



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 Ultra Electronics Forensic Technology inc.	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 [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 157
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 3345	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 5757 Cavendish Boulevard, Suite #200	Ville Cote St-Luc	Province Quebec	Code postal H4H 2W8
	Numéro de téléphone 514-489-4247	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Nathalie Belzile	Titre Vice-président des ressources humaines		
Numéro de téléphone 514-485-8049	Adresse de courriel nathalie.belzile@ultra-ft.com	Langue de correspondance préférée <input checked="" type="checkbox"/> Français <input type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Gregory Field	Titre Vice-président des finances		
Numéro de téléphone 514-489-4247	Adresse de courriel gregory.field@ultra-ft.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
	Date (AAAA/MM/JJ) 2017-02-17		

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

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



Programme de contrats fédéraux

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

Les entrepreneurs doivent effectuer, élaborer et maintenir :

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

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

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

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

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

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

Questions et réponses

Filiale vs. Succursale/Division

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Statut d'emploi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-27

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	#		
01 : Cadres supérieurs	National	4	1	25.0 %	27.4 %	1	0	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	38	9	23.7 %	38.9 %	15	-6	National	
03 : Professionnels		54	5	9.3 %	24.9 %	13	-6		
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	0	0.0 %	50.1 %	1	-1	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	1	1	100.0 %	66.4 %	1	0	National	
2111 : Physiciens et astronomes	National	5	1	20.0 %	16.0 %	1	0	National	
2115 : Autres professions des sciences physiques	National	1	0	0.0 %	16.8 %	0	0	National	
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	2	0	0.0 %	9.0 %	0	0	National	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	1	0	0.0 %	12.6 %	0	0	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	3	0	0.0 %	28.3 %	1	-1	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	7	0	0.0 %	35.2 %	2	-2	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	23	1	4.3 %	17.4 %	4	-3	National	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	5	0	0.0 %	17.9 %	1	-1	National	
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	3	0	0.0 %	53.8 %	2	-2	National	
5121 : Auteurs et écrivains	National	1	1	100.0 %	54.9 %	1	0	National	
5122 : Rédacteurs en chef	National	1	1	100.0 %	62.7 %	1	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		35	8	22.9 %	19.7 %	7	1		
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Québec	5	0	0.0 %	9.1 %	0	0	Québec	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Québec	2	0	0.0 %	7.5 %	0	0	Québec	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	20	3	15.0 %	18.5 %	4	-1	Québec	
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Québec	8	5	62.5 %	32.5 %	3	2	Québec	
05 : Contrôleurs		6	2	33.3 %	50.8 %	3	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	6	2	33.3 %	50.8 %	3	-1	Montréal	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		5	5	100.0 %	80.8 %	4	1		

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-27

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5	5	100.0 %	80.8 %	4	1		Montréal
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		7	5	71.4 %	36.7 %	3	2		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	4	2	50.0 %	29.1 %	1	1		Québec
6222 : Acheteurs au détail et en gros	Québec	3	3	100.0 %	46.8 %	1	2		Québec
10 : Personnel de bureau		2	2	100.0 %	62.5 %	1	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	2	100.0 %	62.5 %	1	1		Montréal
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		1	0	0.0 %	61.8 %	1	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	61.8 %	1	-1		Montréal
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		4	0	0.0 %	18.4 %	1	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	4	0	0.0 %	18.4 %	1	-1		Montréal
Total		156	37	23.7 %	31.1 %	49	-12		

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-27

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			#	Représentation	Disponibilité	#		
		#	#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	National	4	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	38	0	0.0 %	2.2 %	1	1	National
03 : Professionnels		54	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	1	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
2111 : Physiciens et astronomes	National	5	0	0.0 %	0.0 %	0	0	National
2115 : Autres professions des sciences physiques	National	1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	2	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	3	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	7	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	23	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	5	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	3	0	0.0 %	2.4 %	0	0	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	1	0	0.0 %	1.9 %	0	0	National
5122 : Rédacteurs en chef	National	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		35	1	2.9 %	0.8 %	0	1	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Québec	5	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Québec
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Québec	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Québec
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	20	1	5.0 %	1.1 %	0	1	Québec
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Québec	8	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Québec
05 : Contrôleurs		6	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	6	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
07 : Personnel administratif et de bureau principal		5	0	0.0 %	0.7 %	0	0	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-27

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Montréal
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		7	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	4	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Québec
6222 : Acheteurs au détail et en gros	Québec	3	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Québec
10 : Personnel de bureau		2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Montréal
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		4	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	4	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Montréal
Total		156	1	0.7 %	1.2 %	1	0	

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 : 2017-11-27

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Espace recrutement
		Tous les employés	#	Disponibilité		Gap	#	
				#	%			
01 : Cadres supérieurs	National	4	0	0.0 %	10.1 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	38	4	10.5 %	15.0 %	6	-2	National
03 : Professionnels		54	6	11.1 %	32.5 %	18	-12	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	0	0.0 %	35.4 %	0	0	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	1	0	0.0 %	16.9 %	0	0	National
2111 : Physiciens et astronomes	National	5	0	0.0 %	22.9 %	1	-1	National
2115 : Autres professions des sciences physiques	National	1	0	0.0 %	19.3 %	0	0	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	2	0	0.0 %	28.6 %	1	-1	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	1	0	0.0 %	38.2 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	3	1	33.3 %	31.4 %	1	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	7	1	14.3 %	32.3 %	2	-1	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	23	1	4.3 %	40.5 %	9	-8	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	5	2	40.0 %	31.5 %	2	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	3	1	33.3 %	13.4 %	0	1	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	1	0	0.0 %	10.7 %	0	0	National
5122 : Rédacteurs en chef	National	1	0	0.0 %	13.2 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		35	6	17.1 %	14.2 %	5	1	
2241 : Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	Québec	5	0	0.0 %	9.5 %	0	0	Québec
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Québec	2	0	0.0 %	12.9 %	0	0	Québec
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	20	5	25.0 %	13.1 %	3	2	Québec
2283 : Techniciens de test des systèmes d'information	Québec	8	1	12.5 %	20.0 %	2	-1	Québec
05 : Contrôleurs		6	2	33.3 %	16.7 %	1	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	6	2	33.3 %	16.7 %	1	1	Montréal
07 : Personnel administratif et de bureau principal		5	0	0.0 %	12.2 %	1	-1	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-27

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	%			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	5	0	0.0 %	12.2 %	1		-1	Montréal
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		7	0	0.0 %	9.1 %	1		-1	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	4	0	0.0 %	8.5 %	0		0	Québec
6222 : Acheteurs au détail et en gros	Québec	3	0	0.0 %	9.9 %	0		0	Québec
10 : Personnel de bureau		2	1	50.0 %	17.4 %	0		1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	1	50.0 %	17.4 %	0		1	Montréal
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		1	0	0.0 %	22.2 %	0		0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	22.2 %	0		0	Montréal
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		4	1	25.0 %	22.7 %	1		0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	4	1	25.0 %	22.7 %	1		0	Montréal
Total		156	20	12.8 %	20.7 %	33		-13	

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 : 2017-11-27

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	42	2	4.8 %	4.3 %	2	0	National	
03 : Professionnels	National	54	0	0.0 %	3.8 %	2	-2	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	35	1	2.9 %	4.6 %	2	-1	National	
05 : Contrôleurs	National	6	0	0.0 %	13.9 %	1	-1	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	5	0	0.0 %	3.4 %	0	0	National	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	7	0	0.0 %	3.5 %	0	0	National	
10 : Personnel de bureau	National	2	0	0.0 %	7.0 %	0	0	National	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	1	0	0.0 %	5.6 %	0	0	National	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	4	0	0.0 %	4.8 %	0	0	National	
Total		156	3	1.9 %	4.6 %	7	-4		

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 : 2017-11-27

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-27

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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

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

Date : 2017-11-27

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ¹⁶	#	#	
01 : Cadres supérieurs	4	1	25.0 %	27.4 %	1	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	38	9	23.7 %	38.9 %	15	-6	
03 : Professionnels	54	5	9.3 %	24.9 %	13	-8	
04 : Semi-professionnels et techniciens	35	8	22.9 %	19.7 %	7	1	
05 : Contrôleurs	6	2	33.3 %	50.8 %	3	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	5	5	100.0 %	80.8 %	4	1	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	7	5	71.4 %	36.7 %	3	2	
10 : Personnel de bureau	2	2	100.0 %	62.5 %	1	1	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	0	0.0 %	61.8 %	1	-1	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	4	0	0.0 %	18.4 %	1	-1	
Total	156	37	23.7 %	31.1 %	49	-12	

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



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

Date : 2017-11-27

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones				
	#	Représentation		Disponibilité		Gap	
		#	%	%	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	4	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	38	0	0.0 %	2.2 %	1	1	
03 : Professionnels	54	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	35	1	2.9 %	0.8 %	0	1	
05 : Contrôleurs	6	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	5	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	7	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	4	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
Total	156	1	0.7 %	1.2 %	1	0	

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 : 2017-11-27

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	4	0	0.0 %	10.1 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	38	4	10.5 %	15.0 %	6	-2	
03 : Professionnels	54	6	11.1 %	32.5 %	18	-12	
04 : Semi-professionnels et techniciens	35	6	17.1 %	14.2 %	5	1	
05 : Contrôleurs	6	2	33.3 %	16.7 %	1	1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	5	0	0.0 %	12.2 %	1	-1	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	7	0	0.0 %	9.1 %	1	-1	
10 : Personnel de bureau	2	1	50.0 %	17.4 %	0	1	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	0	0.0 %	22.2 %	0	0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	4	1	25.0 %	22.7 %	1	0	
Total	156	20	12.8 %	20.7 %	33	-13	

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 : 2017-11-27

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01/02 : Directeurs	42	2	4.8 %	4.3 %	2		0			
03 : Professionnels	54	0	0.0 %	3.8 %	2		-2			
04 : Semi-professionnels et techniciens	35	1	2.9 %	4.6 %	2		-1			
05 : Contrôleurs	6	0	0.0 %	13.9 %	1		-1			
07 : Personnel administratif et de bureau principal	5	0	0.0 %	3.4 %	0		0			
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	7	0	0.0 %	3.5 %	0		0			
10 : Personnel de bureau	2	0	0.0 %	7.0 %	0		0			
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	0	0.0 %	5.6 %	0		0			
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	4	0	0.0 %	4.8 %	0		0			
Total	156	3	1.9 %	4.6 %	7		-4			

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 : 2017-11-27

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

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



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

Date : 2017-11-27

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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

Outil de définition des objectifs à court terme

**Ultra Electronique - Technologie
médico-légale 6 novembre 2017**

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

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés YYYY/MM/DD #	Croissance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans #	FEMMES										
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans YYYY-YYYY		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %
								Annuellement %	Plus de 3 Années #		#	%					
		#	%	#	%		#	%	#	%	%	#	%	#	%	%	
Cadres supérieurs			0		0	0	1	0.0%	0	0	0				1	#DIV/0!	#DIV/0!
Cadres moyens et autres dirigeants	38	0.0%	0	2.0%	2	2	9	2.0%	1	7	1	38.9%	38.9%	-6	-6	23.7%	23.7%
Professionnels	54	0.0%	0	2.0%	3	3	5	2.0%	0	8	1	24.9%	24.9%	-8	-7	9.3%	11.1%
Semi-professionnels et techniciens			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Contrôleurs	6	0.0%	0	2.0%	0	0	2	2.0%	0	1	0	50.8%	50.8%	-1	-1	33.3%	33.3%
Les superviseurs : Artisanat et commerce			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel administratif et de bureau principal			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel qualifié de la vente et des services			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel de bureau			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	0.0%	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0	1	0	61.8%	61.8%	-1	-1	0.0%	0.0%
Travailleurs manuels semi-qualifiés	4	0.0%	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0	1	0	18.4%	18.4%	-1	-1	0.0%	0.0%
Autres personnels de vente et de service			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!
Autres travailleurs manuels			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0!	#DIV/0!

Outil de définition des objectifs à court terme

YYYY/MM/DD

6 novembre 2017

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

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés YYYY/MM/DD #	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans #	PEUPLES AUTOCHTONES										
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans YYYY-YYYY		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %
								Annuellement %	Plus de 3 Années #		Annuellement %	Plus de 3 Années #					
Cadres supérieurs			0		0	0		0.0%	0	0	0	0			0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Cadres moyens et autres dirigeants	38	0.0%	0	2.0%	2	2	0	2.0%	0	1	0	2.2%	2.2%	-1	-1	0.0%	0.0%
Professionnels			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Semi-professionnels et techniciens			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Contrôleurs			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Les superviseurs : Artisanat et commerce			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel administratif et de bureau principal			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel qualifié de la vente et des services			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel de bureau			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel intermédiaire des ventes et des services			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Travailleurs manuels semi-qualifiés			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Autres personnels de vente et de service			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Autres travailleurs manuels			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !

Outil de définition des objectifs à court terme

**Ultra Electronique - Technologie
médico-légale 6 novembre 2017**

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

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés YYYY/MM/DD #	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans #	LES PERSONNES HANDICAPÉES										
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans YYYY-YYYY		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %
								Annuellement %	Plus de 3 Années #		#	%					
Cadres supérieurs			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Cadres moyens et autres dirigeants			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Professionnels	54	0.0%	0	2.0%	3	3	0	2.0%	0	2	0	3.8%	3.8%	-2	-2	0.0%	0.0%
Semi-professionnels et techniciens	35	0.0%	0	2.0%	2	2	1	2.0%	0	1	0	4.6%	4.6%	-1	-1	2.9%	2.9%
Contrôleurs	6	0.0%	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0	1	0	13.9%	13.9%	-1	-1	0.0%	0.0%
Les superviseurs : Artisanat et commerce			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel administratif et de bureau principal			0		0	0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel qualifié de la vente et des services			0		0	0	0	0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel de bureau			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel intermédiaire des ventes et des services			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Travailleurs manuels semi-qualifiés			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Autres personnels de vente et de service			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Autres travailleurs manuels			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !

Outil de définition des objectifs à court terme

**Ultra Electronique - Technologie
médico-légale 6 novembre 2017**

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

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés YYYY/MM/DD #	Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans #	LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES										
		Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans YYYY-YYYY		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %
								Annuellement %	Plus de 3 Années #		#	%					
		#	%	#	%		#	%	%	#	%	%	#	#	%	%	
Cadres supérieurs			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Cadres moyens et autres dirigeants	37	0.0%	0	2.0%	2	2	4	2.0%	0	2	0	15.0%	15.0%	-2	-2	10.8%	10.8%
Professionnels	54	0.0%	0	2.0%	3	3	6	2.0%	0	12	1	18.0%	18.0%	-12	-3	11.1%	13.0%
Semi-professionnels et techniciens			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Contrôleurs			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Les superviseurs : Artisanat et commerce			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel administratif et de bureau principal	5	0.0%	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0	1	0	12.2%	12.2%	-1	-1	0.0%	0.0%
Personnel qualifié de la vente et des services	7	0.0%	0	2.0%	0	0	0	2.0%	0	1	0	9.1%	9.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel de bureau			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel intermédiaire des ventes et des services			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Travailleurs manuels semi-qualifiés			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Autres personnels de vente et de service			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Autres travailleurs manuels			0		0	0		0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !

Résumé des objectifs

Technologie médico-légale de l'ultra-électronique 11/27/2017

Femme

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
	Cadres moyens et autres dirigeants	-6	38.9%	38.9%	Le court terme représente le fossé auquel nous aspirons et les objectifs à long terme représentent la représentation ciblée.
	Professionnels	-8	24.9%	24.9%	
	Contrôleurs	-1	50.8%	50.8%	
	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-1	61.8%	61.8%	
	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-1	18.4%	18.4%	

Peuples autochtones

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
	Cadres moyens et autres dirigeants	-1	2.2%	2.2%	

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
	Professionnels	-2	3.8%	3.8%	
	Semi-professionnels et techniciens	-1	4.6%	4.6%	
	Contrôleurs	-1	13.9%	13.9%	

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
	Cadres moyens et autres dirigeants	-2	15%	15%	
	Professionnels	-12	18%	18%	
	Administratif et personnel de bureau principal	-1	12.2%	12.2%	

	Personnel				
	Personnel qualifié de la vente et des services	-1	9.1%	9.1%	



Questionnaire d'auto-identification de l'employé

NOTE : Confidentiel une fois rempli et soumis. Ce formulaire peut également être proposé dans d'autres formats.

Dans le cadre de notre programme d'équité en matière d'emploi, nous recueillons des informations sur notre main-d'œuvre au moyen de ce questionnaire. Le fait de s'identifier comme membre d'un groupe désigné (femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) dans les sections B à E permettra de dresser un tableau précis de notre main-d'œuvre. Nous vous assurons que notre lieu de travail est un environnement sûr dans lequel il est possible de s'auto-identifier. Conformément aux principes directeurs de la division de l'équité sur le lieu de travail, vous pouvez demander les aménagements dont vous avez besoin pour remplir au mieux vos obligations professionnelles.

À tout moment, vous êtes autorisé à consulter et à corriger vos informations, et nous garantissons que les informations que vous fournissez ne seront jamais utilisées dans un contexte inapproprié et non autorisé. Bien que ce processus d'auto-identification soit volontaire, nous comptons sur votre coopération, car le succès de l'équité en matière d'emploi dépend largement de votre participation. Il est essentiel, que ce questionnaire soit rempli ou non, qu'il nous soit retourné.

Veuillez noter que vous pouvez vous identifier comme membre de plus d'un groupe désigné. Nous vous remercions de votre collaboration.

A. Nom, Prénom :

Vous identifiez-vous comme une femme ?

Oui Non

B. Les personnes handicapées sont celles qui présentent une déficience permanente ou récurrente de leurs capacités physiques, mentales, sensorielles, psychiatriques ou d'apprentissage (par exemple : coordination ou dextérité, mobilité, aveugles ou malvoyants, parole, sourds ou malentendants, autres handicaps) et qui se considèrent comme défavorisées sur le plan de l'emploi en raison d'une déficience, ou qui pensent qu'un employeur, ou un employeur potentiel, les considérera comme défavorisées sur le plan de l'emploi en raison d'une déficience. Cela inclut également les personnes dont l'environnement de travail a été aménagé pour tenir compte de leur handicap.

Êtes-vous une personne handicapée ?

Oui Non

C. Un Autochtone est un Indien d'Amérique du Nord ou un membre des Premières nations, un Métis ou un Inuit. Les Indiens d'Amérique du Nord ou les membres des Premières nations comprennent les Indiens inscrits, les Indiens visés par un traité ou les Indiens inscrits, ainsi que les Indiens non inscrits et les Indiens non inscrits.

Êtes-vous un autochtone ?

Oui Non

D. Les membres des minorités visibles sont les personnes autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou de couleur blanche, quel que soit leur lieu de naissance. Par exemple, mais sans s'y limiter : Les personnes noires, les personnes non blanches d'Amérique latine, d'Asie de l'Est, d'Asie du Sud/Indes de l'Est, d'Asie du Sud-Est, d'Asie occidentale non blanche, d'Afrique du Nord ou d'Arabie, les personnes d'origine mixte (par exemple, dont l'un des parents appartient à l'un des groupes de minorités visibles énumérés ci-dessus).

Êtes-vous membre d'une minorité visible ?

Oui Non

E. Autorisez-vous l'utilisation de ces informations pour la gestion des ressources humaines ?

Oui Non

Signature : _____ Date :

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

Nom de l'employeur : Ultra Electronics Forensic Technology Inc.

Emplacement principal : Québec (QC)

Nombre d'employés : 156 **Aperçu de**

l'organisation :

L'entreprise propose des produits et des services dans les domaines de la balistique médico-légale et des technologies d'identification des armes à feu.

Dates clés - évaluation de la première année

Initié : 2018-01-16
Reçu : 2018-01-16
FMA : 2017-11-27

LA COLLECTE D'INFORMATIONS SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

	#	%
Nombre d'enquêtes distribuées :	156	100
Nombre d'enquêtes retournées :	110	71
Nombre d'enquêtes complétées et retournées :	110	71

- Le questionnaire comprend des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents d'accompagnement indiquent qu'un salarié peut s'auto-identifier comme membre de plusieurs groupes.
- Le questionnaire comporte un identifiant de l'employé.
- Le questionnaire comprend une question sur le sexe si cette information ne peut être obtenue à partir des registres de paie ou du personnel.
- Le questionnaire indique qu'il est disponible dans d'autres formats sur demande.
- Le questionnaire indique que la réponse aux questions d'auto-identification est volontaire.
- Le questionnaire indique que les informations recueillies sont confidentielles et ne seront partagées qu'avec d'autres personnes au sein de l'organisation afin de respecter les obligations d'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier les informations les concernant à tout moment

Observations :

L'organisation a effectué trois cycles d'enquête et n'a pas pu atteindre le nombre minimum de questionnaires retournés (80 %). Ils ont expliqué que les employés ne voulaient pas répondre à l'enquête et ont attribué cela au fait que leur main-d'œuvre est très instruite. En outre, certaines minorités visibles ne veulent pas s'identifier comme membres de groupes désignés. Au total, 46 employés (29 %) ont refusé de renvoyer l'enquête.

ANALYSE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET FIXATION D'OBJECTIFS

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

Observations :

Les effectifs ont révélé que le ratio entre superviseurs et employés finaux est proche de 1 pour 1. Le vice-président a expliqué qu'il s'agit d'une situation normale compte tenu de la nature du travail. Un superviseur ne peut avoir qu'un seul employé.

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Femmes

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Représentation	LMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme	Long terme		
#	Description		#	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
2	Cadres moyens et autres dirigeants	-6	38.9	38.9	23.7	38.9
3	Professionnels	-8	24.9	24.9	9.3	24.9
5	Contrôleurs	-1	50.0	50.0	33.3	50.8
11	Ventes et services intermédiaires Personnel	-1	50.0	50.0	0	61.8
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-1	18.4	18.4	0	18.4

Observations :

Peuples autochtones

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Représentation	LMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme	Long terme		
#	Description		#	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
2	Cadres moyens et autres dirigeants	-1	2.2	2.2	0	2.2

Observations :

**Membres des minorités
visibles**

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Représentation	LMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
#	Description	#	%	%	%	%
2	Cadres moyens et autres dirigeants	-2	15.0	15.0	10.5	15.0
3	Professionnels	-12	32.5	32.5	11.1	32.5
7	Administratif et personnel de bureau principal Personnel	-1	12.2	12.2	0	12.2
8	Personnel qualifié de la vente et des services à la clientèle	-1	9.1	9.1	0	9.1

Observations :
Personne handicapée

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Représentation	LMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
#	Description	#	%	%	%	%
3	Professionnels	-2	3.8	3.8	0	3.8
4	Semi-professionnels et techniciens	-1	4.6	4.6	2.9	4.6
5	Contrôleurs	-1	13.9	13.9	0	13.9

Observations :

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit trouvé :

in compliance in non-conformité

Après avoir évalué les données soumises par l'employeur concernant ses effectifs et pris en compte sa situation particulière, je recommande que la lettre de clôture comporte les éléments suivants :

- Si ce n'est pas déjà fait, il peut être avantageux pour Ultra Electronics Forensic Technology Inc. de développer des relations avec des collèges, des universités ou d'autres associations professionnelles afin d'identifier et d'engager des étudiants ou des professionnels qualifiés faisant partie d'un groupe désigné. Le fait de favoriser les relations avec ces organisations pourrait permettre à Ultra Electronics Forensic Technology Inc. d'aborder et de combler les lacunes par des stages ou des emplois permanents lorsque des postes se libèrent.
- Nous constatons que les taux de retour et de réponse de votre organisation sont inférieurs à 80 % malgré les efforts déployés pour augmenter le taux de réponse au questionnaire d'auto-identification. Il sera d'autant plus important que vous mettiez en place un processus cohérent pour demander aux nouveaux employés de remplir le questionnaire d'auto-identification lors de leur embauche. Nous vous encourageons également à communiquer à nos employés le but et l'importance du questionnaire d'auto-identification dans le cadre de vos efforts d'équité en matière d'emploi, dans l'espoir d'augmenter les taux de retour et de réponse à l'enquête sur les effectifs.

Nom de l'analyste : Maurice Yakibonge

Date : 2018-05-04

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Yakibonge, Maurice [NC] au nom de EE-EME
Envo 28 mai 2018 9:06
yé : A Brian.sinnott@ultra-ft.com"
: "nathalie.belzile@ultra-ft.com
Cc : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 10000611 - Avis de conformité au
Sujet : Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Cher Brian Sinnott :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité lancée le 6 mars 2018 est terminée. À l'issue de cette évaluation, il a été constaté que Ultra Electronics Forensic Technology Inc. respecte les exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

Sur la base d'un examen des informations soumises par votre organisation, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi d'Ultra Electronics Forensic Technology Inc.

- Si ce n'est déjà fait, il pourrait être avantageux pour Ultra Electronics Forensic Technology Inc. de développer des relations avec les collèges, les universités ou d'autres associations professionnelles pour identifier et embaucher des étudiants ou les professionnels qui font partie d'un groupe désigné. Favoriser les relations avec ces organisations pourrait permettre à Ultra Electronics Forensic Technology Inc. d'aborder et de combler les lacunes par des stages ou l'emploi permanent lorsque des postes sont vacants.
- Nous constatons que les taux de retour et de réponse de votre organisation sont inférieurs à 80 % malgré les efforts déployés pour augmenter le taux de réponse au questionnaire d'auto-identification. Il sera d'autant plus important que vous fixiez un processus cohérent pour demander aux nouveaux employés de remplir le questionnaire d'auto-identification lors de leur embauche. Nous avons également vous encourager à communiquer à vos employés le but et l'importance de l'auto-identification dans le cadre de vos efforts d'équité en matière d'emploi, dans l'espoir d'accroître les taux de retour et de réponse.

Prochaines étapes

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

Lorsque Ultra Electronics Forensic Technology Inc. est informée 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, Ultra Electronics Forensic Technology Inc. devra démontrer qu'elle a fait des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous encourageons votre organisation à élaborer un plan d'action pour s'assurer que les objectifs seront atteints.

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

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

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

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Ultra Electronics Forensic Technology Inc. de continuer à réussir à créer un lieu de travail diversifié et inclusif.

Sincèrement,

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!

De : "Nathalie Wil-HRW Belzile" <Nathalie.Belzile@ultra-ft.com>

À : EE-EME <ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca>

Date : 2018-01-16 16:38:15

Sujet : RE : Rapports à soumettre pour le FCP - Ultra Electronics
Forensic Technology Inc. 10000611

Absolument ! Merci ! Merci beaucoup !

Nathalie Belzile, CIRC

Vice President, Human Resources / Vice-président, Human Resources

Ultra Electronics Forensic Technology Inc.

T +1 514 485 8049 | M +1 514 233 6679

www.ultra-forensicttechnology.com

De : maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca [<mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca>] Au nom de ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Envoyé : mardi 16 janvier 2018 16h36

Pour : Nathalie (HR) Belzile <Nathalie_Belzile@ultra-ft.com>; ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Cc : ward.normandin@labour-travail.gc.ca; Lavinia Bulai <Lavinia.Bulai@ultra-ft.com>; Lavinia Bulai <Lavinia.Bulai@ultra-ft.com>

Sujet : RE: Rapports à soumettre au FCP - Ultra Electronics Forensic Technology Inc. 10000611

Classification : Confidentiel

Mme Belzile,

Nous vous remercions d'avoir soumis la documentation pour votre première évaluation de conformité. Toutefois, j'aurais encore besoin de précisions sur les résultats de l'enquête sur les effectifs. Veuillez confirmer ou corriger les chiffres en rouge ci-dessous :

- le nombre d'employés qui ont été interrogés : 156
- nombre total de questionnaires d'auto-identification qui ont été retournés (complétés et partiellement complétés et non complétés) : 110

- le nombre de questionnaires d'auto-évaluation renvoyés et remplis : 110

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à me

contacter. J'attends avec impatience de recevoir de vos

nouvelles,

Maurice Yakibonge

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

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

De : Nathalie (HR) Belzile [<mailto:Nathalie.Belzile@ultra-ft.com>]

Envoyé : 16-18 janvier 15h49

Pour : Yakibonge, Maurice [NC] ; EE-EME

Cc : Normandin, Ward W [NC] ; Lavinia

Bulai

Sujet : Déclaration au FCP - Ultra Electronics Forensic Technology Inc. 1000611

Importance : Élevé

Classification : Confidentiel

Monsieur,

Équipe d'équité en matière d'emploi,

Nous avons suivi vos étapes dans le processus d'analyse de nos effectifs et nous vous soumettons aujourd'hui nos rapports d'analyse ainsi que nos objectifs à court et à long terme (pièces jointes).

Nous avons compilé les formulaires d'auto-identification et avons reçu un total de 110 formulaires sur un total de 156 employés. Notre taux de représentation est donc basé sur les formulaires d'identification que nous avons reçus. Quant aux 46 employés qui n'ont pas retourné leur formulaire rempli, nous n'avons rempli que la section relative au sexe ("Femme") comme l'a demandé M. Ward Normandin.

De plus, dans la section des objectifs à court et à long terme, nous avons inscrit les pourcentages de disponibilité sur le marché, comme vous nous l'aviez indiqué.

Nous vous remercions de votre soutien et espérons que tout est conforme. Nos salutations,

Nathalie

Pour la technologie médico-légale de

l'ultra-électronique Nathalie Belzile, CIRC

Vice President, Human Resources / Vice-président, Human Resources

Ultra Electronics Forensic Technology Inc.

T +1 514 485 8049 | M +1 514 233 6679

www.ultra-forensicstechnology.com

De : Lavinia Bulai

Envoyé : Vendredi 24 novembre 2017 11:46

Pour : Nathalie (HR) Belzile <Nathalie_Belzile@ultra-ft.com>; Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca; ward.normandin@labour-travail.gc.ca

Sujet : Objet : Questionnaire d'auto-identification - Ultra Electronics Forensic Technology Inc. 10000611

Bonjour,

Suite au courriel que vous avez envoyé à Mme Belzile, je vous envoie les formulaires que nous avons envoyés à nos employés. Ces formulaires ont déjà été vérifiés et, au début de ce processus, nous avons validé les étapes à suivre avec M. Ward Normandin (copié dans ce courriel).

Si vous avez d'autres questions, n'hésitez pas à nous contacter. Nous nous réjouissons de votre appel,

Lavinia Bulai

Conseiller ressources humaines senior / Senior Human Resources Counselor

Ultra Electronics Forensic Technology Inc.

T +1 514 489 4247 x4092 | M +1 514 770 9766

www.ultra-forensicstechnology.com

De : maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca [<mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca>]

Envoyé : jeudi 23 novembre 2017 9:03

Pour : Nathalie (HR) Belzile <Nathalie_Belzile@ultra-ft.com>

Sujet : Questionnaire d'auto-identification - Ultra Electronics Forensic Technology Inc. 10000611

Madame,

Le but de ce courriel est de vérifier si vous avez besoin d'aide pour votre première évaluation de conformité. Dans un premier temps, j'aimerais vous demander de me fournir le questionnaire d'auto-identification que vous utilisez pour recueillir des informations sur la composition des effectifs de votre organisation. Veuillez noter que le questionnaire doit comporter certains éléments afin de respecter les exigences. Si vous avez des questions sur le contenu du questionnaire, veuillez me les poser. Vous trouverez ci-joint un modèle de questionnaire d'auto-identification qui peut vous aider dans cet exercice.

Si vous avez des questions concernant cette première évaluation, n'hésitez pas à me contacter.

Merci pour votre collaboration.

Maurice Yakibonge

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada

Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tél : 819-654-6099