina
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		542	83	15.3 %	11.6 %	63	20	
6463 : CNP 2006 - Agents chargés de l'application des règlements et autres agents de réglementation, n.c.a.	Regina	24	5	20.8 %	9.2 %	2	3	Regina
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Regina	518	78	15.1 %	11.7 %	61	17	Regina
Total		558	87	15.6 %	11.4 %	63	24	

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 : 2018-05-11

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres des minorités visibles				Membres de la représentation des minorités visibles		Espace recrutement
			#	Disponibilité		#	Gap		
				#	%			%	
01 : Cadres supérieurs	National	5	0	0.0 %	10.1 %	1	-1	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	6	1	16.7 %	15.0 %	1	0	National	
03 : Professionnels		1	0	0.0 %	27.5 %	0	0		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	0	0.0 %	27.5 %	0	0	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		2	0	0.0 %	5.3 %	0	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	2	0	0.0 %	5.3 %	0	0	Regina	
10 : Personnel de bureau		2	1	50.0 %	6.7 %	0	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	2	1	50.0 %	6.7 %	0	1	Regina	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		542	94	17.3 %	8.2 %	44	50		
6463 : CNP 2006 - Agents chargés de l'application des règlements et autres agents de réglementation, n.c.a.	Regina	24	4	16.7 %	11.9 %	3	1	Regina	
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Regina	518	90	17.4 %	8.0 %	41	49	Regina	
Total		558	96	17.2 %	8.3 %	46	50		

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 : 2018-05-11

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap	Espace recrutement
			#	#	%	%			
01/02 : Directeurs	National	11	3	27.3 %	4.3 %	0	3	National	
03 : Professionnels	National	1	0	0.0 %	3.8 %	0	0	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	2	1	50.0 %	3.4 %	0	1	National	
10 : Personnel de bureau	National	2	1	50.0 %	7.0 %	0	1	National	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	542	85	15.7 %	5.6 %	30	55	National	
Total		558	90	16.1 %	5.6 %	30	60		

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 : 2018-05-11

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

Nous ne faisons pas partie de Commissionnaires National. Nous faisons nous-mêmes l'embauche, la promotion et le recrutement dans le sud de la Saskatchewan.

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
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	CNO (CPEME par défaut)	CMA



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-11

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière
d'emploi

Effectuer l'analyse
par

Espace
recrutement

01/02 : Gestionnaires

EEOG

National

03 : Professionnels

EEOG

National

07 : Personnel administratif et de bureau

EEOG

National

principal

EEOG

National

10 : Personnel de bureau

EEOG

National

11 : Personnel intermédiaire des ventes et des
services

EEOG

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Le Corps canadien des commissaires de la Saskatchewan Sud

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

Date : 2018-05-11

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ^{fé}	#	#	
01 : Cadres supérieurs	5	1	20.0 %	27.4 %	1	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	6	2	33.3 %	38.9 %	2	0	
03 : Professionnels	1	1	100.0 %	55.1 %	1	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	2	2	100.0 %	80.7 %	2	0	
10 : Personnel de bureau	2	1	50.0 %	70.2 %	1	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	542	148	27.3 %	21.0 %	114	34	
Total	558	155	27.8 %	21.7 %	121	34	

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Le Corps canadien des commissaires de
la Saskatchewan Sud

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

Date : 2018-05-11

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap #
		Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #	
01 : Cadres supérieurs	5	0	0.0 %	2.9 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	6	3	50.0 %	2.2 %	0	3
03 : Professionnels	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	2	0	0.0 %	6.4 %	0	0
10 : Personnel de bureau	2	1	50.0 %	7.1 %	0	1
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	542	83	15.3 %	11.6 %	63	20
Total	558	87	15.6 %	11.4 %	63	24

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



Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Le Corps canadien des commissaires de
la Saskatchewan Sud

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

Date : 2018-05-11

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Membres de la représentation				Gap
		des minorités visibles	Disponibilité			
	#	#	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	5	0	0.0 %	10.1 %	1	-1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	6	1	16.7 %	15.0 %	1	0
03 : Professionnels	1	0	0.0 %	27.5 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	2	0	0.0 %	5.3 %	0	0
10 : Personnel de bureau	2	1	50.0 %	6.7 %	0	1
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	542	94	17.3 %	8.2 %	44	50
Total	558	96	17.2 %	8.3 %	46	50

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 : 2018-05-11

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	#	%	%		
01/02 : Directeurs		11	3	27.3 %	4.3 %	0	3
03 : Professionnels		1	0	0.0 %	3.8 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal		2	1	50.0 %	3.4 %	0	1
10 : Personnel de bureau		2	1	50.0 %	7.0 %	0	1
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		542	85	15.7 %	5.6 %	30	55
Total		558	90	16.1 %	5.6 %	30	60

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 : 2018-05-11

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

Nous ne faisons pas partie de Commissionnaires National. Nous faisons nous-mêmes l'embauche, la promotion et le recrutement dans le sud de la Saskatchewan.

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
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	CNO (CPEME par défaut)	CMA



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

Date : 2018-05-11

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière
d'emploi

Effectuer l'analyse
par

Espace
recrutement

01/02 : Gestionnaires

EEOG

National

03 : Professionnels

EEOG

National

07 : Personnel administratif et de bureau

EEOG

National

principal 10 : Personnel de bureau

EEOG

National

11 : Personnel intermédiaire des ventes et des
services

EEOG

National

EEOG

COMMISSIONAIRES SOUTH SASKATCHEWAN
24-05-2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Equivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H ÷ B	(H - J + L) - (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les Employés 2018/05/11	Croissance (nouveaux postes)		Roulement (remplacement des employés)		Recrutement anticipé sur 3 ans	AUTOCHTONES											
		Annuelle	Sur 3 ans	Annuel	Sur 3 ans		Nombre	Roulement (remplacement des employés)		Recrutement requis	Objectifs de 3 ans 2019 - 2021		Disponibilité actuelle	Écart actuel	Écart anticipé	Représentation actuelle	Représentation anticipée dans 3 ans	
								Annuel	Sur 3 ans		#	%						#
		#	%	#	%		#	%	#	%	#	%	%	#	%	%	%	
Cadres supérieurs			0		0	0		0.0%		0		0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Cadres intermédiaires et autres administrateurs			0		0	0		0.0%		0		0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Professionnels			0		0	0		0.0%		0		0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel semi-professionnel et technique			0		0	0		0.0%		0		0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Surveillants			0		0	0		0.0%		0		0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Contremaîtres			0		0	0		0.0%		0		0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel administratif et de bureau principal			0		0	0		0.0%		0		0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel spécialisé de la vente et des services			0		0	0		0.0%		0		0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Travailleurs qualifiés et artisans			0		0	0		0.0%		0		0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel de bureau			0		0	0		0.0%		0		0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel intermédiaire de la vente et des services			0		0	0		0.0%		0		0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Travailleurs manuels spécialisés			0		0	0		0.0%		0		0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Autre personnel de la vente et des services			0		0	0		0.0%		0		0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Autres travailleurs manuels			0		0	0		0.0%		0		0				0	#DIV/0!	#DIV/0!

Outil d'établissement des objectifs à court terme

COMMISSIONAIRES SOUTH SASKATCHEWAN

24-05-2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Entrée de données provenant de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Équivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H + B	(H - J + L) + (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les Employés 2018/05/11	Croissance (nouveaux postes)		Roulement (remplacement des employés)		Recrutement anticipé sur 3 ans	PERSONNES HANDICAPEES										
		Annuelle	Sur 3 ans	Annuel	Sur 3 ans		Nombre	Roulement (remplacement des employés)		Recrutement requis	Objectifs de 3 ans 2019 - 2021		Disponibilité actuelle	Écart actuel	Écart anticipé	Représentation actuelle	Représentation anticipée dans 3 ans
								Annuel	Sur 3 ans		#	%					
		#	%	#	%		#	%	#	%	%	#	#	%	%		
Cadres supérieurs			0		0	0	0.0%	0	0	0	0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs			0		0	0	0.0%	0	0	0	0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Professionnels			0		0	0	0.0%	0	0	0	0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Personnel semi-professionnel et technique			0		0	0	0.0%	0	0	0	0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Surveillants			0		0	0	0.0%	0	0	0	0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Contremaîtres			0		0	0	0.0%	0	0	0	0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Personnel administratif et de bureau principal			0		0	0	0.0%	0	0	0	0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Personnel spécialisé de la vente et des services			0		0	0	0.0%	0	0	0	0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Travailleurs qualifiés et artisans			0		0	0	0.0%	0	0	0	0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Personnel de bureau			0		0	0	0.0%	0	0	0	0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Personnel intermédiaire de la vente et des services			0		0	0	0.0%	0	0	0	0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Travailleurs manuels spécialisés			0		0	0	0.0%	0	0	0	0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Autre personnel de la vente et des services			0		0	0	0.0%	0	0	0	0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Autres travailleurs manuels			0		0	0	0.0%	0	0	0	0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	

Outil d'établissement des objectifs à court terme

COMMISSIONAIRES SOUTH SASKATCHEWAN

24-05-2018

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données	B x C x 3	Entrée de données	B x E x 3	D + F	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Equivalent à E	H x I x 3	(D x N) - O + J	G x M	Entrée de données	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	Entrée de données provenant de l'analyse de l'effectif	(H - J + L) - ((B + D) x N)	H = B	(H - J + L) + (B + D)

Catégories professionnelles d'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les Employés 2018/05/11	Croissance (nouveaux postes)		Roulement (remplacement des employés)		Recrutement anticipé sur 3 ans	MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES												
		Annuelle	Sur 3 ans	Annuel	Sur 3 ans		Nombre	Roulement (remplacement des employés)		Recrutement requis	Objectifs de 3 ans 2019 - 2021		Disponibilité actuelle	Écart actuel	Écart anticipé	Représentation actuelle	Représentation anticipée dans 3 ans		
								Annuel	Sur 3 ans		#	%						#	%
		#	%	#	%		#	%	#	%	#	%	%	#	#	%	%		
Cadres supérieurs	5		0	1.0%	0	0	0	0	1.0%	0	0	1	0	10.0%	10.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
Cadres intermédiaires et autres administrateurs			0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Professionnels			0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel semi-professionnel et technique			0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Surveillants			0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Contremaîtres			0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel administratif et de bureau principal			0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel spécialisé de la vente et des services			0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Travailleurs qualifiés et artisans			0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel de bureau			0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel intermédiaire de la vente et des services			0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Travailleurs manuels spécialisés			0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Autre personnel de la vente et des services			0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!
Autres travailleurs manuels			0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0					#DIV/0!	#DIV/0!

QUESTIONNAIRE D'AUTO-IDENTIFICATION

Corps canadien des commissionnaires du Sud de la Saskatchewan

Instructions

Dans le cadre du Programme d'équité en matière d'emploi, nous recueillons des données sur notre effectif. En vous auto-identifiant comme membre d'un ou de plusieurs groupes désignés (femmes, Autochtones, personnes handicapées et membres de minorités visibles), vous nous aidez à obtenir un portrait exact de notre effectif.

ÉNONCÉ DE CONFIDENTIALITÉ

Les réponses fournies sont recueillies en vertu des articles 18 et 42 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Vos renseignements seront ajoutés aux données d'autres employés et communiqués au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) pour que nous nous conformions aux dispositions législatives sur l'équité en matière d'emploi en vertu du Programme de contrats fédéraux.

La participation au sondage d'auto-identification est volontaire. Le refus de fournir des renseignements personnels mènera à une saisie incomplète ou inexacte des données sur notre effectif.

Vos renseignements personnels sont administrés par EDSC conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels et aux autres lois applicables. Vous bénéficiez du droit de protection de vos renseignements personnels et d'accès à ceux-ci; ce droit est décrit dans le fichier de renseignements personnels ESDC PPU 729. Vous trouverez les consignes pour obtenir ces renseignements dans la publication du gouvernement intitulée *Info Source*, à l'adresse suivante : <http://www.infosource.gc.ca>. *Info Source* est également accessible en ligne dans les centres Service Canada.

A. Nom :

Section / direction générale :

Poste :

Statut d'emploi : temps plein temps partiel réserve

B. Sexe M F

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

C. Êtes-vous Autochtone (Indien, Inuit ou Métis)? Oui Non

D. Êtes-vous une personne handicapée? Oui Non

Personnes handicapées (déficiency physique, mentale, sensorielle, psychiatrique ou d'apprentissage de longue durée ou récurrente et vous considérez que vous êtes désavantagé dans l'emploi en raison de cette déficiency)

Exemples : difficulté à saisir des objets ou à utiliser le clavier avec les mains ou les bras; difficulté à marcher, difficulté à monter les escaliers, difficultés visuelles, troubles de la parole, déficiency auditive, troubles de l'apprentissage, etc.) CELA N'AFPECTE PAS VOTRE EMPLOI.

F. Veuillez indiquer comment l'organisation pourrait vous aider, compte tenu de votre handicap, à participer pleinement à la vie active.

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

Les membres d'une minorité visible sont les personnes au Canada (autres que les Autochtones) qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, peu importe leur lieu de naissance ou leur citoyenneté.

Parmi les exemples de minorités visibles, soulignons entre autres les groupes suivants :

- *Noir*
- *Latino-Américain non-blanc (y compris les Autochtones d'Amérique centrale et du Sud)*
- *Asiatique de l'Est (p. ex. Chinois, Japonais, Coréen)*
- *Asiatique du Sud / Indien de l'Est (p. ex. Indien, Pakistanais, Bangladeshi, ou Indien de l'Est de Guyane, de Trinidad ou d'Afrique de l'Est)*
- *Asiatique du Sud-Est (p. ex. Birman, Cambodgien, Philippin, Laotien, Thaïlandais, Vietnamien)*
- *Asiatique de l'Ouest, Africain du Nord ou Arabe non-blanc (p. ex. Iranien, Libanais, Égyptien, Libyen)*

Les personnes d'origine mixte (p. ex. dont l'un des parents est membre d'une minorité visible).

G.

Dans le cadre de notre programme permanent d'équité en matière d'emploi, nous demandons parfois aux employés de participer à diverses activités (comités ou groupes de discussion) pour nous faire part de leurs commentaires sur les nouveaux programmes. Accepteriez-vous d'être contacté directement par le responsable de l'équité en matière d'emploi ou le responsable local des ressources humaines pour ce type d'activité ? Oui Non

H Si vous avez des commentaires/réactions sur notre programme d'équité en matière d'emploi, nous aimerions les connaître. Veuillez communiquer avec notre service des ressources humaines en composant le 306-757-0998 ou nous envoyer une lettre. Veuillez également noter que vous pouvez communiquer avec les Ressources humaines à tout moment pour mettre à jour les renseignements que vous avez fournis dans ce questionnaire d'auto-identification.

Signature : _____ Date :

Corps canadien des commissionnaires du Sud de la Saskatchewan 122, rue Albert
--

Regina (Saskatchewan) S4R 2N2

Programme de contrats fédéraux Rapport de la première évaluation de conformité

Nom de l'employeur : Le Corps canadien des commissionnaires du Sud de la Saskatchewan

Emplacement principal : 122, rue Albert, Regina (Saskatchewan) S4R 2N2

Nombre d'employés : 709 – tous situés à Regina (Saskatchewan)

Aperçu de l'organisation : Le Corps des commissionnaires est une entreprise canadienne privée de services de sécurité à but non lucratif, principalement composée d'anciens militaires et membres de la GRC.

Les différents bureaux/directions générales du Corps canadien des commissionnaires partout au Canada rendent compte sur l'équité en matière d'emploi séparément. Le présent document concerne le Corps canadien des commissionnaires du Sud de la Saskatchewan.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 12 janvier 2017

Réception : 18 avril 2018

Analyse de l'effectif : 16 avril 2018

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

	N ^{bre}	%
Nombre de sondages distribués :	709	
Nombre de sondages retournés :	558	79
Nombre de sondages remplis et retournés :	558	79

- Le questionnaire comprend des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent qu'un employé peut s'auto-identifier comme membre de plusieurs groupes.
- Le questionnaire comporte un identifiant de l'employé.
- Le questionnaire comprend une question sur le sexe si cette information ne peut être obtenue à partir des registres de paie ou des dossiers du personnel.
- Le questionnaire indique qu'il est disponible dans d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire indique que les réponses aux questions d'auto-identification sont volontaires.

- Le questionnaire indique que les renseignements recueillis sont confidentiels et ne seront communiqués à d'autres personnes au sein de l'organisation que pour satisfaire aux obligations d'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les renseignements les concernant à tout moment.

Observations :

L'employeur a déjà eu un taux de réponse au questionnaire d'auto-identification de 67 %. On lui avait demandé de mettre en œuvre une stratégie de suivi pour améliorer son taux de réponse. Ses efforts de suivi lui ont permis de faire monter son taux de réponse à 79 %. Le sondage fait maintenant partie des trousseaux qui sont remis aux nouveaux employés. L'employeur est sûr qu'en poursuivant ses efforts de suivi, il sera en mesure d'augmenter son taux de réponse.

Les exigences suivantes ne faisaient pas partie de l'ancien questionnaire d'auto-identification; elles ont été ajoutées à la nouvelle version (soulignons que la nouvelle version du sondage a été renvoyée à tous les employés et qu'un suivi a été fait par la suite auprès des employés qui n'avaient pas répondu au sondage :

- Le questionnaire comprend des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent qu'un employé peut s'auto-identifier comme membre de plusieurs groupes.
- Le questionnaire indique qu'il est disponible dans d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les renseignements les concernant à tout moment.

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif a été réalisée à l'aide du SGIEMT.
- L'organisation a sélectionné les professions par défaut pour établir les estimations de disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation a sélectionné les régions par défaut pour établir les estimations de disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation semble avoir correctement codé ses postes au moyen de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
L'organisation a fixé un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque catégorie professionnelle où un écart a été identifié.
- L'organisation a démontré qu'elle a pris en compte les éléments suivants pour établir ses objectifs à court terme : le degré de sous-représentation, la disponibilité, la croissance ou la réduction prévue et le roulement prévu afin d'établir un objectif dans chaque groupe professionnel où un écart a été identifié.
- Les objectifs établis sont suffisants pour assurer des progrès raisonnables en étant supérieurs, ou au moins égaux, à la disponibilité.

Observations :

[Étant donné que l'effectif de l'organisation est surtout concentré dans la CPEME 11 – CNP 6541, où la DMT est composée majoritairement d'hommes, la profession par défaut pour la CPEME 11 dans l'analyse de l'effectif a été établie au niveau de la CNP.]

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N ^o	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
01	Cadres supérieurs	-1	10,1	10,1	0,0	10,1

RECOMMANDATION

Je recommande que cet employeur soit jugé :

conforme non conforme

Après évaluation des données soumises par l'employeur au sujet de son effectif, et en tenant compte des circonstances uniques, je recommande l'ajout des paragraphes suivants dans la lettre de clôture :

- Le Corps canadien des commissionnaires du Sud de la Saskatchewan a démontré dans son document de première évaluation de conformité qu'il avait rempli avec succès les critères d'équité en matière d'emploi pour la majorité de son effectif. Nous recommandons que l'organisation continue d'appliquer des pratiques d'embauche qui encourage le recrutement dans les quatre groupes désignés afin d'éviter la création de nouveaux écarts. L'organisation aurait également avantage à s'employer à maintenir en poste les employés et à continuer d'éliminer les obstacles à l'équité en matière d'emploi.
- Étant donné que le Corps canadien des commissionnaires a obtenu un taux de réponse légèrement inférieur à 80 % au questionnaire d'auto-identification, l'analyse de l'effectif menée pour la première évaluation de la conformité de l'organisation n'a peut-être pas saisi exactement la véritable représentation de l'effectif actuel. Nous recommandons que l'organisation continue de faire un suivi auprès des employés qui n'ont pas retourné le questionnaire et d'encourager les employés à remplir le questionnaire. Le questionnaire d'auto-identification doit

continuer d'être remis aux nouveaux employés au moment de leur embauche pour s'assurer que ceux-ci ont l'occasion de s'auto-identifier à ce moment-là.

Nom de l'analyste : Alicia Dobney

Date : 24 mai 2018

De : Dobney, Alicia A au nom de EE-EME
Envoyé : 4 juin 2018 13h35
À : "cking@commissionaires.sk.ca"
Cc : "Eileen Longney" ; Dobney, Alicia A

Objet : Accord numéro 1000649 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English upon request.

Bonjour Monsieur Colin King, _____

Nous vous informons que l'évaluation de conformité entreprise le 20 mars 2018 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que The Canadian Corps of Commissionaires South Saskatchewan 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 The Canadian Corps of Commissionaires South Saskatchewan, nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Nous recommandons que cette organisation continue d'appliquer des pratiques d'embauche qui encouragent le recrutement dans les quatre groupes désignés afin d'éviter la création de nouveaux écarts dans la représentation. L'organisation aurait également avantage à continuer de s'employer à maintenir en poste le personnel de manière à offrir un milieu de travail accueillant et inclusif à tous les employés.
- Étant donné que le Corps canadien des commissionaires a obtenu un taux de réponse légèrement inférieur à 80 % au questionnaire d'auto-identification, l'analyse de l'effectif menée pour la première évaluation de la conformité de l'organisation n'a peut-être pas saisi exactement la véritable représentation de l'effectif actuel. Nous recommandons que l'organisation continue de faire un suivi auprès des employés qui n'ont pas retourné le questionnaire et d'encourager les employés à remplir le questionnaire. Le questionnaire d'auto-identification doit continuer d'être remis aux nouveaux employés au moment de leur embauche pour s'assurer que ceux-ci ont l'occasion de s'auto-identifier à ce moment-là.

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 The Canadian Corps of Commissionaires South Saskatchewan, 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, The Canadian Corps of Commissioners South Saskatchewan, 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.

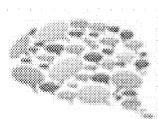
Vous pouvez consulter notre site Web pour accéder à différents outils. Nous vous invitons, plus particulièrement, à continuer d'utiliser le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIÉMT). Ce système vous aidera à produire l'analyse de votre effectif; il contient aussi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

Pour obtenir plus de renseignements au sujet de vos obligations en vertu du PCF, veuillez communiquer avec nous à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

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

Équipe de l'équité en emploi

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



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!