


 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 Tyco Electronics Canada ULC	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise <div style="background-color: #cccccc; width: 100px; height: 15px;"></div>
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : <a href="http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm">http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm</a> 33441	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent)    108
<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale	

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) Tyco Electronics Canada ULC 20 Esna Park Drive	Ville Markham	Province Ontario	Code postal L3R 1E1
		Numéro de téléphone 905-475-6222	Numéro de télécopieur

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Anaheet F. Sethna	Titre Gestionnaire, opérations des RH		
Numéro de téléphone 905-474-5529	Adresse de courriel anaheet.sethna@te.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
<b>REMARQUE :</b> Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Kevin Irons	Titre Cadre supérieur, Contrôleur		
Numéro de téléphone 905-474-5560	Adresse de courriel kiron@te.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
		Date (AAAA/MM/JJ) 2016-05-17	

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

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



## Programme de contrats fédéraux

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

Les entrepreneurs doivent effectuer, élaborer et maintenir :

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

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

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

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

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

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

# Questions et réponses

## Filiale vs. Succursale/Division

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Statut d'emploi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Période de référence 2017-11-03 à 2017-11-03

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

	Province				Régions métropolitaines de recensement				
	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	Permanent Temps plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	Total Nombre des employés	
Ontario	86	0	0	86	Edmonton	1	0	0	1
Québec	9	0	0	9	Montréal	8	0	0	8
Nouveau Brunswick	1	0	0	1	Toronto	82	0	0	82
Colombie-Britannique	1	0	0	1	Vancouver	1	0	0	1
Alberta	1	0	0	1	Ottawa - Gatineau	1	0	0	1
Nombre total d'employés au Canada				98	Oshawa	1	0	0	1
					Catharines - Niagara	1	0	0	1
					N.B. moins CMA	1	0	0	1
					<b>Ont. moins les RMR</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
					Nombre total d'employés au Canada				98

PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES

PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2017-11-03 à 2017-11-03

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Cadres supérieurs</b>  Haut de gamme : 100 000 \$ et plus  Bas de gamme : 100 000 \$ et plus	4	3	3										
	3	1	1										
	2												
	1	1		1							1		1
	<b>Total</b>	5	4	1							1		1
<b>Cadres moyens et autres dirigeants</b>  Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 85 000 \$ - 89 999	4	1	1										
	3	1	1								1	1	
	2	3	3								1	1	
	1	4	3	1									
	<b>Total</b>	9	8	1							2	2	
<b>Professionnels</b>  Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 60 000 \$ - 64 999	4	5	5				1	1			1	1	
	3	7	7								4	4	
	2	14	7	7			1		1		4	2	2
	1	11	7	4							7	5	2
	<b>Total</b>	37	26	11				2	1	1	16	12	4
<b>Semi-professionnels et techniciens</b>  Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 70 000 \$ - 74 999	4	2	1	1							1	1	
	3												
	2												
	1	2	1	1									
	<b>Total</b>	4	2	2							1	1	

PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES  
PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2017-11-03 à 2017-11-03

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Contrôleurs</b>  Haut de gamme : 75 000 \$ - 79 999 \$ Bas de gamme : 50 000 \$ - 54 999	4	1		1									
	3	1		1									
	2	1	1										
	1	1	1										
	<b>Total</b>	4	2	2									
<b>Les superviseurs : Artisanat et métiers</b>  Haut de gamme : 95 000 \$ - 99 999 \$ Bas de gamme : 95 000 \$ - 99 999	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	<b>Total</b>	1	1										
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>  Haut de gamme : 70 000 \$ - 74 999 \$ Bas de gamme : 55 000 \$ - 59 999	4	2	1	1									
	3												
	2	2	1	1									
	1	2		2							1		1
	<b>Total</b>	6	2	4							1		1
<b>Personnel qualifié de la vente et des services</b>  Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 45 000 \$ - 49 999	4	5	4	1									
	3	7	7								3	3	
	2	4	2	2							2	1	1
	1	3	2	1							1	1	
	<b>Total</b>	19	15	4							6		1

PROGRAMME DES CONTRIBUABLES FÉDÉRAUX : GROUPES  
PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2017-11-03 à 2017-11-03

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
<b>Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>  Haut de gamme : 90 000 \$ - 94 999  \$ Bas de gamme : 70 000 \$ - 74 999	4	1	1										
	3												
	2												
	1	1	1										
	<b>Total</b>		2	2									
<b>Personnel de bureau</b>  Haut de gamme : 60 000 \$ - 64 999  \$ Bas de gamme : 40 000 \$ - 44 999	4	1		1							1		1
	3	1		1									
	2	7	4	3									
	1	2	1	1							1	1	
	<b>Total</b>		11	5	6						2	1	1
<b>Nombre total d'employés</b>		<b>98</b>	<b>67</b>	<b>31</b>				<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>8</b>

PROGRAMME DES CONTRIBUTABLES FÉDÉRAUX :

RÉSUMÉ DU SALAIRE

Temps plein / National

Période de référence 2017-11-03 à 2017-11-03

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
\$ 40,000 - \$44,999	2	1	1							1	1	
\$ 45,000 - \$49,999	4	4								1	1	
\$ 50,000 - \$59,999	10	4	6									
\$ 60,000 - \$69,999	9	4	5							5	2	3
\$ 70,000 - \$84,999	19	10	9							7	4	3
\$ 85,000 - \$99,999	22	15	7				1		1	7	6	1
100 000 \$ et plus	32	29	3				1	1		8	7	1
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>98</b>	<b>67</b>	<b>31</b>				<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>8</b>

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

Date : 2017-11-03

**Femmes**

Catégorie Professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	#		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>		5	1	20.0 %	26.7 %	1	0		
0013 : Cadres supérieurs - services financiers, de communication et autres services aux entreprises	Ontario	5	1	20.0 %	26.7 %	1	0		Ontario
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>		9	1	11.1 %	27.1 %	2	-1		
0114 : Directeurs d'autres services administratifs	Ontario	1	1	100.0 %	52.7 %	1	0		Ontario
0125 : Autres gestionnaires de services aux entreprises	Ontario	2	0	0.0 %	48.8 %	1	-1		Ontario
0211 : Responsables de l'ingénierie	Ontario	4	0	0.0 %	11.2 %	0	0		Ontario
0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises	Ontario	1	0	0.0 %	30.0 %	0	0		Ontario
0911 : Directeurs de production	Ontario	1	0	0.0 %	18.8 %	0	0		Ontario
<b>03 : Professionnels</b>		37	11	29.7 %	19.5 %	7	4		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	Ontario	2	1	50.0 %	51.0 %	1	0		Ontario
1112 : Analystes financiers et d'investissement	Ontario	2	2	100.0 %	49.8 %	1	1		Ontario
1121 : Professionnels des ressources humaines	Ontario	1	1	100.0 %	71.6 %	1	0		Ontario
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	Ontario	1	1	100.0 %	43.1 %	0	1		Ontario
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	Ontario	1	0	0.0 %	66.6 %	1	-1		Ontario
2132 : Ingénieurs en mécanique	Ontario	24	4	16.7 %	8.9 %	2	2		Ontario
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	Ontario	2	0	0.0 %	12.3 %	0	0		Ontario
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	Ontario	1	0	0.0 %	11.7 %	0	0		Ontario
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	Ontario	3	2	66.7 %	28.8 %	1	1		Ontario
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		4	2	50.0 %	18.6 %	1	1		
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	1	1	100.0 %	6.3 %	0	1		Ontario
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	1	1	100.0 %	19.9 %	0	1		Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	2	0	0.0 %	24.2 %	0	0		Ontario
<b>05 : Contrôleurs</b>		4	2	50.0 %	51.9 %	2	0		
1211 : Surveillants, employés de bureau et de soutien administratif	Montréal	1	1	100.0 %	68.2 %	1	0		Montréal

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

Date : 2017-11-03

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
1212 : Superviseurs, employés de bureau dans le domaine des finances et des assurances	Toronto	1	100.0 %	1	74.2 %	1	0		Toronto
1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires	Toronto	2	0.0 %	0	32.5 %	1	-1		Toronto
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>		1	0.0 %	0	5.3 %	0	0		
7201 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'usinage, du formage, du façonnage et du montage des métaux	Ontario et professions connexes	1	0.0 %	0	5.3 %	0	0		Ontario
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		6	66.7 %	4	80.1 %	5	-1		
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Toronto</b>	6	66.7 %	4	80.1 %	5	-1		Toronto
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>		19	21.1 %	4	28.2 %	5	-1		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	1	0.0 %	0	20.5 %	0	0		Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	1	0.0 %	0	26.3 %	0	0		Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau-Brunswick	1	0.0 %	0	26.1 %	0	0		Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	8	12.5 %	1	28.7 %	2	-1		Ontario
6221 : Spécialistes en ventes techniques - commerce de gros	Québec	8	37.5 %	3	29.1 %	2	1		Québec
<b>09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>		2	0.0 %	0	3.7 %	0	0		
7231 : Machinistes et inspecteurs de l'usinage et de l'outillage	Ontario	1	0.0 %	0	4.4 %	0	0		Ontario
7232 : Fabricants d'outils et de matrices	Ontario	1	0.0 %	0	3.1 %	0	0		Ontario
<b>10 : Personnel de bureau</b>		11	54.5 %	6	65.2 %	7	-1		
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Toronto</b>	11	54.5 %	6	65.2 %	7	-1		Toronto
<b>Total</b>		<b>98</b>	<b>31.6 %</b>	<b>31</b>	<b>31.9 %</b>	<b>30</b>	<b>1</b>		

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

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

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

Date : 2017-11-03

**Peuples autochtones**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			#	Représentation	Disponibilité	#		
			#	%	%	#	#	
<b>01 : Cadres supérieurs</b>		5	0	0.0 %	0.6 %	0	0	
0013 : Cadres supérieurs - services financiers, de communication et autres services aux entreprises	Ontario	5	0	0.0 %	0.6 %	0	0 Ontario	
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>		9	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
0114 : Directeurs d'autres services administratifs	Ontario	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0 Ontario	
0125 : Autres responsables de services aux entreprises	Ontario	2	0	0.0 %	1.1 %	0	0 Ontario	
0211 : Responsables de l'ingénierie	Ontario	4	0	0.0 %	0.6 %	0	0 Ontario	
0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises	Ontario	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0 Ontario	
0911 : Directeurs de production	Ontario	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0 Ontario	
<b>03 : Professionnels</b>		37	0	0.0 %	0.4 %	0	0	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	Ontario	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0 Ontario	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	Ontario	2	0	0.0 %	0.5 %	0	0 Ontario	
1121 : Professionnels des ressources humaines	Ontario	1	0	0.0 %	1.7 %	0	0 Ontario	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	Ontario	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0 Ontario	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	Ontario	1	0	0.0 %	1.1 %	0	0 Ontario	
2132 : Ingénieurs en mécanique	Ontario	24	0	0.0 %	0.3 %	0	0 Ontario	
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	Ontario	2	0	0.0 %	0.3 %	0	0 Ontario	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	Ontario	1	0	0.0 %	0.5 %	0	0 Ontario	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	Ontario	3	0	0.0 %	0.7 %	0	0 Ontario	
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		4	0	0.0 %	1.4 %	0	0	
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0 Ontario	
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	1	0	0.0 %	1.1 %	0	0 Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	2	0	0.0 %	1.6 %	0	0 Ontario	
<b>05 : Contrôleurs</b>		4	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
1211 : Surveillants, employés de bureau et de soutien administratif	Montréal	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0 Montréal	

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

Date : 2017-11-03

**Peuples autochtones**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			Représentation	Disponibilité	Gap	Espace recrutement		
		#	#	%	%	#	#	
1212 : Superviseurs, employés de bureau dans le domaine des finances et des assurances	Toronto	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires	Toronto	2	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>		1	0	0.0 %	2.5 %	0	0	
7201 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'usinage, du formage, du façonnage et du montage des métaux	Ontario et professions connexes	1	0	0.0 %	2.5 %	0	0	
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		6	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Toronto</b>	6	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>		19	0	0.0 %	1.1 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	2.5 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau-Brunswick	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	8	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
6221 : Spécialistes en ventes techniques - commerce de gros	Québec	8	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
<b>09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>		2	0	0.0 %	1.8 %	0	0	
7231 : Machinistes et inspecteurs de l'usinage et de l'outillage	Ontario	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	
7232 : Fabricants d'outils et de matrices	Ontario	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
<b>10 : Personnel de bureau</b>		11	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Toronto</b>	11	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
<b>Total</b>		<b>98</b>	<b>0</b>	<b>0.0 %</b>	<b>0.8 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

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

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

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

Date : 2017-11-03

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	Disponibilité #	%	%	%		
<b>01 : Cadres supérieurs</b>		5	1	20.0 %	14.9 %	1	0		
0013 : Cadres supérieurs - services financiers, de communication et autres services aux entreprises	Ontario	5	1	20.0 %	14.9 %	1	0		Ontario
<b>02 : Cadres moyens et autres dirigeants</b>		9	2	22.2 %	21.7 %	2	0		
0114 : Directeurs d'autres services administratifs	Ontario	1	0	0.0 %	17.3 %	0	0		Ontario
0125 : Autres responsables de services aux entreprises	Ontario	2	1	50.0 %	22.8 %	0	1		Ontario
0211 : Responsables de l'ingénierie	Ontario	4	1	25.0 %	23.8 %	1	0		Ontario
0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises	Ontario	1	0	0.0 %	17.2 %	0	0		Ontario
0911 : Directeurs de production	Ontario	1	0	0.0 %	20.3 %	0	0		Ontario
<b>03 : Professionnels</b>		37	16	43.2 %	35.1 %	13	3		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	Ontario	2	2	100.0 %	38.4 %	1	1		Ontario
1112 : Analystes financiers et d'investissement	Ontario	2	2	100.0 %	46.1 %	1	1		Ontario
1121 : Professionnels des ressources humaines	Ontario	1	0	0.0 %	20.9 %	0	0		Ontario
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	Ontario	1	0	0.0 %	29.2 %	0	0		Ontario
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	Ontario	1	1	100.0 %	21.8 %	0	1		Ontario
2132 : Ingénieurs en mécanique	Ontario	24	11	45.8 %	33.5 %	8	3		Ontario
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	Ontario	2	0	0.0 %	40.7 %	1	1		Ontario
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	Ontario	1	0	0.0 %	45.7 %	0	0		Ontario
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	Ontario	3	0	0.0 %	41.7 %	1	1		Ontario
<b>04 : Semi-professionnels et techniciens</b>		4	1	25.0 %	31.4 %	1	0		
2232 : Technologues et techniciens en génie mécanique	Ontario	1	0	0.0 %	20.5 %	0	0		Ontario
2233 : Technologues et techniciens en génie industriel et en fabrication	Ontario	1	0	0.0 %	33.3 %	0	0		Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	2	1	50.0 %	35.9 %	1	0		Ontario
<b>05 : Contrôleurs</b>		4	0	0.0 %	36.2 %	1	1		
1211 : Surveillants, employés de bureau et de soutien administratif	Montréal	1	0	0.0 %	15.4 %	0	0		Montréal

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

Date : 2017-11-03

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	Disponibilité #	%	%	%		
1212 : Superviseurs, employés de bureau dans le domaine des finances et des assurances	Toronto	1	0	0.0 %	44.6 %	0	0		Toronto
1215 : Superviseurs, chaîne d'approvisionnement, suivi et coordination des horaires	Toronto	2	0	0.0 %	42.3 %	1	1		Toronto
<b>06 : Surveillants : Artisanat et métiers</b>		1	0	0.0 %	11.9 %	0	0		
7201 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'usinage, du formage, du façonnage et du montage des métaux	Ontario et professions connexes	1	0	0.0 %	11.9 %	0	0		Ontario
<b>07 : Personnel administratif et de bureau principal</b>		6	1	16.7 %	37.3 %	2	1		
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Toronto</b>	6	1	16.7 %	37.3 %	2	1		Toronto
<b>08 : Personnel qualifié de la vente et des services</b>		19	6	31.6 %	14.2 %	3	3		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Alberta	1	0	0.0 %	11.3 %	0	0		Alberta
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	1	1	100.0 %	24.7 %	0	1		Colombie-Britannique
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Nouveau-Brunswick	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0		Nouveau Brunswick
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	8	4	50.0 %	20.8 %	2	2		Ontario
6221 : Spécialistes en ventes techniques - commerce de gros	Québec	8	1	12.5 %	8.5 %	1	0		Québec
<b>09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce</b>		2	0	0.0 %	21.0 %	0	0		
7231 : Machinistes et inspecteurs de l'usinage et de l'outillage	Ontario	1	0	0.0 %	22.9 %	0	0		Ontario
7232 : Fabricants d'outils et de matrices	Ontario	1	0	0.0 %	19.0 %	0	0		Ontario
<b>10 : Personnel de bureau</b>		11	2	18.2 %	48.1 %	5	3		
<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Toronto</b>	11	2	18.2 %	48.1 %	5	3		Toronto
<b>Total</b>		98	29	29.6 %	29.7 %	28	1		

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 : 2017-11-03

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	Disponibilité %	#			
01/02 : Directeurs	National	14	0	0.0 %	4.3 %	1	-1	National	
03 : Professionnels	National	37	2	5.4 %	3.8 %	1	1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	4	0	0.0 %	4.6 %	0	0	National	
05 : Contrôleurs	National	4	0	0.0 %	13.9 %	1	-1	National	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National	1	0	0.0 %	7.8 %	0	0	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	6	0	0.0 %	3.4 %	0	0	National	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	19	0	0.0 %	3.5 %	1	-1	National	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	2	0	0.0 %	3.8 %	0	0	National	
10 : Personnel de bureau	National	11	0	0.0 %	7.0 %	1	-1	National	
<b>Total</b>		<b>98</b>	<b>2</b>	<b>2.0 %</b>	<b>4.6 %</b>	<b>5</b>	<b>-3</b>		

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

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

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

Date : 2017-11-03

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

Les paramètres identifiés reflètent mieux les lieux dans lesquels l'entreprise recrute pour des CPEME spécifiques. En outre, dans certaines CPEME, les codes de la CNP ont été utilisés pour effectuer l'analyse. Cela a trait à l'adaptation des données et est conforme aux lignes directrices de la loi sur l'EE.

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

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse	Espace
01 : Cadres supérieurs	CNO (CPEME par défaut)	Provincial (par défaut National)
02 : Cadres intermédiaires et autres dirigeants	CNO (CPEME par défaut)	Provincial (par défaut National)
03 : Professionnels	NOC	Provincial (par défaut National)
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	National
05 : Superviseurs	CNO (CPEME par défaut)	provincial
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	NOC	CMA
7. : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	provincial
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Province
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	NOC	Province
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EEOG	CMA
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA



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

Date : 2017-11-03

**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

EOG

National

04 : Semi-professionnels et techniciens

EOG

National

05 : Superviseurs

EOG

National

6. : Superviseurs : Artisanat et métiers

EOG

National

7.: Personnel administratif et de bureau principal

EOG

National

08 : Personnel qualifié de la vente et des services

EOG

National

09 : Artisans et ouvriers qualifiés 10 :

EOG

National

Personnel de bureau

EOG

National

11 : Personnel intermédiaire de la vente et des

EOG

National

services 12 : Ouvriers semi-qualifiés

EOG

National

13 : Autres personnels de vente et de service

EOG

National

EOG

EOG

EOG

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

Date : 2017-11-03

**Femmes**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% <sup>16</sup>	#	#	
01 : Cadres supérieurs	5	1	20.0 %	26.7 %	1	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	9	1	11.1 %	27.1 %	2	-1	
03 : Professionnels	37	11	29.7 %	19.5 %	7	4	
04 : Semi-professionnels et techniciens	4	2	50.0 %	18.6 %	1	1	
05 : Contrôleurs	4	2	50.0 %	51.9 %	2	0	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	1	0	0.0 %	5.3 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	6	4	66.7 %	80.1 %	5	-1	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	19	4	21.1 %	28.2 %	5	-1	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	2	0	0.0 %	3.7 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	11	6	54.5 %	65.2 %	7	-1	
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>31</b>	<b>31.6 %</b>	<b>31.9 %</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	

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

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

Date : 2017-11-03

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones			
	#	#	Représentation		Disponibilité	
			#	%	#	%
01 : Cadres supérieurs	5	0	0.0 %	0.6 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	9	0	0.0 %	1.0 %	0	0
03 : Professionnels	37	0	0.0 %	0.4 %	0	0
04 : Semi-professionnels et techniciens	4	0	0.0 %	1.4 %	0	0
05 : Contrôleurs	4	0	0.0 %	0.7 %	0	0
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	1	0	0.0 %	2.5 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	6	0	0.0 %	0.8 %	0	0
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	19	0	0.0 %	1.1 %	0	0
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	2	0	0.0 %	1.8 %	0	0
10 : Personnel de bureau	11	0	0.0 %	0.7 %	0	0
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>0</b>	<b>0.0 %</b>	<b>0.8 %</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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

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

Date : 2017-11-03

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation				
	Tous les employés	#	des minorités visibles		Disponibilité		Gap
			#	%	#	%	
01 : Cadres supérieurs	5	1	20.0 %	14.9 %	1	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	9	2	22.2 %	21.7 %	2	0	
03 : Professionnels	37	16	43.2 %	35.1 %	13	3	
04 : Semi-professionnels et techniciens	4	1	25.0 %	31.4 %	1	0	
05 : Contrôleurs	4	0	0.0 %	36.2 %	1	4	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	1	0	0.0 %	11.9 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	6	1	16.7 %	37.3 %	2	4	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	19	6	31.6 %	14.2 %	3	3	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	2	0	0.0 %	21.0 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	11	2	18.2 %	48.1 %	5	3	
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>29</b>	<b>29.6 %</b>	<b>29.7 %</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	

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

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

Date : 2017-11-03

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	personnes handicapées		#	%		
			#	%				
01/02 : Directeurs	14	0	0.0 %	4.3 %	1	-1		
03 : Professionnels	37	2	5.4 %	3.8 %	1	1		
04 : Semi-professionnels et techniciens	4	0	0.0 %	4.6 %	0	0		
05 : Contrôleurs	4	0	0.0 %	13.9 %	1	-1		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	1	0	0.0 %	7.8 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	6	0	0.0 %	3.4 %	0	0		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	19	0	0.0 %	3.5 %	1	-1		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	2	0	0.0 %	3.8 %	0	0		
10 : Personnel de bureau	11	0	0.0 %	7.0 %	1	-1		
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>2</b>	<b>2.0 %</b>	<b>4.6 %</b>	<b>5</b>	<b>-3</b>		

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

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

Date : 2017-11-03

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

Les paramètres identifiés reflètent mieux les lieux dans lesquels l'entreprise recrute pour des CPEME spécifiques. En outre, dans certaines CPEME, les codes de la CNP ont été utilisés pour effectuer l'analyse. Cela a trait à l'adaptation des données et est conforme aux lignes directrices de la loi sur l'EE.

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

Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse	Espace
01 : Cadres supérieurs	CNO (CPEME par défaut)	Provincial (par défaut National)
02 : Cadres intermédiaires et autres dirigeants	CNO (CPEME par défaut)	Provincial (par défaut National)
03 : Professionnels	NOC	Provincial (par défaut National)
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	National
05 : Superviseurs	CNO (CPEME par défaut)	provincial
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	NOC	CMA
7. : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	provincial
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Province
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	NOC	Province
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EEOG	CMA
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA

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

Date : 2017-11-03

**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	EOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EOG	National
05 : Superviseurs	EOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EOG	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés 10 :	EOG	National
Personnel de bureau	EOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EOG	National
	EOG	
	EOG	
	EOG	









**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA

**Données du formulaire 4 - Recrutements**

**Données du formulaire 5 - Avancements**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

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

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

**Données du formulaire 4 - Recrutements**

**Données du formulaire 5 - Avancements**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 2 : Autochtones				Tableau 6 : Autochtones				Tableau 10 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones 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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

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

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

**Données du formulaire 4 - Recrutements**

**Données du formulaire 5 - Avancements**

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

**Tableau 3 : Personnes handicapées**

**Tableau 7 : Personnes handicapées**

**Tableau 11 : Personnes handicapées**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

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

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
0	0	0

**Données du formulaire 4 - Recrutements**

**Données du formulaire 5 - Avancements**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 4 : Membres des minorités				Tableau 8 : Membres des minorités				Tableau 12 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

**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 <sup>†</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	

**Tableau 1: Femmes**

**Objectifs à court terme premiers/précédents**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	AAAA - AAAA						
	03-11-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	03-11-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	
01	Cadres supérieurs	5	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0	26.7%	0	0	20.0%	20.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	9	-100.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	1	1	1	5.0%	0	1	1	50.0%	27.1%	-1	0	11.1%	22.2%
03	Professionnels	37	-100.0%		0	0.0%		0	11	0.0%	0	-4	0	19.5%	4	4	29.7%	29.7%		
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	4	-100.0%		0	0.0%		0	2	0.0%	0	-1	0	18.6%	1	1	50.0%	50.0%		
05	Surveillants	4	-100.0%		0	0.0%		0	2	0.0%	0	0	0	51.9%	0	0	50.0%	50.0%		
06	Contremaîtres	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	5.3%	0	0	0.0%	0.0%		
07	Personnel administratif et de bureau	6	-100.0%		0	0.0%		0	4	0.0%	0	1	0	80.1%	-1	-1	66.7%	66.7%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	19	-100.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	3	3	4	5.0%	1	2	2	50.0%	28.2%	-1	0	21.1%	26.3%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	3.7%	0	0	0.0%	0.0%		
10	Personnel de bureau	11	-100.0%		0	0.0%		0	6	0.0%	0	1	0	65.2%	-1	-1	54.5%	54.5%		
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	#DIV/0!	#DIV/0!		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#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!		
<b>Total</b>		<b>98</b>	<b>-100.0%</b>		<b>0</b>	<b>0.0%</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>31.9%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>31.6%</b>	<b>31.6%</b>	

† 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)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

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

**Tableau 2: Femmes**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires	
	Objectifs à court	Objectifs à long				
		%	%	%		
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1	50.0	0	27.1	la disponibilité sur le marché du travail est de 27,1 %
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2	50.0	0	28.2	la disponibilité sur le marché du travail est de 28,2 %
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tyco Electronics Canada ULC

28-05-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0	0.0	0	0.0

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

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

**Tableau 3: Autochtones**

**Objectifs à court terme premiers/précédents**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Autochtones									
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	À - De						AAAA - AAAA
	03-11-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	03-11-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
01	Cadres supérieurs	5	-100.0%		0	42.9%		2	2	0	10.0%	0	0	0	0.6%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	9	-100.0%		2	13.0%		8	10	3	10.0%	1	-1	0	1.0%	0	2	33.3%	18.2%	
03	Professionnels	37	-100.0%		0	66.7%		0	0	0	10.0%	0	0	0	0.4%	0	0	0.0%	0.0%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	4	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	1.4%	0	0	0.0%	0.0%	
05	Surveillants	4	-100.0%		0	30.8%		2	2	0	10.0%	0	0	0	0.7%	0	0	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	2.5%	0	0	0.0%	0.0%	
07	Personnel administratif et de bureau	6	-100.0%		6	35.2%		30	36	15	10.0%	5	-8	1	0.8%	0	11	250.0%	91.7%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	19	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	1.1%	0	0	0.0%	0.0%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	1.8%	0	0	0.0%	0.0%	
10	Personnel de bureau	11	-100.0%		0	0.0%		1	1	0	10.0%	0	0	0	0.7%	0	0	0.0%	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	28.6%		1	1	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		98	-100.0%	0.0%	9	31.6%	5.0%	44	53	18	10.0%	5	-8	0	4.0%	0.8%	-1	12	18.4%	12.1%

† 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)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

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

**Tableau 4: Autochtones**

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tyco Electronics Canada ULC

28-05-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		1	4.0	0	0.0

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

**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 <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	AAAA - AAAA						2017
	03-11-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%		
01/02 Cadres	14	-100.0%	0.0%	3	28.0%	5.0%	10	13	0	10.0%	0	2	1	25.0%	4.3%	-1	0	0.0%	5.9%	
03 Professionnels	37	-100.0%		0	66.7%		0	0	0	10.0%	0	0	0	3.8%	1	-1	0.0%	0.0%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	4	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	4.6%	0	0	0.0%	0.0%		
05 Surveillants	4	-100.0%	0.0%	0	30.8%	5.0%	2	2	0	10.0%	0	1	0	50.0%	13.9%	-1	-1	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	7.8%	0	0	0.0%	0.0%		
07 Personnel administratif et de bureau	6	-100.0%		6	35.2%		30	36	4	10.0%	1	1	1	3.4%	0	4	66.7%	33.3%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	19	-100.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	10.0%	0	0	0	17.0%	3.5%	-1	-1	0.0%	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	3.8%	0	0	0.0%	0.0%		
10 Personnel de bureau	11	-100.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	1	1	0	10.0%	0	0	0	25.0%	7.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	28.6%		1	1	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>-100.0%</b>		<b>9</b>	<b>31.6%</b>		<b>44</b>	<b>53</b>	<b>4</b>	<b>10.0%</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>		<b>4.6%</b>	<b>-3</b>	<b>-2</b>	<b>4.1%</b>	<b>2.8%</b>	

† 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)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

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

**Tableau 6: Personnes handicapées**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	1	25.0	0	4.3	la disponibilité sur le marché du travail est de 4.3 %
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	1	50.0	0	13.9	la disponibilité sur le marché du travail est de 13.9 %
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	1	17.0	0	3.5	la disponibilité sur le marché du travail est de 3.5 %
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	1	25.0	0	7.0	la disponibilité sur le marché du travail est de 7.0 %
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
<b>Total</b>					

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

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

**Tableau 7: Membres des minorités visibles**

**Objectifs à court terme premiers/précédents**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés										Membre des minorités visibles										
		Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	Actuel		Prévu	Embauches requis d'ici 3 ans	À - De									
		03-11-2017	Annuellement	Annuellement	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	03-11-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020										
		N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%	N <sup>o</sup>	N <sup>o</sup>	%	%					
01	Cadres supérieurs	5	-100.0%		0	42.9%		2	2	0	10.0%	0	10.0%	0	1	0	14.9%	0	-1	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	9	-100.0%		2	13.0%		8	10	0	10.0%	0	10.0%	0	4	2	21.7%	0	0	0.0%	18.2%	
03	Professionnels	37	-100.0%		0	66.7%		0	0	1	10.0%	0	10.0%	0	-1	0	35.1%	3	-12	2.7%	2.7%	
04	Personnel semi-professionnels et techniques	4	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	10.0%	0	0	0	31.4%	0	-1	0.0%	0.0%	
05	Surveillants	4	-100.0%	0.0%	0	30.8%	5.0%	2	2	1	10.0%	0	10.0%	0	1	1	100.0%	36.2%	-1	1	25.0%	50.0%
06	Contremaîtres	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	10.0%	0	0	0	11.9%	0	0	0.0%	0.0%	
07	Personnel administratif et de bureau	6	-100.0%	0.0%	6	35.2%	5.0%	30	36	9	10.0%	3	20	9	100.0%	37.3%	-1	11	150.0%	125.0%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	19	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	10.0%	0	0	0	14.2%	3	-3	0.0%	0.0%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	10.0%	0	0	0	21.0%	0	0	0.0%	0.0%	
10	Personnel de bureau	11	-100.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	1	1	2	10.0%	1	0	0	100.0%	48.1%	-3	-4	18.2%	9.1%		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	28.6%		1	1	2	10.0%	1	0	0	0	0	0.0%	0	1	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
<b>Total</b>		<b>98</b>	<b>-100.0%</b>		<b>9</b>	<b>31.6%</b>		<b>44</b>	<b>53</b>	<b>15</b>	<b>10.0%</b>	<b>5</b>	<b>27</b>	<b>0</b>			<b>29.7%</b>	<b>0</b>	<b>-22</b>	<b>15.3%</b>	<b>9.3%</b>	

† 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)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

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

**Tableau 8: Membres de minorités visibles**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
			%		%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniques	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	1	100.0	0	36.2	la disponibilité sur le marché du travail est de 36,2%
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	1	100.0	0	37.3	la disponibilité sur le marché du travail est de 37,3%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	2	100.0	0	48.1	la disponibilité sur le marché du travail est de 48,1%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tyco Electronics Canada ULC

28-05-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0	0.0	0	0.0

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

**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 <sup>1</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>2</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>2</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

**Tableau 9: Femmes**

**Objectifs à court terme suivants/courants**

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

† 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)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

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

**Tableau 10: Femmes**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes		Commentaires
		Objectifs à court	Objectifs à long	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0%	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0.0%	0.0	
03	Professionnels	0.0%	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniques	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	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tyco Electronics Canada ULC

28-05-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0%		0.0
Total			0.0%		0.0

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

**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 <sup>d</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>d</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

**Tableau 11: Autochtones**

**Objectifs à court terme suivants/courants**

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

† 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)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

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

**Tableau 12: Autochtones**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones		Commentaires
		Objectifs à court	Objectifs à long	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0.0	0.0	
03	Professionnels	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniques	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	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tyco Electronics Canada ULC

28-05-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

**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 <sup>†</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

**Tableau 13: Personnes handicapées**

**Objectifs à court terme suivants/courants**

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

† 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)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

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

**Tableau 14: Personnes handicapées**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées			Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long		
	%	%		
01/02 Cadres	0.0%	0.0%	0.0	
03 Professionnels	0.0%	0.0%	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0.0%	0.0%	0.0	
05 Surveillants	0.0%	0.0%	0.0	
06 Contremaîtres	0.0%	0.0%	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	0.0%	0.0%	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0%	0.0%	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0%	0.0%	0.0	
10 Personnel de bureau	0.0%	0.0%	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0%	0.0%	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0.0%	0.0%	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0.0%	0.0%	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0.0%	0.0%	0.0	
<b>Total</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0</b>	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 3 : Objectifs**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

**0 0**

**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 <sup>†</sup>	De l'analyse de l'effectif <sup>‡</sup>	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	

**Tableau 15: Membres des minorités visibles**

**Objectifs à court terme suivants/courants**

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

† 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)<sup>1/3</sup> - 1) x 100.

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

**Tableau 16: Membres des minorités visibles**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles			Commentaires
		Objectifs à court	Objectifs à long		
			%	%	
01	Cadres supérieurs		0.0%	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs		0.0%	0.0	
03	Professionnels		0.0%	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniques		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	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Tyco Electronics Canada ULC

28-05-2018

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**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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	Femmes						Tous les employés	Recrutements			Avancements				Cessations de fonctions								
			Représentation		Disponibilité		Écart			Résultat FME		Femmes		Tous les employés	Femmes		Tous les employés	Femmes		Tous les employés	Femmes				
			#	%	#	%	#	%		#	%	Actuel	Prévu		Différence	Actuel		Différence	Actuel		Différence	Actuel	Différence		
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	#	%	#	#	%	#	%								
01	Cadres supérieurs	2017	5	1	20.0	26.7	1	0	74.9																
		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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	9	1	11.1	27.1	2	-1	41.0																
		0	0	0	0.0	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	2017	37	11	29.7	19.5	7	4	152.5																
		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
04	Personnel semi-professionnels et technique	2017	4	2	50.0	18.6	1	1	268.8																
		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
05	Surveillants	2017	4	2	50.0	51.9	2	0	96.3																
		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
06	Contremaîtres	2017	1	0	0.0	5.3	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

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	Femmes		Femmes				Femmes					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%			
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	50.0	0.0	0	0.0	27.1	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	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

00	Contrat	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**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Femmes				Écart		Résultat FME	Tous les employés		Femmes			Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes			
				Représentation	Disponibilité					Actuel		Prévu		Différence		Actuel		Différence		Actuel		Différence			
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	6	4	66.7	80.1	5	-1	83.2																
		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
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	19	4	21.1	28.2	5	-1	74.7																
		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
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	2	0	0.0	3.7	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2017	11	6	54.5	65.2	7	-1	83.7																
		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
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	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	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

Data sources:	Part 2: Flow Data Analysis	Part 2: Flow Data Analysis	E ÷ D x 100	Part 3: Goals	E ÷ G x 100	Part 3: Goals	F ÷ I x 100	Part 3: Goals	E ÷ K x 100	Part 3: Goals	F ÷ M x 100
---------------	----------------------------	----------------------------	-------------	---------------	-------------	---------------	-------------	---------------	-------------	---------------	-------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme							
		Tous les employés		Femmes		Femmes					Femmes					
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
		#	%	#	%	%	%	#	%	%	%	#	%		%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	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	2	0.0	50.0	0.0	0	0.0	28.2	0.0			
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	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	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 4 : Résultats - Femmes**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

spécialisés	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**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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							Tous les employés	Recrutements				Tous les employés	Avancements				Tous les employés	Cessations de fonctions				
			Femmes								Femmes					Femmes									
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel	Prévu		Différence				
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#					
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2017	98	31	31.6	31.9	31	0	99.2																
		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

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	Femmes		Femmes				Femmes				
			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	
		3	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	
		3	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	
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Autochtones			Écart	Résultat FME	Tous les employés		Autochtones		Tous les employés	Autochtones		Tous les employés	Autochtones		Tous les employés	Autochtones						
		#	%	Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Différence	Actuel	Différence		Actuel	Différence		Actuel	Différence		Actuel	Différence					
01	Cadres supérieurs	2017	5	0	0.0	0.6	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
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	9	0	0.0	1.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
03	Professionnels	2017	37	0	0.0	0.4	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	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2017	4	0	0.0	1.4	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	0	0
05	Surveillants	2017	4	0	0.0	0.7	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
06	Contremaîtres	2017	1	0	0.0	2.5	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

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		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									
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	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									
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									
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									
06	Contremaîtres	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

00	Contrat	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**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Autochtones						Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	6	0	0.0	0.8	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	19	0	0.0	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
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	2	0	0.0	1.8	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2017	11	0	0.0	0.7	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	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	2017	0	0	0.0	0.0	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	Objectifs											Commentaires		
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité										Objectifs à long terme	
		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	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		
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		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
10	Personnel de bureau	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
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		
12	Travailleurs manuels	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 5 : Résultats - Autochtones**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

spécialisés	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**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Autochtones				Écart		Résultat FME	Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		
		Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence		
#	%	#	%	#	#	%	#	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
Total		2017	98	0.0	0.8	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	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						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif										
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	0.0	0	0.0	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	
		3	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
Total		0	0.0	1	0.0	4.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
		3	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
01&02	Cadres	2017	14	0	0.0	4.3	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
03	Professionnels	2017	37	2	5.4	3.8	1	1	142.2																
		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
04	Personnel semi-professionnels et technique	2017	4	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
05	Surveillants	2017	4	0	0.0	13.9	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
06	Contremaîtres	2017	1	0	0.0	7.8	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

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						
		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		
01&02	Cadres	0	0	0	0.0	1	0.0	25.0	0.0	0	0.0	4.3	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	1	0.0	50.0	0.0	0	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**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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							Tous les employés	Recrutements				Tous les employés	Avancements				Tous les employés	Cessations de fonctions					
			Personnes handicapées		Écart	Résultat FME	Personnes handicapées		Différence		Personnes handicapées		Différence	Personnes handicapées		Différence	Personnes handicapées									
			Représentation	Disponibilité			Actuel	Prévu			Actuel	Prévu		Actuel			Prévu									
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%					
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	6	0	0.0	3.4	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	19	0	0.0	3.5	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	2	0	0.0	3.8	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2017	11	0	0.0	7.0	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	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	2017	0	0	0.0	0.0	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	
		Tous les employés	Personnes handicapées	Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
				Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées			
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0	1	0.0	17.0	0.0	0	0.0	3.5	0.0	
		3	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	
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0	0.0	1	0.0	25.0	0.0	0	0.0	7.0	0.0	
		3	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	
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

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 6 : Résultats - Personnes handicapées**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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							Tous les employés	Recrutements				Tous les employés	Avancements				Tous les employés	Cessations de fonctions						
			Personnes handicapées								Personnes handicapées					Personnes handicapées					Personnes handicapées						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel	Prévu		Différence						
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%						
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0
Total		2017	98	2	2.0	4.6	5	-3	44.4	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	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		3	0	0.0	0	0.0	0.0	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	0.0	
		3	0	0.0	0	0.0	0.0	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	0.0	
		3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	



**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

00	Contrat	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**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>	<b>K</b>	<b>L</b>	<b>M</b>	<b>N</b>	<b>O</b>	<b>P</b>	<b>Q</b>	<b>R</b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>U</b>	<b>V</b>	<b>W</b>	<b>X</b>	<b>Y</b>
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	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions					
			Représentation	Disponibilité		Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu		Différence						
				%	%								%	%			%	%		%	%	%	%		
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	6	1	16.7	37.3	2	-1	44.7																
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	19	6	31.6	14.2	3	3	222.4																
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	2	0	0.0	21.0	0	0	0.0																
10	Personnel de bureau	2017	11	2	18.2	48.1	5	-3	37.8																
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	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	Objectifs											Commentaires
		Nouveaux Entrants		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					
#	#	%	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	1	0.0	100.0	0.0	0	0.0	37.3	0.0	
		3	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	
		3	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	
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0	0.0	2	0.0	100.0	0.0	0	0.0	48.1	0.0	
		3	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	
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

**Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux**

**Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

spécialisés	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**

**Tyco Electronics Canada ULC**

**28-05-2018**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Membres des minorités visibles						Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles				
		#	#	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2017	98	29	29.6	29.7	29	0	99.6	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	Objectifs												Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité										
		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		Membres des minorités visibles				
#	#	Actuel	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	

<b>Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux</b>
<b>Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables</b>
<b>Tyco Electronics Canada ULC</b>
<b>28-05-2018</b>

## 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 de l'enquête ajustés pour refléter les embauches, les promotions et les licenciements.
- Mise à jour de l'analyse de l'effectif pour refléter les nouvelles embauches, promotions et licenciements; les changements apportés par les employés à leurs questionnaires d'auto-identification; et toutes les révisions apportées aux estimations de disponibilité.
- Ajustement des estimations de disponibilité pour tenir compte des changements majeurs dans l'effectif (p. ex., changements dans les zones de recrutement géographique, ajout de nouveaux groupes professionnels ou changements dans la composition des groupes professionnels).
- Mise à jour des estimations de disponibilité pour intégrer les nouvelles données du recensement telles qu'elles sont disponibles aux fins de l'équité en matière d'emploi.
- S'assurer que tous les nouveaux écarts déterminés sont traités en conséquence.
- Tenir à jour des dossiers appropriés dans toutes les zones requises.

### Autres mesures :

- Examiner les systèmes, les politiques et les pratiques d'emploi pour s'assurer qu'ils n'entraînent pas d'obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés, surveiller leur mise en œuvre et les ajuster au besoin.
- Avoir une politique ou des procédures d'hébergement qui ont été communiquées à tout le personnel et ont assuré l'hébergement.
- Assurer un soutien continu de la haute direction à l'équité en matière d'emploi et à sa mise en
- Établir des mécanismes de reddition de comptes pour veiller à ce que les objectifs à court terme s
- Communiquer les objectifs aux gestionnaires concernés ainsi que suivre et enregistrer les résultats
- Consacrer des ressources adéquates (financières et humaines) pour s'assurer que les objectifs à court terme seraient atteints.
- Consultations des employés et des représentants syndicaux sur la communication et la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

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

**Contexte opérationnel**

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

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

- 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).

[Redacted area]

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

[Redacted area]

- Autre.

[Redacted area]

**Détails additionnels**

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

[Redacted area]

# **TYCO ELECTRONICS CANADA ULC**

## Première évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux (PCF)

Novembre 2017

## **Questionnaire sur le profil de l'effectif aux fins de l'équité en matière d'emploi et résultats du sondage**

### **Introduction**

Tyco Electronics Canada ULC a reçu du gouvernement fédéral un contrat de plus de un (1) million de dollars. À ce titre, l'entreprise est tenue de mettre en œuvre un programme d'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme de contrats fédéraux (PCF).

Bien que l'entreprise ait participé au PCF dans le passé, le Programme a subi des changements au cours des dernières années. Par ailleurs, même si Tyco Electronics Canada ULC a conservé son statut de conformité à l'égard de certains aspects de l'équité en matière d'emploi au fil des ans, l'entreprise a décidé de repartir à zéro après avoir reçu son plus récent contrat du gouvernement fédéral.

Afin de satisfaire aux exigences de l'évaluation après la première année dans le cadre du PCF, l'entreprise, et en particulier la directrice des opérations en ressources humaines, M<sup>me</sup> Anaheet Sethna, a travaillé en étroite collaboration avec Shenaz Modi de MODI HR Consulting, une société d'experts-conseils spécialisée en équité en matière d'emploi. Shenaz, qui a déjà travaillé avec Tyco Electronics Canada ULC il y a environ 12 ans, se spécialise dans la conformité aux dispositions d'équité en matière d'emploi depuis plus de 25 ans.

### **Communications envoyées aux employés avant la remise du questionnaire sur l'équité en matière d'emploi**

L'entreprise a élaboré un *plan de communication* pour que tous les employés sachent qu'ils recevraient un questionnaire confidentiel sur l'équité en matière d'emploi le 15 mai 2017. Les communications ont été signées et distribuées par Kevin Irons (contrôleur) et Anaheet Sethna (directrice des opérations en ressources humaines), tous deux membres de la haute direction de l'entreprise au Canada. Il a été jugé essentiel de veiller à ce que les membres de la haute direction appuient le sondage sur l'équité en matière d'emploi ainsi que les principes généraux de l'équité en matière d'emploi pour obtenir le taux de réponse au sondage le plus élevé possible.

En utilisant une stratégie de communication rigoureuse, l'entreprise voulait voir à ce que l'ensemble des employés :

1. en sachent davantage sur le Programme de contrats fédéraux;
2. comprennent pourquoi on leur demande de fournir volontairement de l'information sur leur statut à l'égard de groupes désignés;
3. comprennent comment les renseignements recueillis seraient utilisés;
4. comprennent qui aurait accès aux données;
5. comprennent l'importance du questionnaire et d'y répondre en grand nombre.

L'entreprise a utilisé les renseignements destinés aux fournisseurs du gouvernement fédéral sur le site Web d'EDSC afin de s'assurer que le questionnaire et les renseignements fournis à tous les employés sont strictement conformes aux exigences énoncées sur le site Web d'EDSC et dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Les définitions d'Autochtone, de personne handicapée et de membre des minorités visibles utilisées dans les questionnaires sur l'équité en matière d'emploi sont tirées directement de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de ses règlements d'application. L'entreprise a choisi d'inclure une question sur le sexe dans le questionnaire. Toutefois, comme l'exige la loi, l'information sur le sexe de chaque employé a été recueillie à partir des dossiers des ressources humaines, que les employés aient retourné le questionnaire ou non. Par conséquent, le taux d'exactitude en ce qui concerne le sexe est de 100 %. Quant aux trois autres groupes désignés, l'exactitude dépendait directement des réponses fournies dans les questionnaires.

### **Résultats du sondage**

Les employés ont reçu leur questionnaire sur l'équité en matière d'emploi par courriel en mai 2017, avec une liste de questions et de réponses pour les aider à répondre aux interrogations qu'ils pourraient avoir. Comme l'exige la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, l'entreprise avait indiqué sur le questionnaire que, si les employés avaient besoin des documents dans un autre format, y compris le questionnaire, ils pourraient les recevoir en s'adressant à la directrice des opérations en ressources humaines. Les employés ont également été avisés qu'ils pouvaient communiquer avec la directrice des opérations en ressources humaines en toute confidentialité s'ils avaient des questions ou des préoccupations. Dans l'ensemble, le questionnaire sur l'équité en matière d'emploi a été très bien reçu par les employés.

Un rappel général a été envoyé aux employés environ une semaine après la date à laquelle ils avaient reçu le questionnaire. Un autre rappel a été envoyé quelques jours plus tard, pour inviter une fois de plus les employés à remplir et retourner leur questionnaire s'ils ne l'avaient pas déjà fait, et pour les inviter à communiquer avec la directrice des opérations en ressources humaines s'ils avaient besoin d'une autre copie du questionnaire.

À la fin mai, la directrice des opérations en ressources humaines a envoyé un rappel individuel à chaque employé qui n'avait pas retourné son questionnaire. Ces mesures ont eu un effet positif dans l'ensemble, et l'entreprise a pu augmenter le taux de « retour » et de « réponse » à 85,1 %. Tous les employés qui ont retourné leur questionnaire avaient répondu aux questions.

Il y a actuellement 101 employés permanents à temps plein, dont trois sont en congé d'invalidité. Par conséquent, le Système de gestion de l'information de l'équité en milieu de travail (SGIEMT) n'a pas récupéré l'information sur ces employés pendant la compilation des rapports sommaires et des données détaillées, puisqu'un code de statut d'employé différent leur est attribué. Ainsi, le rapport du SGIEMT indique que le nombre total d'employés permanents à temps plein est de 98.

Les données ont été tenues à jour depuis le mois de mai, et les nouveaux employés qui se joignent à l'entreprise reçoivent un questionnaire sur l'équité en matière d'emploi; des mécanismes de suivi ont par ailleurs été mis en place. De plus, si un employé devait quitter l'entreprise pour quelque raison que ce soit, la date de cessation d'emploi ou de départ serait consignée, et cette personne cesserait d'être comptée parmi l'effectif.

En résumé, les résultats du sondage sont les suivants :

1. Nombre total d'employés interrogés = 101
2. Nombre total d'employés n'ayant pas répondu au sondage = 15
3. Nombre total de questionnaires non remplis, partiellement remplis ou entièrement remplis ayant été retournés = 86
4. Nombre total de questionnaires entièrement remplis ayant été retournés = 86

### **Maintien à jour des données**

Comme il a été mentionné plus tôt, la base de données du SGIEMT sera tenue à jour et, au fur et à mesure que de nouveaux employés seront embauchés, ils recevront un questionnaire sur l'équité en matière d'emploi et des documents connexes à lire. Un suivi sera fait pour veiller à ce que le taux de réponse soit le plus élevé possible.

De plus, on rappellera périodiquement à tous les employés qu'ils peuvent demander un nouveau questionnaire sur l'équité en matière d'emploi en tout temps, en communiquant avec la directrice des opérations en ressources humaines. Il est important de voir à ce que tous les employés sachent qu'ils peuvent demander un nouveau questionnaire, particulièrement dans le cas des employés qui développent un handicap.

Par ailleurs, si les employés quittent l'entreprise, leur date de départ sera entrée dans la feuille de calcul et dans le SGIEMT. Enfin, si un employé est promu et que sa promotion répond aux critères établis dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et ses règlements d'application, les renseignements associés à cet employé seront consignés. Les critères associés à une promotion sont les suivants :

1. le changement de poste doit être permanent; il ne peut s'agir d'une affectation temporaire ou intérimaire;
2. la personne promue doit avoir un salaire supérieur ou doit passer à un échelon supérieur sur le plan salarial;
3. le nouveau poste doit être d'un niveau hiérarchique supérieur au précédent.

Si les trois critères précédents sont remplis, la date de la promotion doit être entrée dans le fichier promo.txt et être consignée directement dans le SGIEMT. Il est surtout important que la nouvelle description de poste soit réexaminée et qu'un nouveau code de la Classification nationale des professions (CNP) y soit attribué. Dans la très grande majorité des cas, une promotion et une nouvelle description de poste nécessiteront un nouveau code de la CNP.

### **Codes de la Classification nationale des professions (CNP)**

Dans le cadre du projet, chaque poste et description de poste au sein de l'entreprise a été soigneusement examiné, et un code numérique à quatre chiffres a été attribué en fonction du niveau et du type de compétence requis. La version de 2011 de la Classification nationale des professions a été utilisée, car il s'agit de la version qui est actuellement compatible avec le SGIEMT.

## **Rapports sommaires et détaillés du SGIEMT**

Comme il a été mentionné précédemment, des changements ont été apportés au PCF au cours des dernières années. Par exemple, les employeurs participant au PCF ne sont pas tenus d'indiquer le salaire de chaque employé. Toutefois, Tyco Electronics Canada ULC a choisi d'inclure les salaires afin qu'il soit possible d'examiner s'il y a des problèmes qui touchent plus spécifiquement les groupes désignés dans les quartiles de salaire inférieurs au sein des catégories professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME). En tant que fournisseur du gouvernement fédéral dans le cadre de l'ancien PCF, l'entreprise a reconnu l'utilité d'avoir ces données.

Puisque les salaires individuels ont été versés dans la base de données du SGIEMT, l'entreprise demande que les représentants d'EDSC acceptent les formulaires électroniques du SGIEMT, pour des motifs de confidentialité. En cas de préoccupations au sujet de cette demande, s'adresser à Anaheet Sethna, directrice des opérations en ressources humaines.

## **Cadre analytique et résumé de l'analyse de l'effectif**

Les Lignes directrices sur l'équité en matière d'emploi encouragent les employeurs à définir soigneusement le cadre analytique avant d'analyser les données. Il est extrêmement important de définir un cadre analytique qui se rapproche le plus possible des réalités de l'entreprise. L'entreprise a examiné les paramètres par défaut pour les femmes, les Autochtones et les membres des minorités visibles. Après un examen minutieux des postes associés aux CPÉME et des domaines dans lesquels l'entreprise recrute, il était logique de modifier certains des paramètres par défaut pour mieux refléter les réalités de l'entreprise et ses zones de recrutement pour les CPÉME. Par conséquent, des modifications ont été apportées aux CPÉME 01, 02, 03 et 05. Aucun changement n'a été apporté aux paramètres par défaut pour les personnes handicapées, car le SGIEMT ne permet pas aux employeurs d'apporter des changements à ce groupe désigné.

Les données révèlent que l'entreprise compte des employés dans 10 des 14 CPÉME. Il y a une légère sous-représentation des femmes, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

En ce qui concerne les femmes, l'écart est d'une femme dans la CPÉME 02 (cadres intermédiaires et autres administrateurs) et d'une femme dans la CPÉME 08 (personnel spécialisé de la vente et des services). Des objectifs à court terme ont été établis pour ces deux CPÉME. Il convient de noter que, bien qu'il y ait un léger écart dans deux autres cas, soit une personne dans la CPÉME 07 (personnel administratif et de bureau principal) et une personne dans la CPÉME 10 (personnel de bureau), l'entreprise n'est pas tenue de les traiter comme des cas de sous-représentation. En effet, les femmes sont déjà surreprésentées dans ces deux CPÉME selon les données sur les disponibilités à l'externe, et l'objectif de l'équité en matière d'emploi n'est pas d'essayer de reproduire cette surreprésentation.

Il n'y a pas d'écart ou de cas de sous-représentation en ce qui concerne les Autochtones, mais l'entreprise s'efforcera d'envoyer des offres d'emploi à des organisations autochtones dans le cadre de ses processus de recrutement.

En ce qui concerne les membres des minorités visibles, il y a un écart ou une sous-représentation dans trois des dix CPÉME. Il y a un écart dans la CPÉME 05 (surveillants) et un écart dans la CPÉME 07 (personnel administratif et de bureau principal). L'écart est de trois dans la CPÉME 10 (personnel de bureau). Des objectifs numériques à court terme (sur trois ans) ont été établis pour ce groupe désigné.

En ce qui concerne les personnes handicapées, l'écart est de un dans cinq CPÉME. Il y a notamment un écart de un dans les CPÉME combinées 01 (cadres supérieurs) et 02 (cadres intermédiaires et autres administrateurs). Le SGIEMT regroupe toujours ces deux CPÉME dans le cas des personnes handicapées.

En plus de ce qui précède, il y a un écart d'une personne handicapée dans la CPÉME 05 (surveillants), la CPÉME 08 (personnel spécialisé de la vente et des services) et la CPÉME 10 (personnel de bureau).

### **Objectifs à court terme (trois ans) et objectifs à plus long terme**

Des objectifs à court terme (trois ans) ont été établis pour tous les endroits où il y a sous-représentation. Bien que le taux de roulement soit faible à Tyco Electronics Canada ULC, elle ne ménagera aucun effort pour remédier aux cas de sous-représentation dans la mesure du possible. L'entreprise aura également des objectifs qualitatifs, comme le recrutement de proximité, qu'elle entreprendra pour combler certains des écarts.

Les objectifs à court terme sur trois ans établis par l'entreprise pour remédier à la sous-représentation des groupes désignés dans les CPÉME en cause sont énoncés dans un document distinct, ci-joint. Une feuille de calcul a été utilisée, laquelle tient compte d'un taux de roulement estimé à 5 % par année dans chaque CPÉME. Même si un taux de 5 % est élevé, l'entreprise devait être réaliste quant à la façon dont le roulement du personnel pourrait avoir une incidence sur le nombre total de membres des groupes désignés.

Dans le but d'évaluer les progrès, la haute direction examinera les progrès réalisés et reverra les objectifs tous les six mois.

Pour ce qui est des objectifs à long terme (sur plus de trois ans), Tyco Electronics Canada ULC visera à régler tous les cas de sous-représentation d'ici 2023. L'entreprise veillera également à déployer tous les efforts possibles pour rendre l'ensemble de ses lieux de travail inclusifs pour tous. La haute direction veillera à ce que l'équité en matière d'emploi et l'engagement de l'entreprise envers le Programme de contrats fédéraux soient maintenus et à ce que l'on vérifie la progression de la situation au moins tous les six mois. De plus, l'entreprise lancera un programme de recrutement de proximité, particulièrement dans le cas des postes où les groupes désignés sont sous-représentés.

Tyco Electronics Canada ULC est pleinement engagée envers l'équité en matière d'emploi. Elle est déterminée à ce que l'ensemble de ses lieux de travail au Canada soient accueillants pour tous, et elle est résolue à respecter toutes les exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF).

### **Renseignements supplémentaires**

Pour avoir de plus amples renseignements sur l'un ou l'autre des sujets abordés ci-dessus, s'adresser à :

Anaheet Sethna  
Directrice des opérations en ressources humaines  
Tyco Electronics Canada ULC  
Téléphone : 905-474-5529, courriel : [anaheet.sethna@te.com](mailto:anaheet.sethna@te.com)

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

**Nom de l'employeur :** Tyco Electronics Canada ULC

**Emplacement principal :** Markham (Ontario)

**Nombre d'employés :** 98

Ontario – 86

Québec – 9

Nouveau-Brunswick – 1

Colombie-Britannique – 1

Alberta – 1

L'employeur a indiqué qu'il y a actuellement 101 employés permanents à temps plein, dont trois (3) sont en congé d'invalidité. Par conséquent, le Système de gestion de l'information de l'équité en milieu de travail (SGIEMT) n'a pas récupéré l'information sur ces employés pendant la compilation des rapports sommaires et des données détaillées, puisqu'un code de statut d'employé différent leur est attribué. Ainsi, le rapport sur le réaménagement des effectifs indique que le nombre total d'employés permanents à temps plein et d'employés permanents à temps partiel est de 98.

**Aperçu de l'organisation**

**SCIANS :** 3344 – Grossistes-marchands de véhicules automobiles, et de pièces et de fournitures de véhicules automobiles

Tyco Electronics Canada ULC conçoit et fabrique des connecteurs et d'autres types de matériel électronique. L'entreprise est établie à Markham, au Canada. Tyco Electronics Canada ULC est une filiale de TE Connectivity Ltd.

**Dates importantes – Évaluation après la première année**

Début : 2017-12-01

Réception : 2018-06-01

Analyse de l'effectif : 2017-11-03

**COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF**

	N <sup>bre</sup>	%
Nombre de questionnaires distribués :	101	100
Nombre de questionnaires retournés :	86	85,1
Nombre de questionnaires remplis retournés :	86	85,1

- Le questionnaire comprend des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent qu'un employé peut s'auto-identifier comme membre de plus d'un groupe.
- Le questionnaire comporte un identificateur de l'employé.
- Le questionnaire comprend une question sur le sexe si cette information ne peut être obtenue à partir de la paye ou des dossiers du personnel.
- Une mention figure sur le questionnaire indiquant qu'il est possible de demander une copie dudit questionnaire sur un support de substitution.
- Le questionnaire indique que la réponse aux questions d'auto-identification est volontaire.
- Le questionnaire indique que les renseignements recueillis sont confidentiels et qu'ils ne seront communiqués qu'à d'autres personnes au sein de l'organisation, afin que les obligations relatives à l'équité en matière d'emploi soient respectées.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent en tout temps mettre à jour ou modifier les renseignements qui les concernent.

Le questionnaire d'auto-identification a été examiné et jugé conforme par la Division de l'équité en milieu de travail du Programme du travail.

#### **ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT DES OBJECTIFS**

- L'analyse de l'effectif a été effectuée à l'aide du SGIEMT.
- L'entreprise a choisi les valeurs par défaut des professions pour établir les estimations de disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.

Conformément à l'analyse de l'effectif réalisée en novembre 2017, l'entreprise a modifié les valeurs par défaut des professions pour les CPÉME 01, 02, 03 et 05. La justification fournie par l'entreprise concernant le changement des valeurs par défaut pour ces CPÉME est que l'entreprise est située à Toronto et que le rapport de synthèse détaillé montre que tous les employés embauchés dans les CPÉME mentionnées venaient de l'Ontario. L'entreprise a donc changé la valeur par défaut de « national » à « provincial ». Ce faisant, l'entreprise croit qu'elle tient compte de ses réalités et des zones de recrutement propres aux CPÉME.

- L'entreprise a choisi les valeurs par défaut sur le plan géographique pour établir les estimations de disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.

Conformément à l'analyse de l'effectif réalisée en novembre 2017, l'entreprise a modifié les valeurs par défaut des professions pour les CPÉME 01, 02, 03 et 05. Si l'on examine le rapport détaillé, ces changements sont justifiables puisque les employés des CPÉME 01, 02 et 03 étaient recrutés par la province, tandis que les employés de la CPÉME 05 étaient recrutés par d'autres provinces (RMR).

- ☒ L'entreprise semble avoir correctement codé ses postes à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
- ☒ L'entreprise a établi un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque groupe professionnel où un écart a été observé.
- ☒ L'entreprise a démontré qu'elle a tenu compte, dans l'établissement de ses objectifs à court terme, du degré de sous-représentation, de la disponibilité, de la croissance prévue, de la réduction prévue et du roulement prévu afin d'établir un objectif dans chaque groupe professionnel où un écart a été observé.
- ☒ Les objectifs fixés sont suffisants pour assurer un progrès raisonnable, c'est-à-dire pour que le nombre d'employés soit supérieur ou au moins égal à la disponibilité sur le marché du travail.

L'entreprise a indiqué que trois de ses employés sont en congé d'invalidité de longue durée et que, par conséquent, le rapport sommaire de l'Analyse de l'effectif indique qu'ils n'ont que 98 employés.

## RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

### Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N <sup>bre</sup>	%	%	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-1	50,0	27,1	11,1	27,1
07	Personnel administratif et de bureau principal	-	Non requis	Non requis	66,7	80,1
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-1	28,7	28,7	21,1	28,2
10	Personnel de bureau	-1	Non requis	Non requis	54,5	65,2

L'entreprise a établi des objectifs appropriés à court et à long terme dans les quatre CPÉME où un écart a été observé.

En ce qui concerne les CPÉME 07 et 10, l'entreprise n'était pas tenue d'établir des objectifs malgré le fait que la disponibilité ait été de 80,1 % et de 65,2 %. La représentation actuelle dans ces deux CPÉME est de 66,7 % et de 54,5 %, respectivement. Le taux de représentation est donc conforme à la décision qui a été prise dans le cadre du programme, à savoir de ne pas encourager les organisations à chercher un taux de représentation supérieur à 50 % chez les femmes, afin de décourager la ségrégation professionnelle et de voir à ce que les groupes professionnels

demeurent accueillants pour les deux sexes. Dans le cas des deux autres CPÉME (02 et 08), les objectifs ont été établis en fonction de la disponibilité sur le marché du travail.

Les données présentées par l'entreprise révèlent des prévisions limitées en ce qui concerne les possibilités d'embauche dans les CPÉME où des écarts ont été observés. Toutefois, les objectifs fixés en fonction de la disponibilité seront utiles à l'entreprise au cas où un poste se libérerait.

### **Autochtones**

Il n'y a aucun écart dans ce groupe désigné. Il n'est donc pas nécessaire d'établir des objectifs.

### **Personnes handicapées**

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N°	Description		N <sup>bre</sup>	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
01/02	Cadres	-1	25,0	4,3	0,0	4,3
05	Surveillants	-1	50,0	13,9	0,0	13,9
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-1	17,0	3,5	0,0	3,5
10	Personnel de bureau	-1	25,0	7,0	0,0	7,0

Les objectifs à court terme pour les écarts observés dans les CPÉME 01/02, 05, 08 et 10 sont tous supérieurs à la disponibilité sur le marché du travail, tandis que les objectifs à long terme sont égaux à la disponibilité sur le marché du travail. Cette pratique est acceptable, car elle permettra d'éliminer ou de réduire l'écart, assurant ainsi un progrès raisonnable à court terme qui se maintiendra à long terme.

**Membres des minorités visibles**

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	N <sup>bre</sup>	%	%	%	%
05	Surveillants	-1	100,0	36,2	0,0	36,2
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	100,0	37,3	16,7	37,3
10	Personnel de bureau	-3	100,0	48,1	18,2	48,1

Les objectifs à court terme pour les écarts observés dans les CPÉME 05, 07 et 10 sont tous supérieurs à la disponibilité sur le marché du travail, tandis que les objectifs à long terme sont égaux à la disponibilité sur le marché du travail. Il a été expliqué à l'employeur qu'il n'est pas réaliste d'établir des objectifs à court terme de 100 %, qui sont par le fait même de beaucoup supérieurs à la DMT, car cela laisserait entendre que toutes les embauches qui se feraient dans ces catégories proviendraient uniquement de ces groupes désignés. Toutefois, l'entreprise a insisté pour établir des objectifs supérieurs à la DMT.

De plus, l'entreprise a expliqué que ses objectifs à court terme sont établis en fonction de tous les endroits où il y a sous-représentation. Elle a déclaré que, même si le taux de roulement est faible, elle ne ménagera aucun effort pour remédier aux cas de sous-représentation dans toute la mesure du possible. L'entreprise aura également des objectifs qualitatifs, comme le recrutement de proximité, qu'elle entreprendra pour combler certains des écarts. L'entreprise essaie d'être réaliste quant à la façon dont le roulement du personnel pourrait avoir une incidence sur le nombre total de membres des groupes désignés. Il s'agit d'une démarche acceptable, car elle permettra d'éliminer ou de réduire l'écart et d'atteindre ou de dépasser la disponibilité sur le marché du travail.

**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 du paragraphe suivant dans la lettre de clôture :

- Tyco Electronics Canada ULC présente des écarts mineurs en ce qui concerne les femmes, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées.

Par conséquent, l'entreprise pourrait vouloir renforcer ses objectifs d'embauche et de promotion en mettant au point un plan renfermant des mesures destinées à attirer et à maintenir en poste des employés appartenant à des groupes désignés, comme il est indiqué dans le rapport : « De plus, l'entreprise lancera un programme de recrutement de proximité, particulièrement dans le cas des postes où les groupes désignés sont sous-représentés. » En tant que fournisseur du gouvernement fédéral participant au Programme de contrats fédéraux (PCF), la société Tyco est encouragée à adopter les mesures qui lui permettront le mieux de faire des progrès raisonnables vers l'atteinte de ses objectifs.

**Nom de l'analyste : Neena Sharan**

**Date : 8 août 2018**

## Nyirasafari, Ange AN [NC]

---

**De :** Sharan, Neena [NC] au nom de EE-EME  
**Envoyé** 22 août 2018 15:13  
**A :** Sethna, fiche F ; kiron@te.com  
**Sujet :** Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 060294 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

*Cette information est également disponible en Anglais sur demande.*

Cher Kevin Irons :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 12 janvier 2018 est terminée. À la suite de cette évaluation, Tyco Electronics Canada ULC a été jugé conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

Sur la base d'une étude des informations soumises par votre organisation, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de Tyco Electronics Canada ULC.

- Tyco Electronics Canada ULC présente des lacunes mineures pour les femmes, les membres de minorités visibles et les personnes handicapées. Par conséquent, l'organisation peut vouloir soutenir ses objectifs d'embauche et de promotion avec un plan contenant des mesures pour attirer et retenir les employés des groupes désignés, comme indiqué dans le rapport narratif : "En outre, l'entreprise va lancer un programme de recrutement de proximité, en particulier dans les domaines où les groupes désignés sont sous-représentés." En tant que contractant fédéral dans le cadre du programme des contractants fédéraux (FCP), Tyco est encouragé à adopter les mesures les mieux adaptées à l'organisation afin de garantir des progrès raisonnables dans la réalisation de ses objectifs.

### Prochaines étapes

Selon les termes du PCF, votre organisation sera soumise à une évaluation de conformité ultérieure quatre ans après la date d'attribution de votre contrat initial de biens ou de services et tous les trois ans par la suite. La prochaine évaluation sera lancée le 12 janvier 2021. Les futures évaluations de conformité porteront sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés dans la soumission initiale ou actualisée de votre organisation en matière d'équité en matière d'emploi.

Lorsque Tyco Electronics Canada ULC est informé d'une évaluation ultérieure, les informations suivantes seront requises :

1. Données sur la main-d'œuvre (formulaires 1 à 6) au niveau national.
2. une analyse de la main-d'œuvre actuelle ; et
3. Un rapport de réalisation complet qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour les lacunes restantes en matière de représentation.

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

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

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

Vous pouvez également visiter notre site web pour accéder à un certain nombre d'outils. Nous encourageons notamment votre organisation à continuer à utiliser le [système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail](#) (WEIMS). Le WEIMS peut vous aider à générer votre analyse de la main-d'œuvre et contient d'autres outils d'analyse des données, notamment le rapport de réalisations, ainsi qu'une série de modules de formation.

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation dans le cadre du FCP, veuillez contacter Neena Sharan à l'adresse [neena.sharan@labour-travail.gc.ca](mailto:neena.sharan@labour-travail.gc.ca).

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Tyco Electronics Canada ULC un succès continu dans la réalisation d'un lieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

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



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