



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

- Nouvel Accord
 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Camosun College	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 d'approvisionnement [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 919
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 611210	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian021-fra.htm

À l'usage du Ministère seulement (si l'information ci-dessus est erronée)		
Numéro d'entreprise d'approvisionnement	Nombre total d'employés au Canada	Numéro du code de SCIAN de l'organisation

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 3100 Foul Bay Road	Ville Victoria	Province BC	Code postal V8P 5J2
	Numéro de téléphone 250-370-3004	Numéro de télécopieur 250-370-3664	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Jacquie Stephens	Titre Généraliste des ressources humaines
Numéro de téléphone 250-370-3009	Adresse du courriel stephenj@camosun.bc.ca

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents plein temps, permanents temps partiel et temporaires qui ont travaillé 12 semaines ou plus au Canada, ET désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, offre à commandes ou arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant toutes les taxes).
Atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon permanente, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le site suivant: http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml
Remarque: 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 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) Barbara J. Severyn	Titre Directeur exécutif des ressources humaines
Numéro de téléphone 250-370-3005	Adresse du courriel severynb@camosun.bc.ca
Signature [REDACTED]	Date 2013-06-09

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 télécopieur au (819) 953-8768 ou par courriel à ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca

De : Yakibonge, Maurice [NC]

Envoyé : 20 décembre 2017 8:40

À : "Sarah Campbell" <campbells1@camosun.bc.ca>

Cc : Jacquie Stephens <StephenJ@camosun.bc.ca>

Objet : Prolongation de la période de soumission des informations relatives à l'évaluation de la conformité au programme des contrats fédéraux

Bonjour,

Vous avez demandé une prolongation pour soumettre les informations de votre organisation pour l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux au-delà de la date limite initiale fixée par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada.

Comme demandé, nous vous accordons par la présente une prolongation jusqu'au 28 février 2018.

Si vous avez des questions concernant votre évaluation de conformité, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Maurice Yakibonge

Acting Manager, Program Operations, Workplace Equity, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel: 819-654-6099



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

De : Sarah Campbell [mailto:campbells1@camosun.bc.ca]

Envoyé : 15-17 décembre 16:53

Pour : Yakibonge, Maurice [NC]

Cc : Jacquie Stephens

Objet : RE : Date de la réponse le 18 décembre 2017 FW : Accord 100143 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation de conformité subséquente dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour Maurice,

Vous trouverez ci-joint notre demande de prolongation.

Nous vous remercions de votre attention.

Sarah Campbell

Team Lead, Human Resources

250-370-3010 | 3100 Foul Bay Road | Victoria BC V8P 5J2 | www.camosun.ca



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

Envoyé : 20 novembre 2017 13:23

Pour : Sarah Campbell <campbells1@camosun.bc.ca>

Objet : RE : Date de la réponse le 18 décembre 2017 FW : Accord 100143 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation de conformité subséquente dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bon après-midi,

Merci pour votre courriel. Veuillez trouver ci-joint une demande de prolongation. Veuillez la compléter et la retourner à mon attention. Nous analyserons la demande dès que possible.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués,

Maurice Yakibonge

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

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099

De : Sarah Campbell [mailto:campbells1@camosun.bc.ca]

Envoyé : 2017-11-20 13:45

Pour : Normandin, Ward W [NC]

Objet : FW : Date de la réponse 18 décembre 2017 FW : Accord 100143 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation de conformité subséquente dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour Ward,

Nous avons reçu votre demande ci-dessous et nous vous fournirons les informations demandées au mieux de nos capacités. Toutefois, en raison de divers problèmes de charge de travail et d'absences, nous demandons une prolongation jusqu'au 28 février 2018.

Nous vous remercions de votre attention.

Sarah Campbell

Team Lead, Human Resources

250-370-3010 | 3100 Foul Bay Road | Victoria BC V8P 5J2 | www.camosun.ca



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

Envoyé : 16-17 novembre 10:44

Pour : Sarah Campbell <campbells1@camosun.bc.ca> ; Sonja Kennedy <KennedyS@camosun.bc.ca>

Objet : Accord 100143 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation de conformité subséquente dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English on demande.

Bonjour à tous,

Suite à votre évaluation initiale de conformité qui a été conclue le 9 février 2016, le Collège Camosun est maintenant soumis à une évaluation de conformité ultérieure dans le cadre du Programme des entrepreneurs fédéraux (FCP). L'objectif de cette évaluation subséquente est d'évaluer les progrès et/ou les efforts de votre organisation pour atteindre une pleine représentation des quatre groupes désignés - femmes, autochtones, personnes handicapées et membres des minorités visibles - au sein de votre effectif.

Pour cette évaluation ultérieure, votre organisation doit soumettre les informations suivantes au Programme du travail avant le 18 décembre 2017 :

- une analyse de l'effectif actuel, y compris le rapport sommaire et le rapport détaillé ;
- les formulaires 1 à 6 couvrant les données sur votre main-d'œuvre au niveau national ;
- des objectifs révisés pour tout écart de représentation restant (un fichier rempli de l'outil de définition des objectifs à court terme en format Excel) ;
- un tableau des réalisations dûment rempli en format Excel qui comprend tout nouvel objectif à court et à long terme
- un formulaire "Efforts raisonnables pour l'évaluation ultérieure de la conformité" dûment rempli et signé par un cadre supérieur de votre organisation.

Outils et ressources

Afin d'aider votre organisation à remplir ses obligations, nous vous encourageons à continuer à utiliser le système de gestion de l'information sur l'équité au travail (WEIMS). Grâce à cette application, vous pouvez :

- stocker et maintenir les données relatives à l'équité en matière d'emploi de votre organisation ;
- créer des fichiers de sauvegarde de vos données ;
- générer et soumettre vos formulaires 1 à 6 et l'analyse de l'effectif en utilisant les dernières données de recensement disponibles (vous pouvez également accorder aux agents du Programme du travail l'accès à ces informations dans le SGIEM)
- accéder à divers outils et ressources sous la page d'aide, y compris le Guide de référence rapide pour les entrepreneurs : Comment remplir une demande d'évaluation de la conformité dans le cadre du programme des entrepreneurs fédéraux et le tableau des réalisations.

Si vous avez des questions, veuillez contacter votre agent de programme, Ward Normandin, à ward.normandin@labour-travail.gc.ca.

Équipe de l'équité en milieu de travail

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

s.19(1)

De : Barb Severyn [mailto:SeverynB@camosun.bc.ca]

Envoyé : 16-17 novembre 13:33

Pour : Yakibonge, Maurice [NC]

Objet : Réponse automatique : Accord 100143 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Je serai [REDACTED] du mercredi 15 novembre après-midi au mardi 28 novembre 2017, et je reviendrai au bureau le mercredi 29 novembre 2017. Si vous avez besoin d'aide pendant mon absence, pour des questions opérationnelles de RH, n'hésitez pas à contacter Sarah Campbell, chef d'équipe RH, au (250) 370-3010 ou par e-mail à CampbellS1@camosun.bc.ca. Pour les questions de relations de travail/droits de l'homme, veuillez contacter Sonja Kennedy, spécialiste des relations de travail, au 250-370-3013 ou par e-mail à KennedyS@camosun.bc.ca.

Si vous ne parvenez pas à joindre Sarah ou Sonja, vous pouvez contacter Cindy Kwok, notre assistante exécutive, au (250) 370-3106 ou par courriel à KwokC@camosun.bc.ca (après son retour de vacances le 26 juillet) et elle se fera un plaisir de vous aider.

Salutations chaleureuses,
Barb Severyn
Directrice exécutif des ressources humaines
Camosun College

**DEMANDE D'EXTENSION – ÉVALUATION DE CONFORMITÉ***Programme de contrats fédéraux*

Les entrepreneurs ont la possibilité de demander une extension lorsque des circonstances imprévues interfèrent avec la date d'échéance initiale prévue pour soumettre la documentation afin de compléter une évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

PROCÉDURE D'EXTENSION

1. L'entrepreneur peut demander un délai lorsque des circonstances imprévisibles l'empêchent de respecter l'échéance.
2. La demande d'extension doit être signée par un cadre supérieur de l'entreprise, c'est-à-dire le Président Directeur Général, le propriétaire ou un gestionnaire autorisé.

Une fois le formulaire complété, vous pouvez le soumettre par courriel à : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Je, soussigné, au nom de _____ Camosun College _____

(NOM DE L'ENTREPRISE et LE NUMÉRO DE L'ACCORD POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉQUITÉ
EN MATIÈRE D'EMPLOI)

Atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.



s.19(1)

J'atteste que Camosun College ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme des contrats fédéraux. Je demande que cette échéance soit reportée au 28 février 2018 en raison de :

Nous vous remercions de prendre le temps d'examiner notre demande de prolongation de délai. Bien que nous nous employons à vous fournir les renseignements demandés, nous rencontrons plusieurs obstacles qui nous empêchent de respecter le délai initial que vous nous aviez fixé.

Nous avons eu des problèmes liés aux ressources dans le service des RH, et, malheureusement, nous en avons encore maintenant. J'ai rejoint récemment le service en tant que chef d'équipe des RH après plusieurs mois pendant lesquels le poste était resté vacant. La personne qui occupe ce poste dirige et appuie tout le travail opérationnel en RH; par conséquent, l'absence de chef d'équipe des RH a eu pour résultat que de nombreuses priorités n'ont pas pu être traitées. En 2014, Marie Glover avait accompli la majorité du travail qui devait être fait pour l'évaluation de conformité de 2014 en vue d'aider le généraliste en RH du service des RH à terminer l'évaluation. Marie [redacted] et est partie en emportant avec elle ses connaissances relatives à l'évaluation sur l'équité en matière d'emploi, malheureusement. Il s'agit d'une énorme lacune sur le plan des connaissances que nous devons combler. Si vous pouvez nous fournir des documents de formation ou du soutien, ce serait grandement apprécié.

Le service a aussi entrepris plusieurs mises à jour techniques en raison des exigences relatives aux TI. Le Système d'information sur les ressources humaines (SIRH) interne du Collège a migré vers Sequel au cours des deux dernières années, ce qui a retardé de façon importante plusieurs mises à jour de processus et a empêché la mise à l'essai de données et de rapports dans la nouvelle version du SIRH. L'information requise pour la production d'un rapport sur l'équité en matière d'emploi n'a pas encore été mise à l'essai. Nous avons demandé à ce que les rapports internes soient produits et nous soient envoyés, puisque c'est un autre service qui doit produire ces rapports. Cependant, même lorsque nous avons les données en main, nos adjoints en RH doivent saisir manuellement une quantité importante de données pour traduire le rapport généré par le système SIRH afin de le transférer au SGIÉMT. Dans le cadre de l'évaluation, il semble nécessaire de mener un examen plus approfondi des codes de la CNP et de mettre à jour les normes actuelles; toutefois, ce travail a été retardé en raison de la migration vers Sequel.

Sans l'aide de Mme Glover, nos adjoints en RH et le généraliste en RH devront maintenant saisir les données et revoir les analyses. L'équipe des RH se charge du traitement d'un grand nombre de contrats pour le corps professoral dans le cadre de nos préparatifs en vue de la session d'hiver et de l'inscription des employés au système de rémunération, ainsi que de la consignation de leur date d'entrée en fonction. L'équipe doit également participer à un vaste projet technique du Collège dans le cadre du renouvellement du système de l'organisation; chaque membre de l'équipe doit ainsi consacrer une journée au moins par semaine au projet. Nos ressources sont très sollicitées, et elles ne pourront pas fournir les efforts manuels soutenus nécessaires à l'évaluation dans les délais prévus initialement.

Merci

Sarah Campbell
Chef d'équipe, Ressources humaines
250-370-301013100 Foul Bay Road 1 Victoria BC V8P 5J2 | www.camosun.ca

En tant que gestionnaire principal de la société, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande une demande de prolongation.

Date : _____

Nom : _ Barbara Severyn Signature : _____

Titre : Directeur Exécutif, Ressources humaines N° de téléphone : 250-370-3005

Adresse de courriel : SeverynB@camosun.bc.ca

Adresse : Lansdowne Campus, 3100 Foul Bay Road, Victoria BC, V8P 5J2, Canada



DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI POUR SOUMETTRE L'INFORMATION SUR L'ÉVALUATION DE CONFORMITÉ

Programme de contrats fédéraux

Conformément à l'appendice D – *La politique sur les marchés* du Conseil du Trésor quant au Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi, les entrepreneurs qui font affaire avec le gouvernement du Canada dont l'effectif atteint 100 salariés ou plus et qui sont octroyés des contrats de biens et services d'un million ou plus sont tenus de satisfaire aux exigences d'équité en matière d'emploi, soumettre l'information quant à leur effectif et être soumis à l'évaluation de conformité. Les entrepreneurs ont la possibilité de demander une prolongation de délai lorsque des circonstances imprévues interfèrent avec la date d'échéance initiale prévue pour soumettre la documentation. La demande de prolongation doit être complétée tel qu'indiqué ci-dessous et signée par un cadre supérieur de l'entreprise, c'est-à-dire le directeur général, le vice-président ou un gestionnaire autorisé. Une fois le formulaire complété, vous pouvez le soumettre par courriel : ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca.

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **Camosun College** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) _____, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) 15 mai 2018 en raison de :

(Veuillez décrire) Malheureusement, nous avons éprouvé des problèmes techniques pour ce qui était de recevoir les documents d'appui de la part du gouvernement fédéral dans les délais prévus initialement. Nous avons dû faire appel aux services des TI pour obtenir de l'aide technique afin de régler le problème et cette situation nous a empêchés de travailler sur ce dossier pendant le mois de janvier. Même si les documents ont été envoyés en décembre 2017, nous ne les avons pas reçus avant le 7 février 2018. Pendant les mois de janvier et de février, le volume de travail d'autres projets a augmenté au sein du Collège. Nous subissons des pressions importantes en raison de priorités difficilement conciliables et de ressources limitées.

L'équipe responsable des RH participe activement à un important projet du Collège. Il s'agit d'un projet très prioritaire qui concerne des mises à jour à effectuer relativement aux bases de données du Système d'information sur les ressources humaines et des changements à apporter à des processus opérationnels. Le projet nécessite beaucoup plus de ressources que prévu, lesquelles dépendent du généraliste en RH, du chef d'équipe, d'autres employés des RH et de nos adjoints en RH.

Notre équipe a embauché un employé temporaire à temps partiel pour nous aider avec ce dossier sur l'équité en matière d'emploi. Même si le travail relatif à ce processus est en cours, nous ne nous attendons pas à réussir à répondre à nos besoins opérationnels et à satisfaire aux exigences de ce projet d'ici la mi-mai.

4. En tant que cadre supérieur de l'entreprise, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande de prolongation.



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Nom : **Barbara J. Severyn**

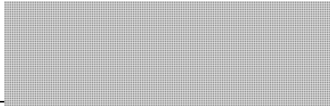
Titre : **Directrice générale des ressources humaines**

Courriel : **severynb@camosun.bc.ca**

N° de téléphone : **250-370-3005**

Adresse d'affaires: **3100, Foul Bay Road, Victoria (C.-B.) V8P 5J2**

Signature : _____



Date : **6 mars 2018**

De : Yakibonge, Maurice [NC] Au nom de l'EE-EME

Envoyé : 12 mars 2018 8:12

À l'adresse suivante : "severynb@camosun.bc.ca" <severynb@camosun.bc.ca>

Cc : "Sarah Campbell" <campbells1@camosun.bc.ca>

Objet : Prolongation de l'obligation de soumettre les informations relatives à l'évaluation de la conformité au Programme de contrats fédéraux - 100143

Bonjour,

Vous avez demandé une prolongation pour soumettre les informations de votre organisation pour l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux au-delà de la date limite initiale fixée par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada.

Comme demandé, nous vous accordons par la présente une prolongation jusqu'au 15 mai 2018.

Si vous avez des questions concernant votre évaluation de conformité, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdcc.gc.ca.

Maurice Yakibonge

Gestionnaire intérimaire, Opérations du programme, Équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada
maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel: 819-654-6099



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 : Sarah Campbell [mailto:campbells1@camosun.bc.ca]

Envoyé : 18 mars-06 16:53

Pour : Yakibonge, Maurice [NC]

Objet : Accord 100143 du gouvernement du Canada - Évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux - Nouvel outil de déclaration

Salut Maurice,

Le directeur exécutif des ressources humaines qui siège dans l'équipe de direction du Collège a examiné et signé notre demande de prolongation pour examen.

Jacque et moi avons prévu un certain nombre de jours complets pour le projet sur lequel nous travaillons au cours des deux prochaines semaines et nous n'avons pas de temps libre dans nos calendriers. Pourriez-vous nous confirmer la date à laquelle vous prévoyez d'avoir besoin de la conférence téléphonique et nous pouvons la programmer pour la semaine du 19 mars ?

Je vous remercie,

Sarah Campbell

Team Lead, Human Resources

250-370-3010 | 3100 Foul Bay Road | Victoria BC V8P 5J2 | www.camosun.ca



De : maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca [mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca]
Envoyé : 6 mars 2018 6:16
Pour : Sarah Campbell <campbells1@camosun.bc.ca>
Objet : Accord 100143 du gouvernement du Canada - Évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux - Nouvel outil de déclaration

Bonjour Sarah,

Merci pour votre réponse rapide. Si, entre-temps, vous avez besoin d'aide, n'hésitez pas à me contacter.

Je vous remercie,

Maurice Yakibonge

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

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099



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

De : Sarah Campbell [mailto:campbells1@camosun.bc.ca]
Envoyé : Mars-05-18 16:04
Pour : Yakibonge, Maurice [NC]
Objet : Accord 100143 du gouvernement du Canada - Évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux - Nouvel outil de déclaration

Salut Maurice,

J'ai mal compris votre précédent courriel selon lequel vous aviez accepté la prolongation jusqu'à la fin du mois de mars compte tenu des problèmes techniques rencontrés au cours du mois de janvier par le Collège pour recevoir vos informations et les documents justificatifs des travaux que nous devons entreprendre, et si une nouvelle prolongation était nécessaire, que le formulaire devrait être rempli.

Je m'efforcerais de faire remplir le formulaire de prolongation dès que possible et à vous.

Je vous remercie,

Sarah Campbell

Team Lead, Human Resources



De : maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca [mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca]
Envoyé : 5 mars 2018 12:53
Pour : Sarah Campbell <campbells1@camosun.bc.ca>
Objet : Accord 100143 du gouvernement du Canada - Évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux - Nouvel outil de déclaration

Bonjour Sarah,

Nous vous rappelons que le délai de soumission des informations pour la deuxième évaluation est maintenant dépassé. Je n'ai pas reçu le formulaire signé pour une nouvelle prolongation. Veuillez me faire savoir si vous avez besoin d'aide.

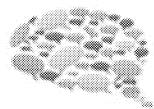
Pourriez-vous me faire savoir quand vous serez disponible pour une conférence téléphonique ?

Je vous remercie,

Maurice Yakibonge

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

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099



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 : Yakibonge, Maurice [NC]
Envoyé : 13-18 février 17:23
À : "Sarah Campbell".
Objet : Accord 100143 du gouvernement du Canada - Évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux - Nouvel outil de déclaration

Bonjour Sarah,

Merci pour votre courriel. Il est possible de vous accorder une prolongation d'un mois. Il est néanmoins important que vous remplissiez le formulaire que je vous ai envoyé. Une fois le document signé reçu, je veillerai à ce qu'une réponse vous soit envoyée dans les plus brefs délais.

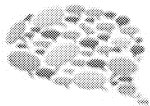
N'hésitez pas à m'appeler si vous avez des questions.

Je vous remercie,

Maurice Yakibonge

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

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099



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

De : Sarah Campbell [mailto:campbells1@camosun.bc.ca]

Envoyé : 13-18 février 12:07 PM

Pour : Yakibonge, Maurice [NC]

Objet : Accord 100143 du gouvernement du Canada - Évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux - Nouvel outil de déclaration

Bonjour Maurice,

Une prolongation d'un mois serait-elle envisageable dans un premier temps, compte tenu des difficultés techniques que nous avons rencontrées pour recevoir les informations du bureau du gouvernement fédéral afin de nous aider ? Nous attendions ces informations depuis plusieurs semaines, mais en raison des difficultés rencontrées pour les recevoir de votre part, nous n'avons pas pu utiliser notre temps en janvier pour y travailler.

Si je devais parler à une autre personne de votre bureau à ce sujet, veuillez me fournir ses coordonnées.

Je vous remercie de votre aide,

Sarah Campbell

Team Lead, Human Resources

250-370-3010 | 3100 Foul Bay Road | Victoria BC V8P 5J2 | www.camosun.ca



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

Envoyé : 13 février 2018 8:05

Pour : Sarah Campbell <campbells1@camosun.bc.ca>

Objet : Accord 100143 du gouvernement du Canada - Évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux - Nouvel outil de déclaration

Bonjour Sarah,

Merci pour votre courriel. Il est possible de demander une autre prolongation pour la présentation de l'évaluation de conformité ultérieure si vous avez des raisons valables. Veuillez trouver ci-joint une demande de prolongation. La demande doit être signée par un haut fonctionnaire de votre organisation (PDG, président ou vice-président, gestionnaire autorisé). Veuillez la compléter et nous la renvoyer à ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca avant la date limite (28 février 2018).

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter.
Salutations distinguées,

Maurice Yakibonge

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

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099



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 : Sarah Campbell [<mailto:campbells1@camosun.bc.ca>]
Envoyé : 07-18 février 12:32 PM
Pour : Yakibonge, Maurice [NC]
Objet : Accord 100143 du gouvernement du Canada - Évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux - Nouvel outil de déclaration

Salut Maurice,

Je vous remercie pour ces informations. Comme c'est la première fois que j'en prends connaissance, je vous contacterai lorsque nous aurons des questions.

J'apprécie que vous ayez envoyé cette information de votre côté en janvier, mais en raison de problèmes techniques, nous ne l'avons reçue qu'aujourd'hui, ce qui ne nous laisse pas beaucoup de temps pour travailler sur cette question pour la date du 28 février. Comme vous le savez, nous disposons de ressources limitées au sein du service pour effectuer ce travail, qui devra être fait manuellement. Le projet informatique qui est en cours nécessite les mêmes ressources et les mêmes compétences que celles nécessaires à ce travail et il y a déjà plusieurs jours consacrés à ce projet ce mois-ci que je ne peux pas changer.

Nous allons bien sûr commencer, mais je tiens à être transparent quant à mes préoccupations concernant le respect de ce calendrier. Quelle est la procédure à suivre pour demander une nouvelle prolongation ?

Je vous remercie,

Sarah Campbell

Team Lead, Human Resources

250-370-3010 | 3100 Foul Bay Road | Victoria BC V8P 5J2 | www.camosun.ca



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

Envoyé : 7 février 2018 9:14

Pour : Sarah Campbell <campbells1@camosun.bc.ca>

Sujet : FW : Accord 100143 du gouvernement du Canada - Évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux - Nouvel outil de déclaration

Bonjour Sarah,

Je vous remercie de la confirmation que vous m'avez envoyée hier. Veuillez trouver ci-dessous le courriel qui vous a été envoyé en janvier.

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

Je vous remercie,

Maurice Yakibonge

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

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
Maurice.Yakibonge@labour-travail.gc.ca / Tel.: 819-654-6099



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 : Yakibonge, Maurice [NC]

Envoyé : janvier-05-18 7:41

À : "Sarah Campbell".

Sujet : FW : Accord 100143 du gouvernement du Canada - Évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux - Nouvel outil de déclaration

Bonjour Sarah,

Nous vous écrivons pour fournir à votre organisation un nouvel outil de déclaration - le Rapport de réalisation du PCF - qui est conçu pour vous aider à réaliser l'évaluation de conformité ultérieure qui est prévue pour le 28 février 2018. Le rapport de réalisation du PCF rassemble les données qui ont été soumises par votre organisation pour la première/précédente évaluation de conformité et les compare aux données soumises pour l'évaluation de conformité suivante/courante afin de déterminer si des progrès raisonnables ont été réalisés pour réduire les domaines de sous-représentation.

En conséquence, vous trouverez ci-joint les trois documents suivants :

- Rapport de réalisation - pré-rempli des informations que votre organisation a soumises pour l'évaluation de conformité précédente (veuillez vérifier)
- Instructions relatives au rapport de réalisation du Programme des contrats fédéraux - instructions détaillées sur l'utilisation de l'outil
- Guide de référence rapide pour les entrepreneurs - explique toutes les étapes nécessaires pour effectuer votre évaluation de conformité.

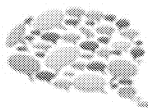
Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter.

Salutations distinguées,

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

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of 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!



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

Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

	Province				Régions métropolitaines de recensement				
	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	Permanent Temps plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	Nombre total d'employés	
Colombie-Britannique	814	170	0	984	Vancouver	814	170	0	984
Total des employés au Canada				984	Total des employés au Canada				984



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres supérieurs Haut de gamme : 100 000 dollars et plus Bas de gamme : 75 000 dollars - 79 999 dollars	4	4	2	2							1		1
	3	3	1	2									
	2												
	1	1		1									
	Total		8	3	5							1	
Cadres moyens et autres dirigeants Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 55 000 \$ - 59 999	4	12	8	4									
	3	5	2	3	1		1	1	1				
	2	11	5	6							1		1
	1	8	4	4							1		1
	Total		36	19	17	1		1	1	1		2	
Professionnels Haut de gamme : 95 000 \$ - 99 999 \$ Bas de gamme : Moins de 5 000	4	326	142	184	2		2	10	6	4	31	21	10
	3	107	44	63	4	1	3	1		1	5	1	4
	2	68	20	48	3	2	1	4	1	3	8	3	5
	1	30	19	11	2	1	1	1	1				
	Total		531	225	306	11	4	7	16	8	8	44	25
Semi-professionnels et techniciens Haut de gamme : 75 000 \$ - 79 999 \$ Bas de gamme : 30 000 \$ - 34 999	4	1		1									
	3	5	4	1									
	2	28	19	9	1	1		2	1	1	1		1
	1	1	1										
	Total		35	24	11	1	1		2	1	1	1	



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS
Temps plein / National

Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Contrôleurs	4	2		2									
Haut de gamme : 50 000 \$ - 54 999	3												
\$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	2												
999	1	1		1									
Total		3		3									
Les superviseurs : Artisanat et métiers	4	2	2										
Haut de gamme : 65 000 \$ - 69 999	3	1	1										
\$ Bas de gamme : 45 000 \$ - 49 999	2	2	2										
999	1	2	1	1									
Total		7	6	1									
Personnel administratif et de bureau principal	4	37	4	33				1		1	2		2
Haut de gamme : 65 000 \$ - 69 999	3	61	6	55	4	1	3	2	1	1	5	1	4
999 \$ Bas de gamme : 5 000 \$ - 9 999	2	2		2									
999	1	2		2									
Total		102	10	92	4	1	3	3	1	2	7	1	6
Personnel qualifié de la vente et des services	4	1		1									
Haut de gamme : 50 000 \$ - 54 999	3												
\$ Bas de gamme : 45 000 \$ - 49 999	2												
999	1	1		1									
Total		2		2									



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS
Temps plein / National

Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Haut de gamme : 55 000 \$ - 59 999 \$ Bas de gamme : 40 000 \$ - 44 999	4	3	3										
	3	4	4										
	2												
	1	4	4								1	1	
	Total		11	11								1	1
Personnel de bureau Haut de gamme : 55 000 \$ - 59 999 \$ Bas de gamme : 30 000 \$ - 34 999	4	2	1	1									
	3	31	12	19							2	1	1
	2	3	1	2									
	1	1		1									
	Total		37	14	23							2	1
Personnel intermédiaire des ventes et des services Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$ Bas de gamme : 20 000 \$ - 24 999	4	3		3									
	3												
	2	1		1									
	1	1	1										
	Total		5	1	4								
Travailleurs manuels semi-qualifiés Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	4	1		1									
	3												
	2	1		1									
	1	1	1										
	Total		3	1	2								



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS
Temps plein / National

Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Autres personnels de vente et de service	4	1	1										
Haut de gamme : 55 000 \$ - 59 999	3	2	1	1									
\$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	2	24	20	4							1	1	
999	1	1	1										
Total		28	23	5							1	1	
Autres travailleurs manuels	4	2	1	1									
Haut de gamme : 45 000 \$ - 49 999	3	2	2										
\$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	2	1	1										
999	1	1		1									
Total		6	4	2									
Nombre total d'employés		814	341	473	17	6	11	22	11	11	59	29	30



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Professionnels	4	6		6									
Haut de gamme : 90 000 \$ - 94 999 \$	3	16	7	9	1		1						
Bas de gamme : 5 000 \$ - 9 999 \$	2	47	13	34	3		3			3	1	2	
999	1	33	8	25	3		3			3	1	2	
Total		102	28	74	7		7			6	2	4	
Semi-professionnels et techniciens	4	13	2	11							1		1
Haut de gamme : 55 000 \$ - 59 999 \$	3	5	2	3							1		1
Bas de gamme : 5 000 \$ - 9 999 \$	2	5	1	4									
999	1	8	4	4							1	1	
Total		31	9	22						3	1	2	
Personnel administratif et de bureau principal	4	1		1									
Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$	3	4		4							1		1
Bas de gamme : 15 000 \$ - 19 999 \$	2	5		5									
999	1	2		2									
Total		12		12							1		1
Personnel de bureau	4	2		2									
Haut de gamme : 45 000 \$ - 49 999 \$	3	1		1									
Bas de gamme : 5 000 \$ - 9 999 \$	2	3	2	1									
999	1	4	1	3							1		1
Total		10	3	7							1		1



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Personnel intermédiaire des ventes et des services Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$ Bas de gamme : 5 000 \$ - 9 999 \$	4	1		1									
	3												
	2	1		1									
	1	2		2									
	Total	4		4									
Travailleurs manuels semi-qualifiés Haut de gamme : 20 000 \$ - 24 999 \$ Bas de gamme : 15 000 \$ - 19 999 \$	4	1		1									
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	2		2									
Autres personnels de vente et de service Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$ Bas de gamme : 10 000 \$ - 14 999 \$	4	2		2									
	3												
	2	2		2									
	1	3	2	1									
	Total	7	2	5									
Autres travailleurs manuels Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$ Bas de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$	4												
	3												
	2												
	1	2	2										
	Total	2	2										



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Nombre total d'employés		170	44	126	7		7				11	3	8



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Colombie-Britannique

Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres supérieurs Haut de gamme : 100 000 dollars et plus Bas de gamme : 75 000 dollars - 79 999 dollars	4	4	2	2							1		1
	3	3	1	2									
	2												
	1	1		1									
	Total		8	3	5							1	
Cadres moyens et autres dirigeants Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 55 000 \$ - 59 999	4	12	8	4									
	3	5	2	3	1		1	1	1				
	2	11	5	6							1		1
	1	8	4	4							1		1
	Total		36	19	17	1		1	1	1		2	
Professionnels Haut de gamme : 95 000 \$ - 99 999 \$ Bas de gamme : Moins de 5 000	4	326	142	184	2		2	10	6	4	31	21	10
	3	107	44	63	4	1	3	1		1	5	1	4
	2	68	20	48	3	2	1	4	1	3	8	3	5
	1	30	19	11	2	1	1	1	1				
	Total		531	225	306	11	4	7	16	8	8	44	25
Semi-professionnels et techniciens Haut de gamme : 75 000 \$ - 79 999 \$ Bas de gamme : 30 000 \$ - 34 999	4	1		1									
	3	5	4	1									
	2	28	19	9	1	1		2	1	1	1		1
	1	1	1										
	Total		35	24	11	1	1		2	1	1	1	



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Colombie-Britannique

Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Contrôleurs	4	2		2									
Haut de gamme : 50 000 \$ - 54 999	3												
\$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	2												
999	1	1		1									
Total		3		3									
Les superviseurs : Artisanat et métiers	4	2	2										
Haut de gamme : 65 000 \$ - 69 999	3	1	1										
\$ Bas de gamme : 45 000 \$ - 49 999	2	2	2										
999	1	2	1	1									
Total		7	6	1									
Personnel administratif et de bureau principal	4	37	4	33				1		1	2		2
Haut de gamme : 65 000 \$ - 69 999	3	61	6	55	4	1	3	2	1	1	5	1	4
999 \$ Bas de gamme : 5 000 \$ - 9 999	2	2		2									
999	1	2		2									
Total		102	10	92	4	1	3	3	1	2	7	1	6
Personnel qualifié de la vente et des services	4	1		1									
Haut de gamme : 50 000 \$ - 54 999	3												
\$ Bas de gamme : 45 000 \$ - 49 999	2												
999	1	1		1									
Total		2		2									



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Colombie-Britannique

Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Haut de gamme : 55 000 \$ - 59 999 \$ Bas de gamme : 40 000 \$ - 44 999	4	3	3										
	3	4	4										
	2												
	1	4	4								1	1	
	Total		11	11								1	1
Personnel de bureau Haut de gamme : 55 000 \$ - 59 999 \$ Bas de gamme : 30 000 \$ - 34 999	4	2	1	1									
	3	31	12	19							2	1	1
	2	3	1	2									
	1	1		1									
	Total		37	14	23							2	1
Personnel intermédiaire des ventes et des services Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$ Bas de gamme : 20 000 \$ - 24 999	4	3		3									
	3												
	2	1		1									
	1	1	1										
	Total		5	1	4								
Travailleurs manuels semi-qualifiés Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	4	1		1									
	3												
	2	1		1									
	1	1	1										
	Total		3	1	2								



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / Colombie-Britannique

Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Autres personnels de vente et de service Haut de gamme : 55 000 \$ - 59 999 \$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	4	1	1										
	3	2	1	1									
	2	24	20	4							1	1	
	1	1	1										
	Total		28	23	5							1	1
Autres travailleurs manuels Haut de gamme : 45 000 \$ - 49 999 \$ Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	4	2	1	1									
	3	2	2										
	2	1	1										
	1	1		1									
	Total		6	4	2								
Nombre total d'employés		814	341	473	17	6	11	22	11	11	59	29	30



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / Colombie-Britannique

Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Professionnels	4	6		6									
Haut de gamme : 90 000 \$ - 94 999 \$	3	16	7	9	1		1						
Bas de gamme : 5 000 \$ - 9 999 \$	2	47	13	34	3		3				3	1	2
999	1	33	8	25	3		3				3	1	2
Total		102	28	74	7		7				6	2	4
Semi-professionnels et techniciens	4	13	2	11							1		1
Haut de gamme : 55 000 \$ - 59 999 \$	3	5	2	3							1		1
Bas de gamme : 5 000 \$ - 9 999 \$	2	5	1	4									
999	1	8	4	4							1	1	
Total		31	9	22							3	1	2
Personnel administratif et de bureau principal	4	1		1									
Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$	3	4		4							1		1
Bas de gamme : 15 000 \$ - 19 999 \$	2	5		5									
999	1	2		2									
Total		12		12							1		1
Personnel de bureau	4	2		2									
Haut de gamme : 45 000 \$ - 49 999 \$	3	1		1									
Bas de gamme : 5 000 \$ - 9 999 \$	2	3	2	1									
999	1	4	1	3							1		1
Total		10	3	7							1		1



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / Colombie-Britannique

Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Personnel intermédiaire des ventes et des services Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$ Bas de gamme : 5 000 \$ - 9 999 \$	4	1		1									
	3												
	2	1		1									
	1	2		2									
	Total	4		4									
Travailleurs manuels semi-qualifiés Haut de gamme : 20 000 \$ - 24 999 \$ Bas de gamme : 15 000 \$ - 19 999 \$	4	1		1									
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	2		2									
Autres personnels de vente et de service Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$ Bas de gamme : 10 000 \$ - 14 999 \$	4	2		2									
	3												
	2	2		2									
	1	3	2	1									
	Total	7	2	5									
Autres travailleurs manuels Haut de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$ Bas de gamme : 40 000 \$ - 44 999 \$	4												
	3												
	2												
	1	2	2										
	Total	2	2										



Collège Camosun (certificat n° 100143)

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps partiel / Colombie-Britannique

Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Nombre total d'employés		170	44	126	7		7				11	3	8



**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE**

Temps plein / National

Échelle des salaires	Tous les employés			Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31 Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 15 000	16	7	9	1		1	1	1				
\$ 15,000 - \$19,999	10	7	3									
\$ 20,000 - \$24,999	7	6	1	1	1							
\$ 25,000 - \$29,999	12	7	5	1	1		2	1	1	1	1	
\$ 30,000 - \$34,999	9	3	6	1	1					1	1	
\$ 35,000 - \$37,499	3	1	2									
\$ 37,500 - \$39,999	10	4	6				1		1			
\$ 40,000 - \$44,999	47	15	32	1		1				4	2	2
\$ 45,000 - \$49,999	157	51	106	6	2	4	5	2	3	12	3	9
\$ 50,000 - \$59,999	126	53	73	3	1	2	2		2	6	1	5
\$ 60,000 - \$69,999	37	21	16							2		2
\$ 70,000 - \$84,999	89	35	54	1		1				5	4	1
\$ 85,000 - \$99,999	271	120	151	1		1	11	7	4	27	17	10
100 000 \$ et plus	20	11	9	1		1				1		1
Nombre total d'employés	814	341	473	17	6	11	22	11	11	59	29	30



**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE**

Temps partiel / National

Échelle des salaires	Tous les employés			Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
\$ 5,000 - \$ 7,499	3	1	2									
\$ 7,500 - \$ 9,999	5	3	2									
\$ 10,000 - \$12,499	3	1	2							1	1	
\$ 12,500 - \$14,999	7	3	4							1		1
\$ 15,000 - \$17,499	2	1	1									
\$ 17,500 - \$19,999	9	3	6									
\$ 20,000 - \$22,499	12	4	8							1	1	
\$ 22,500 - \$24,999	16	1	15	1		1				1		1
\$ 25,000 - \$29,999	16	2	14	2		2				3	1	2
\$ 30,000 - \$34,999	15	2	13	1		1				3		3
\$ 35,000 - \$39,999	21	5	16	1		1						
\$ 40,000 - \$49,999	37	11	26	1		1						
50 000 \$ et plus	24	7	17	1		1				1		1
Nombre total d'employés	170	44	126	7		7				11	3	8



**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE**

Temps plein / Colombie-Britannique

Échelle des salaires	Tous les employés			Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31 Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 15 000	16	7	9	1		1	1	1				
\$ 15,000 - \$19,999	10	7	3									
\$ 20,000 - \$24,999	7	6	1	1	1							
\$ 25,000 - \$29,999	12	7	5	1	1		2	1	1	1	1	
\$ 30,000 - \$34,999	9	3	6	1	1					1	1	
\$ 35,000 - \$37,499	3	1	2									
\$ 37,500 - \$39,999	10	4	6				1		1			
\$ 40,000 - \$44,999	47	15	32	1		1				4	2	2
\$ 45,000 - \$49,999	157	51	106	6	2	4	5	2	3	12	3	9
\$ 50,000 - \$59,999	126	53	73	3	1	2	2		2	6	1	5
\$ 60,000 - \$69,999	37	21	16							2		2
\$ 70,000 - \$84,999	89	35	54	1		1				5	4	1
\$ 85,000 - \$99,999	271	120	151	1		1	11	7	4	27	17	10
100 000 \$ et plus	20	11	9	1		1				1		1
Nombre total d'employés	814	341	473	17	6	11	22	11	11	59	29	30



**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE**

Temps partiel / Colombie-Britannique

Échelle des salaires	Tous les employés			Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
\$ 5,000 - \$ 7,499	3	1	2									
\$ 7,500 - \$ 9,999	5	3	2									
\$ 10,000 - \$12,499	3	1	2							1	1	
\$ 12,500 - \$14,999	7	3	4							1		1
\$ 15,000 - \$17,499	2	1	1									
\$ 17,500 - \$19,999	9	3	6									
\$ 20,000 - \$22,499	12	4	8							1	1	
\$ 22,500 - \$24,999	16	1	15	1		1				1		1
\$ 25,000 - \$29,999	16	2	14	2		2				3	1	2
\$ 30,000 - \$34,999	15	2	13	1		1				3		3
\$ 35,000 - \$39,999	21	5	16	1		1						
\$ 40,000 - \$49,999	37	11	26	1		1						
50 000 \$ et plus	24	7	17	1		1				1		1
Nombre total d'employés	170	44	126	7		7				11	3	8



Collège Camosun (certificat # 100143)

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / National

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2015-08-01 à 2017-08-31			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	2	1	1									
Cadres moyens et autres dirigeants	10	6	4									
Professionnels	41	18	23							2	2	
Semi-professionnels et techniciens	6	5	1									
Personnel administratif et de bureau principal	19	4	15	3		3				2		2
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	1	1										
Personnel de bureau	7	3	4									
Autres personnels de vente et de service	4	4										
Autres travailleurs manuels	2	2										
Nombre total d'employés embauchés	92	44	48	3		3				4	2	2



Collège Camosun (certificat # 100143)

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps partiel / National

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2015-08-01 à 2017-08-31			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	14	2	12									
Semi-professionnels et techniciens	3	2	1									
Personnel administratif et de bureau principal	2	1	1									
Personnel de bureau	3	2	1									
Travailleurs manuels semi-qualifiés	1		1									
Autres personnels de vente et de service	1		1									
Nombre total d'employés embauchés	24	7	17									



Collège Camosun (certificat # 100143)

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / Colombie-Britannique

Groupe professionnel	Tous les employés			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles					
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	2	1	1									
Cadres moyens et autres dirigeants	10	6	4									
Professionnels	41	18	23							2	2	
Semi-professionnels et techniciens	6	5	1									
Personnel administratif et de bureau principal	19	4	15	3		3				2		2
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	1	1										
Personnel de bureau	7	3	4									
Autres personnels de vente et de service	4	4										
Autres travailleurs manuels	2	2										
Nombre total d'employés embauchés	92	44	48	3		3				4	2	2



Collège Camosun (certificat # 100143)

**PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS EMBAUCHÉS**

Temps partiel / Colombie-Britannique

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2015-08-01 à 2017-08-31			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	14	2	12									
Semi-professionnels et techniciens	3	2	1									
Personnel administratif et de bureau principal	2	1	1									
Personnel de bureau	3	2	1									
Travailleurs manuels semi-qualifiés	1		1									
Autres personnels de vente et de service	1		1									
Nombre total d'employés embauchés	24	7	17									



Collège Camosun (certificat n° 100143)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps plein / National

Periode de référence 2015-08-24 à 2017-08-31

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	4	1	3	1		1				1		1
Professionnels	5	2	3									
Semi-professionnels et techniciens	1	1										
Les superviseurs : Artisanat et métiers	1	1										
Personnel administratif et de bureau principal	9	1	8	2		2						
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	1	1								1	1	
Autres personnels de vente et de service	1		1									
Nombre total d'employés promus	22	7	15	3		3				2	1	1
Nombre total de promotions	22	7	15	3		3				2	1	1



Collège Camosun (certificat n° 100143)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps partiel / National

Periode de référence 2015-08-21 à 2017-08-31

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	1		1	1		1						
Nombre total d'employés promus	1		1	1		1						
Nombre total de promotions	1		1	1		1						



Collège Camosun (certificat n° 100143)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps plein / Colombie-Britannique

Periode de référence 2015-08-24 à 2017-08-31

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	4	1	3	1		1				1		1
Professionnels	5	2	3									
Semi-professionnels et techniciens	1	1										
Les superviseurs : Artisanat et métiers	1	1										
Personnel administratif et de bureau principal	9	1	8	2		2						
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	1	1								1	1	
Autres personnels de vente et de service	1		1									
Nombre total d'employés promus	22	7	15	3		3				2	1	1
Nombre total de promotions	22	7	15	3		3				2	1	1



Collège Camosun (certificat n° 100143)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps partiel / Colombie-Britannique

Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	1		1	1		1						
Nombre total d'employés promus	1		1	1		1						
Nombre total de promotions	1		1	1		1						



Collège Camosun (certificat n° 100143)

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS
LICENCIÉS

Temps plein / National

Groupe professionnel	Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	7	3	4									
Professionnels	8	5	3				1		1			
Contrôleurs	1	1										
Personnel administratif et de bureau principal	10	2	8	1		1						
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	1	1					1	1		1	1	
Autres personnels de vente et de service	2	2										
Nombre total de salariés licenciés	29	14	15	1		1	2	1	1	1	1	



Collège Camosun (certificat n° 100143)

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps partiel / National

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	2		2									
Personnel administratif et de bureau principal	2	1	1									
Nombre total de salariés licenciés	4	1	3									



Collège Camosun (certificat n° 100143)

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps plein / Colombie-Britannique

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31 Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	7	3	4									
Professionnels	8	5	3				1		1			
Contrôleurs	1	1										
Personnel administratif et de bureau principal	10	2	8	1		1						
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	1	1					1	1		1	1	
Autres personnels de vente et de service	2	2										
Nombre total de salariés licenciés	29	14	15	1		1	2	1	1	1	1	



Collège Camosun (certificat n° 100143)

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps partiel / Colombie-Britannique

Groupe professionnel	Tous les employés			Période de référence 2015-08-21 à 2017-08-31			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Professionnels	2		2									
Personnel administratif et de bureau principal	2	1	1									
Nombre total de salariés licenciés	4	1	3									



Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Collège Camosun
Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse
 Date : 2017-08-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	%	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs	8	5	62.5 %	27.4 %	2	3		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	36	17	47.2 %	38.9 %	14	3		
03 : Professionnels	633	380	60.0 %	54.4 %	344	36		
04 : Semi-professionnels et techniciens	66	33	50.0 %	55.0 %	36	-3		
05 : Contrôleurs	3	3	100.0 %	51.4 %	2	1		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	7	1	14.3 %	10.3 %	1	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	114	104	91.2 %	79.0 %	90	14		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	2	2	100.0 %	59.3 %	1	1		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	11	0	0.0 %	1.6 %	0	0		
10 : Personnel de bureau	47	30	63.8 %	70.0 %	33	-3		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	9	8	88.9 %	64.2 %	6	2		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	5	4	80.0 %	17.1 %	1	3		
13 : Autres personnels de vente et de service	35	10	28.6 %	57.8 %	20	-10		
14 : Autres travailleurs manuels	8	2	25.0 %	30.1 %	2	0		
Total	984	599	60.8 %	56.2 %	552	47		

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 - Collège Camosun
Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse
 Date : 2017-08-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones		Peuples autochtones		Gap	
	#	#	Représentation	Disponibilité	#	#		
			%	%				
01 : Cadres supérieurs	8	0	0.0 %	2.9 %	0	0		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	36	1	2.8 %	2.2 %	1	0		
03 : Professionnels	633	18	2.8 %	2.4 %	15	3		
04 : Semi-professionnels et techniciens	66	1	1.5 %	4.0 %	3	-2		
05 : Contrôleurs	3	0	0.0 %	2.6 %	0	0		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	7	0	0.0 %	2.7 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	114	4	3.5 %	2.1 %	2	2		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	2	0	0.0 %	3.6 %	0	0		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	11	0	0.0 %	6.1 %	1	-1		
10 : Personnel de bureau	47	0	0.0 %	2.4 %	1	-1		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	9	0	0.0 %	2.3 %	0	0		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	5	0	0.0 %	2.2 %	0	0		
13 : Autres personnels de vente et de service	35	0	0.0 %	2.7 %	1	-1		
14 : Autres travailleurs manuels	8	0	0.0 %	3.2 %	0	0		
Total	984	24	2.4 %	2.5 %	24	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 - Collège Camosun
Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse
 Date : 2017-08-31

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	#	des minorités visibles		#	#		
			#	%				
01 : Cadres supérieurs		8	1	12.5 %	10.1 %	1	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants		36	2	5.6 %	15.0 %	5	-3	
03 : Professionnels		633	50	7.9 %	16.7 %	106	-56	
04 : Semi-professionnels et techniciens		66	4	6.1 %	25.5 %	17	-13	
05 : Contrôleurs		3	0	0.0 %	43.4 %	1	-1	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		7	0	0.0 %	17.9 %	1	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		114	8	7.0 %	35.3 %	40	-32	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		2	0	0.0 %	28.3 %	1	-1	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		11	1	9.1 %	10.5 %	1	0	
10 : Personnel de bureau		47	3	6.4 %	42.3 %	20	-17	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		9	0	0.0 %	47.5 %	4	-4	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		5	0	0.0 %	48.9 %	2	-2	
13 : Autres personnels de vente et de service		35	1	2.9 %	55.9 %	20	-19	
14 : Autres travailleurs manuels		8	0	0.0 %	47.6 %	4	-4	
Total		984	70	7.1 %	22.7 %	223	-153	

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 - Collège Camosun
Analyse de la main-d'œuvre - Rapport de synthèse
 Date : 2017-08-31

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap
		#	#	%	%		
01/02 : Directeurs	44	1	2.3 %	4.3 %	2	-1	
03 : Professionnels	633	16	2.5 %	3.8 %	24	-8	
04 : Semi-professionnels et techniciens	66	2	3.0 %	4.6 %	3	-1	
05 : Contrôleurs	3	0	0.0 %	13.9 %	0	0	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	7	0	0.0 %	7.8 %	1	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	114	3	2.6 %	3.4 %	4	-1	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	2	0	0.0 %	3.5 %	0	0	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	11	0	0.0 %	3.8 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	47	0	0.0 %	7.0 %	3	-3	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	9	0	0.0 %	5.6 %	1	-1	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	5	0	0.0 %	4.8 %	0	0	
13 : Autres personnels de vente et de service	35	0	0.0 %	6.3 %	2	-2	
14 : Autres travailleurs manuels	8	0	0.0 %	5.3 %	0	0	
Total	984	22	2.2 %	4.2 %	40	-18	

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 - Collège
Camosun

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

Date : 2017-08-31

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
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
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



Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Collège Camosun

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

Date : 2017-08-31

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Managers	EEOG	National
03 : Professionnels	EOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EOG	National
05 : Superviseurs	EOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EOG	National
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EOG	National
10 : Personnel de bureau	EOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EOG	National

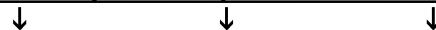
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Camosun College

2017-08-31

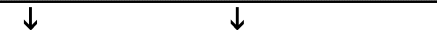
Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



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

JJ	MM	AAAA
30	06	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
31	08	2017

Tableau 1 : Femmes

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	6	4	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	32	16	38.9
03 Professionnels	573	328	54.5
04 Personnel semi-professionnels et technique	55	34	59.2
05 Surveillants	5	4	51.4
06 Contremaîtres	6	1	10.7
07 Personnel administratif et de bureau principal	104	97	79.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	1	59.3
09 Travailleurs qualifiés et artisans	9	0	1.6
10 Personnel de bureau	33	21	70.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	6	64.2
12 Travailleurs manuels spécialisés	2	2	17.1
13 Autre personnel de la vente et des services	32	8	57.8
14 Autres travailleurs manuels	6	1	30.1
Total	872	523	56.6

* Source:

Recensement 2016

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	8	5	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	36	17	38.9
03 Professionnels	633	380	54.4
04 Personnel semi-professionnels et technique	66	33	55.0
05 Surveillants	3	3	51.4
06 Contremaîtres	7	1	10.3
07 Personnel administratif et de bureau principal	114	104	79.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	2	59.3
09 Travailleurs qualifiés et artisans	11	0	1.6
10 Personnel de bureau	47	30	70.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	9	8	64.2
12 Travailleurs manuels spécialisés	5	4	17.1
13 Autre personnel de la vente et des services	35	10	57.8
14 Autres travailleurs manuels	8	2	30.1
Total	984	599	56.2

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Camosun College

2017-08-31

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



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

JJ	MM	AAAA
30	06	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
31	08	2017

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 2 : Autochtones		
		Analyse de l'effectif première/précédente		
		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
#	#	%		
01	Cadres supérieurs	6	0	2.9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	32	0	2.2
03	Professionnels	573	17	2.4
04	Personnel semi-professionnels et technique	55	2	4.3
05	Surveillants	5	0	2.6
06	Contremaîtres	6	0	2.4
07	Personnel administratif et de bureau principal	104	1	2.1
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	3.6
09	Travailleurs qualifiés et artisans	9	0	6.1
10	Personnel de bureau	33	0	2.4
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	0	2.3
12	Travailleurs manuels spécialisés	2	0	2.2
13	Autre personnel de la vente et des services	32	0	2.7
14	Autres travailleurs manuels	6	0	3.2
Total		872	20	2.5

*** Source:**

Recensement 2016

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tableau 6 : Autochtones		
		Analyse de l'effectif suivante/courante		
		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
#	#	%		
	8	0	2.9	
	36	1	2.2	
	633	18	2.4	
	66	1	4.0	
	3	0	2.6	
	7	0	2.7	
	114	4	2.1	
	2	0	3.6	
	11	0	6.1	
	47	0	2.4	
	9	0	2.3	
	5	0	2.2	
	35	0	2.7	
	8	0	3.2	
	984	24	2.5	

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Camosun College

2017-08-31

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



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

JJ	MM	AAAA
30	06	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
31	08	2017

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	6	1	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	32	1	15.0
03	Professionnels	573	46	16.9
04	Personnel semi-professionnels et technique	55	5	23.8
05	Surveillants	5	0	43.4
06	Contremaîtres	6	0	17.7
07	Personnel administratif et de bureau principal	104	6	35.3
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	28.3
09	Travailleurs qualifiés et artisans	9	1	10.5
10	Personnel de bureau	33	3	42.3
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	0	47.5
12	Travailleurs manuels spécialisés	2	0	48.9
13	Autre personnel de la vente et des services	32	2	55.9
14	Autres travailleurs manuels	6	1	47.6
Total		872	66	22.5

*** Source:**

Recensement 2016

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*
		8	1	10.1
		36	2	15.0
		633	50	16.7
		66	4	25.5
		3	0	43.4
		7	0	17.9
		114	8	35.3
		2	0	28.3
		11	1	10.5
		47	3	42.3
		9	0	47.5
		5	0	48.9
		35	1	55.9
		8	0	47.6
Total		984	70	22.7

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Camosun College

2017-08-31

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



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

JJ	MM	AAAA
30	06	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
31	08	2017

Tableau 4 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01/02	Cadres	38	1	4.3
03	Professionnels	573	17	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	55	1	4.6
05	Surveillants	5	0	13.9
06	Contremaîtres	6	0	7.8
07	Personnel administratif et de bureau principal	104	3	3.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	3.5
09	Travailleurs qualifiés et artisans	9	2	3.8
10	Personnel de bureau	33	0	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	0	5.6
12	Travailleurs manuels spécialisés	2	0	4.8
13	Autre personnel de la vente et des services	32	0	6.3
14	Autres travailleurs manuels	6	0	5.3
Total		872	24	4.1

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01/02	Cadres	44	1	4.3
03	Professionnels	633	16	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	66	2	4.6
05	Surveillants	3	0	13.9
06	Contremaîtres	7	0	7.8
07	Personnel administratif et de bureau principal	114	3	3.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	3.5
09	Travailleurs qualifiés et artisans	11	0	3.8
10	Personnel de bureau	47	0	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	9	0	5.6
12	Travailleurs manuels spécialisés	5	0	4.8
13	Autre personnel de la vente et des services	35	0	6.3
14	Autres travailleurs manuels	8	0	5.3
Total		984	22	4.2

* Source:

Enquête sur la participation et les limitations d'activités de

* Source:

Enquête sur la participation et les limitations d'activités de

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Camosun College

31-08-2017

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
21	8	2015

Date de fin de l'analyse des données		
JJ	MM	AAAA
31	08	2017

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	2	1	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	10	4	0	0	4	3	0	0	7	4	0	0
03 Professionnels	41	23	14	0	5	3	1	1	8	3	2	2
04 Personnel semi-professionnels et technique	6	1	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	19	15	2	1	9	8	0	0	10	8	2	1
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	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	7	4	3	1	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	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	4	0	1	1	1	1	0	0	2	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	92	48	24	17	22	15	1	1	29	15	4	3

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Camosun College

31-08-2017

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
21	8	2015

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	08	2017

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Tableau 2 : Autochtones

Tableau 6 : Autochtones

Tableau 10 : Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	2	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	10	0	0	0
03 Professionnels	41	0	14	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	6	0	3	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	19	3	2	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	7	0	3	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	1	0
13 Autre personnel de la vente et des services	4	0	1	0
14 Autres travailleurs manuels	2	0	0	0
Total	92	3	24	0

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus
#	#	#	#
0	0	0	0
4	1	0	0
5	0	1	1
1	0	0	0
0	0	0	0
1	0	0	0
9	2	0	0
0	0	0	0
1	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
1	0	0	0
0	0	0	0
22	3	1	1

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
#	#	#	#
0	0	0	0
7	0	0	0
8	0	2	0
0	0	0	0
1	0	0	0
0	0	0	0
10	1	2	0
0	0	0	0
1	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
2	0	0	0
0	0	0	0
29	1	4	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Camosun College

31-08-2017

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
21	8	2015

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	08	2017

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 3 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	2	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	10	0	0	0
03 Professionnels	41	0	14	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	6	0	3	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	19	0	2	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	7	0	3	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	1	0
13 Autre personnel de la vente et des services	4	0	1	0
14 Autres travailleurs manuels	2	0	0	0
Total	92	0	24	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 7 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	4	0	0	0
03 Professionnels	5	0	1	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	1	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	1	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	9	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	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	1	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	22	0	1	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 11 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7	0	0	0
03 Professionnels	8	1	2	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	10	0	2	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	1	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	2	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	29	2	4	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Camosun College

31-08-2017

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
21	8	2015

Date de fin de l'analyse des données		
JJ	MM	AAAA
31	08	2017

**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	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	10	0	0	0	4	1	0	0	7	0	0	0
03 Professionnels	41	2	14	0	5	0	1	0	8	0	2	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	6	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	19	2	2	0	9	0	0	0	10	0	2	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	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	7	0	3	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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	4	0	1	0	1	0	0	0	2	1	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	92	4	24	0	22	2	1	0	29	1	4	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Camosun College

31-08-2017

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 ^e	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^f	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 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	Actuel	Prévu	Actuel			Prévu	À - De		AAAA - AAAA								
	30-06-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-06-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01 Cadres supérieurs	6	10.1%		0	0.0%		0	4	0.0%	0	-2	0		27.4%	2	2	66.7%	66.7%		
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	32	4.0%	2.0%	2	20.6%	1.0%	1	3	1.0%	0	-3	0	15.0%	38.9%	4	3	50.0%	47.1%		
03 Professionnels	573	3.4%	0.1%	2	1.7%	0.0%	0	2	328	0.0%	0	-15	0	16.7%	54.5%	16	15	57.2%	57.0%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	55	6.3%	1.0%	2	0.0%	0.0%	0	2	34	0.0%	0	0	1	25.5%	59.2%	1	1	61.8%	61.4%	
05 Surveillants	5	-15.7%	20.0%	2	25.0%	10.0%	2	4	4	10.0%	1	1	2	43.4%	51.4%	1	1	80.0%	71.4%	
06 Contremaîtres	6	5.3%	5.0%	1	0.0%	0.0%	0	1	1	0.0%	0	0	0	17.9%	10.7%	0	0	16.7%	14.3%	
07 Personnel administratif et de bureau	104	3.1%	1.0%	3	11.0%	0.0%	0	3	97	0.0%	0	-12	1	35.3%	79.0%	15	13	93.3%	91.6%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0.0%	9.0%	1	0.0%	0.0%	0	1	1	0.0%	0	1	0	28.3%	59.3%	0	-1	50.0%	33.3%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	9	6.9%		0	10.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	1.6%	0	0	0.0%	0.0%		
10 Personnel de bureau	33	12.5%	2.0%	3	0.0%	2.0%	2	5	21	2.0%	1	5	2	42.3%	70.0%	-2	-3	63.6%	61.1%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	8.7%	10.0%	3	0.0%	0.0%	0	3	6	0.0%	0	0	1	47.5%	64.2%	2	1	85.7%	70.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2	35.7%	5.0%	1	0.0%	0.0%	0	1	2	0.0%	0	-1	0	48.9%	17.1%	2	1	100.0%	66.7%	
13 Autre personnel de la vente et des services	32	3.0%	1.0%	1	6.0%	0.0%	0	1	8	0.0%	0	11	1	55.9%	57.8%	-10	-10	25.0%	27.3%	
14 Autres travailleurs manuels	6	10.1%	2.5%	1	0.0%	0.0%	0	1	1	0.0%	0	1	0	47.6%	30.1%	-1	-1	16.7%	14.3%	
Total	872	4.1%		0	3.6%		0	0	523	0.0%	0	-29	0		56.6%	29	29	60.0%	60.0%	

† 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 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		%		%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	0.0	0	0.0%	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0%	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0%	
10 Personnel de bureau	5	0.0	0	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des services	3	0.0	7	0.0%	
14 Autres travailleurs manuels	1	0.0	0	0.0%	
Total	9		7		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Camosun College

31-08-2017

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 ^e	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^f	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 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	Actuel	Prévu	Actuel			Prévu	À - De									
	30-06-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-06-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018							
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01 Cadres supérieurs	6	10.1%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		2.9%	0	0	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	32	4.0%		0	20.6%		0	0	0.0%	0	1	0		2.2%	-1	-1	0.0%	0.0%	
03 Professionnels	573	3.4%		0	1.7%		0	0	0.0%	0	-3	0		2.4%	3	3	3.0%	3.0%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	55	6.3%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		4.3%	0	0	3.6%	3.6%	
05 Surveillants	5	-15.7%		0	25.0%		0	0	0.0%	0	0	0		2.6%	0	0	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	6	5.3%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		2.4%	0	0	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau	104	3.1%		0	11.0%		0	0	0.0%	0	1	0		2.1%	-1	-1	1.0%	1.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		3.6%	0	0	0.0%	0.0%	
09 Travaillants qualifiés et artisans	9	6.9%		0	10.0%		0	0	0.0%	0	1	0		6.1%	-1	-1	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	33	12.5%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	1	0		2.4%	-1	-1	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	8.7%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		2.3%	0	0	0.0%	0.0%	
12 Travaillants manuels spécialisés	2	35.7%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		2.2%	0	0	0.0%	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des services	32	3.0%		0	6.0%		0	0	0.0%	0	1	0		2.7%	-1	-1	0.0%	0.0%	
14 Autres travailleurs manuels	6	10.1%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		3.2%	0	0	0.0%	0.0%	
Total	872	4.1%		0	3.6%		0	0	0.0%	0	2	0		2.5%	-2	-2	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.

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
	N ^o	%	N ^o	%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	1	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	1	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travaillants qualifiés et artisans	1	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	1	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travaillants manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	1	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	5		0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux																			
Partie 3 : Objectifs																			
Camosun College																			
31-08-2017																			

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 ^f	De l'analyse de l'effectif ^f	Entrée des données	$C \times E \times 3$	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^f	Entrée des données	$C \times H \times 3$	$F + I$	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	$K \times L \times 3$	$(F \times Q) - R + M$	$J \times P$	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	$(K - M + O) - ((C + F) \times Q)$	$K \div C$	$(K - M + O) \div (C + F)$

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 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	Actuel	Prévu	Actuel			Prévu	À - De		AAAA - AAAA								
	30-06-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-06-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%
01/02 Cadres	38	7.0%		0	10.3%		0	0	1	0.0%	0	1	0		4.3%	-1	-1		2.6%	2.6%
03 Professionnels	573	3.4%		0	1.7%		0	0	17	0.0%	0	5	0		3.8%	-5	-5		3.0%	3.0%
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	55	6.3%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	2	0		4.6%	-2	-2		1.8%	1.8%
05 Surveillants	5	-15.7%		0	25.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0		13.9%	-1	-1		0.0%	0.0%
06 Contremaîtres	6	5.3%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		7.8%	0	0		0.0%	0.0%
07 Personnel administratif et de bureau	104	3.1%		0	11.0%		0	0	3	0.0%	0	1	0		3.4%	-1	-1		2.9%	2.9%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		3.5%	0	0		0.0%	0.0%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	9	6.9%		0	10.0%		0	0	2	0.0%	0	-2	0		3.8%	2	2		22.2%	22.2%
10 Personnel de bureau	33	12.5%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	2	0		7.0%	-2	-2		0.0%	0.0%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	8.7%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		5.6%	0	0		0.0%	0.0%
12 Travailleurs manuels spécialisés	2	35.7%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		4.8%	0	0		0.0%	0.0%
13 Autre personnel de la vente et des services	32	3.0%		0	6.0%		0	0	0	0.0%	0	2	0		6.3%	-2	-2		0.0%	0.0%
14 Autres travailleurs manuels	6	10.1%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		5.3%	0	0		0.0%	0.0%
Total	872	4.1%		0	3.6%		0	0	24	0.0%	0	12	0		4.1%	-12	-12		2.8%	2.8%

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

‡ Calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité} + \text{nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité}) \div ((\text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif précédente} + \text{nombre total d'employés tiré de l'analyse de l'effectif actuelle}) \div 2) \times 100$.

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	1	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	5	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	2	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	1	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	1	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	3	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	2	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	14		1		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Camosun College

31-08-2017

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 ^e	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^f	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	JJ-MM-AAAA			Actuel	Prévu	Actuel		Prévu	À - De					
	30-06-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	30-06-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	%	%							
01 Cadres supérieurs	6	10.1%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0		10.1%	0	0	16.7%	16.7%	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	32	4.0%		0	20.6%		0	0	1	0.0%	0	4	0		15.0%	-4	-4	3.1%	3.1%	
03 Professionnels	573	3.4%		0	1.7%		0	0	46	0.0%	0	51	0		16.9%	-51	-51	8.0%	8.0%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	55	6.3%		0	0.0%		0	0	5	0.0%	0	8	0		23.8%	-8	-8	9.1%	9.1%	
05 Surveillants	5	-15.7%		0	25.0%		0	0	0	0.0%	0	2	0		43.4%	-2	-2	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	6	5.3%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0		17.7%	-1	-1	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau	104	3.1%		0	11.0%		0	0	6	0.0%	0	31	0		35.3%	-31	-31	5.8%	5.8%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0		28.3%	-1	-1	0.0%	0.0%	
09 Travaillants qualifiés et artisans	9	6.9%		0	10.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0		10.5%	0	0	11.1%	11.1%	
10 Personnel de bureau	33	12.5%		0	0.0%		0	0	3	0.0%	0	11	0		42.3%	-11	-11	9.1%	9.1%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	8.7%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	3	0		47.5%	-3	-3	0.0%	0.0%	
12 Travaillants manuels spécialisés	2	35.7%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0		48.9%	-1	-1	0.0%	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des services	32	3.0%		0	6.0%		0	0	2	0.0%	0	16	0		55.9%	-16	-16	6.3%	6.3%	
14 Autres travailleurs manuels	6	10.1%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	2	0		47.6%	-2	-2	16.7%	16.7%	
Total	872	4.1%		0	3.6%		0	0	66	0.0%	0	130	0		22.5%	-130	-130	7.6%	7.6%	

† 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 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
	N ^o	%	N ^o	%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	3	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	18	0.0	35	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	2	0.0	6	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	2	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	1	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	3	0.0	28	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	1	0.0	
09 Travaillants qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	6	0.0	6	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	3	0.0	
12 Travaillants manuels spécialisés	0	0.0	1	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	3	0.0	13	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	3	0.0	
Total	35		99		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Camosun College
31-08-2017

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

Tableau 9: Femmes																			
Objectifs à court terme suivants/courants																			
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (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
		31-08-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement			D'ici 3 ans	31-08-2017		Annuellement	D'ici 3 ans					
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%
	01	Cadres supérieurs	8	10.1%		0	0.0%		0	5	0.0%	0	-3	0		27.4%	3	3	62.5%
02	Cadres intermédiaires et autres adm	36	4.0%		0	20.6%		0	17	0.0%	0	-3	0		38.9%	3	3	47.2%	47.2%
03	Professionnels	633	3.4%		0	1.7%		0	380	0.0%	0	-36	0		54.4%	36	36	60.0%	60.0%
04	Personnel semi-professionnels et techn	66	6.3%		0	0.0%		0	33	0.0%	0	3	0		55.0%	-3	-3	50.0%	50.0%
05	Surveillants	3	-15.7%		0	25.0%		0	3	0.0%	0	-1	0		51.4%	1	1	100.0%	100.0%
06	Contremaîtres	7	5.3%		0	0.0%		0	1	0.0%	0	0	0		10.3%	0	0	14.3%	14.3%
07	Personnel administratif et de bureau pr	114	3.1%		0	11.0%		0	104	0.0%	0	-14	0		79.0%	14	14	91.2%	91.2%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	2	0.0%		0	0.0%		0	2	0.0%	0	-1	0		59.3%	1	1	100.0%	100.0%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	11	6.9%		0	10.0%		0	0	0.0%	0	0	0		1.6%	0	0	0.0%	0.0%
10	Personnel de bureau	47	12.5%		0	0.0%		0	30	0.0%	0	3	0		70.0%	-3	-3	63.8%	63.8%
11	Personnel intermédiaire de la vente et d	9	8.7%		0	0.0%		0	8	0.0%	0	-2	0		64.2%	2	2	88.9%	88.9%
12	Travailleurs manuels spécialisés	5	35.7%		0	0.0%		0	4	0.0%	0	-3	0		17.1%	3	3	80.0%	80.0%
13	Autre personnel de la vente et des serv	35	3.0%	0.5%	1	6.0%	7.5%	8	9	7.5%	2	13	5	50.0%	57.8%	-10	-8	28.6%	36.1%
14	Autres travailleurs manuels	8	10.1%		0	0.0%		0	2	0.0%	0	0	0		30.1%	0	0	25.0%	25.0%
Total		984	4.1%		0	3.6%		0	599	0.0%	0	-46	0		56.2%	46	46	60.9%	60.9%

† 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 terme		Objectifs à long																
	%	%	%	%															
01	Cadres supérieurs	0.0	0.0																
02	Cadres intermédiaires et autres adm	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 pr	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	2.0																
11	Personnel intermédiaire de la vente et d	0.0	0.0																
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0																
13	Autre personnel de la vente et des serv	50.0	50.0	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.															
14	Autres travailleurs manuels	0.0	0.0																
Total		0.0	0.0																

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Camosun College

31-08-2017

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 ^f	De l'analyse de l'effectif ^f	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^f	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 requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA								
	31-08-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-08-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020	%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	%	%	%	N°	N°	%	%	
01 Cadres supérieurs	8	10.1%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		2.9%	0	0	0.0%	0.0%
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	36	4.0%		0	20.6%		0	0	1	0.0%	0	0	0		2.2%	0	0	2.8%	2.8%
03 Professionnels	633	3.4%		0	1.7%		0	0	18	0.0%	0	-3	0		2.4%	3	3	2.8%	2.8%
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	66	6.3%	1.0%	2	0.0%	0.5%	1	3	1	0.5%	0	2	0	4.0%	4.0%	-2	-2	1.5%	1.5%
05 Surveillants	3	-15.7%		0	25.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		2.6%	0	0	0.0%	0.0%
06 Contremaîtres	7	5.3%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		2.7%	0	0	0.0%	0.0%
07 Personnel administratif et de bureau	114	3.1%		0	11.0%		0	0	4	0.0%	0	-2	0		2.1%	2	2	3.5%	3.5%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		3.6%	0	0	0.0%	0.0%
09 Travaillants qualifiés et artisans	11	6.9%	2.0%	1	10.0%	0.5%	0	1	0	0.5%	0	1	0	6.1%	6.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
10 Personnel de bureau	47	12.5%	1.0%	1	0.0%	0.5%	1	2	0	0.5%	0	1	0	2.4%	2.4%	-1	-1	0.0%	0.0%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	9	8.7%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		2.3%	0	0	0.0%	0.0%
12 Travaillants manuels spécialisés	5	35.7%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		2.2%	0	0	0.0%	0.0%
13 Autre personnel de la vente et des services	35	3.0%	1.0%	1	6.0%	0.5%	1	2	0	0.5%	0	1	0	2.7%	2.7%	-1	-1	0.0%	0.0%
14 Autres travailleurs manuels	8	10.1%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		3.2%	0	0	0.0%	0.0%
Total	984	4.1%		0	3.6%		0	0	24	0.0%	0	1	0	50.0%	2.5%	-1	-1	2.4%	2.4%

† 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.

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 12: Autochtones				Commentaires
	Autochtones				
	Objectifs à court terme	Objectifs à long			
	%	%			
01 Cadres supérieurs	0.0	0.0			
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	0.0	0.0			
03 Professionnels	0.0	0.0			
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	4.0	4.0			Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
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 Travaillants qualifiés et artisans	6.1	6.1			Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
10 Personnel de bureau	2.4	2.4			Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0			
12 Travaillants manuels spécialisés	0.0	0.0			
13 Autre personnel de la vente et des services	2.7	2.7			Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
14 Autres travailleurs manuels	0.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux				
Partie 3 : Objectifs				
Camosun College				
31-08-2017				
Total		50.0		

001424

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Camosun College

31-08-2017

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés									Personnes handicapées									
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			À - De	AAAA - AAAA								
	31-08-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	31-08-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	2017	2020	%	N°	N°	%	N°
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%
01/02 Cadres	44	7.0%	1.0%	1	10.3%	0.0%	0	1	1	0.0%	0	1	4	4.3	4.3%	-1	3	2.3%	11.1%
03 Professionnels	633	3.4%	0.2%	4	1.7%	0.0%	0	4	16	0.0%	0	8	15	3.8	3.8%	-8	7	2.5%	4.9%
04 Personnel semi-professionnels et techn	66	6.3%	0.5%	1	0.0%	0.0%	0	1	2	0.0%	0	1	5	4.6	4.6%	-1	4	3.0%	10.4%
05 Surveillants	3	-15.7%		0	25.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0	13.9%	0	0	0.0%	0.0%
06 Contremaîtres	7	5.3%	3.0%	1	0.0%	0.0%	0	1	0	0.0%	0	1	8	7.8	7.8%	-1	7	0.0%	100.0%
07 Personnel administratif et de bureau pr	114	3.1%	0.5%	2	11.0%	0.0%	0	2	3	0.0%	0	1	7	3.4	3.4%	-1	6	2.6%	8.6%
08 Personnel spécialisé de la vente et des	2	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.5	3.5%	0	0	0.0%	0.0%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	11	6.9%		0	10.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0	3.8%	0	0	0.0%	0.0%
10 Personnel de bureau	47	12.5%	2.0%	3	0.0%	1.0%	1	4	0	1.0%	0	4	28	7.0	7.0%	-3	25	0.0%	56.0%
11 Personnel intermédiaire de la vente et c	9	8.7%	2.0%	1	0.0%	0.0%	0	1	0	0.0%	0	1	6	5.6	5.6%	-1	5	0.0%	60.0%
12 Travailleurs manuels spécialisés	5	35.7%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0	4.8%	0	0	0.0%	0.0%
13 Autre personnel de la vente et des serv	35	3.0%	2.0%	2	6.0%	0.0%	0	2	0	0.0%	0	2	13	6.3	6.3%	-2	11	0.0%	35.1%
14 Autres travailleurs manuels	8	10.1%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0	5.3%	0	0	0.0%	0.0%
Total	984	4.1%		0	3.6%		0	0	22	0.0%	0	19	0	0.0	4.2%	-19	-19	2.2%	2.2%

† 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 terme		Objectifs à long terme		
		%		%	
01/02 Cadres		4.3		4.3	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
03 Professionnels		3.8		3.8	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
04 Personnel semi-professionnels et techn		4.6		4.6	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
05 Surveillants		0.0		0.0	
06 Contremaîtres		7.8		7.8	
07 Personnel administratif et de bureau pr		3.4		3.4	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
08 Personnel spécialisé de la vente et des		3.5		3.5	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10 Personnel de bureau		7.0		7.0	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Camosun College

31-08-2017

11	Personnel intermédiaire de la vente et de service		5.6		5.6	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services		6.3		6.3	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	
Total			0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Camosun College
31-08-2017

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 ^f	De l'analyse de l'effectif ^f	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^f	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	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	Actuel			Prévu	JJ-MM-AAAA	Actuel		Prévu	Actuel					
	31-08-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	31-08-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	2017	2020	%	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	%	N°	N°	%	%
01 Cadres supérieurs	8	10.1%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0	0.0	10.1%	0	0	12.5%	12.5%	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	36	4.0%	2.0%	2	20.6%	1.0%	1	3	2	1.0%	0	4	45	15.0	15.0%	-3	41	5.6%	123.7%	
03 Professionnels	633	3.4%	0.1%	2	1.7%	0.0%	0	2	50	0.0%	0	56	33	16.7	16.7%	-56	-23	7.9%	13.1%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	66	6.3%	1.0%	2	0.0%	0.0%	0	2	4	0.0%	0	13	51	25.5	25.5%	-13	38	6.1%	80.9%	
05 Surveillants	3	-15.7%	20.0%	2	25.0%	10.0%	1	3	0	10.0%	0	2	130	43.4	43.4%	-1	128	0.0%	2600.0%	
06 Contremaîtres	7	5.3%	5.0%	1	0.0%	0.0%	0	1	0	0.0%	0	1	18	17.9	17.9%	-1	17	0.0%	225.0%	
07 Personnel administratif et de bureau	114	3.1%	1.0%	3	11.0%	0.0%	0	3	8	0.0%	0	33	106	35.3	35.3%	-32	73	7.0%	97.4%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0.0%	9.0%	1	0.0%	0.0%	0	1	0	0.0%	0	1	28	28.3	28.3%	-1	27	0.0%	933.3%	
09 Travaillants qualifiés et artisans	11	6.9%		0	10.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0	0.0	10.5%	0	0	9.1%	9.1%	
10 Personnel de bureau	47	12.5%	2.0%	3	0.0%	2.0%	3	6	3	2.0%	0	18	254	42.3	42.3%	-17	236	6.4%	514.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	9	8.7%	10.0%	3	0.0%	0.0%	0	3	0	0.0%	0	6	143	47.5	47.5%	-4	137	0.0%	1191.7%	
12 Travaillants manuels spécialisés	5	35.7%	5.0%	1	0.0%	0.0%	0	1	0	0.0%	0	3	49	48.9	48.9%	-2	46	0.0%	816.7%	
13 Autre personnel de la vente et des services	35	3.0%	1.0%	1	6.0%	0.0%	0	1	1	0.0%	0	19	56	55.9	55.9%	-19	37	2.9%	158.3%	
14 Autres travailleurs manuels	8	10.1%	2.5%	1	0.0%	0.0%	0	1	0	0.0%	0	4	48	47.6	47.6%	-4	44	0.0%	533.3%	
Total	984	4.1%		0	3.6%		0	0	70	0.0%	0	153	0		22.7%	-153	-153	7.1%	7.1%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : [(nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif - nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif)^{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 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 terme	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	0.0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	15.0	15.0	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
03 Professionnels	16.7	16.7	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	25.5	25.5	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
05 Surveillants	43.4	43.4	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
06 Contremaîtres	17.9	17.9	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
07 Personnel administratif et de bureau	35.3	35.3	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	28.3	28.3	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
09 Travaillants qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	42.3	42.3	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Camosun College

31-08-2017

11	Personnel intermédiaire de la vente et de		47.5		47.5	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
12	Travailleurs manuels spécialisés		48.9		48.9	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
13	Autre personnel de la vente et des serv		55.9		55.9	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
14	Autres travailleurs manuels		47.6		47.6	Nous nous emploierons à réaliser l'objectif de recruter des employés de ce groupe désigné, puisque les possibilités et le financement nous permettent de déployer les efforts nécessaires pour atteindre le taux de disponibilité de l'effectif.
Total			0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Camosun College

31-08-2017

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		Femmes				Écart				Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence		
01 Cadres supérieurs	2015	6	66.7	4	27.4	2	2	243.3																
	2017	8	62.5	5	27.4	2	3	228.1	2	13	650.0	1	12	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	32	50.0	16	38.9	12	4	128.5																
	2017	36	47.2	17	38.9	14	3	121.4	10	4	40.0	4	0	4	3	75.0	2	1	7	4	57.1	4	1	1
03 Professionnels	2015	573	57.2	328	54.5	312	16	105.0																
	2017	633	60.0	380	54.4	344	36	110.4	55	23	41.8	30	-7	6	4	66.7	3	1	10	5	50.0	6	-1	-1
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	55	61.8	34	59.2	33	1	104.4																
	2017	66	50.0	33	55.0	36	-3	90.9	9	2	22.2	5	-3	1	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	0
05 Surveillants	2015	5	80.0	4	51.4	3	1	155.6																
	2017	3	100.0	3	51.4	2	1	194.6	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	1	-1	-1
06 Contremaîtres	2015	6	16.7	1	10.7	1	0	155.8																
	2017	7	14.3	1	10.3	1	0	138.7	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme							
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes			
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
01 Cadres supérieurs	2017	2	650.0	13	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	2020	2	650.0	13	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	14	50.0	7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	2020	14	50.0	7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	2017	61	44.3	27	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	2020	61	44.3	27	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	10	20.0	2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	2020	10	20.0	2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	2017	0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	2020	0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	2017	1	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	2020	1	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Camosun College

31-08-2017

001430

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		Femmes				Résultat EME				Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%
07 Personnel administratif et de bureau principal	2015	104	93.3	97	79.0	82	15	118.1																
	2017	114	91.2	104	79.0	90	14	115.5	21	16	76.2	17	-1	9	8	88.9	8	0	12	9	75.0	11	-2	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	2	50.0	1	59.3	1	0	84.3																
	2017	2	100.0	2	59.3	1	1	168.6	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2015	9	0.0	0	1.6	0	0	0.0																
	2017	11	0.0	0	1.6	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	
10 Personnel de bureau	2015	33	63.6	21	70.0	23	-2	90.9																
	2017	47	63.8	30	70.0	33	-3	91.2	10	5	50.0	7	-2	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	7	85.7	6	64.2	4	2	133.5																
	2017	9	88.9	8	64.2	6	2	138.5	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2015	2	100.0	2	17.1	0	2	584.8																
	2017	5	80.0	4	17.1	1	3	467.8	1	1	100.0	0	1	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
07 Personnel administratif et de bureau principal	2017	30	24	80.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	30	24	80.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2017	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	
10 Personnel de bureau	2017	10	5	50.0	5	100.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	10	5	50.0			0.0	0.0			2.0	2500.0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2017	1	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	1	1	100.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Camosun College

31-08-2017

001431

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		Femmes						Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
13 Autre personnel de la vente et des services	2015	32	8	25.0	57.8	18	-10	43.3																	
	2017	35	10	28.6	57.8	20	-10	49.4	5	1	20.0	3	-2		1	1	100.0	0		1	2	0	0.0		1
14 Autres travailleurs manuels	2015	6	1	16.7	30.1	2	-1	55.4																	
	2017	8	2	25.0	30.1	2	0	83.1	2	0	0.0	1	-1		0	0	0.0	0		0	0	0.0		0	0
Total	2015	872	523	60.0	56.6	494	29	106.0																	
	2017	984	599	60.9	56.2	553	46	108.3	116	65	56.0	65	0		23	16	69.6	14		2	33	18	54.5		20

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										
		Tous les employés		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		#	%	Femmes		Femmes		Femmes		Femmes				
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif				
13 Autre personnel de la vente et des services	2017	6	2	33.3	3	66.7	0.0	0.0	7	28.6	0.0	0.0		
	2020	6	2	33.3			50.0	66.7			50.0	66.7		
14 Autres travailleurs manuels	2017	2	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
Total	2017	139	81	58.3	9	900.0	0.0	0.0	7	1157.1	0.0	0.0		
	2020	139	81	58.3			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Camosun College

31-08-2017

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 EME		Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Différence	
		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
01 Cadres supérieurs	2015	6	0.0	2.9	0.0	0	0.0	0	0.0																				
	2017	8	0.0	2.9	0.0	0	0.0	0	0.0	2	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	2015	32	0.0	2.2	1	-1	0.0																						
	2017	36	1	2.2	1	0	126.3	10	0	0.0	0	0	0	0	4	1	25.0	0	1	7	0	0.0	0	0	0	0	0		
03 Professionnels	2015	573	17	3.0	2.4	14	3	123.6																					
	2017	633	18	2.8	2.4	15	3	118.5	55	0	0.0	1	-1	6	1	16.7	0	1	10	0	0.0	0	0	0	0	0	0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	55	2	3.6	4.3	2	0	84.6																					
	2017	66	1	1.5	4.0	3	-2	37.9	9	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0		
05 Surveillants	2015	5	0	0.0	2.6	0	0	0.0																					
	2017	3	0	0.0	2.6	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0		
06 Contremaîtres	2015	6	0	0.0	2.4	0	0	0.0																					
	2017	7	0	0.0	2.7	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
01 Cadres supérieurs	2017	2	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	
	2020	2	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	14	1	7.1	1	100.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	14	1	7.1			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	
03 Professionnels	2017	61	1	1.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	61	1	1.6			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	10	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	10	0	0.0			4.0	0.0			4.0	0.0	0.0	
05 Surveillants	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	
06 Contremaîtres	2017	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	2020	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Camosun College

31-08-2017

001433

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				Résultat EME				Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%	Actuel	Prévu	Différence	#	%
07 Personnel administratif et de bureau principal	2015	104	1.0	1	2.1	2	-1	45.8																
	2017	114	3.5	4	2.1	2	2	167.1	21	3	14.3	0	3	9	2	22.2	0	2	12	1	8.3	0	1	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	2	0.0	0	3.6	0	0	0.0																
	2017	2	0.0	0	3.6	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	2015	9	0.0	0	6.1	1	-1	0.0																
	2017	11	0.0	0	6.1	1	-1	0.0	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	
10 Personnel de bureau	2015	33	0.0	0	2.4	1	-1	0.0																
	2017	47	0.0	0	2.4	1	-1	0.0	10	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	2015	7	0.0	0	2.3	0	0	0.0																
	2017	9	0.0	0	2.3	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	2015	2	0.0	0	2.2	0	0	0.0																
	2017	5	0.0	0	2.2	0	0	0.0	1	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	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	2017	30	16.7	5	1	500.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	30	16.7	5			0.0	0.0			0.0	0.0		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0.0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	0	0.0	0			0.0	0.0			0.0	0.0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2017	2	0.0	0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	2	0.0	0			6.1	0.0			6.1	0.0		
10 Personnel de bureau	2017	10	0.0	0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	10	0.0	0			2.4	0.0			2.4	0.0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0.0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	0	0.0	0			0.0	0.0			0.0	0.0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	2017	1	0.0	0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	1	0.0	0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Camosun College

31-08-2017

001434

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	Resultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	32	0	0.0	2.7	1	-1	0.0																	
		2017	35	0	0.0	2.7	1	-1	0.0	5	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2015	6	0	0.0	3.2	0	0	0.0																	
		2017	8	0	0.0	3.2	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
Total		2015	872	20	2.3	2.5	22	-2	91.7																	
		2017	984	24	2.4	2.5	25	-1	97.6	116	3	2.6	3	0	23	4	17.4	1	3	33	1	3.0	1	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs												Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité										
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Tous les employés		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		
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	6	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	6	0	0.0			2.7	0.0			2.7	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2017	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		2017	139	7	5.0	5	140.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	139	7	5.0			50.0	10.1			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Camosun College

31-08-2017

001435

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						
		Personnes handicapées										Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		
#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
01&02 Cadres	2015	38	1	2.6	4.3	2	-1	61.2																		
	2017	44	1	2.3	4.3	2	-1	52.9	12	0	0.0	1	-1	4	0	0.0	0	0	0	7	0	0.0	0	0	0	
03 Professionnels	2015	573	17	3.0	3.8	22	-5	78.1																		
	2017	633	16	2.5	3.8	24	-8	66.5	55	0	0.0	2	-2	6	0	0.0	0	0	0	10	1	10.0	0	1	0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	55	1	1.8	4.6	3	-2	39.5																		
	2017	66	2	3.0	4.6	3	-1	65.9	9	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	
05 Surveillants	2015	5	0	0.0	13.9	1	-1	0.0																		
	2017	3	0	0.0	13.9	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	
06 Contremaîtres	2015	6	0	0.0	7.8	0	0	0.0																		
	2017	7	0	0.0	7.8	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
01&02 Cadres	2017	16	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	16	0	0.0			4.3	0.0			4.3	0.0	
03 Professionnels	2017	61	0	0.0	5	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	61	0	0.0			3.8	0.0			3.8	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	10	0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	10	0	0.0			4.6	0.0			4.6	0.0	
05 Surveillants	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06 Contremaîtres	2017	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	1	0	0.0			7.8	0.0			7.8	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Camosun College

31-08-2017

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						
		Personnes handicapées										Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	104	3	2.9	3.4	4	-1	84.8																	
		2017	114	3	2.6	3.4	4	-1	77.4	21	0	0.0	1	-1	9	0	0.0	0	0	0	12	0	0.0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	2	0	0.0	3.5	0	0	0.0																	
		2017	2	0	0.0	3.5	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	9	2	22.2	3.8	0	2	584.8																	
		2017	11	0	0.0	3.8	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	1	1	100.0	0	0	1
10	Personnel de bureau	2015	33	0	0.0	7.0	2	-2	0.0																	
		2017	47	0	0.0	7.0	3	-3	0.0	10	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	7	0	0.0	5.6	0	0	0.0																	
		2017	9	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
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	2	0	0.0	4.8	0	0	0.0																	
		2017	5	0	0.0	4.8	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		Tous les employés		Actuel		Objectif		Pourcentage de l'objectif		Objectif		Pourcentage de l'objectif		
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	30	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	30	0	0.0			3.4	0.0			3.4	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			3.5	0.0			3.5	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2017	10	0	0.0	3	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	10	0	0.0			7.0	0.0			7.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			5.6	0.0			5.6	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Camosun College

31-08-2017

001437

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						Résultat EME		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées			
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	#	%	#	%	#	%	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	32	0	0.0	6.3	2	-2	0.0																
		2017	35	0	0.0	6.3	2	-2	0.0	5	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0
14	Autres travailleurs manuels	2015	6	0	0.0	5.3	0	0	0.0																
		2017	8	0	0.0	5.3	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
Total		2015	872	24	2.8	4.1	36	-12	67.1																
		2017	984	22	2.2	4.2	41	-19	53.2	116	0	0.0	5	-5	23	0	0.0	1	-1	33	2	6.1	1	1	

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		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	
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	6	0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	6	0	0.0			6.3	0.0			6.3	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2017	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		2017	139	0	0.0	14	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		2020	139	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

Camosun College

31-08-2017

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		Membres des minorités visibles						Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles				
		#	#	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	#	#	Actuel	Prévu	Différence	#	#	Actuel	Prévu	Différence	#	#	Actuel	Prévu	Différence	#	#
01 Cadres supérieurs	2015	6	1	16.7	10.1	1	0	165.0																
	2017	8	1	12.5	10.1	1	0	123.8	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	32	1	3.1	15.0	5	-4	20.8																
	2017	36	2	5.6	15.0	5	-3	37.0	10	0	0.0	2	-2	4	1	25.0	0	1	7	0	0.0	0	0	0
03 Professionnels	2015	573	46	8.0	16.9	97	-51	47.5																
	2017	633	50	7.9	16.7	106	-56	47.3	55	2	3.6	9	-7	6	0	0.0	0	0	10	0	0.0	1	-1	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	55	5	9.1	23.8	13	-8	38.2																
	2017	66	4	6.1	25.5	17	-13	23.8	9	0	0.0	2	-2	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
05 Surveillants	2015	5	0	0.0	43.4	2	-2	0.0																
	2017	3	0	0.0	43.4	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	2015	6	0	0.0	17.7	1	-1	0.0																
	2017	7	0	0.0	17.9	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	1	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	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
01 Cadres supérieurs	2017	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	14	1	7.1	3	33.3	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	14	1	7.1			15.0	47.6			15.0	47.6		
03 Professionnels	2017	61	2	3.3	18	11.1	0.0	0.0	35	5.7	0.0	0.0		
	2020	61	2	3.3			16.7	19.6			16.7	19.6		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	10	0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	6	0.0	0.0	0.0		
	2020	10	0	0.0			25.5	0.0			25.5	0.0		
05 Surveillants	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	2	0.0	0.0	0.0		
	2020	0	0	0.0			43.4	0.0			43.4	0.0		
06 Contremaîtres	2017	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0		
	2020	1	0	0.0			17.9	0.0			17.9	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Camosun College

31-08-2017

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						
		Membres des minorités visibles										Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	104	6	5.8	35.3	37	-31	16.3																	
		2017	114	8	7.0	35.3	40	-32	19.9	21	2	9.5	7	-5	9	0	0.0	1	-1	12	0	0.0	1	-1		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	2	0	0.0	28.3	1	-1	0.0																	
		2017	2	0	0.0	28.3	1	-1	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	2015	9	1	11.1	10.5	1	0	105.8																	
		2017	11	1	9.1	10.5	1	0	86.6	1	0	0.0	0	0	1	100.0	0	1	1	0	0.0	0	0			
10	Personnel de bureau	2015	33	3	9.1	42.3	14	-11	21.5																	
		2017	47	3	6.4	42.3	20	-17	15.1	10	0	0.0	4	-4	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	7	0	0.0	47.5	3	-3	0.0																	
		2017	9	0	0.0	47.5	4	-4	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0			
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	2	0	0.0	48.9	1	-1	0.0																	
		2017	5	0	0.0	48.9	2	-2	0.0	1	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	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	2017	30	2	6.7	3	66.7	0.0	0.0	28	7.1	0.0	0.0	
		2020	30	2	6.7			35.3	18.9			35.3	18.9	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			28.3	0.0			28.3	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	2	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	2	1	50.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2017	10	0	0.0	6	0.0	0.0	0.0	6	0.0	0.0	0.0	
		2020	10	0	0.0			42.3	0.0			42.3	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	3	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			47.5	0.0			47.5	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		2020	1	0	0.0			48.9	0.0			48.9	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Camosun College

31-08-2017

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					
		Membres des minorités visibles										Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
		Tous les employés		Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Tous les employés		Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés		Actuel		Prévu	
#	#	#	%	#	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	#	
13 Autre personnel de la vente et des services	2015	32	2	6.3	55.9	18	-16	11.2																	
	2017	35	1	2.9	55.9	20	-19	5.1		5	0	0.0	3	-3	1	0	0.0	0	0	2	1	50.0	0	1	
14 Autres travailleurs manuels	2015	6	1	16.7	47.6	3	-2	35.0																	
	2017	8	0	0.0	47.6	4	-4	0.0		2	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
Total	2015	872	66	7.6	22.5	196	-130	33.6																	
	2017	984	70	7.1	22.7	223	-153	31.3		116	4	3.4	26	-22	23	2	8.7	2	0	33	1	3.0	2	-1	

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									
		Membres des minorités visibles		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles			
#	#	#	%	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de l'objectif	#	
13 Autre personnel de la vente et des services	2017	6	0	0.0	3	0.0	0.0	0.0	13	0.0	0.0	0.0	
	2020	6	0	0.0			55.9	0.0			55.9	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	2017	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	3	0.0	0.0	0.0	
	2020	2	0	0.0			47.6	0.0			47.6	0.0	
Total	2017	139	6	4.3	35	17.1	0.0	0.0	99	6.1	0.0	0.0	
	2020	139	6	4.3			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Camosun College
31-08-2017

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 souhaitaient 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 soi
- 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 dan
- Tout cela pourrait raisonnablement permettre d'accroître la représentation, en tenant compte des ressources et des contraintes.
- Autre (veuillez préciser) :

Veillez vous reporter à la pièce jointe.

Contexte opérationnel

Veillez 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.

Veillez vous reporter à la pièce jointe.

- Toute réorganisation ou d'autres changements structurels du ministère.

Veillez vous reporter à la pièce jointe.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

S.O.

- Mises à pied importantes (inclure le nombre d'employés touchés et les groupes professionnels de ces employés).

Veillez vous reporter à la pièce jointe.

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

S.O.

- Autre.

Veillez vous reporter à la pièce jointe.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

Veillez vous reporter à la pièce jointe.

Rapport sur l'équité en matière d'emploi – 31 août 2017

Efforts

Camosun s'emploie à offrir un environnement d'apprentissage et de travail respectueux et inclusif à tous ses étudiants et ses employés. En tant que responsables d'un établissement d'enseignement, nous sommes conscients que les personnes travaillent et apprennent de différentes manières et ont besoin de mesures de soutien différentes pour assurer leur réussite.

Par exemple, le Collège a mis sur pied un comité sur la diversité en 2015 et a offert des ateliers sur l'interculturalisation et continue de le faire dans le but de favoriser un effectif diversifié sur le plan culturel. Il soutient également la tenue d'une vitrine culturelle annuelle avec la participation des employés et des étudiants.

Équité, diversité et inclusion

Actuellement, le Collège amorce la première phase – la phase de mobilisation – de la création à l'échelle du Collège d'une politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion afin d'offrir du soutien à tous les employés et les étudiants. On peut trouver de l'information sur cette politique et sur les domaines auxquels elle se rapporte sur le site Web du Collège.

Les valeurs de Camosun décrites dans notre plan stratégique révèlent la nécessité d'une politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion qui permettrait la création d'un cadre grâce auquel il serait possible de définir clairement les valeurs du Collège, de bien les comprendre et de les faire respecter.

Nous intégrerons les valeurs suivantes à cette politique en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) :

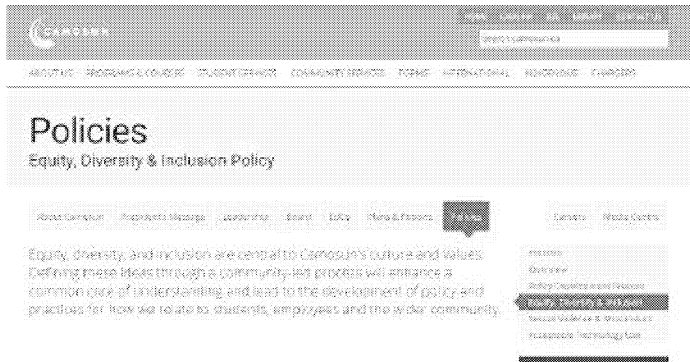
- des expériences positives et aidantes pour les étudiants;
- l'autochtonisation;
- l'apprentissage continu;
- une collectivité inclusive;
- un environnement respectueux et sécuritaire pour tous;
- les relations que nous entretenons les uns avec les autres.

L'équité, la diversité et l'inclusion sont les fondements de cette politique. Afin d'élaborer un modèle qui correspond à notre collectivité, il est essentiel d'instaurer un dialogue entre tous les membres qui la composent. La politique sera créée par notre collectivité et pour elle. Ce processus permettra d'établir une vision claire, tant pour la politique que pour les directives du collège qui en découleront. Les énoncés de la politique traduiront et illustreront les valeurs et les engagements du Collège en vue de la création d'un environnement équitable, diversifié, inclusif, respectueux et accueillant pour tous.

Depuis novembre 2017, le personnel, le corps professoral, l'administration et les étudiants travaillent à l'avancement du projet, grâce à leur participation au comité consultatif des étudiants sur la politique et aux comités de travail et de direction en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Tous les membres de la collectivité du Collège seront invités à faire part de leurs commentaires dans le cadre du processus d'élaboration de la politique. Ce projet est mené conjointement sous les portefeuilles des divisions de l'expérience des étudiants et de l'enseignement, ainsi que du service des ressources humaines. La direction du Collège a appuyé et approuvé ces démarches en février 2018.

Les sondages des étudiants et des employés sont maintenant terminés.

Nous sommes conscients de l'importance d'offrir des possibilités de formation et d'apprentissage au sujet de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour les employés. Par conséquent, nous nous employons actuellement, en tant que collectivité, à évaluer les types de possibilités que nous pourrions proposer au cours des prochains mois.

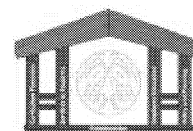


Cadre des capacités

Nous avons également réalisé un « cadre des capacités » exhaustif dans lequel sont définies trois capacités fondamentales, ainsi que trois autres en leadership qui sont uniques et essentielles à l'expérience d'un employé du Collège Camosun. Les capacités des employés sont inclusives, utiles et adaptables aux divers rôles et responsabilités que l'on retrouve dans le Collège. Elles aident les employés à faire preuve de cohérence dans leurs prises de décision et dans l'affectation des ressources, ainsi que dans l'élaboration de nouvelles initiatives stratégiques.

Au Collège, les capacités fondamentales – priorité aux étudiants, harmonisation culturelle et favoriser et entretenir les relations – sont exigées pour tous les postes. En outre, tous les employés ayant des responsabilités liées au leadership doivent démontrer qu'ils possèdent les trois capacités en leadership – répondre aux besoins du collège, favoriser son autonomie et celle des autres, et créer du temps et de l'espace.

Ces capacités fondées sur les valeurs du Collège seront ajoutées aux compétences requises de chaque poste et seront prises en considération lors du processus d'embauche.



Autochtonisation

Dans le cadre du processus d'autochtonisation mené par le Collège, le cadre des capacités propose une façon d'explorer différentes façons de savoir, d'être, de faire et d'établir des liens en vue de favoriser un environnement d'inclusion et de respect, pour les membres de la collectivité du Camosun.

L'autochtonisation constitue une démarche continue de consultation, de collaboration, de prise de mesures et de réflexion en ce qui concerne le modèle des quatre piliers; des initiatives seront mises en œuvre dans les domaines des processus de programmes d'études, des services aux étudiants, de la formation des employés, ainsi que des politiques et de la planification. Pendant plus de 20 ans, le Collège a continué de mobiliser les nations autochtones locales, la nation des métis et les organisations autochtones en milieu urbain par leur participation au conseil consultatif autochtone du Collège.

Renseignements à l'intention des employés

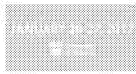
Nous avons aussi créé des pages sur notre intranet qui servent à communiquer des renseignements aux employés et à les tenir informés de façon régulière de questions liées à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

EQUITY, DIVERSITY & INCLUSION



DIVERSITY

RESEARCH PUBLISHED BY
A COLLEGE OF CUNY'S CAMPUS



Camosun values the diversity of our learning and the communities we serve. Visit more on Camosun's web page.

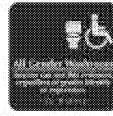
Diversity refers to different people, backgrounds, approaches, needs and abilities. Camosun strives to ensure a learning and work environment that is respectful and inclusive for all students and employees. As a learning institution we recognize that people learn and work in different ways and require different supports to be successful.



[Employment Equity in the Workplace](#)



[Discussions on Diversity](#)



[All Gender Washrooms on Campus](#)

Cette page présente de l'information au sujet de l'équité en matière d'emploi et comprend aussi un lien vers le sondage : chaque nouvel employé reçoit par courriel un lien vers le sondage. Les employés peuvent se rendre sur cette page en tout temps afin de mettre à jour ou de remplir de nouveau le sondage.

Le Collège Camosun a installé sur chaque campus plusieurs toilettes à une seule cabine au genre neutre, qui permettent de répondre adéquatement aux besoins de l'ensemble de ses employés et de ses étudiants, ainsi que du grand public, peu importe les capacités de chacun ou leur identité sexuelle. En tant que responsables d'un établissement public, nous voulons fournir des installations sanitaires sécuritaires et accessibles sur les campus pour tous les employés et les étudiants. Cet engagement reflète nos valeurs fondamentales qui visent à reconnaître et à célébrer une collectivité inclusive, solidaire, respectueuse et diversifiée au sein du Collège. Une toilette non genrée peut être utilisée par tout le monde sans exception. L'affichage ne s'applique pas qu'aux hommes ou aux femmes. Ces lieux sont utiles pour les personnes transgenres et celles qui se définissent comme non conformes dans le genre, fluides et à toutes celles qui ont besoin d'une toilette sans distinction de genre, comme une adulte avec un enfant ou une personne accompagnée de son travailleur de soutien.

**Programme de contrats fédéraux
Rapport d'évaluation de la conformité subséquente**

Nom de l'employeur : Collège Camosun

Emplacement principal : Victoria (Colombie-Britannique)

Nombre d'employés : 984

Tous situés à Vancouver (Colombie-Britannique)

Aperçu de l'organisation :

SCIAN 6112 (Services d'éducation/collèges préuniversitaires)

Le Collège Camosun est situé à Victoria, en Colombie-Britannique. Il sert environ 18 500 étudiants chaque année. Il offre des services aux étudiants inscrits à des programmes de passage à l'université et à des programmes d'études appliquées, des programmes de formation professionnelle et de formation dans les métiers, des programmes de perfectionnement et de préparation et des programmes d'éducation permanente.

Dates clés – Évaluation de la première année

Amorcée : Prolongation accordée du 19-10-2014 au
30-06-2015
Reçue : 03-02-2016
Fermée : 09-02-2016
Analyse de l'effectif : 20-08-2015

Dates clés – Évaluation subséquente

Amorcée : Prolongation accordée du 16-12-2017 au
15-05-2018
Reçue : 19-10-2018
Analyse de l'effectif : 31-08-2017

VÉRIFICATION DES DONNÉES

J'ai vérifié que les données fournies dans la trousse d'évaluation subséquente sont conformes à celles fournies lors de la présentation précédente :

Oui Non

Commentaires :

- La période indiquée dans le Rapport sur les réalisations s'échelonne du 30-06-2015 au 31-08-2017. Les données de l'analyse de l'effectif actuel incluses dans le Tableau des

réalisations sont conformes à celles qui se trouvent dans les formulaires 1 à 6 du SGIEMT.

J'ai vérifié que les données fournies dans le Rapport sur les réalisations correspondent à celles qui se trouvent dans les formulaires 1 à 6 :

Oui Non

Commentaires :

- Dans l'évaluation précédente, de nombreux écarts ont été relevés dans différentes CPEME dans chaque groupe désigné. La période pour laquelle les données ont été soumises et analysées s'échelonnait du 30 juin 2015 au 31 août 2017.

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

- Dans l'évaluation précédente, tous les objectifs avaient été établis en chiffres seulement. Certains des objectifs requis n'ont pas été fixés.

Femmes

10.	Personnel de bureau	Objectif atteint à 100 %
13	Autre personnel de la vente et des services	Objectif non atteint (66,7 % atteint)
14	Autres travailleurs manuels	Objectif non atteint (0,0 % atteint)

Évaluation/observations

- CPEME 10 – Il y a eu 10 nouveaux venus et cinq étaient des femmes. La disponibilité sur le marché du travail est de 70,0 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher/de promouvoir cinq (5) personnes et, comme cinq (5) nouvelles personnes ont été embauchées/promues dans cette CPEME, elle a atteint son objectif.
- CPEME 13 – Il y a eu six (6) nouveaux venus et deux étaient des femmes. La disponibilité sur le marché du travail est de 57,8 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher/de promouvoir trois (3) personnes et, comme deux (2) nouvelles personnes ont été embauchées/promues dans cette CPEME, elle n'a pas atteint son objectif.
- CPEME 14 – Il y a eu deux (2) nouveaux venus, mais aucun n'était une femme. La disponibilité sur le marché du travail est de 30,1 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher/de promouvoir une personne et, comme aucune femme n'a été embauchée/promue dans cette CPEME, elle n'a pas atteint son objectif.

Peuples autochtones

2.	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non fixé
7.	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif atteint (atteint 500,0 %)
9.	Travailleurs qualifiés et artisans	Objectif non atteint (atteint 0,0 %)
10.	Personnel de bureau	Objectif non atteint (atteint 0,0 %)
13	Autre personnel de la vente et des services	Objectif non atteint (atteint 0,0 %)

Évaluation/observations

- CPEME 02 – Il y a eu deux (2) nouveaux venus, mais aucun n'appartenait à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 2,9 %. L'effort raisonnable ne peut être évalué puisqu'aucun objectif n'avait été fixé dans l'évaluation précédente.
- CPEME 07 – Il y a eu 30 nouveaux venus et cinq appartenaient à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 2,1 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher/de promouvoir une personne et, comme cinq (5) nouvelles personnes ont été embauchées/promues dans cette CPEME, elle a atteint son objectif.
- CPEME 09 – Il y a eu deux (2) nouveaux venus, mais aucun n'appartenait à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 6,1 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher/de promouvoir une personne et, comme aucun membre de ce groupe désigné n'a été embauché/promu dans cette CPEME, elle n'a pas atteint son objectif.
- CPEME 10 – Il y a eu 10 nouveaux venus et aucun n'appartenait à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 2,4 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher/de promouvoir une personne et, comme aucun membre de ce groupe désigné n'a été embauché/promu dans cette CPEME, elle n'a pas atteint son objectif.
- CPEME 13 – Il y a eu six (6) nouveaux venus, mais aucun n'appartenait à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 2,7 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher/de promouvoir une personne et, comme aucun membre de ce groupe désigné n'a été embauché/promu dans cette CPEME, elle n'a pas atteint son objectif.

Personnes handicapées

3.	Professionnels	Objectif non atteint (atteint 0,0 %)
4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (atteint 0,0 %)
7.	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non atteint (atteint 0,0 %)
10.	Personnel de bureau	Objectif non atteint (atteint 0,0 %)
13	Autre personnel de la vente et des services	Objectif non atteint (atteint 0,0 %)

Évaluation/observations

- CPEME 03 – Il y a eu 61 nouveaux venus et aucun n'appartenait à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 4,6 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher/de promouvoir cinq (5) personnes et, comme aucun membre de ce groupe désigné n'a été embauché/promu dans cette CPEME, elle n'a pas atteint son objectif.
- CPEME 04 – Il y a eu 10 nouveaux venus et aucun n'appartenait à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 13,9 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher/de promouvoir deux (2) personnes et, comme aucun membre de ce groupe désigné n'a été embauché/promu dans cette CPEME, elle n'a pas atteint son objectif.
- CPEME 07 – Il y a eu 30 nouveaux venus et aucun n'appartenait à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 3,5 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher/de promouvoir une (1) personne et, comme aucun membre de ce groupe désigné n'a été embauché/promu dans cette CPEME, elle n'a pas atteint son objectif.
- CPEME 10 – Il y a eu 10 nouveaux venus et aucun n'appartenait à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 5,6 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher/de promouvoir trois (3) personnes et, comme aucun membre de ce groupe désigné n'a été embauché/promu dans cette CPEME, elle n'a pas atteint son objectif.
- CPEME 13 – Il y a eu six (6) nouveaux venus, mais aucun n'appartenait à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 5,3 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher/de promouvoir deux (2) personnes et, comme aucun membre de ce groupe désigné n'a été embauché/promu dans cette CPEME, elle n'a pas atteint son objectif.

Membres des minorités visibles

2.	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint (atteint 33,3 %)
3.	Professionnels	Objectif non atteint (atteint 11,1 %)

4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (atteint 0,0 %)
5.	Surveillants	Objectif non fixé
6.	Contre maîtres	Objectif non fixé
7.	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non atteint (atteint 66,7 %)
8.	Personnel spécialisé de la vente et des services	Objectif non fixé
10.	Personnel de bureau	Objectif non atteint (atteint 0,0 %)
11.	Personnel intermédiaire de la vente et des services	Objectif non fixé
12.	Travailleurs manuels spécialisés	Objectif non fixé
13.	Autre personnel de la vente et des services	Objectif non atteint (atteint 0,0 %)
14.	Autres travailleurs manuels	Objectif non fixé

Évaluation/observations :

L'entreprise avait fixé six objectifs et aucun n'a été atteint à 80,0 % comme cela était requis, alors que six objectifs n'avaient pas été fixés lors de l'évaluation précédente.

- CPEME 02 – Il y a eu 14 nouveaux venus et un appartenait à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 15,0 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher/de promouvoir trois (3) personnes et d'en embaucher/d'en promouvoir une (1) de ce groupe désigné.
- CPEME 03 – Il y a eu 61 nouveaux venus et deux appartenait à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 16,9 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher/de promouvoir 18 personnes et d'en embaucher/d'en promouvoir deux (2) de ce groupe désigné.
- CPEME 04 – Il y a eu 10 nouveaux venus et aucun n'appartenait à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 23,8 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher/de promouvoir deux (2) personnes et n'en a embauché/promu aucune appartenant à ce groupe désigné.
- CPEME 05 – Il n'y a pas eu de nouveaux venus/employés de ce groupe désigné qui ont été embauchés/promus dans cette CPEME. La disponibilité sur le marché du travail est de 43,4 %. L'effort raisonnable ne peut être évalué puisqu'aucun objectif n'avait été fixé dans l'évaluation précédente.
- CPEME 06 – Il y a eu un (1) nouveau venu dans cette CPEME et il n'appartenait pas à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 17,7 %. L'effort raisonnable ne peut être évalué puisqu'aucun objectif n'avait été fixé dans l'évaluation précédente.
- CPEME 07 – Il y a eu 30 nouveaux venus et aucun n'appartenait à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 35,3 %. L'entreprise s'était fixé comme

objectif d'embaucher/de promouvoir trois (3) personnes et d'en embaucher/d'en promouvoir deux (2) appartenant à ce groupe désigné.

- CPEME 08 – Il n'y a pas eu de nouveaux venus/employés de ce groupe désigné qui ont été embauchés/promus dans cette CPEME. La disponibilité sur le marché du travail est de 28,3 %. L'effort raisonnable ne peut être évalué puisqu'aucun objectif n'avait été fixé dans l'évaluation précédente.
- CPEME 10 – Il y a eu 10 nouveaux venus et aucun n'appartenait à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 42,3 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher/de promouvoir six (6) personnes et n'en a embauché/promu aucune appartenant à ce groupe désigné.
- CPEME 11 – Il n'y a pas eu de nouveaux venus/employés de ce groupe désigné qui ont été embauchés/promus dans cette CPEME. La disponibilité sur le marché du travail est de 47,5 %. L'effort raisonnable ne peut être évalué puisqu'aucun objectif n'avait été fixé dans l'évaluation précédente.
- CPEME 12 – Il y a eu un (1) nouveau venu dans cette CPEME et il n'appartenait pas à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 48,9 %. L'effort raisonnable ne peut être évalué puisqu'aucun objectif n'avait été fixé dans l'évaluation précédente.
- CPEME 13 – Il y a eu six (6) nouveaux venus, mais aucun n'appartenait à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 55,9 %. L'entreprise s'était fixé comme objectif d'embaucher/de promouvoir trois (3) personnes et n'en a embauché/promu aucune appartenant à ce groupe désigné.
- CPEME 14 – Il y a eu deux (2) nouveaux venus, mais aucun n'appartenait à ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 47,6 %. L'effort raisonnable ne peut être évalué puisqu'aucun objectif n'avait été fixé dans l'évaluation précédente.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Il n'est pas nécessaire d'évaluer les efforts raisonnables étant donné que tous les objectifs ont été atteints à 80 % ou plus.
- Dans l'évaluation précédente, l'entreprise avait fixé 18 objectifs. Elle a atteint deux objectifs à plus de 80,0 %, mais elle n'a pas atteint 16 de ses objectifs. Aucun objectif n'avait été fixé pour 8 CPEME dans l'évaluation précédente.
- Le Collège a mis sur pied un comité de la diversité en 2015 et a tenu et continue de tenir des ateliers d'éducation interculturelle pour soutenir une population d'employés

culturellement diversifiés, en plus d'offrir et de soutenir une vitrine culturelle chaque année à laquelle participent des employés et des étudiants.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

- Tous les objectifs à court et à long terme sont établis en fonction de la disponibilité sur le marché.
- Tous les objectifs à court et à long terme sont exprimés sous forme de pourcentage seulement.

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 (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	Nbre	Nbre ou %	Nbre ou %	%	%
04	Personnel semi-professionnel et technique	-3	NR	NR	50,0	55,0
10	Personnel de bureau	-3	NR	NR	63,8	70,0
13	Autre personnel de la vente et des services	-10	50,0	50,0	28,6	57,8

Observations :

L'employeur n'est pas tenu d'établir des objectifs à court et à long terme puisque les représentations actuelles dans les CPEME 04 et 10 sont de 50,0 % et de 63,8 % respectivement. Cette situation est acceptable afin d'éviter le regroupement des femmes dans ces deux CPEME.

De plus, bien que la disponibilité soit plus élevée dans la CPEME 13, l'objectif a été fixé de façon appropriée à 50 % afin d'empêcher le regroupement des femmes dans cette profession et de veiller à ce qu'elle demeure inclusive pour tous les genres.

Peuples 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 (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	Nbre	Nbre ou %	Nbre ou %	%	%
04	Personnel semi-professionnel et technique	-2	4,0	4,0	1,5	4,0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-1	6,1	6,1	0,0	6,1
10	Personnel de bureau	-1	2,4	2,4	0,0	2,4
13	Autre personnel de la vente et des services	-1	2,7	2,7	0,0	2,7

Observations :

Tous les objectifs à court et à long terme sont établis de façon appropriée en fonction de la disponibilité sur le marché.

Personnes handicapées

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 (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	Nbre	Nbre ou %	Nbre ou %	%	%
01/ 02	Cadres	-1	4,3	4,3	2,3	4,3
03	Professionnels	-8	3,8	3,8	2,5	3,8
04	Personnel semi-professionnel et technique	-1	4,6	4,6	3,0	4,6
06	Contre maîtres	-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
10	Personnel de bureau	-3	7,0	7,0	0,0	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	-2	6,3	6,3	0,0	6,3

Observations :

Tous les objectifs à court et à long terme sont établis de façon appropriée en fonction de la disponibilité sur le marché.

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 (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
N°	Description	Nbre	Nbre ou %	Nbre ou %	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-3	15,0	15,0	5,6	15,0
03	Professionnels	-56	16,7	16,7	7,9	16,7
04	Personnel semi-professionnel et technique	-13	25,5	25,5	6,1	25,5
05	Surveillants	-1	43,4	43,4	0,0	43,4
06	Contre maîtres	-1	17,9	17,9	0,0	17,9
07	Personnel administratif et de bureau principal	-32	35,3	35,3	7,0	35,3
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	-1	28,3	28,3	9,1	28,3
10	Personnel de bureau	-17	42,3	42,3	6,4	42,3
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-4	47,5	47,5	0,0	47,5
12	Travailleurs manuels spécialisés	-2	48,9	48,9	0,0	48,9
13	Autre personnel de la vente et des services	-19	55,9	55,9	2,9	55,9
14	Autres travailleurs manuels	-4	47,6	47,6	0,0	47,6

Observations :

Tous les objectifs à court et à long terme sont établis de façon appropriée en fonction de la disponibilité sur le marché.

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit déclaré :

conforme non conforme

Après avoir évalué les données soumises par l'employeur au sujet de son effectif et tenu compte de sa situation particulière, je recommande que la lettre de clôture comprenne les éléments suivants :

- Le Collège Camosun est encouragé à adopter des mesures adaptées à son organisation afin de s'assurer que des progrès raisonnables sont réalisés vers l'atteinte de ses objectifs.
- Le Collège Camosun a démontré dans sa deuxième évaluation de la conformité qu'il n'a pas été en mesure d'atteindre la plupart des objectifs fixés lors de sa première évaluation de la conformité. Le Collège Camosun pourrait envisager d'effectuer un examen des systèmes d'emploi (ESE) afin de cerner tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien en poste, en particulier en ce qui concerne les membres des minorités visibles dans les CPEME 03, 04, 07, 10 et 13.
- Le site Web du Programme du travail (étape 2-2 des modules) donne des conseils sur la façon de mener un examen des systèmes d'emploi <https://equity.esdc.gc.ca/docs/Etape2-2FR.pdf>.

Nom de l'analyste : Neena Sharan

Date : 22 octobre 2018

De :Sharan, Neena N [NC] de la part de EE-EME

Envoyé :18 décembre 2018 15:00

À :'Jacquie Stephens'; 'severynb@camosun.bc.ca'

Objet :Accord numéro 100143 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request.

Madame Barbara J. Severyn,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 16 août 2017 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que le collège Camosun se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Cette évaluation de conformité subséquente visait à vérifier si votre entreprise avait maintenu la conformité aux exigences du PCF et a fait des progrès raisonnables et/ou déployés des efforts raisonnables afin d'atteindre l'équité en matière d'emploi.

Après avoir examiné les renseignements présentés par le collège Camosun, nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Nous encourageons le collège Camosun à adopter les mesures qui lui conviennent le mieux en vue de s'assurer de réaliser des progrès raisonnables dans l'atteinte de ses objectifs.
- Le collège Camosun a démontré dans sa deuxième soumission d'évaluation de conformité qu'il était incapable d'atteindre les objectifs fixés lors de sa première évaluation de conformité. L'organisation pourrait envisager de procéder à une étude des systèmes d'emploi afin de définir les obstacles potentiels au recrutement et au maintien en poste des employés en mettant l'accent sur les membres des minorités visibles dans les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi 03, 04, 07, 10 et 13.
- Des conseils sur la conduite d'une étude des systèmes d'emploi sont accessibles à partir du site Web du Programme du travail (Étape 2-2 des modules de formation) :
<https://equity.esdc.gc.ca/sqiemt-weims/emp/W.2.3msM.1intlnf.4@-fra.jsp?&&cid=aide-help>

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 16 août 2020. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

Lorsque le collège Camosun recevra un avis concernant la prochaine évaluation, vous devrez fournir les renseignements suivants avant la date d'échéance :

- les formulaires 1 à 6 portants sur les données sur l'effectif à l'échelle nationale;
- une analyse de l'effectif à jour;
- un rapport des réalisations dûment rempli qui comprend vos objectifs numériques révisés à court et à long terme en fonction des lacunes décelées en matière de représentation.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si votre entreprise a réalisé des progrès raisonnables depuis l'évaluation précédente. Si ce n'est pas le cas, le collège Camosun devra démontrer avoir déployé des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous invitons votre entreprise à élaborer un plan d'action qui l'aidera à atteindre ses objectifs.

1

Canada

Le PCF n'établit pas les mesures à adopter. Chaque entrepreneur fédéral est invité à adopter des mesures d'équité en matière d'emploi qui sont utiles et pertinentes pour son entreprise. Voici des exemples de preuves démontrant qu'une entreprise a déployé des efforts raisonnables :

- mise en œuvre d'initiatives qui favorisent un milieu de travail diversifié et inclusif;
- adoption de mesures pour supprimer les obstacles à l'emploi;
- mise sur pied de programmes sur mesure afin d'attirer et de maintenir en poste des membres d'un groupe désigné dans des secteurs où ils sont sous-représentés;
- établissement de mécanismes de responsabilisation approuvés par la haute direction afin de veiller à l'atteinte des objectifs.

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

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

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

Équipe de l'équité en emploi

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



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!