


 Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

 À l'usage du Ministère
N° de l'accord:

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

- Nouvel Accord (Toutes les sections doivent être complétées)
- Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Urthecast Inc.	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)
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 5417	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 33-1055 Canada Place	Ville Vancouver	Province BC	Code postal V6C 0C3
	Numéro de téléphone 604-669-1788	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Christine Berka	Titre chef des ressources humaines		
Numéro de téléphone 604-229-2639	Adresse de courriel cberka@urthecast.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Wade Larson	Titre PDG		
Numéro de téléphone 778-331-7824	Adresse de courriel wade@urthecast.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
	Date (AAAA/MM/JJ) 2017-04-03		

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - UrtheCast Corp.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-09

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
01 : Cadres supérieurs	National	7	14.3 %	1	27.4 %	2	-1	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		33	18.2 %	6	26.3 %	9	-3		
0111 : Gestionnaires financiers	National	3	0.0 %	0	55.3 %	2	-2	National	
0112 : Responsables des ressources humaines	National	1	100.0 %	1	64.4 %	1	0	National	
0114 : Directeurs d'autres services administratifs	National	1	100.0 %	1	52.8 %	1	0	National	
0125 : Autres responsables de services aux entreprises	National	1	100.0 %	1	47.6 %	0	1	National	
0211 : Responsables de l'ingénierie	National	9	22.2 %	2	12.6 %	1	1	National	
0213 : Responsables de l'informatique et des systèmes d'information	National	17	5.9 %	1	23.4 %	4	-3	National	
0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises	National	1	0.0 %	0	27.3 %	0	0	National	
03 : Professionnels		45	13.3 %	6	20.6 %	9	-3		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	0.0 %	0	55.1 %	1	-1	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	100.0 %	1	71.1 %	1	0	National	
2115 : Autres professions des sciences physiques	National	1	0.0 %	0	16.8 %	0	0	National	
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	2	0.0 %	0	9.0 %	0	0	National	
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	6	0.0 %	0	11.3 %	1	-1	National	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	1	0.0 %	0	12.6 %	0	0	National	
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	1	100.0 %	1	46.7 %	0	1	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	3	0.0 %	0	28.3 %	1	-1	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	27	14.8 %	4	17.4 %	5	-1	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	2	0.0 %	0	42.5 %	1	-1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		1	0.0 %	0	25.1 %	0	0		
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	1	0.0 %	0	25.1 %	0	0	Colombie-Britannique	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		3	100.0 %	3	79.0 %	2	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	3	100.0 %	3	79.0 %	2	1	Vancouver	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - UrtheCast Corp.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-09

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	%		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		3	1	33.3 %	26.3 %	1	0		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique	3	1	33.3 %	26.3 %	1	0	Colombie-Britannique	
10 : Personnel de bureau		4	3	75.0 %	70.0 %	3	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	4	3	75.0 %	70.0 %	3	0	Vancouver	
Total		96	20	20.8 %	27.2 %	26	-6		

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 - UrtheCast Corp.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés	#	Représentation	Disponibilité	#			
				#	%	%			
01 : Cadres supérieurs	National		7	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants			33	1	3.0 %	1.2 %	0	1	
0111 : Gestionnaires financiers	National		3	0	0.0 %	2.1 %	0	0	National
0112 : Responsables des ressources humaines	National		1	0	0.0 %	2.6 %	0	0	National
0114 : Directeurs d'autres services administratifs	National		1	0	0.0 %	3.0 %	0	0	National
0125 : Autres responsables de services aux entreprises	National		1	0	0.0 %	2.6 %	0	0	National
0211 : Responsables de l'ingénierie	National		9	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
0213 : Responsables de l'informatique et des systèmes d'information	National		17	1	5.9 %	1.0 %	0	1	National
0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises	National		1	0	0.0 %	1.2 %	0	0	National
03 : Professionnels			45	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National		1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National		1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
2115 : Autres professions des sciences physiques	National		1	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National		2	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National		6	0	0.0 %	0.7 %	0	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National		1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National		1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National		3	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National		27	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National		2	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens			1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique		1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Colombie-Britannique
07 : Personnel administratif et de bureau principal			3	0	0.0 %	2.1 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		3	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Vancouver

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - UrtheCast Corp.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-09

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	#	Peuples autochtones			Gap	Espace recrutement
				Représentation	Disponibilité	#		
			#	%	%	#	#	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services			3	0	0.0 %	2.5 %	0	0
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique		3	0	0.0 %	2.5 %	0	Colombie-Britannique
10 : Personnel de bureau			4	0	0.0 %	2.4 %	0	0
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		4	0	0.0 %	2.4 %	0	Vancouver
Total			96	1	1.0 %	1.3 %	0	1

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - UrtheCast Corp.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation				Gap	Espace recrutement
			Membres des minorités visibles	des minorités visibles	Disponibilité			
		#	#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	National	7	0	0.0 %	10.1 %	1	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		33	5	15.2 %	19.8 %	7	-2	
0111 : Gestionnaires financiers	National	3	0	0.0 %	20.5 %	1	-1	National
0112 : Responsables des ressources humaines	National	1	0	0.0 %	12.0 %	0	0	National
0114 : Directeurs d'autres services administratifs	National	1	0	0.0 %	12.6 %	0	0	National
0125 : Autres gestionnaires de services aux entreprises	National	1	1	100.0 %	17.9 %	0	1	National
0211 : Responsables de l'ingénierie	National	9	0	0.0 %	19.6 %	2	-2	National
0213 : Responsables de l'informatique et des systèmes d'information	National	17	4	23.5 %	21.2 %	4	0	National
0601 : Directeurs commerciaux d'entreprises	National	1	0	0.0 %	13.5 %	0	0	National
03 : Professionnels		45	15	33.3 %	35.7 %	16	-1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	1	1	100.0 %	27.5 %	0	1	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	1	100.0 %	14.1 %	0	1	National
2115 : Autres professions des sciences physiques	National	1	0	0.0 %	19.3 %	0	0	National
2132 : Ingénieurs en mécanique	National	2	0	0.0 %	28.6 %	1	-1	National
2133 : Ingénieurs en électricité et en électronique	National	6	3	50.0 %	34.9 %	2	1	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	1	1	100.0 %	38.2 %	0	1	National
2161 : Mathématiciens, statisticiens et actuaires	National	1	0	0.0 %	27.7 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	3	2	66.7 %	31.4 %	1	1	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	27	7	25.9 %	40.5 %	11	-4	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	2	0	0.0 %	12.5 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		1	0	0.0 %	32.5 %	0	0	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	32.5 %	0	0	Colombie-Britannique
07 : Personnel administratif et de bureau principal		3	0	0.0 %	35.3 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	3	0	0.0 %	35.3 %	1	-1	Vancouver

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - UrtheCast Corp.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-09

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres des minorités visibles				Membres de la représentation des minorités visibles		Espace recrutement
			#	#	%	%	Disponibilité	Gap	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services			3	2	66.7 %	24.7 %	1	1	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Colombie-Britannique		3	2	66.7 %	24.7 %	1	1	Colombie-Britannique
10 : Personnel de bureau			4	1	25.0 %	42.3 %	2	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		4	1	25.0 %	42.3 %	2	-1	Vancouver
Total			96	23	24.0 %	28.3 %	28	-5	

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 - UrtheCast Corp.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-09

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		40	3	7.5 %	4.3 %	2	1	National
03 : Professionnels	National		45	0	0.0 %	3.8 %	2	-2	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National		1	0	0.0 %	4.6 %	0	0	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National		3	0	0.0 %	3.4 %	0	0	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National		3	0	0.0 %	3.5 %	0	0	National
10 : Personnel de bureau	National		4	0	0.0 %	7.0 %	0	0	National
Total			96	3	3.1 %	4.1 %	4	-1	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-09

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

recrutement différents : Nous pensons que les cadres intermédiaires devraient être basés sur les codes de la CNP.

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	CNO (CPEME par défaut)	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-11-09

**Défauts de la FMA - Personnes
handicapées**

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - UrtheCast Corp.

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

Date : 2017-11-08

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% ¹⁶	#	#		
01 : Cadres supérieurs	7	1	14.3 %	27.4 %	2	-1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	33	6	18.2 %	38.9 %	13	-7		
03 : Professionnels	45	6	13.3 %	20.6 %	9	-3		
04 : Semi-professionnels et techniciens	1	0	0.0 %	25.1 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	3	3	100.0 %	79.0 %	2	1		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	1	33.3 %	26.3 %	1	0		
10 : Personnel de bureau	4	3	75.0 %	70.0 %	3	0		
Total	96	20	20.8 %	31.5 %	30	-10		

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 - UrtheCast Corp.

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

Date : 2017-11-08

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones			
	#		Représentation	Disponibilité	Gap	
	#	%	#	%	#	%
01 : Cadres supérieurs	7	0.0 %	0	2.9 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	33	3.0 %	1	2.2 %	1	0
03 : Professionnels	45	0.0 %	0	0.8 %	0	0
04 : Semi-professionnels et techniciens	1	0.0 %	0	1.8 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	3	0.0 %	0	2.1 %	0	0
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	0.0 %	0	2.5 %	0	0
10 : Personnel de bureau	4	0.0 %	0	2.4 %	0	0
Total	96	1.0 %	1	1.6 %	1	0

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 - UrtheCast Corp.

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

Date : 2017-11-08

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	7	0	0.0 %	10.1 %	1	-1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	33	5	15.2 %	15.0 %	5	0		
03 : Professionnels	45	15	33.3 %	35.7 %	16	-1		
04 : Semi-professionnels et techniciens	1	0	0.0 %	32.5 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	3	0	0.0 %	35.3 %	1	-1		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	2	66.7 %	24.7 %	1	1		
10 : Personnel de bureau	4	1	25.0 %	42.3 %	2	-1		
Total	96	23	24.0 %	26.6 %	26	-3		

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 - UrtheCast Corp.

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

Date : 2017-11-08

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01/02 : Directeurs		40	3	7.5 %	4.3 %	2		1		
03 : Professionnels		45	0	0.0 %	3.8 %	2		-2		
04 : Semi-professionnels et techniciens		1	0	0.0 %	4.6 %	0		0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal		3	0	0.0 %	3.4 %	0		0		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		3	0	0.0 %	3.5 %	0		0		
10 : Personnel de bureau		4	0	0.0 %	7.0 %	0		0		
Total		96	3	3.1 %	4.1 %	4		-1		

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

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

Date : 2017-11-08

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
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA



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

Date : 2017-11-08

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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

Outil de définition des objectifs à court terme

**UrtheCast Corp.
2017-11-08**

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

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés		Croissance (nouvelles positions)		Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans #	FEMMES										
	2017-11-08 #	%	Annuellement %	Plus de 3 Années #	Annuellement %	Plus de 3 Années #		Numéro #	Chiffre d'affaires (Remplacement de Employés licenciés)		Embauche Obligatoire #	Objectifs à 3 ans 2017-2020		Présenter Disponibilité %	Lacune actuelle #	Écart projeté #	Présenter Représentation %	Projeté Représentation dans 3 ans %
									Annuellement %	Plus de 3 Années #		#	%					
Cadres supérieurs	7	1.0%	0	0	1.8%	0	0	1	1.8%	0	1	0	100.0%	27.4%	-1	-1	14.3%	14.3%
Cadres moyens et autres dirigeants	33	3.5%	3	4	3.6%	4	7	6	3.6%	1	5	2	27.0%	26.3%	-3	-2	18.2%	19.4%
Professionnels	45	10.0%	14	17	12.5%	17	31	6	12.5%	2	8	8	25.0%	20.6%	-3	0	13.3%	20.3%
Semi-professionnels et techniciens	1	2.0%	0	0	5.3%	0	0	0	5.3%	0	0	0	25.1%		0	0	0.0%	0.0%
Contrôleurs									0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Les superviseurs : Artisanat et commerce									0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel administratif et de bureau principal	3	0.0%	0	0	0.5%	0	0	3	0.5%	0	-1	0	0.0%	79.0%	1	1	100.0%	100.0%
Personnel qualifié de la vente et des services	3	3.0%	0	0	1.4%	0	0	1	1.4%	0	0	0		26.3%	0	0	33.3%	33.3%
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce									0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel de bureau	4	1.0%	0	0	1.4%	0	0	3	1.4%	0	0	0		70.0%	0	0	75.0%	75.0%
Personnel intermédiaire des ventes et des services									0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Travailleurs manuels semi-qualifiés									0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Autres personnels de vente et de service									0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Autres travailleurs manuels									0.0%	0	0	0				0	#DIV/0 !	#DIV/0 !

Outil de définition des objectifs à court terme

**UrtheCast Corp.
2017-11-08**

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

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2017-11-08		Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauche s sur 3 ans	PEUPLES AUTOCHTONES												
	#	%	#	%	#	%		#	Annuellement	Plus de 3 Années	Annuellement	Plus de 3 Années	Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans 2017-2020		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Écart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans
														#	%					
Cadres supérieurs	7	1.0%	0	1.8%	0	1.8%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%
Cadres moyens et autres dirigeants	33	3.5%	3	3.6%	4	7	7	1	3.6%	0	0	0	0	0	0	2.2%	0	0	3.0%	2.8%
Professionnels	45	10.0%	14	12.5%	17	31	31	0	12.5%	0	0	0	0	0	0	0.8%	0	0	0.0%	0.0%
Semi-professionnels et techniciens	1	2.0%	0	5.3%	0	0	0	0	5.3%	0	0	0	0	0	0	1.8%	0	0	0.0%	0.0%
Contrôleurs			0		0	0	0		0.0%	0	0	0	0	0	0			0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Les superviseurs : Artisanat et commerce			0		0	0	0		0.0%	0	0	0	0	0	0			0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel administratif et de bureau principal	3	0.0%	0	0.5%	0	0	0	0	0.5%	0	0	0	0	0	0	2.1%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel qualifié de la vente et des services	3	3.0%	0	1.4%	0	0	0	0	1.4%	0	0	0	0	0	0	2.5%	0	0	0.0%	0.0%
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			0		0	0	0		0.0%	0	0	0	0	0	0			0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel de bureau	4	1.0%	0	1.4%	0	0	0	0	1.4%	0	0	0	0	0	0	2.4%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel intermédiaire des ventes et des services			0		0	0	0		0.0%	0	0	0	0	0	0			0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Travailleurs manuels semi-qualifiés			0		0	0	0		0.0%	0	0	0	0	0	0			0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Autres personnels de vente et de service			0		0	0	0		0.0%	0	0	0	0	0	0			0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Autres travailleurs manuels			0		0	0	0		0.0%	0	0	0	0	0	0			0	#DIV/0 !	#DIV/0 !

Outil de définition des objectifs à court terme

**UrtheCast Corp.
2017-11-08**

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

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPME)	Tous Employés 2017-11-08		Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauche s sur 3 ans	LES PERSONNES HANDICAPÉES										
	#	%	#	%	#	%		Numéro	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans 2017-2020		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Écart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans
									Annuellement	Plus de 3 Années		Annuellement	Plus de 3 Années					
Cadres supérieurs et cadres moyens et autres	40	3.5%	4	3.6%	4	3.6%	8	3	3.6%	0	-1	0	0	4.3%	1	1	7.5%	6.8%
Professionnels	45	10.0%	14	12.5%	17	12.5%	31	0	12.5%	0	3	2	5.0%	3.8%	-2	0	0.0%	3.4%
Semi-professionnels et techniciens	1	2.0%	0	5.3%	0	5.3%	0	0	5.3%	0	0	0	0	4.6%	0	0	0.0%	0.0%
Contrôleurs			0		0		0		0.0%	0	0	0	0		0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Les superviseurs : Artisanat et commerce			0		0		0		0.0%	0	0	0	0		0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel administratif et de bureau principal	3	0.0%	0	0.5%	0	0.5%	0	0	0.5%	0	0	0	0	3.4%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel qualifié de la vente et des services	3	3.0%	0	1.4%	0	1.4%	0	0	1.4%	0	0	0	0	3.5%	0	0	0.0%	0.0%
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			0		0		0		0.0%	0	0	0	0		0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Personnel de bureau	4	1.0%	0	1.4%	0	1.4%	0	0	1.4%	0	0	0	0	7.0%	0	0	0.0%	0.0%
Personnel intermédiaire des ventes et des services			0		0		0		0.0%	0	0	0	0		0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Travailleurs manuels semi-qualifiés			0		0		0		0.0%	0	0	0	0		0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Autres personnels de vente et de service			0		0		0		0.0%	0	0	0	0		0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !
Autres travailleurs manuels			0		0		0		0.0%	0	0	0	0		0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !

Outil de définition des objectifs à court terme

**UrtheCast Corp.
2017-11-08**

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

Équité en matière d'emploi Catégorie professionnelle (CPEME)	Tous Employés 2017-11-08		Croissance (nouvelles positions)		Roulement (remplacement des employés licenciés)		Prévu Embauches sur 3 ans	LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES												
	#	%	#	%	#	%		#	Annuellement	Plus de 3 Années	Roulement (remplacement des employés licenciés)		Embauche Obligatoire	Objectifs à 3 ans 2017 - 2020		Présenter Disponibilité	Lacune actuelle	Écart projeté	Présenter Représentation	Projeté Représentation dans 3 ans
											Annuellement	Plus de 3 Années		#	%					
Cadres supérieurs	7	1.0%	0	1.8%	0	1.8%	0	0	0	0	0	1	0	0	10.1%	-1	-1	0.0%	0.0%	
Cadres moyens et autres dirigeants	33	3.5%	3	3.6%	4	7	7	5	3.6%	1	4	4	2	25.0%	19.8%	-2	-1	15.2%	16.7%	
Professionnels	45	10.0%	14	12.5%	17	31	31	15	12.5%	6	12	12	12	40.0%	35.7%	-1	0	33.3%	35.6%	
Semi-professionnels et techniciens	1	2.0%	0	5.3%	0	0	0	0	5.3%	0	0	0	0	32.5%	0	0	0	0.0%	0.0%	
Contrôleurs			0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0			0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Les superviseurs : Artisanat et commerce			0		0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0			0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Personnel administratif et de bureau principal	3	0.0%	0	0.5%	0	0	0	0	0.5%	0	1	0	0	40.0%	35.3%	-1	-1	0.0%	0.0%	
Personnel qualifié de la vente et des services	3	3.0%	0	1.4%	0	0	0	2	1.4%	0	-1	0	0	24.7%	24.7%	1	1	66.7%	66.7%	
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce			0		0	0	0		0.0%	0	0	0	0			0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Personnel de bureau	4	1.0%	0	1.4%	0	0	0	1	1.4%	0	1	0	0	50.0%	42.3%	-1	-1	25.0%	25.0%	
Personnel intermédiaire des ventes et des services			0		0	0	0		0.0%	0	0	0	0			0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Travailleurs manuels semi-qualifiés			0		0	0	0		0.0%	0	0	0	0			0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Autres personnels de vente et de service			0		0	0	0		0.0%	0	0	0	0			0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	
Autres travailleurs manuels			0		0	0	0		0.0%	0	0	0	0			0	0	#DIV/0 !	#DIV/0 !	

Résumé des objectifs

UrtheCast Corp.

2017-11-14

Femmes

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01	Cadres supérieurs	-1	30%	28%	Par la promotion plus que par l'embauche
02	Cadres intermédiaires et autres cadres ¹	-3	27%	27%	Par la promotion plus que par l'embauche
03	Professionnels	-3	25%	21%	Accent accru sur les femmes dans les STEM ; partenariats potentiels

Peuples autochtones

Aucune lacune n'a été identifiée

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
03	Professionnels	-2	5%	4%	Déploiement de la politique d'hébergement avec le langage DSQ

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	A long terme (3 ans ou plus)	Commentaires
#	Description	#	# ou %	# ou %	
01	Cadres supérieurs	-1	12%	11%	Par la promotion plus que par l'embauche
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-2	25%	20%	Par la promotion plus que par l'embauche
03	Professionnels	-1	40%	36%	Examiner les canaux de recrutement existants et élargir les sources
07	Administratif et administratif	-1	40%	36%	Examiner les canaux de recrutement existants et élargir les sources
10	Commis de bureau	-1	50%	43%	Examiner les canaux de recrutement existants et élargir les sources

¹ Les valeurs par défaut du WEIMS ont changé pour les cadres moyens et autres, passant de l'analyse par CPEME à l'analyse par CNO. La raison en est que 26/33 (~79%) des cadres sont tombés dans 2 CNP qui ont une plus faible disponibilité de femmes.

Équité en matière d'emploi – Introduction

UrtheCast a amorcé une démarche visant à promouvoir l'équité en matière d'emploi dans son milieu de travail, avec l'intention particulière de veiller à ce que les membres des groupes désignés, notamment les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles, soient pleinement représentés à tous les échelons de l'entreprise. Nous nous efforçons d'embaucher et de promouvoir les personnes en fonction de leurs compétences et de leurs capacités, et nous visons la création de programmes d'équité en matière d'emploi afin de soutenir ces efforts.

Dans le cadre de cette initiative, nous souhaitons recueillir des renseignements au moyen de ce bref sondage d'une durée de 10 minutes afin de bien connaître notre effectif. L'auto-identification des employés comme membre d'un groupe désigné nous donnera un portrait plus juste de notre effectif. Nous souhaitons créer un environnement d'ouverture, dans lequel les personnes se sentent à l'aise de s'auto-identifier comme membre d'un groupe désigné de demander le soutien et les mesures d'adaptation dont elles ont besoin pour remplir leurs fonctions avec succès.

Nous vous remercions pour votre temps et vos réponses.

Confidentialité et usage des renseignements

ENGAGEMENT ENVERS LA CONFIDENTIALITÉ

Comment ma vie privée sera-t-elle protégée?

Les renseignements que vous fournissez dans le cadre de ce sondage seront gardés strictement **confidentiels**. Vos réponses seront chiffrées, conservées en dehors d'UrtheCast et traitées conformément aux lois sur la protection des renseignements personnels en vigueur. Le sondage est mené par un organisme tiers, soit le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI).

Questions sur l'équité en matière d'emploi

Le sondage compte quatre questions qui concernent les données sur la représentation qu'UrtheCast est tenue de recueillir pour se conformer au Programme de contrats fédéraux et au Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEME). Vos réponses à ces quatre questions, de même que votre numéro d'employé (mais pas votre nom), seront groupées avec celles des autres employés et transmises au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le but d'assurer la conformité avec les lois sur l'équité en matière d'emploi. EDSC pourra faire usage des renseignements fournis par UrtheCast ou les communiquer aux fins d'analyse de politiques, de recherche ou d'évaluation.

Vos réponses à ces quatre questions ne seront visibles que pour un seul employé d'UrtheCast, en fonction de son besoin de savoir dans le cadre de ses fonctions de production de rapports de représentation au gouvernement canadien. L'accès à vos renseignements personnels sera strictement restreint et protégé, conformément avec le code de déontologie d'UrtheCast et les lois en vigueur en matière de protection des renseignements personnels.

Questions supplémentaires

Le CCDI recueille vos réponses et génère des rapports de synthèse anonymisés pour UrtheCast. En d'autres mots, le CCDI regroupe vos réponses avec celles des autres employés d'UrtheCast de manière à ce que vos réponses ne puissent jamais être associées à vous personnellement. UrtheCast ne sera jamais en mesure d'examiner vos renseignements ni vos réponses. Ces renseignements ne serviront qu'à la production de rapports de synthèse.

Pour toute question concernant ce qui précède, communiquez avec Christine Berka, à l'adresse cberka@urthecast.com.

Les renseignements groupés contenus dans les rapports serviront à :

- élaborer ou améliorer des programmes, des politiques et des pratiques particulières afin de soutenir tous les membres de la communauté d'UrtheCast;
- comparer les caractéristiques démographiques et les besoins de notre personnel avec ceux de l'industrie et de nos clients;
- acquérir une compréhension objective appuyée par des données afin de structurer les plans d'action en matière de diversité et d'inclusion;
- assurer le respect des obligations d'UrtheCast en tant que fournisseur du gouvernement fédéral et employeur du PLEME.

Les renseignements ne serviront à aucune autre fin.

Comment dois-je remplir le sondage?

Pour remplir et terminer le sondage, vous devez répondre à chacune des questions et cliquer sur « Envoyer » à la toute fin. Vos réponses ne seront pas sauvegardées autrement. Si vous préférez ne pas répondre à une question en particulier, cochez simplement la case « Je préfère ne pas répondre ».

REMARQUE : Vous pouvez vous connecter en tout temps pour apporter des modifications à vos renseignements personnels.

Compréhension et consentement

- En répondant à ce sondage, je consens à la collecte et à l'utilisation de mes renseignements personnels pour les motifs décrits précédemment.

PROFIL DE DIVERSITÉ

SECTION 1 – LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

UrtheCast adhère aux principes de diversité et d'équité, afin que tous les groupes de personnes puissent avoir la possibilité d'être représentés de manière équitable à tous les échelons de l'entreprise, y compris les quatre groupes désignés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, c.-à-d. les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes faisant partie des minorités visibles. En plus de nos responsabilités comme fournisseur du gouvernement fédéral et employeur du PLEME, UrtheCast est déterminée à favoriser et à maintenir un environnement de travail inclusif, dans lequel tous et toutes auront la possibilité de réussir. Nous croyons également que notre programme d'équité en matière d'emploi veille à ce que nos pratiques d'embauche et de promotion s'appuient sur les qualités et les compétences.

Veuillez noter que vous pouvez vous auto-identifier comme membre de plus d'un groupe désigné.

Le sondage est à remplir sur une base volontaire. Toutefois, si vous n'y répondez pas ou que vous n'envoyez pas vos réponses, les résultats donneront un portrait incomplet ou inexact de notre effectif, ce qui pourrait avoir des répercussions sur la conformité d'UrtheCast envers les exigences du Programme des contrats fédéraux et du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi.

Sexe

Sexe est un terme général qui englobe un éventail de caractéristiques, dont l'anatomie physique, les caractéristiques sexuelles secondaires qui se développent à la puberté et après, le comportement et la conduite, le sens de soi et l'habillement.

L'*identité sexuelle* est liée au sens de soi de la personne, et au fait de se sentir homme, femme, les deux ou ni l'un ni l'autre. Elle peut être différente du sexe qui a été assigné à cette personne à la naissance.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* définit les femmes comme groupe désigné.

1. Quel est votre sexe ou quelle est votre identité sexuelle? (toutes les réponses mènent à la question 2)

- Femme
- Homme
- Autre
- Je préfère ne pas répondre

Autochtones

Autochtone est un terme employé au Canada pour désigner les premiers habitants du Canada et leurs descendants. Aux fins de l'équité en matière d'emploi, « autochtones » désigne les Premières Nations, les Inuit et les Métis.

2. Selon cette définition, est-vous un ou une autochtone? (toutes les réponses mènent à la question 3)

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Minorités visibles

Aux fins de l'équité en matière d'emploi, « minorités visibles » désigne des personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou n'ont pas la peau blanche, sans égard à leur lieu de naissance ni à leur citoyenneté.

Les membres des minorités visibles comprennent, entre autres, les personnes non blanches :

- d'ascendance africaine;
- d'origine latino-américaine (y compris les autochtones d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud);
- d'origine asiatique de l'Est (p. ex., Chinois, Japonais, Coréens);
- d'origine asiatique du Sud ou indienne de l'Est (p. ex., Indiens, Pakistanais, Bangladais, ou Indiens de l'Est originaires de Guyane, de Trinité ou d'Afrique de l'Est);
- d'origine asiatique du Sud-Est (p. ex., Birmans, Cambodgiens, Philippins, Laotiens, Thaïlandais, Vietnamiens);
- d'origine asiatique de l'Ouest, africaine du Nord ou arabe (p. ex., Iraniens, Libanais, Égyptiens, Libyens)
- d'origine mixte (p. ex. dont l'un des deux parents fait partie des groupes de minorités visibles ci-dessus).

3. Selon cette définition, êtes-vous membre d'une minorité visible? (toutes les réponses mènent à la question 4)

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Personnes handicapées

Selon les termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les personnes handicapées sont celles qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et qui :

- a) soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi;

b) soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.

La présente définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail (notamment par des moyens techniques, des modifications à l'équipement ou des modes de travail adaptés).

Les handicaps comprennent, entre autres :

- trouble de la coordination ou de la dextérité (p. ex. une difficulté à utiliser ses mains ou ses bras, notamment pour saisir des objets ou utiliser un clavier);
- mobilité réduite (p. ex. une difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à marcher sur de longues distances ou à emprunter des escaliers);
- cécité ou déficience visuelle (p. ex. difficulté ou incapacité à bien voir, glaucome; par contre, ne vous incluez pas dans cette catégorie si vous pouvez bien voir en portant des lunettes ou des lentilles cornéennes);
- trouble de la parole (p. ex. incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre);
- surdité ou déficience auditive (p. ex. incapacité ou difficulté à entendre);
- autres handicaps (p. ex. difficulté d'apprentissage, déficience développementale et autres types de handicap).

4. Selon cette définition, êtes-vous une personne handicapée? (toutes les réponses mènent à la section 2)

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

SECTION 2 – QUESTIONS SUPPLÉMENTAIRES

Les questions suivantes concernent des renseignements supplémentaires dont la collecte n'est pas exigée par le Programme de contrats fédéraux et le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi. Vos réponses à ces questions resteront complètement anonymes et ne seront pas comprises dans les rapports fournis au gouvernement canadien.

Emploi

1. Dans quel service travaillez-vous?

- Comptabilité et finances
- Services administratifs
- Siège social
- Ressources humaines
- Technologies de l'information
- Services juridiques
- Ventes et clients commerciaux, Amérique du Nord
- Gestion de projet
- Génie logiciel
- Secteur spatial

2. Quel est votre statut d'emploi?

- Employé permanent à temps plein
- Employé permanent à temps partiel
- Employé temporaire à temps plein (étudiants COOP, sélectionnez cette option)
- Employé temporaire à temps partiel

Personnes handicapées/Statut de personne handicapée

Question visible uniquement pour les personnes qui ont répondu « oui » à la question 4 de la section 1, sinon sauter cette question.

4. Quel type de handicap avez-vous?

Cochez **toutes** les cases qui vous concernent. Des exemples suivent chacun des types.

- Dépendance (p. ex., alcool, drogues, jeu)
- Maladie chronique (p. ex., épilepsie, fibrose kystique, diabète, sclérose en plaques)
- Déficience développementale (p. ex., autisme, trisomie 21)
- Trouble d'apprentissage (p. ex. dyslexie, trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité [TDAH])
- Maladie mentale (p. ex., schizophrénie, dépression, anxiété)

- Handicap physique (p. ex., cerebral palsy, spinal cord injury, amputation)
- Handicap sensoriel (p. ex., déficience visuelle ou auditive)
- Autre handicap < veuillez préciser >
- Je préfère ne pas répondre

4.b. Mesures d'adaptation

La loi exige l'adoption de mesures d'adaptation afin d'éliminer les obstacles à l'emploi et permettre à tous les employés de réaliser leur plein potentiel et de contribuer pleinement à l'accomplissement de leurs fonctions.

L'obligation d'adaptation signifie qu'il faut parfois traiter les gens de façon différente pour prévenir ou réduire la discrimination. Par exemple, demander à tous les candidats de compléter un examen écrit pourrait être injuste pour une personne qui a une déficience visuelle. Dans ces cas, l'obligation d'adaptation peut exiger que des mesures soient prises pour assurer qu'une personne ou un groupe puisse participer pleinement (Commission des droits de la personne).

4.b.i. Est-ce que vous bénéficiez actuellement de mesures d'adaptation à votre handicap pour remplir vos fonctions?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

4.b.ii. Demanderiez-vous des mesures d'adaptation à votre employeur si vous en aviez besoin?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

3. À la section précédente, vous avez déclaré que vous êtes une personne handicapée. Nous aimerions vous offrir l'occasion de préciser votre réponse. Veuillez nous indiquer comment nous pourrions vous soutenir ou vous offrir des mesures d'adaptation pour vous permettre de contribuer pleinement à votre milieu de travail.

- Je préfère ne pas répondre

COMMENTAIRES

Afin de nous aider dans la poursuite de nos efforts envers l'équité en matière d'emploi, nous pourrions demander à certains membres de groupes désignés de participer occasionnellement à diverses activités (p. ex., des comités ou des groupes de discussion) visant à recueillir des commentaires sur nos initiatives.

1. Acceptez-vous que le service des ressources humaines communique avec vous pour éclairer et soutenir nos initiatives d'équité en matière d'emploi?

- Oui (aller à la question 1a)
- Non (aller à la question 2)
- Je préfère ne pas répondre (aller à la question 2)

1a. Veuillez inscrire votre courriel ici :

REMARQUE : Le fait d'inscrire votre courriel ne divulguera pas vos réponses au sondage. Seule votre adresse courriel sera envoyée à UrtheCast.

2. Avez-vous des commentaires, de la rétroaction ou des suggestions que vous aimeriez transmettre immédiatement afin d'éclairer nos initiatives d'équité en matière d'emploi?

- Oui (aller à la question 2a)
- Non (aller à la page de remerciement)
- Je préfère ne pas répondre (aller à la page de remerciement)

2a. Veuillez vous servir de la zone de texte ci-dessous pour inscrire vos commentaires concernant les initiatives d'équité en matière d'emploi d'UrtheCast.

*Remarquez que votre réponse ne peut contenir plus de **500** caractères.*

- Zone de texte
- Je préfère ne pas répondre

Merci. Vous êtes maintenant à la fin du sondage.

En appuyant sur le bouton « Envoyer », j'accepte que les renseignements fournis soient transmis au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) aux fins de conformité envers les lois sur l'équité en matière d'emploi dans le cadre du Programme des contrats fédéraux.

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

Nom de l'employeur : UrtheCast Corp.

Emplacement principal : Vancouver, Colombie-Britannique

Nombre d'employés : 96 employés situés à Vancouver, BC.

Aperçu de l'organisation :
SCIAN 5417 - Services de recherche scientifique et de développement.

UrtheCast Corp. est une société d'observation de la Terre connue pour avoir installé deux caméras sur la Station spatiale internationale. Elle produit des systèmes d'imagerie de la Terre pour l'analyse géospatiale.

Dates clés - évaluation de la première année

Initié : 2017-12-13

Reçu : 2017-12-13

Main d'œuvre : 2017-11-09

Analyse :

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

	#	%
Nombre d'enquêtes distribuées :	105	100
Nombre d'enquêtes retournées :	98	93.3
Nombre d'enquêtes complétées et retournées :	98	93.3

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

Observations :

L'enquête sur les effectifs a été réalisée à l'aide d'un questionnaire d'auto-identification qui ne comportait pas l'exigence d'un élément :

- Le questionnaire indique qu'il est disponible dans d'autres formats

Un questionnaire mis à jour avec toutes les exigences obligatoires a été reçu en mai 2018. Il est recommandé que l'organisation communique aux employés la disponibilité du questionnaire d'auto-identification afin que les employés connaissent la version la plus récente de l'outil d'enquête sur les effectifs.

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

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

Observations :

Le contractant a modifié la DPA de "*CPEME par défaut*" à "CNP" pour la CPEME 02, où la majorité des employés sont sous les CNP 0211 et 0213. Ceci est acceptable étant donné que sur un total de 33 employés dans cette CPEME, 17 employés sont sous la CNP 0213 (*gestionnaires de systèmes informatiques*) et neuf employés sont sous la CNP 0211 (*gestionnaires d'ingénierie*).

En outre, UrtheCast Corp. est une petite entreprise spécialisée dans les systèmes d'imagerie de la Terre pour l'analyse géospatiale et procède par promotions pour remplir ces postes plus que par embauche.

Note : Si la DPA est définie par défaut pour les femmes, l'écart représente -7 et la disponibilité est de 38,9 %.

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Femmes

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Représentation	LMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3+ ans)		
#	Description	#	%	%	%	%
01	Cadres supérieurs	-1	30	28	14.3	27.4
02	Cadres moyens et autres dirigeants	-7	27	27	18.2	38.9
03	Professionnels	-3	25	21	13.3	20.6

Observations :

- Le contractant a modifié la DPA de "CPEME par défaut" à "CNP" pour la CPEME 02, où la majorité des employés sont sous les CNP 0211 et 0213. Ceci est acceptable étant donné que sur un total de 33 employés dans cette CPEME, 17 employés sont sous la CNP 0213 (gestionnaires de systèmes informatiques) et neuf employés sont sous la CNP 0211 (gestionnaires d'ingénierie). En outre, le contractant comble ces postes vacants par la promotion plutôt que par l'embauche.

Si l'on considère que la FMA est mise en place par défaut pour les femmes, l'écart représente -7 et la disponibilité est de 38,9 %.

Peuples autochtones

L'organisation n'a pas de lacunes pour ce groupe désigné.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Représentation	LMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3+ ans)		
#	Description	#	%	%	%	%
01	Cadres supérieurs	-1	12	11	0.0	10.1
03	Professionnels	-1	40	36	33.3	35.7
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	40	36	0.0	35.3
10	Personnel de bureau	-1	50	43	25.0	42.3

Observations :

- Tous les objectifs sont légèrement supérieurs à la disponibilité mais réalisables.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		Représentation	LMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3+ ans)		
#	Description	#	%	%	%	%
03	Professionnels	-2	5	4	0.0	3.8

Observations :

- Les objectifs à court et à long terme sont légèrement supérieurs à la disponibilité, mais ils sont réalisables.

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit trouvé :

in conformité en cas de non-conformité

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

- Le questionnaire d'auto-identification utilisé pour enquêter sur la main-d'œuvre manquait une exigence. Étant donné qu'un questionnaire actualisé est disponible après la fin de l'enquête, nous recommandons à l'organisation d'effectuer un suivi auprès des employés qui n'ont pas répondu à l'enquête.
- Si ce n'est pas déjà fait, il pourrait être bénéfique pour UrtheCast Corp. de développer des relations avec les collègues et les universités afin d'identifier les étudiants qualifiés faisant partie d'un groupe désigné comme employés potentiels en utilisant des stages ou des emplois permanents lorsque des postes sont vacants.

Nom de l'analyste : Sylvie Fortin (complété par Neeta Dhillon)

Date : 10 octobre 2018

Sujet : Numéro d'accord du gouvernement du Canada : 1000538 - Avis de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Cher Wade Larson :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité initiée le 26 janvier 2018 est terminée. À l'issue de cette évaluation, il a été constaté qu'UrtheCast Corp. est en conformité avec les exigences du Federal Contractors Program (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 d'un examen des informations soumises par votre organisation, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi d'UrtheCast Corp.

- Le questionnaire d'auto-identification utilisé pour enquêter sur la main-d'œuvre manquait une exigence. Étant donné qu'un questionnaire actualisé est disponible après la fin de l'enquête, nous recommandons que l'organisation effectue un suivi auprès des employés qui n'ont pas répondu à l'enquête.
- Si ce n'est pas déjà fait, il pourrait être bénéfique pour UrtheCast Corp. de développer des relations avec et les universités pour identifier les étudiants qualifiés qui font partie d'un groupe désigné comme étant par le recours à des stages ou à des emplois permanents lorsque des postes sont vacants.

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 26 janvier 2021. Les évaluations de conformité ultérieures porteront sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés dans la soumission initiale ou actualisée de votre organisation en matière d'équité en matière d'emploi.

Lorsque UrtheCast Corp. 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, UrtheCast Corp. 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 au titre du PCF, veuillez contacter l'équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail à l'adresse ee-eme@hrscd-rhdcc.gc.ca.

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

Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada ee-eme@hrscd-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!

**Pages 6495 to / à 6500
are withheld pursuant to section
sont retenues en vertu de l'article**

20(1)(b)

**of the Access to Information Act
de la Loi sur l'accès à l'information**