

**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 University of Regina	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 1273
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012. Pour trouver le code SCIAN à quatre chiffres de votre organisation, veuillez visiter : http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=118464 611310	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 3737 Wascana Parkway 514 Ad Hum Building	Ville Regina	Province SK	Code postal S4S 0A2
	Numéro de téléphone 306-585-5200		

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Neil Brotheridge		Titre Directeur, dév. organisationnel et programmes RH	
Numéro de téléphone 306-585-4452	Adresse de courriel neil.brotheridge@uregina.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Dave Malloy, Phd		Titre Vice-président (recherche)	
Numéro de téléphone 306-585-5184	Adresse de courriel VP.research@uregina.ca	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
	Date (AAAA/MM/JJ) 2018-03-20		

Avis de confidentialité :
Les renseignements que vous fournissez sur ce formulaire sont recueillis en vertu de l'article 42 de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> afin de déterminer votre admissibilité au Programme de contrats fédéraux (PCF).
Vous devez remplir le présent formulaire. Si vous refusez de fournir des renseignements personnels, le nom de votre organisation figurera sur la Liste des soumissionnaires à admissibilité limitée du PCF, et l'organisation ne pourra plus soumissionner sur des contrats de biens ou de services du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. Ce refus peut également entraîner la résiliation du contrat.
Les renseignements que vous fournissez peuvent être utilisés ou divulgués aux fins d'analyse des politiques, de recherche et/ou d'évaluation. Toutefois, ces utilisations et/ou divulgations supplémentaires de vos renseignements personnels ne serviront jamais rendre une décision administrative à votre sujet.

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Université de Regina

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #%	FemmesDisponibilit # % ⁶	Lac u	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	National	23	12 52.2 %	27.4 %	6	6 National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	148	70 47.3 %	38.9 %	58	58 National
03 : Professionnels		633	336 53.1 %	49.3 %	312	24
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	1 100.0 %	55.1 %	1	0 National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	10	6 60.0 %	50.1 %	5	1 National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	12	12 100.0 %	71.1 %	9	3 National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	3	1 33.3 %	42.0 %	1	0 National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	30	24 80.0 %	66.4 %	20	4 National
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	2	0 0.0 %	22.4 %	0	0 National
2153 : Urbanistes et aménagement du territoire	National	2	0 0.0 %	42.2 %	1	1 National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	23	6 26.1 %	28.3 %	7	7 National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	11	4 36.4 %	35.2 %	4	0 National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	1	0 0.0 %	17.9 %	0	0 National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	2	0 0.0 %	32.9 %	1	1 National
4011 : Professeurs et chargés de cours des universités	National	425	191 44.9 %	43.3 %	184	7 National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	9	6 66.7 %	53.8 %	5	1 National
4033 : Conseillers pédagogiques	National	61	57 93.4 %	76.3 %	47	10 National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	1 100.0 %	42.5 %	0	1 National
4151 : Psychologues	National	1	0 0.0 %	74.4 %	1	1 National
4153 : Conseillers familiaux, conseillers matrimoniaux et autres conseillers assimilés	National	2	2 100.0 %	74.6 %	1	1 National
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National	1	0 0.0 %	41.0 %	0	0 National
4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique	National	1	1 100.0 %	42.3 %	0	1 National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	3	1 33.3 %	50.7 %	2	1 National
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	1	1 100.0 %	67.3 %	1	0 National

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Université de Regina

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Représentation	Femmes	Disponibilit	Lac	Espace recrutement
		#	#%	% ⁶	#	u	
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique de santé	National	2	2	100.0 %	73.5 %	1	0
4166 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en politique de l'éducation	National	3	2	66.7 %	71.2 %	2	0
4167 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique des loisirs, des sports et de la condition physique	National	8	6	75.0 %	70.2 %	6	0
5111 : Bibliothécaires	National	14	9	64.3 %	83.1 %	12	-2
5113 : Archivistes	National	2	1	50.0 %	64.5 %	1	0
5121 : Auteurs et écrivains	National	1	1	100.0 %	54.9 %	1	0
5122 : Rédacteurs en	National	1	1	100.0 %	62.7 %	1	0
06 : Semi-professionnels et techniciens		65	15	23.1 %	36.2 %	24	-9
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Saskatchewan	1	1	100.0 %	45.2 %	0	1
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Saskatchewan	1	0	0.0 %	26.6 %	0	0
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Saskatchewan	1	1	100.0 %	54.6 %	1	0
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Saskatchewan	3	0	0.0 %	7.4 %	0	0
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Saskatchewan	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Saskatchewan	2	2	100.0 %	22.6 %	0	2
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Saskatchewan	4	2	50.0 %	36.1 %	1	1
2291 : Techniciens en réseaux informatiques	Saskatchewan	18	2	11.1 %	21.3 %	4	-2
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Saskatchewan	13	2	15.4 %	27.1 %	4	-2
5221 : Photographes	Saskatchewan	2	1	50.0 %	55.7 %	1	0
5226 : Autres professions techniques et de coordination du cinéma, de la radiodiffusion et des arts du spectacle	Saskatchewan	7	1	14.3 %	64.7 %	5	-4
5241 : Graphistes et illustrateurs	Saskatchewan	1	0	0.0 %	56.7 %	1	-1
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Saskatchewan	1	1	100.0 %	90.9 %	1	0
5252 : Les autocars	Saskatchewan	9	2	22.2 %	63.2 %	6	-4
06 : Contrôleurs		11	2	18.2 %	52.5 %	6	-4
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	11	2	18.2 %	52.5 %	6	-4

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Université de Regina

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation #%	Femmes #%	Disponibilité #	Lac u #	Espace recrutement
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		10	2	20.0 %	5.4 %	1	0
7202 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'électricité et des télécommunications	Saskatchewan	2	0	0.0 %	11.8 %	0	Saskatchewan
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Saskatchewan	4	0	0.0 %	7.7 %	0	Saskatchewan
7204 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la menuiserie	Saskatchewan	2	0	0.0 %	0.0 %	0	Saskatchewan
7303 : Surveillants, imprimeurs et assimilés	Saskatchewan	2	2	100.0 %	0.0 %	0	2
07 : Personnel administratif et de bureau principal		78	68	87.2 %	80.7 %	63	5
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	78	68	87.2 %	80.7 %	63	5
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		44	3	6.8 %	4.4 %	2	1
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Saskatchewan	9	0	0.0 %	2.8 %	0	Saskatchewan
7251 : Plombiers	Saskatchewan	10	0	0.0 %	0.8 %	0	Saskatchewan
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de glisseurs	Saskatchewan	1	0	0.0 %	1.9 %	0	Saskatchewan
7271 : Menuisiers	Saskatchewan	4	1	25.0 %	2.6 %	0	1
7294 : Peintres et décorateurs (sauf décorateurs d'intérieur)	Saskatchewan	4	1	25.0 %	21.1 %	1	0
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Saskatchewan	1	0	0.0 %	0.0 %	0	Saskatchewan
7384 : Autres métiers et professions connexes, n.c.a.	Saskatchewan	2	0	0.0 %	0.0 %	0	Saskatchewan
9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques	Saskatchewan	13	1	7.7 %	4.9 %	1	0
10 : Personnel de bureau		191	173	90.6 %	70.2 %	134	39
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	191	173	90.6 %	70.2 %	134	39
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		18	3	16.7 %	65.7 %	12	8
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	18	3	16.7 %	65.7 %	12	8
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		4	2	50.0 %	12.4 %	0	2
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	4	2	50.0 %	12.4 %	0	2
13 : Autres personnels de vente et de service		88	51	58.0 %	54.4 %	48	3
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	88	51	58.0 %	54.4 %	48	3

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Université de Regina

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		FemmesDisponibilit		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	#		
14 : Autres travailleurs manuels		14	1	7,1 %	10,8 %	2			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	14	1	7,1 %	10,8 %	2			Regina
Total		1327	738	55,6 %	50,2 %	668			

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Université de Regina

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
01 : Cadres supérieurs	National	23	4.3 %	2.9 %		0	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	148	8.5 %	2.2 %	3	5	National	
03 : Professionnels		633	26.4 %	1.9 %	12	14		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	0.0 %	1.3 %	0	0	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	10	0.0 %	0.9 %	0	0	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	12	0.0 %	2.7 %	0	0	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	3	0.0 %	1.6 %	0	0	National	
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	30	2.6 %	2.1 %			National	
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	2	0.0 %	1.4 %	0	0	National	
2153 : Urbanistes et aménagement du territoire	National	2	0.0 %	2.7 %	0	0	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	23	0.0 %	1.1 %	0	0	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	11	2.2 %	1.3 %	0	2	National	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	1	0.0 %	1.0 %	0	0	National	
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	2	0.0 %	1.5 %	0	0	National	
4011 : Professeurs et chargés de cours des universités	National	425	15.3 %	1.3 %	6	9	National	
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	9	0.0 %	2.4 %	0	0	National	
4033 : Conseillers pédagogiques	National	61	7.7 %	6.0 %	4	3	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0.0 %	1.6 %	0	0	National	
4151 : Psychologues	National	1	0.0 %	1.4 %	0	0	National	
4153 : Conseillers familiaux, conseillers matrimoniaux et autres conseillers assimilés	National	2	0.0 %	7.2 %	0	0	National	
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National	1	0.0 %	2.7 %	0	0	National	
4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique	National	1	0.0 %	1.2 %	0	0	National	
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	3	0.0 %	2.0 %	0	0	National	
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	1	0.0 %	6.2 %	0	0	National	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Université de Regina

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique de santé	National	2	0	0.0 %	4.4 %	0	0	National
4166 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en politique de l'éducation	National	3	0	0.0 %	4.3 %	0	0	National
4167 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique des loisirs, des sports et de la condition physique	National	8	0	0.0 %	4.8 %	0	0	National
5111 : Bibliothécaires	National	14	0	0.0 %	2.0 %	0	0	National
5113 : Archivistes	National	2	0	0.0 %	3.1 %	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		65	0	0.0 %	4.8 %	3	-3	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Saskatchewan	1	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Saskatchewan
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Saskatchewan	1	0	0.0 %	11.9 %	0	0	Saskatchewan
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Saskatchewan	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saskatchewan
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Saskatchewan	3	0	0.0 %	5.0 %	0	0	Saskatchewan
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Saskatchewan	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saskatchewan
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Saskatchewan	2	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Saskatchewan
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Saskatchewan	4	0	0.0 %	8.4 %	0	0	Saskatchewan
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Saskatchewan	18	0	0.0 %	4.8 %	1	-1	Saskatchewan
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Saskatchewan	13	0	0.0 %	7.9 %	1	-1	Saskatchewan
5221 : Photographes	Saskatchewan	2	0	0.0 %	8.9 %	0	0	Saskatchewan
5226 : Autres professions techniques et de coordination du cinéma, de la radiodiffusion et des arts du spectacle	Saskatchewan	7	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saskatchewan
5241 : Graphistes et illustrateurs	Saskatchewan	1	0	0.0 %	5.8 %	0	0	Saskatchewan
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Saskatchewan	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saskatchewan
5252 : Les autocars	Saskatchewan	9	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Saskatchewan
05 : Contrôleurs		11	1	9.1 %	5.9 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	11	1	9.1 %	5.9 %	1	0	Regina

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Université de Regina

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé
 Date : 2018-11-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		10	0	0.0 %	3.0 %	0	0	
7202 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'électricité et des télécommunications	Saskatchewan	2	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Saskatchewan
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Saskatchewan	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saskatchewan
7204 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la menuiserie	Saskatchewan	2	0	0.0 %	12.1 %	0	0	Saskatchewan
7303 : Surveillants, imprimeurs et assimilés	Saskatchewan	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saskatchewan
07 : Personnel administratif et de bureau principal		78	5	6.4 %	6.4 %	5	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	78	5	6.4 %	6.4 %	5	0	Regina
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		44	2	4.5 %	8.4 %	4	-2	
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Saskatchewan	9	0	0.0 %	6.6 %	0	-1	Saskatchewan
7251 : Plombiers	Saskatchewan	10	1	10.0 %	9.2 %	1	0	Saskatchewan
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Saskatchewan	1	0	0.0 %	10.6 %	0	0	Saskatchewan
7271 : Menuisiers	Saskatchewan	4	0	0.0 %	19.3 %	0	-1	Saskatchewan
7294 : Peintres et décorateurs (sauf décorateurs d'intérieur)	Saskatchewan	4	0	0.0 %	5.7 %	0	0	Saskatchewan
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Saskatchewan	1	0	0.0 %	7.4 %	0	0	Saskatchewan
7384 : Autres métiers et professions connexes, n.c.a.	Saskatchewan	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saskatchewan
9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques	Saskatchewan	13	1	7.7 %	7.6 %	1	0	Saskatchewan
10 : Personnel de bureau		191	5	2.6 %	7.1 %	14	-9	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	191	5	2.6 %	7.1 %	14	-9	Regina
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		18	0	0.0 %	9.2 %	2	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	18	0	0.0 %	9.2 %	2	-2	Regina
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		4	0	0.0 %	8.3 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	4	0	0.0 %	8.3 %	0	0	Regina
13 : Autres personnels de vente et de service		88	1	1.1 %	10.4 %	9	-8	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	88	1	1.1 %	10.4 %	9	-8	Regina

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Université de Regina

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
		#	#	Représentation #	Disponibilité %	%	#		
14 : Autres travailleurs manuels		14	0	0.0 %	11.7 %		2	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	14	0	0.0 %	11.7 %		2	-2	Regina
Total		1327	49	3.7 %	4.1 %		56	-7	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Université de Regina

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation				Espace recrutement
		Tous les employés	des minorités visibles	Disponibilité	Gap	#	#	
		#	#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	National	23	1	4.3 %	10.1 %	2	2	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	148	7	4.7 %	15.0 %	22	22	National
03 : Professionnels		633	74	11.7 %	18.9 %	120	120	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	0	0.0 %	27.5 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	10	1	10.0 %	35.4 %	4	4	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	12	1	8.3 %	14.1 %	2	2	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	3	0	0.0 %	21.6 %	1	1	National
1123 : Professions libérales dans le domaine de la publicité, du marketing et des relations publiques	National	30	2	6.7 %	16.9 %	5	5	National
2113 : Géoscientifiques et océanographes	National	2	1	50.0 %	13.2 %	0	0	National
2153 : Urbanistes et aménagement du territoire	National	2	0	0.0 %	12.8 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	23	3	13.0 %	31.4 %	7	7	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	11	1	9.1 %	32.3 %	4	4	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	1	0	0.0 %	31.5 %	0	0	National
2175 : Concepteurs et développeurs de sites web	National	2	0	0.0 %	22.8 %	0	0	National
4011 : Professeurs et chargés de cours des universités	National	425	53	12.5 %	19.1 %	81	81	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	9	0	0.0 %	13.4 %	1	1	National
4033 : Conseillers pédagogiques	National	61	8	13.1 %	14.7 %	9	9	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	12.5 %	0	0	National
4151 : Psychologues	National	1	0	0.0 %	8.5 %	0	0	National
4153 : Conseillers familiaux, conseillers matrimoniaux et autres conseillers assimilés	National	2	0	0.0 %	10.5 %	0	0	National
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National	1	0	0.0 %	13.6 %	0	0	National
4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique	National	1	0	0.0 %	26.3 %	0	0	National
4163 : Agents de développement commercial et chercheurs et consultants en marketing	National	3	1	33.3 %	21.9 %	1	1	National
4164 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique sociale	National	1	1	100.0 %	18.5 %	0	0	National

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Université de Regina

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres des minorités visibles				Membres de la représentation		Espace recrutement
			#	#	%	%	Disponibilité	Gap	
4165 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en politique de santé	National	2	0	0.0 %	21.0 %	0	0	National	
4166 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en politique de l'éducation	National	3	0	33.3 %	12.4 %	0	0	National	
4167 : Chercheurs, consultants et responsables de programmes en matière de politique des loisirs, des sports et de la condition physique	National	8	0	0.0 %	10.6 %	2	1	National	
5111 : Bibliothécaires	National	14	0	7.1 %	11.9 %	2	2	National	
5113 : Archivistes	National	2	0	0.0 %	6.4 %	0	0	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		65	5	7.7 %	5.8 %	4	1		
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Saskatchewan	1	0	0.0 %	8.9 %	0	0	Saskatchewan	
2212 : Technologues et techniciens en géologie et minéralogie	Saskatchewan	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saskatchewan	
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Saskatchewan	1	0	0.0 %	9.3 %	0	0	Saskatchewan	
2242 : Techniciens de service électronique (équipement ménager et professionnel)	Saskatchewan	3	0	0.0 %	17.1 %	0	1	Saskatchewan	
2243 : Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels	Saskatchewan	2	0	0.0 %	7.5 %	0	0	Saskatchewan	
2253 : Techniciens et techniciens en dessin	Saskatchewan	2	0	0.0 %	6.3 %	0	0	Saskatchewan	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Saskatchewan	4	0	0.0 %	2.8 %	0	0	Saskatchewan	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Saskatchewan	18	3	16.7 %	8.8 %	2	1	Saskatchewan	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Saskatchewan	13	2	15.4 %	7.9 %	1	1	Saskatchewan	
5221 : Photographes	Saskatchewan	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saskatchewan	
5226 : Autres professions techniques et de coordination dans le domaine du cinéma, de la radiodiffusion et des arts du spectacle	Saskatchewan	7	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saskatchewan	
5241 : Graphistes et illustrateurs	Saskatchewan	1	0	0.0 %	8.8 %	0	0	Saskatchewan	
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Saskatchewan	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saskatchewan	
5252 : Les autocars	Saskatchewan	9	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saskatchewan	
05 : Contrôleurs		11	1	9.1 %	9.8 %	1	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	11	1	9.1 %	9.8 %	1	0	Regina	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Université de Regina

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres des minorités visibles				Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité	Gap	Espace recrutement
			#	#	%	%	#	#			
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		10	0	0.0 %	1.1 %	0	0				
7202 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de l'électricité et des télécommunications	Saskatchewan	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0			Saskatchewan	
7203 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la tuyauterie	Saskatchewan	4	0	0.0 %	0.0 %	0	0			Saskatchewan	
7204 : Entrepreneurs et contremaîtres, métiers de la menuiserie	Saskatchewan	2	0	0.0 %	5.6 %	0	0			Saskatchewan	
7303 : Surveillants, imprimeurs et assimilés	Saskatchewan	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0			Saskatchewan	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		78	5	6.4 %	5.3 %	4	4				
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	78	5	6.4 %	5.3 %	4	4			Regina	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		44	0	0.0 %	3.6 %	2	2				
7241 : Électriciens (sauf industriels et de réseaux électriques)	Saskatchewan	9	0	0.0 %	2.8 %	0	0			Saskatchewan	
7251 : Plombiers	Saskatchewan	10	0	0.0 %	3.5 %	0	0			Saskatchewan	
7252 : Tuyauteurs, monteurs d'appareils de chauffage et poseurs de gicleurs	Saskatchewan	1	0	0.0 %	3.4 %	0	0			Saskatchewan	
7271 : Menuisiers	Saskatchewan	4	0	0.0 %	2.1 %	0	0			Saskatchewan	
7294 : Peintres et décorateurs (sauf décorateurs d'intérieur)	Saskatchewan	4	0	0.0 %	7.6 %	0	0			Saskatchewan	
7313 : Mécaniciens en réfrigération et en climatisation	Saskatchewan	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0			Saskatchewan	
7384 : Autres métiers et professions connexes, n.c.a.	Saskatchewan	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0			Saskatchewan	
9241 : Ingénieurs en électricité et opérateurs de systèmes électriques	Saskatchewan	13	0	0.0 %	4.2 %	1	1			Saskatchewan	
10 : Personnel de bureau		191	22	11.5 %	6.7 %	13	9				
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	191	22	11.5 %	6.7 %	13	9			Regina	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		18	3	16.7 %	11.9 %	2	2				
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	18	3	16.7 %	11.9 %	2	2			Regina	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		4	0	0.0 %	8.8 %	0	0				
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	4	0	0.0 %	8.8 %	0	0			Regina	
13 : Autres personnels de vente et de service		88	19	21.6 %	19.3 %	17	2				
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	88	19	21.6 %	19.3 %	17	2			Regina	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Université de Regina

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

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	#	#	%	%	#		
14 : Autres travailleurs manuels		14		0	0.0 %	5,7 %	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	14		0	0.0 %	5,7 %	1		Regina
Total		1327		137	10.3 %	14.2 %	188		

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%	Disponibilité	Gap	
01/02 : Directeurs	National	171	4	2.3 %	4.3 %	7	-3	National
03 : Professionnels	National	633	9	1.4 %	3.8 %	24	-15	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	65	1	1.5 %	4.6 %	3	-2	National
05 : Contrôleurs	National	11	0	0.0 %	13.9 %	2	-2	National
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National	10	0	0.0 %	7.8 %	1	-1	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	78	2	2.6 %	3.4 %	3	-1	National
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	44	0	0.0 %	3.8 %	2	-2	National
10 : Personnel de bureau	National	191	8	4.2 %	7.0 %	13	-5	National
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	18	0	0.0 %	5.6 %	1	-1	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	4	1	25.0 %	4.8 %	0	1	National
13 : Autres personnels de vente et de service	National	88	5	5.7 %	6.3 %	6	-1	National
14 : Autres travailleurs manuels	National	14	0	0.0 %	5.3 %	1	-1	National
Total		1327	30	2.2 %	4.7 %	63	-33	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-30

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
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé
 Date : 2018-11-30

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
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EOG	National
10 : Personnel de bureau	EOG	National
11: Personnel intermédiaire des ventes et des services	EOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	National

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Université de Regina
 Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse
 Date : 2018-11-30

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Représentation		FemmesDisponibilit		Lac
	#	#%	% ⁶	#	%	u
01 : Cadres supérieurs	23	12	52.2 %	27.4 %	6	6
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	148	70	47.3 %	38.9 %	58	12
03 : Professionnels	633	336	53.1 %	49.3 %	312	24
04 : Semi-professionnels et techniciens	65	15	23.1 %	36.2 %	24	8
05 : Contrôleurs	11	2	18.2 %	52.5 %	6	4
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	10	2	20.0 %	5.4 %	1	1
07 : Personnel administratif et de bureau principal	78	68	87.2 %	80.7 %	63	5
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	44	3	6.8 %	4.4 %	2	1
10 : Personnel de bureau	191	173	90.6 %	70.2 %	134	39
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	18	3	16.7 %	65.7 %	12	8
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	4	2	50.0 %	12.4 %	0	2
13 : Autres personnels de vente et de service	88	51	58.0 %	54.4 %	48	3
14 : Autres travailleurs manuels	14	1	7.1 %	10.8 %	2	1
Total	1327	738	55.6 %	50.2 %	688	70

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Université de Regina

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

Date : 2018-11-30

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	Peuples autochtones		Gap #	
		Représentation #	Disponibilité %		
01 : Cadres supérieurs	23	1	4.3 %	2.9 %	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	148	8	5.4 %	2.2 %	3
03 : Professionnels	633	26	4.1 %	1.9 %	12
04 : Semi-professionnels et techniciens	65	0	0.0 %	4.8 %	3
05 : Contrôleurs	11	1	9.1 %	5.9 %	0
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	10	0	0.0 %	3.0 %	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	78	5	6.4 %	6.4 %	5
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	44	2	4.5 %	8.4 %	4
10 : Personnel de bureau	191	5	2.6 %	7.1 %	14
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	18	0	0.0 %	9.2 %	2
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	4	0	0.0 %	8.3 %	0
13 : Autres personnels de vente et de service	88	1	1.1 %	10.4 %	9
14 : Autres travailleurs manuels	14	0	0.0 %	11.7 %	2
Total	1327	49	3.7 %	4.1 %	56

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Université de Regina

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

Date : 2018-11-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	23		4.3 %	10.1 %	2			
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	148	7	4.7 %	15.0 %	22			
03 : Professionnels	633	74	11.7 %	18.9 %	120			
04 : Semi-professionnels et techniciens	65	5	7.7 %	5.8 %	4			
05 : Contrôleurs	11		9.1 %	9.8 %		0		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	10	0	0.0 %	1.1 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	78	5	6.4 %	5.3 %	4			
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	44	0	0.0 %	3.6 %	2			
10 : Personnel de bureau	191	22	11.5 %	6.7 %	13	9		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	18	3	16.7 %	11.9 %	2			
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	4	0	0.0 %	8.8 %	0	0		
13 : Autres personnels de vente et de service	88	19	21.6 %	19.3 %	17	2		
14 : Autres travailleurs manuels	14	0	0.0 %	5.7 %				
Total	1327	137	10.3 %	14.2 %	188	51		

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Université de Regina

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

Date : 2018-11-30

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01/02 : Directeurs	171		4	2.3 %	4.3 %	7			-3	
03 : Professionnels	633		9	1.4 %	3.8 %	24			-15	
04 : Semi-professionnels et techniciens	85		1	1.5 %	4.6 %	3			-2	
05 : Contrôleurs	11		0	0.0 %	13.9 %	2			-2	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	10		0	0.0 %	7.8 %	1			-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	78		2	2.6 %	3.4 %	3			-1	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	44		0	0.0 %	3.8 %	2			-2	
10 : Personnel de bureau	191		8	4.2 %	7.0 %	13			-5	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	18		0	0.0 %	5.6 %	1			-1	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	4		1	25.0 %	4.8 %	0	1		1	
13 : Autres personnels de vente et de service	88		5	5.7 %	6.3 %	6			-1	
14 : Autres travailleurs manuels	14		0	0.0 %	5.3 %	1			-1	
Total	1327		30	2.2 %	4.7 %	63			-33	

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse
Date : 2018-11-30

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
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA

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

Date : 2018-11-30

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 09 :	EOG	National
Artisans et ouvriers qualifiés	EOG	National
10 : Personnel de bureau	EOG	National
11: Personnel intermédiaire des ventes et des services	EOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	National

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

University of Regina

2018-11-30

Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente

JJ	MM	AAAA
30	11	2018

Données de l'analyse de l'effectif suivante/courante



Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante

JJ	MM	AAAA
0	0	0

Tableau 2 : Autochtones

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	# %
01 Cadres supérieurs	23	1	2.9
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	148	8	2.2
03 Professionnels	633	26	1.9
04 Personnel semi-professionnels et technique	65	0	4.8
05 Surveillants	11	1	5.9
06 Contremaîtres	10	0	3.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	78	5	6.4
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	44	2	8.4
10 Personnel de bureau	191	5	7.1
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	18	0	9.2
12 Travailleurs manuels spécialisés	4	0	8.3
13 Autre personnel de la vente et des services	88	1	10.4
14 Autres travailleurs manuels	14	0	11.7
Total	1,327	49	0.0

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	# %
01 Cadres supérieurs	0	0	0.0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0.0
03 Professionnels	0	0	0.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0.0
05 Surveillants	0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	0	0	0.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	0	0	0.0

* Source:

Recensement du Canada de 2006

* Source:

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

University of Regina

2018-11-30

Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



Date de l'analyse de l'effectif première/précédente

JJ	MM	AAAA
30	11	2018

Données de l'analyse de l'effectif suivante/courante



Date de l'analyse de l'effectif suivante/courante

JJ	MM	AAAA
0	0	0

Tableau 3 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Membres des minorités visibles	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	23	1	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	148	7	15.0
03	Professionnels	633	74	18.9
04	Personnel semi-professionnels et technique	65	5	5.8
05	Surveillants	11	1	9.8
06	Contremaîtres	10	0	1.1
07	Personnel administratif et de bureau principal	78	5	5.3
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	44	0	3.6
10	Personnel de bureau	191	22	6.7
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	18	3	11.9
12	Travailleurs manuels spécialisés	4	0	8.8
13	Autre personnel de la vente et des services	88	19	19.3
14	Autres travailleurs manuels	14	0	5.7
Total		1,327	137	0.0

*** Source:**

Recensement du Canada de 2006

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Membres des minorités visibles	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0.0
03	Professionnels	0	0	0.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0.0
05	Surveillants	0	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	0	0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		0	0	0.0

*** Source:**

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

University of Regina

30-11-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
30	11	2018

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
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

University of Regina

30-11-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	11	2018

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 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
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

University of Regina

30-11-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
30	11	2018

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

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

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
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

University of Regina

30-11-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
30	11	2018

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 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
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Regina

30-11-2018

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif [†]	De l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif [‡]	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (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	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	AAAA - AAAA						À - De
	30-11-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-11-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	23	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	12	0.0%	0	-6	0	27.4%	27.4%	6	6	52.2%	52.2%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	148	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	70	0.0%	0	-12	0	38.9%	38.9%	12	12	47.3%	47.3%
03	Professionnels	633	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	336	0.0%	0	-24	0	49.3%	49.3%	24	24	53.1%	53.1%
04	Personnel semi-professionnels et tech	65	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	15	0.0%	0	9	0	36.2%	36.2%	-9	-9	23.1%	23.1%
05	Surveillants	11	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	4	0	52.5%	52.5%	-4	-4	18.2%	18.2%
06	Contremaîtres	10	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	-1	0	5.4%	5.4%	1	1	20.0%	20.0%
07	Personnel administratif et de bureau p	78	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	68	0.0%	0	-5	0	80.7%	80.7%	5	5	87.2%	87.2%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	44	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	3	0.0%	0	-1	0	4.4%	4.4%	1	1	6.8%	6.8%
10	Personnel de bureau	191	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	173	0.0%	0	-39	0	70.2%	70.2%	39	39	90.6%	90.6%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	18	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	3	0.0%	0	9	0	65.7%	65.7%	-9	-9	16.7%	16.7%
12	Travailleurs manuels spécialisés	4	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	2	0.0%	0	-2	0	12.4%	12.4%	2	2	50.0%	50.0%
13	Autre personnel de la vente et des serv	88	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	51	0.0%	0	-3	0	54.4%	54.4%	3	3	58.0%	58.0%
14	Autres travailleurs manuels	14	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	1	0.0%	0	1	0	10.8%	10.8%	-1	-1	7.1%	7.1%
Total		1,327	-100.0%		0	0.0%		0	-100.0%	738	0.0%	0	-72	0	50.2%	50.2%	72	72	55.6%	55.6%

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

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

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
		%		%		
01	Cadres supérieurs	0	27.4	0	27.4%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	38.9	0	38.9%	
03	Professionnels	0	49.3	0	49.3%	
04	Personnel semi-professionnels et tech	0	36.2	0	36.2%	
05	Surveillants	0	52.5	0	52.5%	
06	Contremaîtres	0	5.4	0	5.4%	
07	Personnel administratif et de bureau p	0	80.7	0	80.7%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	4.4	0	4.4%	
10	Personnel de bureau	0	70.2	0	70.2%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	65.7	0	65.7%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	12.4	0	12.4%	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	54.4	0	54.4%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Regina

30-11-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	10.8	0	10.8%
Total		0	50.2	0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Regina

30-11-2018

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 ^d	De l'analyse de l'effectif ^d	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^d	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	AAAA - AAAA						2018
	30-11-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-11-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%		
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	23	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	0	2.9%	2.9%	0	0	4.3%	4.3%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	148	-100.0%		0	0.0%		0	0	8	0.0%	0	-5	2.2%	2.2%	5	5	5.4%	5.4%	
03	Professionnels	633	-100.0%		0	0.0%		0	0	26	0.0%	0	-14	1.9%	1.9%	14	14	4.1%	4.1%	
04	Personnel semi-professionnels et techn	65	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	3	4.8%	4.8%	-3	-3	0.0%	0.0%	
05	Surveillants	11	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	0	5.9%	5.9%	0	0	9.1%	9.1%	
06	Contremaîtres	10	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	3.0%	3.0%	0	0	0.0%	0.0%	
07	Personnel administratif et de bureau p	78	-100.0%		0	0.0%		0	0	5	0.0%	0	0	6.4%	6.4%	0	0	6.4%	6.4%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	44	-100.0%		0	0.0%		0	0	2	0.0%	0	2	8.4%	8.4%	-2	-2	4.5%	4.5%	
10	Personnel de bureau	191	-100.0%		0	0.0%		0	0	5	0.0%	0	9	7.1%	7.1%	-9	-9	2.6%	2.6%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	18	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	2	9.2%	9.2%	-2	-2	0.0%	0.0%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	4	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	8.3%	8.3%	0	0	0.0%	0.0%	
13	Autre personnel de la vente et des serv	88	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	8	10.4%	10.4%	-8	-8	1.1%	1.1%	
14	Autres travailleurs manuels	14	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	2	11.7%	11.7%	-2	-2	0.0%	0.0%	
Total		1,327	-100.0%		0	0.0%		0	0	49	0.0%	0	-49	0.0%	0.0%	49	49	3.7%	3.7%	

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

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

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01	Cadres supérieurs	0	2.9	0	2.9%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	2.2	0	2.2%
03	Professionnels	0	1.9	0	1.9%
04	Personnel semi-professionnels et techn	0	4.8	0	4.8%
05	Surveillants	0	5.9	0	5.9%
06	Contremaîtres	0	3.0	0	3.0%
07	Personnel administratif et de bureau p	0	6.4	0	6.4%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	8.4	0	8.4%
10	Personnel de bureau	0	7.1	0	7.1%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	9.2	0	9.2%
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	8.3	0	8.3%
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	10.4	0	10.4%

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Regina

30-11-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	11.7	0	11.7%
Total		0	0.0	0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Regina

30-11-2018

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (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	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA							
	30-11-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-11-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01/02 Cadres	171	-100.0%		0	0.0%		0	0	4	0.0%	0	3	0	4.3%	4.3%	-3	-3	2.3%	2.3%	
03 Professionnels	633	-100.0%		0	0.0%		0	0	9	0.0%	0	15	0	3.8%	3.8%	-15	-15	1.4%	1.4%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	65	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	2	0	4.6%	4.6%	-2	-2	1.5%	1.5%	
05 Surveillants	11	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	2	0	13.9%	13.9%	-2	-2	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	10	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	7.8%	7.8%	-1	-1	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau	78	-100.0%		0	0.0%		0	0	2	0.0%	0	1	0	3.4%	3.4%	-1	-1	2.6%	2.6%	
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	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	44	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	2	0	3.8%	3.8%	-2	-2	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	191	-100.0%		0	0.0%		0	0	8	0.0%	0	5	0	7.0%	7.0%	-5	-5	4.2%	4.2%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	18	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	5.6%	5.6%	-1	-1	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	4	-100.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	-1	0	4.8%	4.8%	1	1	25.0%	25.0%	
13 Autre personnel de la vente et des services	88	-100.0%		0	0.0%		0	0	5	0.0%	0	1	0	6.3%	6.3%	-1	-1	5.7%	5.7%	
14 Autres travailleurs manuels	14	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	5.3%	5.3%	-1	-1	0.0%	0.0%	
Total	1,327	-100.0%		0	0.0%		0	0	30	0.0%	0	-30	0	0.0%	0.0%	30	30	2.3%	2.3%	

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	0	4.3	0	4.3%	
03 Professionnels	0	3.8	0	3.8%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	4.6	0	4.6%	
05 Surveillants	0	13.9	0	13.9%	
06 Contremaîtres	0	7.8	0	7.8%	
07 Personnel administratif et de bureau	0	3.4	0	3.4%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	3.8	0	3.8%	
10 Personnel de bureau	0	7.0	0	7.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	5.6	0	5.6%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	4.8	0	4.8%	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	6.3	0	6.3%	
14 Autres travailleurs manuels	0	5.3	0	5.3%	
Total	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Regina

30-11-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Regina

30-11-2018

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif [†]	De l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (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)		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						2018
	30-11-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-11-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	23	-100.0%			0	0.0%			0	0	0	1	0	10.1%	10.1%	-1	-1	4.3%	4.3%
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	148	-100.0%			0	0.0%			0	0	0	7	0	15.0%	15.0%	-15	-15	4.7%	4.7%
03	Professionnels	633	-100.0%			0	0.0%			0	0	0	74	0	18.9%	18.9%	-46	-46	11.7%	11.7%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	65	-100.0%			0	0.0%			0	0	0	5	0	5.8%	5.8%	1	1	7.7%	7.7%
05	Surveillants	11	-100.0%			0	0.0%			0	0	0	1	0	9.8%	9.8%	0	0	9.1%	9.1%
06	Contremaîtres	10	-100.0%			0	0.0%			0	0	0	0	0	1.1%	1.1%	0	0	0.0%	0.0%
07	Personnel administratif et de bureau	78	-100.0%			0	0.0%			0	0	0	5	0	5.3%	5.3%	1	1	6.4%	6.4%
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	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	44	-100.0%			0	0.0%			0	0	0	0	0	3.6%	3.6%	-2	-2	0.0%	0.0%
10	Personnel de bureau	191	-100.0%			0	0.0%			0	0	0	22	0	6.7%	6.7%	9	9	11.5%	11.5%
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	18	-100.0%			0	0.0%			0	0	0	3	0	11.9%	11.9%	1	1	16.7%	16.7%
12	Travailleurs manuels spécialisés	4	-100.0%			0	0.0%			0	0	0	0	0	8.8%	8.8%	0	0	0.0%	0.0%
13	Autre personnel de la vente et des services	88	-100.0%			0	0.0%			0	0	0	19	0	19.3%	19.3%	2	2	21.6%	21.6%
14	Autres travailleurs manuels	14	-100.0%			0	0.0%			0	0	0	1	0	5.7%	5.7%	-1	-1	0.0%	0.0%
Total		1,327	-100.0%			0	0.0%			0	0	0	137	0	0.0%	0.0%	137	137	10.3%	10.3%

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

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

Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
	N ^o	%	N ^o	%		
01	Cadres supérieurs	0	10.1	0	10.1%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	15.0	0	15.0%	
03	Professionnels	0	18.9	0	18.9%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	5.8	0	5.8%	
05	Surveillants	0	9.8	0	9.8%	
06	Contremaîtres	0	1.1	0	1.1%	
07	Personnel administratif et de bureau	0	5.3	0	5.3%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	3.6	0	3.6%	
10	Personnel de bureau	0	6.7	0	6.7%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	11.9	0	11.9%	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	8.8	0	8.8%	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	19.3	0	19.3%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Regina

30-11-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	5.7	0	5.7%
Total		0	0.0	0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Regina

30-11-2018

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 ^d	De l'analyse de l'effectif ^d	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^d	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	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					
	--	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et techn	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

Tableau 10: Femmes

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Regina

30-11-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Regina

30-11-2018

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 ^d	De l'analyse de l'effectif ^d	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^d	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			Annuellement	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 ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et techn	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

Tableau 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 admin	0.0	0.0	
03	Professionnels	0.0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techn	0.0	0.0	
05	Surveillants	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Regina

30-11-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Regina

30-11-2018

Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif [†]	De l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Tableau 13: Personnes handicapées
Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (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	À - De					
	--	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01/02 Cadres	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03 Professionnels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05 Surveillants	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06 Contremaîtres	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des services	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Regina

30-11-2018

Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif [†]	De l'analyse de l'effectif [‡]	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)	

Tableau 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)		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						
	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	D'ici 3 ans	0	3	%	%	N ^o	N ^o	%	%			
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%
01	Cadres supérieurs	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
03	Professionnels	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
04	Personnel semi-professionnels et techn	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
06	Contremaîtres	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		0	-100.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

University of Regina

30-11-2018

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

University of Regina

30-11-2018

00	Condominiums	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

University of Regina

30-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Femmes								Femmes				Femmes				Femmes						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	78	68	87.2	80.7	63	5	108.0																
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	44	3	6.8	4.4	2	1	155.0																
10	Personnel de bureau	2018	191	173	90.6	70.2	134	39	129.0																
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	18	3	16.7	65.7	12	-9	25.4																
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	4	2	50.0	12.4	0	2	403.2																

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs												Commentaires
		Nouveaux Entrants				Données sur la mobilité								
		Données sur la mobilité				Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Femmes				Femmes				Femmes				
Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	%	#	%	#	%	#	%			
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0.0	0	0.0	80.7	0.0	0	0.0	0.8	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	4.4	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	0	0.0	70.2	0.0	0	0.0	0.7	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	65.7	0.0	0	0.0	0.7	0.0		
		3	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
12	Travailleurs manuels	0	0	0.0	0	0.0	12.4	0.0	0	0.0	0.1	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

University of Regina

30-11-2018

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

University of Regina

30-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	88	51	58.0	54.4	48	3	106.5																
		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
14	Autres travailleurs manuels	2018	14	1	7.1	10.8	2	-1	66.1																
		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
Total		2018	1,327	738	55.6	50.2	666	72	110.8																
		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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Femmes		Femmes				Femmes						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif										
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	54.4	0.0	0	0.0	0.5	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	10.8	0.0	0	0.0	0.1	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	50.2	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

University of Regina

30-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		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	Actuel	Prévu	Différence				
01	Cadres supérieurs	2018	23	1	4.3	2.9	1	0	149.9																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	148	8	5.4	2.2	3	5	245.7																	
		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	
03	Professionnels	2018	633	26	4.1	1.9	12	14	216.2																	
		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	2018	65	0	0.0	4.8	3	-3	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
05	Surveillants	2018	11	1	9.1	5.9	1	0	154.1																	
		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	
06	Contremaîtres	2018	10	0	0.0	3.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	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		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		
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0	0.0	2.9	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	0	0.0	2.2	0.0	0	0.0	0.0	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	1.9	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	4.8	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	5.9	0.0	0	0.0	0.1	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	3.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

University of Regina

30-11-2018

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

University of Regina

30-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		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							
		Représentation	Disponibilité	Actuel	Prévu			Différence	Actuel	Différence	Actuel	Différence	Actuel	Différence	Actuel	Différence									
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	78	5	6.4	6.4	5	0	100.2																
		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	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	44	2	4.5	8.4	4	-2	54.1																
		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
10	Personnel de bureau	2018	191	5	2.6	7.1	14	-9	36.9																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	18	0	0.0	9.2	2	-2	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	4	0	0.0	8.3	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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			
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	6.4	0.0	0	0.0	0.1	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	8.4	0.0	0	0.0	0.1	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	7.1	0.0	0	0.0	0.1	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	9.2	0.0	0	0.0	0.1	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	8.3	0.0	0	0.0	0.1	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

University of Regina

30-11-2018

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

University of Regina

30-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		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						
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	88	1.1	10.4	9	-8	10.9																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	14	0.0	11.7	2	-2	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
Total		2018	1,327	49	3.7	0	49	0.0																	
		0	0	0.0	0.0	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	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	10.4	0.0	0	0.0	0.1	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	11.7	0.0	0	0.0	0.1	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 6 : Résultats - Personnes handicapées

University of Regina

30-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		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								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#		
01&02	Cadres	2018	171	4	2.3	4.3	7	-3	54.4																
		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
03	Professionnels	2018	633	9	1.4	3.8	24	-15	37.4																
		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
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	65	1	1.5	4.6	3	-2	33.4																
		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
05	Surveillants	2018	11	0	0.0	13.9	2	-2	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
06	Contremaîtres	2018	10	0	0.0	7.8	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

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	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%			
01&02	Cadres	0	0	0	0.0	0	0.0	4.3	0.0	0	0.0	0.0	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	3.8	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	4.6	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	13.9	0.0	0	0.0	0.1	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	7.8	0.0	0	0.0	0.1	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

University of Regina

30-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							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				
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	78	2	2.6	3.4	3	-1	75.4																
		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
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	44	0	0.0	3.8	2	-2	0.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2018	191	8	4.2	7.0	13	-5	59.8																
		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
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	18	0	0.0	5.6	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
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	4	1	25.0	4.8	0	1	520.8																
		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

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	Données sur la mobilité				Objectifs à court terme					Objectifs à long terme			
				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	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#					
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0.0	0	0.0	3.4	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	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	3.8	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	7.0	0.0	0	0.0	0.1	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	5.6	0.0	0	0.0	0.1	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

University of Regina

30-11-2018

12	Travailleurs manuels spécialisés	0 3	0 0	0 0	0.0 0.0	0 0	0.0 0.0	4.8 0.0	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 6 : Résultats - Personnes handicapées

University of Regina

30-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Effectif							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	2018	88	5	5.7	6.3	6	-1	90.2																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	14	0	0.0	5.3	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	0
Total		2018	1,327	30	2.3	0.0	0	30	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	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	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	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	6.3	0.0	0	0.0	0.1	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	5.3	0.0	0	0.0	0.1	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

University of Regina

30-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Membres des minorités visibles		Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles							
							Actuel	Prévu						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
01	Cadres supérieurs	2018	23	1	4.3	10.1	2	-1	43.0																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	148	7	4.7	15.0	22	-15	31.5																
		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
03	Professionnels	2018	633	74	11.7	18.9	120	-46	61.9																
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	65	5	7.7	5.8	4	1	132.6																
		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
05	Surveillants	2018	11	1	9.1	9.8	1	0	92.8																
		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
06	Contremaîtres	2018	10	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	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	Membres des minorités visibles	Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
				Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles			Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles			
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	#			
01	Cadres supérieurs	0	0	0	0.0	0	0.0	10.1	0.0	0	0.0	0.1	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	0	0	0.0	0	0.0	15.0	0.0	0	0.0	0.2	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03	Professionnels	0	0	0	0.0	0	0.0	18.9	0.0	0	0.0	0.2	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	5.8	0.0	0	0.0	0.1	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	9.8	0.0	0	0.0	0.1	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	1.1	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

University of Regina

30-11-2018

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

University of Regina

30-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Membres des minorités visibles		Actuel		Prévu	Différence	Membres des minorités visibles		Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Membres des minorités visibles							
							Actuel	Prévu					Actuel	Prévu					Différence	Actuel	Prévu	Différence				
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#					
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	78	5	6.4	5.3	4	1	120.9																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	44	0	0.0	3.6	2	-2	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2018	191	22	11.5	6.7	13	9	171.9																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	18	3	16.7	11.9	2	1	140.1																	
		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
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	4	0	0.0	8.8	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	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							
#	#	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	5.3	0.0	0	0.0	0.1	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0.0	0	0.0	3.6	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	6.7	0.0	0	0.0	0.1	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	11.9	0.0	0	0.0	0.1	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	8.8	0.0	0	0.0	0.1	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

University of Regina

30-11-2018

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

University of Regina

30-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements				Tous les employés	Avancements				Tous les employés	Cessations de fonctions					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence									
																		%	%		%	%	%	%	%	%
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	88	19	21.6	19.3	17	2	111.9																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2018	14	0	0.0	5.7	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	
Total		2018	1,327	137	10.3	0.0	0	137	0.0																	
		0	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
			Actuel	Objectif	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	19.3	0.0	0	0.0	0.2	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	5.7	0.0	0	0.0	0.1	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		3	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
University of Regina
30-11-2018

Efforts

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

Mesures nécessaires :

- Assurer aux nouveaux employés la possibilité de s'auto-identifier et d'ajuster les résultats du sondage en conséquence.
- Fournir un questionnaire d'auto-identification aux employés qui souhaitent modifier les renseignements précédemment soumis et à ceux qui en avaient fait la demande, et ajusté les
- Résultats 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).

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

- Autre.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):



Enquête sur l'équité en matière d'emploi

Nous vous remercions d'avance pour votre contribution à la diversité et à l'inclusion à l'Université de Regina en répondant à cette enquête. Veuillez noter que :

- L'établissement de votre autodéclaration est volontaire et vos réponses individuelles resteront confidentielles ;
- Vous pouvez réviser votre autodéclaration à tout moment ;
- Vous pouvez vous déclarer comme appartenant à plus d'un des groupes de diversité
- Vous pouvez remplir une copie papier de cette enquête en téléphonant au (306) 585-4610 et une copie papier vous sera envoyée par la poste.

Peuples autochtones (Native Canadians) Oui Non

Les peuples autochtones sont des Canadiens autochtones qui s'identifient comme Indiens inscrits, Indiens non inscrits, Inuits ou Métis. D'après cette description, êtes-vous un Autochtone ?

Personnes issues de minorités visibles Oui Non

Les membres des groupes de minorités visibles sont des personnes, autres que les autochtones et les Caucasiens, qui sont des personnes de couleur. D'après cette description, êtes-vous membre de la population des minorités visibles ?

Personnes handicapées Oui Non

Les personnes handicapées sont considérées comme des personnes qui :

- Avoir une déficience physique, intellectuelle, mentale, psychologique, sensorielle ou d'apprentissage persistante qui :
 - nécessite un dispositif technique et/ou une assistance ou un service personnel qui permet à ces personnes d'exercer les fonctions essentielles d'un emploi ; et/ou
 - nécessite une certaine forme d'adaptation, comme des pauses supplémentaires, des congés ou des congés pour se faire soigner si nécessaire, ou une modification des responsabilités, du lieu ou des horaires de travail

ET

- Se considérer, et croire qu'un employeur ou un employeur potentiel les considérerait comme défavorisés dans la recherche, le maintien ou l'avancement d'un emploi en raison de cette condition. D'après cette description, avez-vous un handicap ?

Pouvons-nous vous contacter en ce qui concerne les initiatives de la Stratégie de la main-d'œuvre représentative ? Oui Non

Je choisis de ne pas m'auto-déclarer

Oui

Les exemplaires remplis de ce formulaire doivent porter la mention "personnel et confidentiel" et être envoyés à Dezsire Leon, Ressources humaines - Administration - Bâtiment des sciences humaines, salle 435.

Téléphone : 306-585-4610.

**Programme de contrats fédéraux
Rapport d'évaluation initiale de conformité**

Nom de l'employeur : Université de Regina

Emplacement principal : Regina, Saskatchewan

Nombre d'employés : 1327

Aperçu de l'organisation :

SCIAN 6113 (*Universités*)

L'Université de Regina est une université publique vouée à la recherche. Elle aide à accroître la capacité de développement social, culturel et économique, et est reconnue depuis longtemps comme un moteur de l'économie locale.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2018-11-30

Réception: 2018-11-30

Analyse de l'effectif : 2018-11-30

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'EFFECTIF

	N ^{bre}	%
Nombre de questionnaires distribués :	1327	100
Nombre de questionnaires retournés :	1276	96
Nombre de questionnaires remplis retournés :	1276	96

- 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.
- Le questionnaire indique qu'il est possible de l'obtenir sur un support de substitution sur demande.
- 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 mettre à jour ou modifier les renseignements les concernant en tout temps.

Observations:

- La version initiale de l'enquête soumise était incomplète. Elle n'indiquait pas que le questionnaire pouvait être mis à jour en tout temps ou que la participation était volontaire et que les renseignements demeureraient confidentiels. L'organisation a également établi une méthode qui permet d'accepter les versions papier de l'enquête. Le questionnaire d'auto-identification a été mis à jour en conséquence, de manière à inclure les renseignements manquants mentionnés ci-dessus, et une note de service précisant les mises à jour effectuées a été envoyée à tous les employés.

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT DES OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif a été effectuée à l'aide du SGIEMT.
- L'organisation a choisi les valeurs par défaut des professions pour établir les estimations de disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation a choisi les valeurs par défaut sur le plan géographique pour établir les estimations de disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation semble avoir correctement codé ses postes à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
- L'organisation a établi un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque groupe professionnel où un écart a été observé.
- L'organisation 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 ou 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.

Observations : aucune

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DM T
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N ^o	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
			%	%	%	%

04	Personnel semi-professionnel et technique	-9	36,2	36,2	23,1	36,2
05	Surveillants	-4	52,5	52,5	18,2	52,5
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-9	65,7	65,7	16,7	65,7
14	Autres travailleurs manuels	-1	10,8	10,8	7,1	10,8

Observations:

- Lorsqu'un écart a été observé, les objectifs ont été fixés comme il se doit à une valeur égale ou supérieure à la disponibilité sur le marché du travail (DMT).
CPEME 05 : L'organisation a établi des objectifs d'embauche et de promotion pour assurer une représentation des femmes supérieure à 50 % dans cette catégorie.
- CPEME 11 : L'organisation a établi des objectifs d'embauche et de promotion pour assurer une représentation des femmes supérieure à 50 % dans cette catégorie.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DM T
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		
N°	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans) %	(3 ans ou plus) %	%
04	Personnel semi-professionnel et technique	-3	4,8	4,8	0,0	4,8
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-2	8,4	8,4	4,5	8,4
10	Personnel de bureau	-9	7,1	7,1	2,6	7,1
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-2	9,2	9,2	0,0	9,2
13	Autre personnel de la vente et des services	-8	10,4	10,4	1,1	10,4
14	Autres travailleurs manuels	-2	11,7	11,7	0,0	11,7

Observations :

- Lorsqu'un écart a été observé, les objectifs ont été fixés comme il se doit à une valeur égale ou supérieure à la disponibilité sur le marché du travail (DMT).

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DM T
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme	Long terme		

N°	Description	N ^{bre}	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%	%
			%	%		
01	Cadres supérieurs	-1	10,0	10,0	4,3	10,1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-15	15,0	15,0	4,7	15,0
03	Professionnels	-46	18,9	18,9	11,7	18,9
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-2	3,6	3,6	0,0	3,6
14	Autres travailleurs manuels	-1	5,7	5,7	0,0	5,7

Observations:

- Lorsqu'un écart a été observé, les objectifs ont été fixés comme il se doit à une valeur égale ou supérieure à la disponibilité sur le marché du travail (DMT).

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif		Objectifs		Représentation	DMT	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (de 1 à 3 ans)			Long terme (3 ans ou plus)
#	Description	#	%	%	%	
01/02	Cadres	-3	4,3	4,3	2,3	4,3
03	Professionnels	-15	3,8	3,8	1,4	3,8
04	Personnel semi-professionnel et technique	-2	4,6	4,6	1,5	4,6
05	Surveillants	-2	13,9	13,9	0,0	13,9
06	Contremaîtres	-1	7,8	7,8	0,0	7,8
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	3,4	3,4	2,6	3,4
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-2	3,8	3,8	0,0	3,8
10	Personnel de bureau	-5	7,0	7,0	4,2	7,0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	5,6	5,6	0,0	5,6
13	Autre personnel de la vente et des services	-1	6,3	6,3	5,7	6,3
14	Autres travailleurs manuels	-1	5,3	5,3	0,0	5,3

Observations:

- Lorsqu'un écart a été observé, les objectifs ont été fixés comme il se doit à une valeur égale ou supérieure à la disponibilité sur le marché du travail (DMT).

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 :

- Nous avons constaté que l'organisation a établi des objectifs d'embauche et de promotion pour assurer une représentation des femmes supérieure à 50 % dans deux CPEME. Veuillez prendre note que le Programme du travail a pour politique de ne pas exiger qu'un objectif soit établi lorsque les femmes représentent 50 % ou plus de l'effectif d'une catégorie professionnelle, quelle que soit leur disponibilité sur le marché du travail. Cette façon de faire vise à éviter la concentration de l'effectif et à assurer que ces postes soient accueillants pour tous les sexes.
- Comme un certain nombre d'écarts sont toujours présents, l'organisation pourrait envisager de mener une étude des systèmes d'emploi (ESE) de ses politiques de recrutement et d'embauche afin de recenser tout obstacle éventuel au recrutement et au maintien en poste des employés dans l'ensemble de ces catégories désignées.
 - Un guide sur la réalisation d'une ESE est accessible à l'adresse suivante : <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Etape2-2FR.pdf>.
- De plus, l'organisation pourrait envisager de tisser des liens avec les programmes d'apprentissage des métiers, les salons de l'emploi et les associations professionnelles afin de trouver des candidats potentiels appartenant aux catégories désignées.

Nom de l'analyste : Céline Brown

Date : 20 décembre 2018

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Brown, Celine E [NC] au nom de EE-EME
Envoyé : 16 janvier 2019 8:21
A : VP Recherche"
Cc : "Neil Brotheridge
Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 080016 - Notification de conformité au Programme de contrats fédéraux (Université de Regina)

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Cher Dave Malloy :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité initiée le 30 novembre 2018 est terminée. À l'issue de cette évaluation, l'Université de Regina a été jugée conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (FCP) 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 de l'examen des informations soumises par votre organisation, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de l'Université de Regina.

- Nous avons constaté que l'organisation a fixé des objectifs de recrutement et de promotion pour la représentation des femmes au-dessus de 50 % dans deux CPEME. Veuillez noter que le Programme du travail a pour politique de ne pas exiger qu'un objectif soit fixé dans les cas où les femmes sont représentées à 50 % ou plus dans une catégorie professionnelle, quel que soit le marché du travail disponible. Ceci est fait pour éviter les regroupements et pour s'assurer que ces professions sont accueillantes pour tous sexes.
- Comme un certain nombre de lacunes subsistent, l'organisation peut envisager de mener une enquête sur l'emploi Examen des systèmes (ESR) de leurs politiques et pratiques de recrutement et d'embauche, afin d'identifier tout les obstacles au recrutement et au maintien en poste des personnes appartenant à tous ces groupes désignés.
 - Un guide pour remplir un ESR est disponible sur le lien suivant :
<https://equity.esdc.gc.ca/docs/Step2-2EN.pdf>.
- En outre, l'organisation peut envisager de forger des liens avec des programmes commerciaux, des salons de l'emploi et des afin d'identifier les employés potentiels qualifiés qui sont membres des groupes désignés.

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 20 novembre 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 l'Université de Regina 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, l'Université de Regina 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 PCF, veuillez contacter Céline Brown à l'adresse Celine.Brown@labour-travail.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à l'Université de Regina de continuer à réussir à créer 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!

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Brown, Celine E [NC]
Envoyé : 20 décembre 2018 13:10 'Neil
A : Brotheridge' ; Danni Kenzle
Sujet : RE : RE : Équité en matière d'emploi (accès
au WEIMS)

Salut Neil,

Nous vous remercions de nous avoir fourni les informations concernant le nombre d'employés ayant répondu à l'enquête. Cela permettra confirmer que plus de 80 % de vos effectifs l'ont rempli comme il se doit.

Veuillez noter que le rapport sur la fixation des objectifs n'est plus nécessaire car toutes ces informations sont désormais saisies Rapport de réalisation (Excel). Le rapport de réalisation a déjà été soumis et rempli en conséquence. Je vais poursuivre mon évaluation et vous informer une fois qu'elle est terminée.

En attendant, si vous avez d'autres questions ou préoccupations, n'hésitez pas à me les faire connaître.

Merci encore et bonne journée !

Céline Brown

Agente de programme / Program Officer
Équipe de l'équité en milieu de travail – Programme du travail / Workplace Equity Team – Labour Program
celine.brown@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4400

De : Neil Brotheridge [mailto:Neil.Brotheridge@uregina.ca]
Envoyé : 20-18 décembre 10:06
Pour : Brown, Celine E [NC] ; Danni Kenzle
Sujet : RE : RE : Équité en matière d'emploi (accès au
WEIMS)

Bonjour Céline,

En réponse à votre première question :

Nombre d'employés auxquels le questionnaire a été envoyé : 1327
Nombre de questionnaires retournés : 1276
Nombre de questionnaires remplis et retournés : 1276

(Dans notre système électronique, soit vous remplissez le formulaire - qui serait considéré comme "retourné" - soit vous ne remplissez le formulaire de manière à ce que le nombre de formulaires renvoyés corresponde aux formulaires remplis renvoyés)

Nous avons des problèmes avec le rapport sur la fixation des objectifs. Le système ne permet à aucun d'entre nous d'accéder au Rapport. Pouvez-vous nous dire comment nous procédons ?

Merci

Neil Brotheridge
Directeur du développement organisationnel et des
programmes pour les personnes Université de Regina
T : (306) 585-4452



**SASKATCHEWAN'S
TOP EMPLOYERS**

>>> < celine.brown@labour-travail.gc.ca > 2018-12-17 6:54 AM >>>

Bonjour Danni et Neil,

Je donne suite à mon courriel ci-dessous du 6 décembre concernant les informations supplémentaires requises pour votre 2^e niveau l'évaluation de la conformité. Veuillez envoyer les informations dès que possible, car je ne peux pas commencer l'examen avant avoir ces informations.

Si vous avez des questions ou des préoccupations, n'hésitez pas à m'en faire part.

Merci encore !

Céline Brown

Agente de programme / Program Officer

Équipe de l'équité en milieu de travail – Programme du travail / Workplace Equity Team – Labour Program

celine.brown@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4400

De : Brown, Celine E [NC] Au nom de l'EE-EME

Envoyé : Décembre-06-18 11:00

À : "Danni Kenzle".

Cc : Neil Brotheridge

Sujet : RE : RE : Équité en matière d'emploi (accès au WEIMS)

Bonjour Danni,

Merci encore pour votre soumission de vendredi dernier, 30 novembre 2018. Après avoir examiné la documentation

Je demande des informations complémentaires avant de pouvoir procéder à l'examen formel :

1. Vous indiquez dans l'analyse des effectifs que vous avez 1327 employés ; cependant, seulement 157 formulaires ont été remplis et renvoyés, est-ce exact ? Pourriez-vous confirmer à l'aide du tableau ci-dessous ?

**Note : Pour que votre enquête soit significative et qu'elle couvre une majorité de votre personnel, au moins 80 % des employés doivent le remplir et le renvoyer.*

Nombre d'employés auxquels le questionnaire a été envoyé :	
Nombre de questionnaires retournés :	
Nombre de questionnaires remplis et retournés :	

2. De plus, il n'est pas nécessaire d'ajouter des objectifs numériques car les objectifs en % sont acceptables.
3. Veuillez ne pas tenir compte des formulaires 4, 5, 6 car ils ne sont pas nécessaires pour l'évaluation de premier niveau (mes excuses pour toute confusion que j'aurais pu vous causer).
4. Enfin, en ce qui concerne les objectifs fixés pour le groupe des femmes. Veuillez noter qu'il n'est pas nécessaire qu'un être fixé dans les cas où les femmes sont représentées à 50 % ou plus dans une catégorie professionnelle,

indépendamment de la disponibilité sur le marché du travail. Cela est fait pour éviter les regroupements et pour garantir que ces professions sont accueillantes pour tous les sexes. Je vous demande de bien vouloir revoir les objectifs fixés à cet égard afin qu'elles soient plus réalistes et réalisables à court terme pour votre organisation.

Comme toujours, si vous avez des questions ou des préoccupations, n'hésitez pas à me contacter.

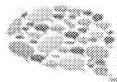
Merci encore et bonne journée !

Céline Brown

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada
ee-eme@hrsdcc-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 (WEDI)**, a collaborative space for employers. Send us an email to join!

De : Danni Kenzle [<mailto:Danni.Kenzle@uregina.ca>]

Envoyé : 30 novembre-18 16h17

Pour : EE-EME

Cc : Neil Brotheridge

Sujet : RE : RE : Équité en matière d'emploi (accès au WEIMS)

Salut Céline,

Je croyez que c'est toute l'information dont vous avez besoin :

1. Une copie vierge de notre **questionnaire** final de l'**enquête sur les forces de travail** est jointe

2. **Résultats de l'enquête sur la main-d'œuvre :**

2 a. Tous les employés permanents à temps plein et à temps partiel sont interrogés la première fois qu'ils se connectent à notre système de libre-service UR. Compte tenu de nos exigences commerciales, il serait rare qu'un de ces employés ne se soit jamais connecté au système Self-Service UR.

2 b. Notre formulaire d'enquête est électronique. Il n'enregistre les données que si le formulaire est rempli. Nous ne suivons pas les questionnaires vierges ou partiellement remplis. Nous n'avons reçu aucune copie papier vierge en retour.

2 c. Le tableau ci-dessous présente les formulaires d'enquête remplis par les employés permanents à temps plein et les employés permanents à temps partiel au cours des cinq dernières années :

année où les formulaires ont été remplis

2014	133
2015	147
2016	106
2017	86
2018	157

3. **Analyse de la main-d'œuvre** - des copies de notre rapport de synthèse et de notre rapport détaillé sont jointes

4. **Rapport de réalisation** - un rapport de réalisation est joint. Veuillez noter que je n'ai pas accès à
Cette section sera mise à jour lorsque tout le monde sera
de retour au bureau le lundi 3 décembre 2018.

Lors d'une discussion au téléphone, je n'ai pas pu enregistrer les versions PDF des formulaires 4, 5 ou 6 et ne les ai donc pas jointes.

J'apprécie vraiment l'aide et les conseils que vous leur avez apportés aujourd'hui. N'hésitez pas à me faire savoir si vous avez besoin
tout autre chose.

Passez un bon week-

end. Bien à vous,

Danni

Danni Kenzle

Partenaire

commercial RH

Université de

Regina

Traité 4 Territoire et patries du peuple métis

Téléphone : [306-585-4166](tel:306-585-4166)

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

Ce message électronique est privilégié et/ou confidentiel et s'adresse uniquement au(x) destinataire(s) visé(s). Si vous avez reçu ce message par erreur,
veuillez en informer immédiatement l'expéditeur par retour de courrier électronique et supprimer définitivement ce message

>>> Le 30/11/2018 à 10h54, dans le message < E60C4A8DC70E3B4AA1EE4DD7E842532A4939B289@MLEM2138.hrdc-drhc.net>, < ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca> a écrit :

Pas de problème Danni - je ferai tout mon possible pour vous aider en temps utile.

Il semble donc que seuls Neil Brotheridge et Christa Walsh aient actuellement accès au système WEIMS. Comme Neil est celui qui a entré les résultats de l'analyse de la main-d'œuvre dans le système, je me demande s'il aurait ou non rempli un rapport de performance ? Malheureusement, je n'aurais aucun moyen de le savoir, mais il est possible qu'il l'ait rempli et enregistré quelque part.

Cela dit, si vous devez y accéder vous-même, vous devrez remplir et soumettre un [formulaire d'autorisation pour accéder au WEIMS](#). Veuillez également confirmer si l'accès de Christa doit rester ou être révoqué.

Une fois envoyé, je peux vous accorder l'accès

immédiatement. Merci,

Céline Brown

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada
ee-eme@hrsdcc.gc.ca



Recevez-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 : Danni Kenzle [<mailto:Danni.Kenzle@uregina.ca>]

Envoyé : 30 novembre-18 11h30

Pour : EE-EME

Sujet : RE : RE : Équité en matière d'emploi (accès au WEIMS)

J'apprécie vos conseils.

Pouvez-vous me dire comment et où me connecter au WEIMS ? Je suis désolé pour toutes ces questions, mais j'arrive juste à la fin du processus pour rassembler toutes ces informations.

Bien à vous,
Danni

>>> Le 30/11/2018 à 10h24, dans le message <E60C4A8DC70E3B4AA1EE4DD7E842532A4939B253@MLEM2138.hrdc-drhc.net>, <ee-eme@hrsdcc.gc.ca> a écrit :

Salut Danni,

Pas de soucis, je peux certainement vous aider à vous guider

- Je peux voir dans l'EMEI que vous avez complété les résultats de votre analyse de la main-d'œuvre. Vous devrez retourner dans le système WEIMS et "exécuter le rapport" pour le rapport sommaire et le rapport détaillé. Enregistrez-les en format PDF.
- Quant au rapport de réalisation, il s'agit d'une feuille de calcul Excel qui doit être remplie à l'aide des données recueillies à partir des résultats de votre analyse de la main-d'œuvre. Il se trouve sur la page d'aide du WEIMS, sous la rubrique documents du FCP, mais j'ai pris les devants et je vous ai joint ci-dessus (avec un guide pour le remplir). Conservez des copies de sauvegarde, car vous aurez besoin de ces informations à l'avenir.

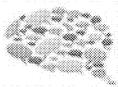
Tous les documents référencés doivent être soumis, ensemble, par courrier électronique à ee-eme@hrsdcc.gc.ca.

Si vous avez d'autres questions ou préoccupations, n'hésitez pas à m'en faire part. Si vous préférez parler par téléphone, je serai heureux de vous aider.

Merci encore,
Céline Brown
Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada
ee-eme@hrsdcc-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 : Danni Kenzle [<mailto:Danni.Kenzle@uregina.ca>]
Envoyé : 30 novembre-18 10:46
Pour : EE-EME
Sujet : RE : RE : Équité en matière d'emploi (accès au WEIMS)

Bonjour Céline,

Nous disposons d'informations pour répondre aux points 1 et 2 ci-dessous et nous vous les transmettrons prochainement. Toutefois, nous ne savons pas exactement quels sont les détails nécessaires pour répondre aux points 3 et 4. Pouvez-vous nous envoyer des détails spécifiques sur le contenu et le format que vous recherchez dans le rapport de synthèse, le rapport détaillé et le rapport de réalisation ?

J'apprécie votre aide et je ferai tout ce qui est en mon pouvoir pour vous fournir les informations

demandées aujourd'hui. Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués,
Danni

Danni Kenzle
Partenaire
commercial RH
Université de
Regina
Traité 4 Territoire et patries du peuple métis
Téléphone : [306-585-4166](tel:306-585-4166)

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

Ce message électronique est privilégié et/ou confidentiel et s'adresse uniquement au(x) destinataire(s) visé(s). Si vous avez reçu ce message par erreur, veuillez en informer immédiatement l'expéditeur par retour de courrier électronique et supprimer définitivement ce message

>>> Le 30/11/2018 à 8h40, dans le message < E60C4A8DC70E3B4AA1EE4DD7E842532A4939ADC8@MLEM2138.hrdc-drhc.net>, < ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca> a écrit :
Bonjour Danni,

Merci de partager l'enquête mise à jour et le courriel envoyé à tout le personnel.

Pour ce qui est de la soumission elle-même, je vous demanderai de bien vouloir soumettre tous vos documents en un seul courriel pour votre évaluation de conformité de 1^{er} niveau à la boîte aux lettres suivante : ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca. À partir de là, je commencerai à examiner la demande et je serai en mesure de vous informer s'il y a des lacunes ou des exigences manquantes.

Pour rappel, les informations suivantes sont requises pour votre soumission de conformité de 1^{er} niveau :

1. Une copie vierge de votre **questionnaire** final de l'**enquête sur les forces de travail qui a** été utilisé pour recueillir les données sur l'équité en matière d'emploi auprès de vos employés,
2. **Résultats de l'enquête sur les forces de travail** - les trois chiffres suivants doivent figurer dans le corps de votre courriel :
 - a. Le nombre de questionnaires d'auto-identification envoyés aux employés ou le nombre d'employés permanents à temps plein et à temps partiel qui ont été interrogés.
 - b. Le nombre total de questionnaires d'auto-identification vierges, partiellement et entièrement remplis qui ont été retournés.
 - c. Le nombre de questionnaires d'auto-identification entièrement remplis et retournés.
3. **Analyse de la main-d'œuvre** - une copie de votre rapport de synthèse et de votre rapport détaillé. Veuillez également indiquer dans le corps de votre courriel si vous avez autorisé les agents du Programme du travail de la CESD à consulter les résultats de votre analyse de la main-d'œuvre.
4. **Rapport de réalisation** - un fichier de rapport de réalisation rempli au format Excel qui comprend vos objectifs numériques à court et à long terme.

Veuillez nous transmettre vos informations dès aujourd'hui afin qu'elles ne soient pas en retard.

Si vous avez d'autres questions ou préoccupations, n'hésitez pas à m'en faire part. Merci encore et passez un excellent vendredi !

Céline Brown
Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

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



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 : Danni Kenzle [<mailto:Danni.Kenzle@uregina.ca>]
Envoyé : 29-18 novembre 15h14
Pour : EE-EME
Cc : Neil Brotheridge
Sujet : Av : Objet : Équité en matière d'emploi (accès au WEIMS)

Bonjour Céline,

Neil est absent cette semaine et m'a demandé d'assurer le suivi des actions en cours mentionnées dans son e-mail du 21 novembre 2018 ci-dessous.

1. Un courrier électronique a été envoyé par notre président à tous les membres du corps enseignant et du personnel pour les encourager à mettre à jour leur enquête d'auto-déclaration et les informer des différentes possibilités de remplir l'enquête (en ligne, sur papier). J'ai joint une copie de ce courriel à titre de référence.

2. Nous avons mis à jour notre enquête pour que les gens puissent la remplir en ligne ou sur papier (voir ci-joint).

Veuillez me faire savoir si vous avez besoin d'informations supplémentaires ou de confirmation des mesures prises par l'université en ce qui concerne l'évaluation de conformité prévue pour le ³⁰ novembre 2018.

Bien à vous,
Danni

Danni Kenzle

Partenaire

commercial RH

Université de

Regina

Traité 4 Territoire et patries du peuple métis

Téléphone : [306-585-4166](tel:306-585-4166)

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

Ce message électronique est privilégié et/ou confidentiel et s'adresse uniquement au(x) destinataire(s) visé(s). Si vous avez reçu ce message par erreur, veuillez en informer immédiatement l'expéditeur par retour de courrier électronique et supprimer définitivement ce message

>>> < ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca > 2018-11-21 2:43 PM >>>

Salut encore Neil,

Sur la base des informations fournies ci-dessous et des prochaines étapes que vous avez identifiées (telles que la fourniture de l'enquête actualisée et le courriel de suivi du président à l'ensemble du personnel), je ne vois pour l'instant rien qui manquerait pour que votre évaluation de conformité de 1^{er} niveau soit considérée comme achevée.

Comme toujours, je suis disponible si vous avez des questions ou des préoccupations supplémentaires. Merci encore et bonne fin de journée !

Céline Brown
Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

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



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 : Neil Brotheridge [mailto:Neil.Brotheridge@uregina.ca]
Envoyé : 21-18 novembre 15h05
Pour : EE-EME
Sujet : Objet : Équité en matière d'emploi (accès au WEIMS)

Bonjour Céline,

Je veux juste vérifier les attentes.

- Nous avons préparé toutes nos données et les avons chargées dans le système WEIMS. J'ai fourni l'accès au système.
- Nous avons mis à jour notre base de données d'autodéclaration afin que l'autodéclaration puisse être actualisée chaque fois que la personne le souhaite et qu'elle indique que la participation est volontaire et que les informations sont confidentielles.
- Nous avons mis en place un système permettant à l'université d'accepter les versions papier du formulaire d'autodéclaration.

- Notre président enverra prochainement un courriel électronique pour encourager les gens à aller mettre à jour leur enquête d'autodéclaration et leur dire qu'ils peuvent faire une version papier du formulaire d'autodéclaration s'ils le souhaitent.
- Une fois ce courriel envoyé, je vous enverrai une copie du formulaire d'autodéclaration révisé et une copie du courriel.

Y a-t-il quelque chose que je pourrais avoir manqué pour la date limite

du 30 novembre ? Je vous remercie.

Neil Brotheridge
Directeur du développement organisationnel et des
programmes pour les personnes Université de Regina
T : (306) 585-4452



>>> < ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca > 2018-11-21 12:10 PM >>>
Bonjour Neil,

Je ne fais qu'assurer le suivi de mon courriel ci-dessous dans l'espoir que vous ayez pu accéder au système WEIMS et que vous soyez toujours en mesure de soumettre votre évaluation de conformité de premier niveau le ³⁰ novembre 2018.

Si vous avez des questions ou des préoccupations, n'hésitez pas à m'en faire

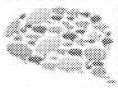
part. Merci et bonne journée !

Céline Brown
Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

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

ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca



Recevez-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 : Brown, Celine E [NC] Au nom de l'EE-EME
Envoyé : Novembre-08-18 11:19
À : "Neil Brotheridge".
Sujet : Objet : Équité en matière d'emploi (accès au WEIMS)

Salut Neil,

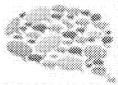
Je peux certainement vous fournir votre numéro d'employeur pour accéder au système WEIMS ; il s'agit du 080016. Si, pour une raison quelconque, vous rencontrez encore des difficultés, n'hésitez pas à me le faire savoir.

Merci encore et bonne journée !

Céline Brown
Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

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



Recevez-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 : Neil Brotheridge [mailto:Neil.Brotheridge@uregina.ca]
Envoyé : Novembre-08-18 10:52
Pour : Brown, Celine E [NC]
Sujet : Re : Équité en matière d'emploi

Chère Céline,

Pourriez-vous me fournir le numéro d'employeur de l'Université de Regina pour accéder au WEIMS ? Aucun de nos numéros d'employeur habituels ne semble fonctionner pour accéder au système.

Je vous remercie.

Neil Brotheridge
Directeur du développement organisationnel et des programmes pour les personnes Université de Regina
T : (306) 585-4452



>>> VP Recherche < vp.research@uregina.ca > 2018-11-08 9:26 AM

>>> Chère Céline

La personne de contact est Neil Brotheridge. Je l'ai mis en ligne sur ce courriel. Sincèrement

Dave

DC Malloy, PhD
Vice-président
(Recherche) Université de
Regina Canada
Envoyé depuis mon iPhone

Le 8 novembre 2018, à 08:53, < celine.brown@labour-travail.gc.ca > < celine.brown@labour-travail.gc.ca > a écrit :

Bonjour M. Malloy,

J'essaie de communiquer avec Nathan Grudnizki concernant votre première demande d'évaluation de conformité qui doit nous parvenir le 30 novembre 2018 ; cependant, son courriel ne semble plus être valide.

Pouvez-vous me confirmer avec qui je peux communiquer en ce qui concerne l'équité en

matière d'emploi ? Je vous remercie à l'avance de votre soutien et vous souhaite une bonne

journée !

Céline Brown

Agente de programme / Program Officer
Équipe de l'équité en milieu de travail – Programme du travail / Workplace Equity Team – Labour Program
celine.brown@labour-travail.gc.ca / Tél. : 819-654-4400

De : Brown, Celine E [NC] Au **nom de l'EE-EME**

Envoyé le : Novembre-08-18 8:44

AM à : '

Nathan.Grudnizki@uregina.ca'

Objet : Objet : Équité en matière d'emploi

Bonjour Nathan,

J'espère que vous vous en sortez bien. Je voulais me présenter ; je m'appelle Céline Brown et je suis la responsable de programme qui est maintenant affectée au dossier de l'Université de Regina dans le cadre du programme des entrepreneurs fédéraux.

Je donne suite aux échanges de courriels que vous avez eus précédemment avec Alicia Dobney. Je ne sais pas si une réponse a été fournie à votre courriel daté du 4 juillet 2018. Je voulais donc vous contacter et confirmer à nouveau les exigences de la première évaluation de conformité prévue pour le 30 novembre 2018.

En ce qui concerne l'enquête elle-même, elle ne répondait pas à toutes nos exigences car elle ne fournissait pas les informations suivantes aux employés :

- Il n'était pas disponible dans des formats alternatifs, et ;
- Elle n'indique pas comment et où les employés peuvent mettre à jour leurs informations après que l'enquête a été complétée et soumise.

Veuillez noter que, bien que l'enquête n'ait pas satisfait à toutes les exigences, vous n'êtes pas tenu de faire remplir l'enquête à nouveau par les employés. Vous devez cependant vous assurer de faire ce qui suit :

- Mettez à jour votre questionnaire d'auto-identification pour l'équité en matière d'emploi afin de tenir compte des informations manquantes mentionnées ci-dessus, et ;
- Envoyez un courrier électronique à l'ensemble du personnel pour l'informer des informations ci-dessus (indiquez simplement comment obtenir ces informations sous d'autres formes et comment les mettre à jour après coup), et ;
- Enfin, envoyez-nous la copie actualisée de votre enquête pour nos dossiers.

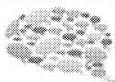
Si vous avez d'autres questions ou préoccupations concernant l'un des documents requis, n'hésitez pas à me le faire savoir. Si vous préférez, je suis également disponible à tout moment pour vous parler par téléphone.

Merci encore et bonne journée !

Céline Brown
Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada ee-eme@hrsdcc-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 : Nathan Grudnizki [mailto:Nathan.Grudnizki@uregina.ca]

Envoyé : 4-18 juillet 17:58

Pour : Dobney, Alicia A

Sujet : Objet : Équité en matière d'emploi

Bonjour Alicia, j'ai examiné le rapport de notre enquête sur l'équité de mai 2018 et j'ai pensé que vous auriez intérêt à savoir qu'elle avait un taux de réponse de 94,9 % de la population de 1981. Comme c'est si récent, je préférerais ne pas demander à nouveau essentiellement les mêmes données car il se peut qu'il ne reçoive pas le même taux de réponse.

Des réflexions sur l'utilisation de ces données pour continuer ?

Nathan Grudnizki, CPHR

Partenaire/analyste RH

Développement organisationnel et programmes de ressources humaines

Université de Regina
Téléphone : 306-585-
4164

3737 Wascana Parkway
Regina SK S4S 0A2
www.uregina.ca/hr

Ce message électronique est privilégié et/ou confidentiel et s'adresse uniquement au(x) destinataire(s) visé(s). Si vous avez reçu ce message par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par retour de courrier électronique immédiatement et supprimer définitivement ce message.

>>> <alicia.dobney@labour-travail.gc.ca> 7/4/2018 11:55 AM >>>

C'est très bien si vous faites déjà un sondage sur l'équité en matière d'emploi auprès de votre personnel !

Veuillez m'envoyer une copie de votre dernière enquête dans les meilleurs délais et je vous ferai savoir si elle répond à nos exigences.

Merci !

A.

De : Nathan Grudnizki [<mailto:Nathan.Grudnizki@uregina.ca>]

Envoyé : 4-18 juillet 13:52

Pour : Dobney, Alicia A

Sujet : Objet : Équité en matière d'emploi

Bonjour Alicia, enchantée de vous rencontrer et merci pour la rapidité de votre réponse.

Je suis en train de revoir le guide de référence rapide et d'autres ressources qu'il dirige également. Je vais comparer avec le processus actuel de l'université et je vous enverrai toute question.

Nous suivons régulièrement nos groupes d'équité en matière d'emploi. Y a-t-il une obligation de remplir une nouvelle enquête, spécifique au FCP si nous en avons fait une récemment ?

Je vais suivre notre enquête et vous l'envoyer pour révision si nécessaire.

remercie Nathan

>>> <alicia.dobney@labour-travail.gc.ca> 7/4/2018 6:50 AM >>>

Salut Nathan,

Je m'appelle Alicia et je suis l'agent de programme affecté au dossier de l'Université de Regina dans le cadre du programme des entrepreneurs fédéraux. Ravie de vous rencontrer virtuellement !

Je suis heureux d'apprendre que vous cherchez à commencer à travailler sur votre soumission (qui doit nous parvenir le 30 novembre 2018). Votre première étape consistera à créer un questionnaire d'auto-identification qui sera envoyé au personnel pour lui permettre de s'identifier comme membre de l'un des 4 groupes désignés. Nous avons quelques exigences qui doivent être incluses dans votre questionnaire, je vous demanderais donc de m'en envoyer une copie pour approbation avant que vous ne fassiez une enquête auprès de votre personnel (pour éviter d'avoir à refaire une enquête si le questionnaire ne contenait aucune exigence).

Une fois l'enquête terminée, vous téléchargez les résultats dans notre système de gestion de l'information sur l'équité au travail (WEIMS) afin de générer une "analyse de la main-d'œuvre". Votre analyse de l'effectif

identifiera tous les endroits où vous pourriez avoir des lacunes dans la représentation des 4 groupes désignés. Ensuite, et afin de combler les lacunes que votre organisation pourrait avoir, vous fixerez des objectifs à l'aide de notre rapport de réalisations.

Tous ces éléments doivent nous être soumis pour votre première demande d'évaluation de la conformité, et je suis heureux de vous guider pas à pas tout au long du processus.

Pour votre information, je joins une copie du Guide de référence rapide, qui est un document d'orientation étape par étape qui vous aidera à expliquer ce qui doit être fait pour votre soumission. Si vous le souhaitez, je suis également heureuse d'organiser un appel téléphonique avec vous à tout moment de la semaine pour en discuter plus avant - faites-moi simplement savoir quand vous serez disponible !

Alicia Dobney

Program Officer | Agente de programme

Division de l'équité au travail | Programme du travail

Emploi et développement social Canada | Gouvernement du Canada Téléphone : (819) 654-5735 | Bureau : 11D367

Direction de l'équité en milieu de travail | Programme du travail

Emploi et développement social Canada | Gouvernement du Canada Téléphone : (819) 654-5735 | Bureau : 11D367

<image002.png> <image003.png>

De : nathan.grudnizki@uregina.ca [mailto:nathan.grudnizki@uregina.ca]

Envoyé : 3-18 juillet 18h07

Pour : EE-EME

Sujet : Équité en matière d'emploi

Ceci est un courriel généré à partir du formulaire : http://www.labour.gc.ca/cgi-bin/emailform/index.aspx?GoCTemplateCulture=fr-CA§ion=empl_equity

1. Courriel : nathan.grudnizki@uregina.ca

2. Sujet : Informations sur les audits des contractants fédéraux

3. Message : Bonjour, je cherche des informations pour m'aider à préparer un prochain audit de l'entrepreneur fédéral à l'Université de Regina. Nous n'avons pas reçu la lettre de programmation, mais nous aimerions commencer à examiner les exigences de l'audit. Pourrais-je discuter de l'audit avec quelqu'un et/ou recevoir des conseils supplémentaires sur les informations spécifiques à fournir ? Merci pour votre temps, Nathan Grudnizki Analyste RH Université de Regina 306-585-4164