



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

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Diamond Schmitt Architects	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) 140
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 5413	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.) 384 Adelaide Street	Ville Toronto	Province ON	Code postal M5V 1R7
	Numéro de téléphone 416-862-8800	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Lilia Kiriakou	Titre Directrice RH
Numéro de téléphone 416-862-8800	Adresse du courriel lkiriakou@dsai.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) Martin Davidson	Titre Principal
Numéro de téléphone 416-862-8800	Adresse du courriel madavidson@dsai.ca
S [REDACTED]	Date 2014-03-04

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



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@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **Diamond Schmitt Architects** (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) **V061283**, 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) March 30th, 2018 en raison de :

(Veuillez décrire) La directrice des RH (qui est responsable de l'équité en matière d'emploi) a pris [redacted] et un préavis d'un mois ne lui a pas permis d'effectuer l'évaluation. La société a connu une grande croissance depuis janvier. La priorité a été accordée au recrutement et à l'accueil. Merci.
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.

Nom : **Martin Davidson**

Titre : **Principal**

Courriel : **MDavidson@dsai.ca**

N° de téléphone : **416-862-8800**

Adresse d'affaires: **384 Adelaide St West, Toronto, ON**

Signature : _____



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Date : **19 février 2018**



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@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **Diamond Schmitt Architects** (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) **V061283**, 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) 4 mai 2018 en raison de :

(Veuillez décrire) La directrice des RH, Lilia Kiriakou, qui est responsable de l'équité en matière d'emploi, est en
Nous sommes en communication avec Lilia,
Diamond Schmitt Architects a connu une grande croissance au
cours des derniers mois et la priorité de la société a été le recrutement et l'accueil en vue de répondre à ses
besoins opérationnels croissants.
veuillez nous en informer. Merci

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.

Nom : **Martin Davidson**

Titre : **Principal**

Courriel : **MDavidson@dsai.ca**

N° de téléphone : **416-862-8800**

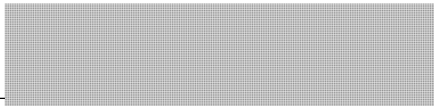
Adresse d'affaires: **384 Adelaide St West, Toronto, ON**



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Signature : _____



Date : **28 mars 2018**

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

Envoyé : 27 février 2018 9:23

Pour : Martin Davidson <mdavidson@dsai.ca>

Cc : "Lilia Kiriakou" <lkiriakou@dsai.ca>

Sujet : 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 30 mars 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

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 / Tél : 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 : Lilia Kiriakou [<mailto:lkiriakou@dsai.ca>]

Envoyé : 26-18 février 17:13

Pour : Yakibonge, Maurice [NC]

Sujet : Objet : Accord du gouvernement du Canada V061283 - Avis d'évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Salut Maurice,

Veillez trouver ci-joint la demande de prolongation. J'ai l'intention d'y travailler la semaine prochaine, je devrais donc l'avoir avant la fin du mois de mars.

Merci

beaucoup,

Lilia

Lilia Kiriakou

Directeur des ressources humaines

Diamond Schmitt Architects
384 Adelaide Street West, Suite 100
Toronto, Ontario
Canada, M5V 1R7

T : 416 862-8800 x.395

F : 416 862-6506

lkiriakou@dsai.ca
www.dsai.ca

De : maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca [mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca]
Envoyé : mardi 6 février 2018 19h04
Pour : Lilia Kiriakou <lkiriakou@dsai.ca>
Cc : Meagan Mallysh <MMallysh@dsai.ca> ; Martin Davidson <mdavidson@dsai.ca>
Sujet : **Objet :** Accord du gouvernement du Canada V061283 - Avis d'évaluation de conformité subséquente dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour Lilia,

Merci ou votre e-mail. Veuillez trouver ci-joint une demande de prolongation. Veuillez consulter le [redacted] le compléter et le retourner à mon attention à l'adresse ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca. Nous analyserons dès que possible. rt que

Bien à vous,

Maurice Yakibonge

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

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



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 : Lilia Kiriakou [mailto:lkiriakou@dsai.ca]
Envoyé : février-05-18 15:19
Pour : Yakibonge, Maurice [NC]
Cc : Meagan Mallysh ; Martin Davidson
Sujet : FW : Accord du gouvernement du Canada V061283 - Avis d'évaluation de conformité subséquente dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjo

Merci pour ces informations.

Nous nous demandons si une prolongation pourrait être accordée car nous pensons que le 6 mars ne le temps de compléter les analyses.

Faites-le moi savoir.
Je vous
Liliaercie,

Lilia Kiriakou
Directeur des ressources humaines

Diamond Schmitt Architects
384 Adelaide Street West, Suite 100
Toronto, Ontario
Canada, M5V 1R7

T : 416 862-8800 x.396
F : 416 862-5508

liriakou@dsai.ca
www.dsai.ca

De : Meagan Mallysh
Envoyé : lundi 5 février 2018 9:14
Pour : Lilia Kiriakou <liriakou@dsai.ca>
Sujet : FW : Accord du gouvernement du Canada V061283 - Avis d'évaluation de conformité subséquente dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

FYI

De : maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca [mailto:maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca]
Envoyé : dimanche 4 février 2018 16h53 à
: Donald Schmitt <dschmitt@dsai.ca> Cc :
Meagan Mallysh <MMallysh@dsai.ca>
Sujet : Accord du gouvernement du Canada V061283 - Avis d'évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en français sur demande.

Cher Martin Davidson :

Suite à votre évaluation initiale de conformité qui a été conclue le 14 juin 2016, Diamond Schmitt Architects est maintenant soumis à une évaluation de conformité ultérieure dans le cadre du Programme des entrepreneurs fédéraux (FCP). L'objectif de cette évaluation ultérieure est d'évaluer les progrès et/ou les efforts de votre organisation pour atteindre la pleine représentation des quatre groupes désignés - femmes, autochtones, personnes handicapées et membres de minorités visibles - au sein de votre effectif.

Pour cette évaluation ultérieure, Diamond Schmitt Architects est tenu de soumettre les informations suivantes au Programme du travail avant le 6 mars 2018 :

- les formulaires 1 à 6 couvrant les données relatives à vos effectifs au niveau national (y compris les données relatives aux embauches, aux promotions et aux licenciements entre l'évaluation de conformité précédente et ultérieure) ;
- une analyse actualisée des effectifs, comprenant le rapport de synthèse et le rapport détaillé

- un rapport d'accomplissement complété en format excel qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour toute lacune dans la représentation.

Outils et ressources

Afin de soutenir ce travail, nous vous encourageons à utiliser le [système de gestion de l'information sur l'équité au travail \(WEIMS\)](#). Pour votre référence, veuillez vous référer au [Guide de référence rapide pour les entrepreneurs : Comment remplir une demande d'évaluation de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux](#). Ce document peut être consulté sous la [page d'aide du](#) PCF Documents du SGIES.

Le [WEIMS](#) est un système de rapport sécurisé, gratuit et basé sur le web, disponible pour aider votre organisation à remplir ses obligations. Grâce à cette application, vous pouvez télécharger vos données sur les effectifs, puis effectuer et soumettre votre analyse des effectifs (étape 3 ci-dessus). Cette application a la capacité de :

- stocker et tenir à jour les informations relatives à l'équité en matière d'emploi de votre organisation ;
- créer des fichiers de sauvegarde de vos données ; et
- produire une analyse de la main-d'œuvre en utilisant les dernières données du recensement.

Si votre organisation n'a pas accès au WEIMS, veuillez remplir et soumettre un [formulaire d'autorisation pour accéder au WEIMS](#).

Si vous avez des questions ou si vous avez besoin d'aide, veuillez contacter votre responsable de programme, Maurice Yakibonge, à l'adresse maurice.yakibonge@labour-travail.gc.ca.
Equipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

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



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

De : Yakibonge, Maurice [NC]

Envoyé : 4 avril 2018 15h30

Pour : Martin Davidson <mdavidson@dsai.ca>

Cc : Lilia Kiriakou <kiriakou@dsai.ca> ; 'Meagan Mallysh' <MMallysh@dsai.ca>

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

Bon après-midi,

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 4 **mai 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

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 / Tél : 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 : meagan mallysh [<mailto:MMallysh@dsai.ca>]

Envoyé : 28 mars - 18

15h36 à : Yakibonge,

Maurice [NC] **Cc :** Lilia

Kiriakou

Sujet : RE : Diamond Schmitt Architects

Salut

Maurice,

Veillez consulter le formulaire de prolongation ci-joint.

Si vous avez d'autres questions, n'hésitez pas à me les poser.

Je vous remercie,

Meagan

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

Envoyé : mercredi 28 mars 2018 8h02 à :

Meagan Mallysh <MMallysh@dsai.ca>

Sujet : RE : Diamond Schmitt Architects

Bonjour Meagan,

Merci pour votre courriel. Il est possible de demander une autre prolongation pour la présentation de la évaluation si vous avez des raisons valables. Veuillez trouver ci-joint une demande de extension. La demande doit être signée par un haut fonctionnaire de votre organisation (PDG, vice-président ou directeur autorisé). Veuillez le remplir et nous le retourner à l'adresse suivante : rhdcc.gc.ca dès que possible.

Avant d'envoyer la demande de prolongation, pourriez-vous me fournir plus d'informations sur le travail a déjà été fait. Je pourrai apprécier le travail à faire pour finaliser la soumission. Si vous avez besoin d'aide ou si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter.

Bien à vous,

Maurice Yakibonge

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

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



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 : Meagan Mallysh [<mailto:MMallysh@dsai.ca>]

Envoyé : 26 mars - 18 mars 11:02

Pour : Yakibonge, Maurice [NC]

Sujet : Diamond Schmitt Architects

Salut

Maurice,

Je m'appelle Meagan Mallysh et je suis la responsable des ressources humaines chez Diamond Schmitt avec vous au nom de Lilia Kiriakou, avec qui je sais que vous avez été en contact concernant nos dans le cadre du Programme des entrepreneurs fédéraux. J'ai cru comprendre que Lilia avait envoyé a malheureusement été en congé de maladie, sans qu'une date de retour ferme ne soit fixée. Je s'il vous est possible de nous accorder une nouvelle prolongation dans ces circonstances. Si vous préfère se connecter par téléphone pour discuter, mes coordonnées sont ci-dessous.

Je vous remercie

d'avance,

Meagan

Meagan Mallysh

Responsable RH

Diamond Schmitt Architects

324 Adelaide Street West, Suite 100
Toronto, Ontario
Canada, M5V 1R7

T : 416 862-8800 x.409
F : 416 862-5508

mmalysh@dsai.ca
www.dsai.ca

Veuillez noter le changement de numero de suite dans
l'adresse ci-dessus

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

Période de référence 2016-03-01 à 2018-04-27

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

	Province				Régions métropolitaines de recensement			
	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	Permanent Temps plein	Permanent Temps partiel	Temporaire	Total Nombre des employés
Ontario	209	0	0	209	209	0	0	209
Colombie-Britannique	8	0	0	8	8	0	0	8
Nombre total d'employés au Canada				217	Nombre total d'employés au Canada			217

Diamond Schmitt Architects Inc. (certificat n° V061283)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / Ontario
 Période de référence 2016-03-01 à 2018-04-27

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 Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	18	14	4				1	1				
	Total	18	14	4				1	1				
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	30	21	9	1		1				4	4	
	Total	30	21	9	1		1				4	4	
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	121	67	54				4	4		44	25	19
	Total	121	67	54				4	4		44	25	19
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	14	9	5							5	4	1
	Total	14	9	5							5	4	1

Diamond Schmitt Architects Inc. (certificat n° V061283)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / Ontario
 Période de référence 2016-03-01 à 2018-04-27

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 Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2		2							1		1
	Total		2		2							1	
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1		1							1		1
	Total		1		1							1	
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	23	7	16	1		1	1		1	9	4	5
	Total		23	7	16	1		1	1		1	9	4
Nombre total d'employés		209	118	91	2		2	6	5	1	64	37	27

Diamond Schmitt Architects Inc. (certificat n° V061283)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS
Temps plein / Colombie-Britannique
Période de référence 2016-03-01 à 2018-04-27

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 Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1		1							1		1
	Total		1		1						1		1
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	7	3	4							2	1	1
	Total		7	3	4						2	1	1
Nombre total d'employés		8	3	5						3	1	2	

Diamond Schmitt Architects Inc. (certificat n° V061283)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE
Temps plein / Ontario
Période de référence 2016-03-01 à 2018-04-27

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 15 000	209	118	91	2		2	6	5	1	64	37	27
Nombre total d'employés	209	118	91	2		2	6	5	1	64	37	27

Diamond Schmitt Architects Inc. (certificat n° V061283)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE
Temps plein / Colombie-Britannique
Période de référence 2016-03-01 à 2018-04-27

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 15 000	8	3	5							3	1	2
Nombre total d'employés	8	3	5							3	1	2

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps plein / Ontario

Période de référence 2016-03-01 à 2018-04-27

Groupe professionnel	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	2	1	1							1	1	
Professionnels	54	33	21				2	2		27	18	9
Semi-professionnels et techniciens	6	2	4							2	1	1
Personnel de bureau	17	5	12	1		1				7	3	4
Nombre total d'employés embauchés	79	41	38	1		1	2	2		37	23	14

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps plein / Colombie-Britannique

Période de référence 2016-03-01 à 2018-04-27

Groupe professionnel	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	6	3	3							1		1
Nombre total d'employés embauchés	6	3	3							1		1

Diamond Schmitt Architects Inc. (certificat n° V061283)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS

Formulaire 5 A

PROMUS
Temps plein / Ontario
Période de référence 2016-03-01 à 2018-04-27

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 supérieurs	1		1									
Cadres moyens et autres dirigeants	6	5	1						1	1		
Professionnels	4	1	3									
Semi-professionnels et techniciens	1	1							1	1		
Contrôleurs	1		1						1			1
Personnel de bureau	3	1	2	1		1			1	1		
Nombre total d'employés promus	16	8	8	1		1			4	3		1
Nombre total de promotions	16	8	8	1		1			4	3		1

Diamond Schmitt Architects Inc. (certificat n° V061283)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS

Formulaire 5 A

PROMUS
Temps plein / Colombie-Britannique
Période de référence 2016-03-01 à 2018-04-27

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 supérieurs	1		1							1		1
Nombre total d'employés promus	1		1							1		1
Nombre total de promotions	1		1							1		1

Diamond Schmitt Architects Inc. (certificat n° V061283)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS
LICENCIÉS

Formulaire 6 A

Temps plein / Ontario
Période de référence 2016-03-01 à 2018-04-27

Groupe professionnel	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 supérieurs	1	1										
Cadres moyens et autres dirigeants	1	1										
Professionnels	25	15	10							10	6	4
Semi-professionnels et techniciens	5	2	3							3	1	2
Personnel administratif et de bureau principal	1	1					1	1				
Personnel de bureau	6	2	4				1		1	4	2	2
Nombre total de salariés licenciés	39	22	17				2	1	1	17	9	8

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Diamond Schmitt Architects Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-01

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibles		Gap	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
01 : Cadres supérieurs	National	19	5	26.3 %	27.4 %	5	0	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	30	9	30.0 %	38.9 %	12	-3	National	
03 : Professionnels		128	58	45.3 %	30.6 %	39	19		
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	2	2	100.0 %	71.1 %	1	1	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	5	4	80.0 %	42.0 %	2	2	National	
2151 : Architectes	National	117	50	42.7 %	28.9 %	34	16	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	2	0	0.0 %	28.3 %	1	-1	National	
5113 : Archivistes	National	2	2	100.0 %	64.5 %	1	1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		14	5	35.7 %	36.8 %	5	0		
2251 : Technologues et techniciens en architecture	Ontario	11	2	18.2 %	29.6 %	3	-1	Ontario	
5223 : Techniciens des arts graphiques	Ontario	1	1	100.0 %	32.2 %	0	1	Ontario	
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Ontario	2	2	100.0 %	78.6 %	2	0	Ontario	
05 : Contrôleurs		2	2	100.0 %	53.0 %	1	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	2	100.0 %	53.0 %	1	1	Toronto	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		1	1	100.0 %	80.1 %	1	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	1	100.0 %	80.1 %	1	0	Toronto	
10 : Personnel de bureau		23	16	69.6 %	65.2 %	15	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	23	16	69.6 %	65.2 %	15	1	Toronto	
Total		217	96	44.2 %	36.0 %	78	18		

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Diamond Schmitt
 Architects Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			#	Représentation	Disponibilité	#		
			#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	National	19	0	0.0 %	2.9 %	1	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	30	1	3.3 %	2.2 %	1	0	National
03 : Professionnels		128	0	0.0 %	0.7 %	1	-1	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	2	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	5	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
2151 : Architectes	National	117	0	0.0 %	0.6 %	1	-1	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	2	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
5113 : Archivistes	National	2	0	0.0 %	3.1 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		14	0	0.0 %	1.1 %	0	0	
2251 : Technologues et techniciens en architecture	Ontario	11	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Ontario
5223 : Techniciens des arts graphiques	Ontario	1	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Ontario
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Ontario	2	0	0.0 %	1.2 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal		1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
10 : Personnel de bureau		23	1	4.3 %	0.7 %	0	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	23	1	4.3 %	0.7 %	0	1	Toronto
Total		217	2	0.9 %	1.1 %	3	-1	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Diamond Schmitt Architects Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
			#	#	%	%		
01 : Cadres supérieurs	National	19	1	5.3 %	10.1 %	2	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	30	4	13.3 %	15.0 %	5	-1	National
03 : Professionnels		128	46	35.9 %	23.2 %	30	16	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	2	0	0.0 %	14.1 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	5	0	0.0 %	21.6 %	1	-1	National
2151 : Architectes	National	117	45	38.5 %	23.6 %	28	17	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	2	1	50.0 %	31.4 %	1	0	National
5113 : Archivistes	National	2	0	0.0 %	6.4 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		14	5	35.7 %	23.9 %	3	2	
2251 : Technologues et techniciens en architecture	Ontario	11	5	45.5 %	24.7 %	3	2	Ontario
5223 : Techniciens des arts graphiques	Ontario	1	0	0.0 %	24.0 %	0	0	Ontario
5242 : Architectes d'intérieur et décorateurs d'intérieur	Ontario	2	0	0.0 %	19.6 %	0	0	Ontario
05 : Contrôleurs		2	1	50.0 %	45.8 %	1	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	2	1	50.0 %	45.8 %	1	0	Toronto
07 : Personnel administratif et de bureau principal		1	1	100.0 %	37.3 %	0	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	1	100.0 %	37.3 %	0	1	Toronto
10 : Personnel de bureau		23	9	39.1 %	48.1 %	11	-2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	23	9	39.1 %	48.1 %	11	-2	Toronto
Total		217	67	30.8 %	23.9 %	52	15	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Diamond Schmitt
 Architects Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées		Disponibilité		Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	%	#	#		
01/02 : Directeurs	National	49	1	2.0 %	4.3 %	2	-1	National	
03 : Professionnels	National	128	4	3.1 %	3.8 %	5	-1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	14	0	0.0 %	4.6 %	1	-1	National	
05 : Contrôleurs	National	2	0	0.0 %	13.9 %	0	0	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	1	0	0.0 %	3.4 %	0	0	National	
10 : Personnel de bureau	National	23	1	4.3 %	7.0 %	2	-1	National	
Total		217	6	2.7 %	4.4 %	10	-4		

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Diamond Schmitt Architects Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-01

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA

Systeme de gestion de l'information sur l'equité au travail - Diamond Schmitt Architects Inc.

Analyse de la main-d'oeuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-05-01

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	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
10 : Personnel de bureau		

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Diamond Schmitt Architects Inc.

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

Date : 2018-05-01

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibles		Gap	
	#	#	%	%	#	#	#	#
01 : Cadres supérieurs	19	5	26.3 %	27.4 %	5	0		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	30	9	30.0 %	38.9 %	12	-3		
03 : Professionnels	128	58	45.3 %	30.6 %	39	19		
04 : Semi-professionnels et techniciens	14	5	35.7 %	36.8 %	5	0		
05 : Contrôleurs	2	2	100.0 %	53.0 %	1	1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	1	1	100.0 %	80.1 %	1	0		
10 : Personnel de bureau	23	16	69.6 %	65.2 %	15	1		
Total	217	96	44.2 %	36.0 %	78	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 - Diamond Schmitt Architects Inc.

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

Date : 2018-05-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones		Peuples autochtones		Gap	
	#	#	%	%	#	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	19	0	0.0 %	2.9 %	1	2.6 %	1	-1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	30	1	3.3 %	2.2 %	1	3.3 %	1	0
03 : Professionnels	128	0	0.0 %	0.7 %	1	0.8 %	1	-1
04 : Semi-professionnels et techniciens	14	0	0.0 %	1.1 %	0	0.0 %	0	0
05 : Contrôleurs	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0.0 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0.0 %	0	0
10 : Personnel de bureau	23	1	4.3 %	0.7 %	0	0.0 %	0	1
Total	217	2	0.9 %	1.1 %	3	1.4 %	3	-1

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 - Diamond Schmitt
 Architects Inc.

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

Date : 2018-05-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation				Gap	
	Tous les employés	#	#	%	Disponibilité	#	#	
01 : Cadres supérieurs	19	1	5.3 %	10.1 %	2	-1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	30	4	13.3 %	15.0 %	5	-1		
03 : Professionnels	128	46	35.9 %	23.2 %	30	16		
04 : Semi-professionnels et techniciens	14	5	35.7 %	23.9 %	3	2		
05 : Contrôleurs	2	1	50.0 %	45.8 %	1	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	1	1	100.0 %	37.3 %	0	1		
10 : Personnel de bureau	23	9	39.1 %	48.1 %	11	-2		
Total	217	67	30.8 %	23.9 %	52	15		

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 - Diamond Schmitt
 Architects Inc.

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

Date : 2018-05-01

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées		Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	
01/02 : Directeurs	49	1	2.0 %	4.3 %	2	-1		
03 : Professionnels	128	4	3.1 %	3.8 %	5	-1		
04 : Semi-professionnels et techniciens	14	0	0.0 %	4.6 %	1	-1		
05 : Contrôleurs	2	0	0.0 %	13.9 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0.0 %	3.4 %	0	0		
10 : Personnel de bureau	23	1	4.3 %	7.0 %	2	-1		
Total	217	6	2.7 %	4.4 %	10	-4		

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 - Diamond Schmitt Architects Inc.

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

Date : 2018-05-01

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA

Systeme de gestion de l'information sur l'équité au travail - Diamond Schmitt Architects Inc.

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

Date : 2018-05-01

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	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
10 : Personnel de bureau		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Diamond Schmitt Architects

2018-05-01

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



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

JJ	MM	AAAA
26	05	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
27	04	2018

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	18	3	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	23	10	38.9
03 Professionnels	92	40	29.7
04 Personnel semi-professionnels et technique	18	6	38.0
05 Surveillants	3	3	53.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	1	80.1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	14	9	65.2
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	169	72	35.2

* 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	19	5	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	30	9	30.0
03 Professionnels	128	58	30.6
04 Personnel semi-professionnels et technique	14	5	36.8
05 Surveillants	2	2	53.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	1	80.1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	23	16	65.2
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	217	96	0.0

* Source:

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Diamond Schmitt Architects

2018-05-01

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



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

JJ	MM	AAAA
26	05	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
27	04	2018

Tableau 2 : Autochtones

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	41	1	4.3
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	92	1	3.8
03	Professionnels	18	1	4.6
04	Personnel semi-professionnels et technique	3	0	13.9
05	Surveillants	0	0	0.0
06	Contremaîtres	1	0	3.4
07	Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	14	1	7.0
10	Personnel de bureau	0	0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	169	4	4.4
Total		169	46	23.5

* Source:

Recensement 2016

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		49	1	4.3
		128	4	3.8
		14	0	4.6
		2	0	13.9
		0	0	0.0
		1	0	3.4
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		23	1	7.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		217	6	0.0
Total		217	67	0.0

* Source:

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Diamond Schmitt Architects

2018-05-01

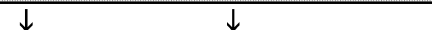
Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



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

JJ	MM	AAAA
26	05	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
27	04	2018

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		Disponibilité*
		Représentation	#	
#	%	#	%	%
01	Cadres supérieurs	18	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	23	0	0.0
03	Professionnels	92	0	0.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	18	0	0.0
05	Surveillants	3	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	14	0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		169	0	0.0

* 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		Disponibilité*
		Représentation	#	
#	%	#	%	%
		19	0	0.0
		30	0	0.0
		128	0	0.0
		14	0	0.0
		2	0	0.0
		0	0	0.0
		1	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		23	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		217	0	0.0

* Source:

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Diamond Schmitt Architects

2018-05-01

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



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

JJ	MM	AAAA
26	05	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
27	04	2018

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	41	0	0.0
03 Professionnels	92	0	0.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	18	0	0.0
05 Surveillants	3	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0.0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	14	0	0.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	169	0	0.0

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	# %
	49	0	0.0
	128	0	0.0
	14	0	0.0
	2	0	0.0
	0	0	0.0
	1	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	23	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
Total	217	0	0.0

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

*** Source:**

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
26	05	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
27	04	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	2	2	0	0	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	1	0	0	6	1	0	0	1	0	0	0
03 Professionnels	60	24	0	0	4	3	0	0	25	10	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	6	4	0	0	1	0	0	0	5	3	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	17	12	0	0	3	2	0	0	6	4	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	85	41	0	0	17	9	0	0	39	17	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
26	05	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
27	04	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 2 : Autochtones				Tableau 6 : Autochtones				Tableau 10 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	0	0	0	6	0	0	0	1	0	0	0
03 Professionnels	60	0	0	0	4	0	0	0	25	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	6	0	0	0	1	0	0	0	5	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	17	1	0	0	3	1	0	0	6	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	85	1	0	0	17	1	0	0	39	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
26	05	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
27	04	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Tableau 3 : Personnes handicapées

Tableau 7 : Personnes handicapées

Tableau 11 : Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	0	0	0	6	0	0	0	1	0	0	0
03 Professionnels	60	2	0	0	4	0	0	0	25	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	6	0	0	0	1	0	0	0	5	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	17	0	0	0	3	0	0	0	6	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	85	2	0	0	17	0	0	0	39	2	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
26	05	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
27	04	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 4 : Membres des minorités				Tableau 8 : Membres des minorités				Tableau 12 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	2	1	0	0	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2	1	0	0	6	1	0	0	1	0	0	0
03 Professionnels	60	28	0	0	4	0	0	0	25	10	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	6	2	0	0	1	1	0	0	5	3	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	17	7	0	0	3	1	0	0	6	4	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	85	38	0	0	17	5	0	0	39	17	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif ¹	De l'analyse de l'effectif ²	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ²	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés							Femmes												
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	AAAA - AAAA						À - De
	26-05-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	26-05-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%
N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	%	%	%	N°	N°	%	%		
01	Cadres supérieurs	18	1.8%		0	5.4%		0	0	3	0.0%	0	2	0		27.4%	-2	-2	16.7%	16.7%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	23	9.3%		0	3.8%		0	0	10	0.0%	0	-1	0		38.9%	1	1	43.5%	43.5%
03	Professionnels	92	11.6%		0	22.7%		0	0	40	0.0%	0	-13	0		29.7%	13	13	43.5%	43.5%
04	Personnel semi-professionnels et tech	18	-8.0%		0	31.3%		0	0	6	0.0%	0	1	0		38.0%	-1	-1	33.3%	33.3%
05	Surveillants	3	-12.6%		0	0.0%		0	0	3	0.0%	0	-1	0		53.0%	1	1	100.0%	100.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	1	0.0%		0	100.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0		80.1%	0	0	100.0%	100.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	14	18.0%		0	32.4%		0	0	9	0.0%	0	0	0		65.2%	0	0	64.3%	64.3%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		169	8.7%		0	20.2%		0	0	72	0.0%	0	-13	0		35.2%	13	13	42.6%	42.6%

† Calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} + \text{nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif})^{13} - 1) \times 100$.

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

Tableau 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires	
	Objectifs à court		Objectifs à long			
		%		%		
01	Cadres supérieurs	1	0.0	1	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	1	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		1		2	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif ¹	De l'analyse de l'effectif ²	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ²	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Autochtones											
		Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	AAAA - AAAA					
		26-05-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	26-05-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	18	1.8%			0	5.4%			0	0	0	0	0	0	4.3%	0	0	5.6%	5.6%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	23	9.3%			0	3.8%			1	0.0%	0	0	0	0	3.8%	0	0	4.3%	4.3%
03	Professionnels	92	11.6%			0	22.7%			1	0.0%	0	3	0	0	4.6%	-3	-3	1.1%	1.1%
04	Personnel semi-professionnels et tech	18	-8.0%			0	31.3%			0	0.0%	0	3	0	0	13.9%	-3	-3	0.0%	0.0%
05	Surveillants	3	-12.6%			0	0.0%			0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%			0	0.0%			0	0.0%	0	0	0	0	3.4%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	1	0.0%			0	100.0%			0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%			0	0.0%			0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%			0	0.0%			1	0.0%	0	-1	0	0	7.0%	1	1	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	14	18.0%			0	32.4%			0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%			0	0.0%			0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%			0	0.0%			0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%			0	0.0%			0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%			0	0.0%			4	0.0%	0	-4	0	0	4.4%	4	4	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		169	8.7%			0	20.2%			46	0.0%	0	-6	0		23.5%	6	6	27.2%	27.2%

† 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)¹³ - 1) x 100.

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

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
			%		%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.7	
04	Personnel semi-professionnels et tech	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 p	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0		0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 5: Personnes handicapées

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	AAAA - AAAA						2016
	26-05-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	26-05-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01/02 Cadres	41	5.5%		0	4.6%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%
03 Professionnels	92	11.6%		0	22.7%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%
04 Personnel semi-professionnels et tech	18	-8.0%		0	31.3%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%
05 Surveillants	3	-12.6%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau p	1	0.0%		0	100.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	14	18.0%		0	32.4%		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	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	169	8.7%		0	20.2%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%

† 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 6: Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Membre des minorités visibles												
		Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
			JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						AAAA - AAAA
		26-05-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	26-05-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%		
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01	Cadres supérieurs	18	1.8%		0	5.4%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	23	9.3%		0	3.8%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
03	Professionnels	92	11.6%		0	22.7%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
04	Personnel semi-professionnels et tech	18	-8.0%		0	31.3%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
05	Surveillants	3	-12.6%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	1	0.0%		0	100.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	14	18.0%		0	32.4%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		169	8.7%		0	20.2%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0.0%

† 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)¹³ - 1) x 100.

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

Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
			%		%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	2	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et tech	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 p	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	1	0.0	2	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		1		4	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Femmes											
		Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans					
		27-04-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	27-04-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	2018	2021	%	N ^o	N ^o	%	%
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%
01	Cadres supérieurs	19	1.8%		0	5.4%		0	0	5	0.0%	0	0	0	27.4%	0	0	26.3%	26.3%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	30	9.3%		0	3.8%		0	0	9	0.0%	0	0	0	30.0%	0	0	30.0%	30.0%	
03	Professionnels	128	11.6%		0	22.7%		0	0	58	0.0%	0	-19	0	30.6%	19	19	45.3%	45.3%	
04	Personnel semi-professionnels et tech	14	-8.0%		0	31.3%		0	0	5	0.0%	0	0	0	36.8%	0	0	35.7%	35.7%	
05	Surveillants	2	-12.6%		0	0.0%		0	0	2	0.0%	0	-1	0	53.0%	1	1	100.0%	100.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau p	1	0.0%		0	100.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0	80.1%	0	0	100.0%	100.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	23	18.0%		0	32.4%		0	0	16	0.0%	0	-1	0	65.2%	1	1	69.6%	69.6%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		217	8.7%		0	20.2%		0	0	96	0.0%	0	-96	0	0.0%	96	96	44.2%	44.2%	

† 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)¹³ - 1) x 100.

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

Tableau 10: Femmes

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Autochtones													
		Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
			JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						AAAA - AAAA	À - De
		27-04-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	27-04-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	2018	2021	%	%	N ^o	N ^o	%	%
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	19	1.8%		0	5.4%		0	0	1	0.0%	0	0	0	5.3%	4.3%	0	0	5.3%	5.3%		
02	Cadres intermédiaires et autres admin	30	9.3%		0	3.8%		0	0	4	0.0%	0	-3	0	3.8%	3.8%	3	3	13.3%	13.3%		
03	Professionnels	128	11.6%		0	22.7%		0	0	0	0.0%	0	6	0	0.8%	4.6%	-6	-6	0.0%	0.0%		
04	Personnel semi-professionnels et tech	14	-8.0%		0	31.3%		0	0	0	0.0%	0	2	0	13.9%	13.9%	-2	-2	0.0%	0.0%		
05	Surveillants	2	-12.6%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%		
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.4%	3.4%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	Personnel administratif et de bureau p	1	0.0%		0	100.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	-1	0	7.0%	7.0%	1	1	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Personnel de bureau	23	18.0%		0	32.4%		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	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	6	0.0%	0	-6	0	0.0%	0.0%	6	6	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total		217	8.7%		0	20.2%		0	0	67	0.0%	0	-67	0		0.0%	67	67	30.9%	30.9%		

† Calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} - \text{nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif})^{13} - 1) \times 100$.

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

Tableau 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones		Commentaires
		Objectifs à court	Objectifs à long	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	5.3%	5.3	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0.0	0.0	
03	Professionnels	0.8%	0.8	
04	Personnel semi-professionnels et tech	0.0	0.0	
05	Surveillants	0.0	0.0	
06	Contremaîtres	0.0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p	0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA							
	27-04-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	27-04-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%			
01/02 Cadres	49	5.5%		0	4.6%		0	0	0	0.0%	0	0	0	2.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
03 Professionnels	128	11.6%		0	22.7%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.8%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	14	-8.0%		0	31.3%		0	0	0	0.0%	0	0	0	7.1%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	2	-12.6%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau p	1	0.0%		0	100.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	23	18.0%		0	32.4%		0	0	0	0.0%	0	0	0	4.3%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	217	8.7%		0	20.2%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres		2.0		2.0	
03 Professionnels		0.8		0.8	
04 Personnel semi-professionnels et tech		7.1		7.1	
05 Surveillants		0.0		0.0	
06 Contremaîtres		0.0		0.0	
07 Personnel administratif et de bureau p		0.0		0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des		0.0		0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10 Personnel de bureau		4.3		4.3	
11 Personnel intermédiaire de la vente et		0.0		0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13 Autre personnel de la vente et des serv		0.0		0.0	
14 Autres travailleurs manuels		0.0		0.0	
Total		0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif ¹	De l'analyse de l'effectif ²	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ²	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 requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	AAAA - AAAA					
		27-04-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	27-04-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	N°	N°	%	%		
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	19	1.8%		0	5.4%		0	0	0.0%	0	0	0	5.3%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	30	9.3%		0	3.8%		0	0	0.0%	0	0	0	3.3%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
03	Professionnels	128	11.6%		0	22.7%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
04	Personnel semi-professionnels et tech	14	-8.0%		0	31.3%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
05	Surveillants	2	-12.6%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau p	1	0.0%		0	100.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	23	18.0%		0	32.4%		0	0	0.0%	0	0	0	8.7%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		217	8.7%		0	20.2%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	0.0%	0.0%	

† 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)¹³ - 1) x 100.

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%		
01	Cadres supérieurs		5.3		5.3	
02	Cadres intermédiaires et autres admin		3.3		3.3	
03	Professionnels		0.0		0.0	
04	Personnel semi-professionnels et tech		0.0		0.0	
05	Surveillants		0.0		0.0	
06	Contremaîtres		0.0		0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p		0.0		0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des		0.0		0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans		0.0		0.0	
10	Personnel de bureau		8.7		8.7	
11	Personnel intermédiaire de la vente et		0.0		0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés		0.0		0.0	
13	Autre personnel de la vente et des serv		0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Tous les employés		Femmes				Écart		Résultat FME		Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes			
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence		
01 Cadres supérieurs	2016	18	3	16.7	27.4	5	-2	60.8																			
	2018	19	5	26.3	27.4	5	0	96.0	0	0	0.0	0	0	2	2	100.0	0	2	1	0	0.0	0	0	0			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	23	10	43.5	38.9	9	1	111.8																			
	2018	30	9	30.0	30.0	9	0	100.0	2	1	50.0	1	0	6	1	16.7	3	-2	1	0	0.0	0	0	0			
03 Professionnels	2016	92	40	43.5	29.7	27	13	146.4																			
	2018	128	58	45.3	30.6	39	19	148.1	60	24	40.0	18	6	4	3	75.0	2	1	25	10	40.0	11	-1				
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	18	6	33.3	38.0	7	-1	87.7																			
	2018	14	5	35.7	36.8	5	0	97.0	6	4	66.7	2	2	1	0	0.0	0	0	5	3	60.0	2	1				
05 Surveillants	2016	3	3	100.0	53.0	2	1	188.7																			
	2018	2	2	100.0	53.0	1	1	188.7	0	0	0.0	0	0	1	1	100.0	1	0	0	0	0.0	0	0	0			
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																			
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0			

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		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	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif				
01 Cadres supérieurs	2018	2	2	100.0	1	200.0	0.0	0.0	1	200.0	0.0	0.0												
	2021	2	2	100.0			0.0	0.0			0.0	0.0												
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	8	2	25.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0												
	2021	8	2	25.0			0.0	0.0			0.0	0.0												
03 Professionnels	2018	64	27	42.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0												
	2021	64	27	42.2			0.0	0.0			0.0	0.0												
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	7	4	57.1	0	0.0	0.0	0.0	1	400.0	0.0	0.0												
	2021	7	4	57.1			0.0	0.0			0.0	0.0												
05 Surveillants	2018	1	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0												
	2021	1	1	100.0			0.0	0.0			0.0	0.0												
06 Contremaîtres	2018	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

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

00	Contrat	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Femmes						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
		#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	#	
		07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	1	1	100.0	80.1	1	0	124.8														
		2018	1	1	100.0	80.1	1	0	124.8	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0.0	1	-1
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	14	9	64.3	65.2	9	0	98.6																
		2018	23	16	69.6	65.2	15	1	106.7	17	12	70.6	11	1	3	2	66.7	2	0	6	4	66.7	4	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs									Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	20	14	70.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	20	14	70.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	2018	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

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

spécialisés	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Tous les employés		Femmes					Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes							
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence				
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
Total		2016	169	72	42.6	35.2	59	13	121.0																	
		2018	217	96	44.2	0.0	0	96	0.0	85	41	48.2	0	41	17	9	52.9	7	2	39	17	43.6	17	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Femmes		Femmes				Femmes				
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0			0.0	0.0	0.0	
Total		2018	102	50	49.0	1	5000.0	0.0	0.0	2	2500.0	0.0	0.0	
		2021	102	50	49.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif							Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Autochtones			Écart	Résultat FME	Tous les employés		Autochtones			Tous les employés		Autochtones			Tous les employés		Autochtones				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
01 Cadres supérieurs	2016	18	1	5.6	4.3	1	0	129.2																	
	2018	19	1	5.3	4.3	1	0	122.4	0	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	23	1	4.3	3.8	1	0	114.4																	
	2018	30	4	13.3	3.8	1	3	350.9	2	0	0.0	0	0	6	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0
03 Professionnels	2016	92	1	1.1	4.6	4	-3	23.6																	
	2018	128	0	0.0	4.6	6	-6	0.0	60	0	0.0	3	-3	4	0	0.0	0	0	25	0	0.0	0	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	18	0	0.0	13.9	3	-3	0.0																	
	2018	14	0	0.0	13.9	2	-2	0.0	6	0	0.0	1	-1	1	0	0.0	0	0	5	0	0.0	0	0	0	0
05 Surveillants	2016	3	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	2	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	3.4	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	3.4	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0

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
01 Cadres supérieurs	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	2	0	0.0			0.1	0.0			5.3	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	8	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	8	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03 Professionnels	2018	64	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.7	0.0	
	2021	64	0	0.0			0.0	0.0			0.8	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	7	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	7	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05 Surveillants	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	1	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

00	Contrat	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Autochtones			Écart	Résultat FME	Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones							
		Représentation	Disponibilité	%	%	Actuel			Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	#	%	#	#	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	1	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	1	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	1	0.0	7.0	0	1	0.0																	
		2018	0	1	0.0	7.0	0	1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	14	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	23	0	0.0	0.0	0	0	0.0	17	1	5.9	0	1	3	1	33.3	0	1	6	0	0.0	0	0	0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	20	2	10.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	20	2	10.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

spécialisés	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		Tous les employés		Autochtones				Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones								
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence				
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	4.4	0.0	4.4	0	4	0.0																	
		2018	0	6.7	0.0	0.0	0	6	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2016	169	46.7	27.2	23.5	40	6	115.8																	
		2018	217	67.3	30.9	0.0	0	67	0.0	85	1	1.2	0	1	17	1	5.9	5	-4	39	0	0.0	11	-11		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Autochtones				Autochtones					
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
Total		2018	102	2.0	2.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	102	2.0	2.0			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence
01 & 02	Cadres	2016	41	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	49	0	0.0	0.0	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	8	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	0
03	Professionnels	2016	92	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	128	0	0.0	0.0	0	0	0.0	60	2	3.3	0	2	4	0	0.0	0	0	25	0	0.0	0	0	0
04	Personnel semi-professionnels et technique	2016	18	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	14	0	0.0	0.0	0	0	0.0	6	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	5	0	0.0	0	0	0
05	Surveillants	2016	3	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	2	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
06	Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme								
		Tous les employés		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées						
		#	%	Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		Objectif	Pourcentage de l'objectif
01 & 02	Cadres	2018	10	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0			
		2021	10	0	0.0		2.0	0.0			2.0	0.0				
03	Professionnels	2018	64	2	3.1	0	0.0	0.0	0.0	2	100.0	0.0	0.0			
		2021	64	2	3.1		0.8	390.6			0.8	390.6				
04	Personnel semi-professionnels et technique	2018	7	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2021	7	0	0.0		7.1	0.0			7.1	0.0				
05	Surveillants	2018	1	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2021	1	0	0.0			0.0				0.0	0.0			
06	Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
		2021	0	0	0.0			0.0				0.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Personnes handicapées				Écart		Résultat FME	Tous les employés		Personnes handicapées			Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées				
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	1	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	1	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	1	1	100.0	0	1
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	14	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	23	0	0.0	0.0	0	0	0.0	17	0	0.0	0	0	0	3	0	0.0	0	0	6	1	16.7	0	1	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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						
		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	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	20	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	20	0	0.0			4.3	0.0			4.3	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
Total		2016	169	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	217	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0	85	2	2.4	0	2	17	0	0.0	0	0	0	39	2	5.1	0	2

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	Personnes handicapées	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
Total		2018	102	2.0	2.0	0	0.0	0.0	0.0	3	66.7	0.0	0.0	
		2021	102	2.0	2.0	0	0.0	0.0	0.0	3	66.7	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles							
		Tous les employés	Représentation			Disponibilité		Écart	Résultat FME	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel		Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#		
01 Cadres supérieurs	2016	18	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	19	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	2	1	50.0	0	1	1	0	0.0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	23	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	30	0	0.0	0.0	0	0	0.0	2	1	50.0	0	1	6	1	16.7	0	1	1	0	0.0	0	0	0	0
03 Professionnels	2016	92	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	128	0	0.0	0.0	0	0	0.0	60	28	46.7	0	28	4	0	0.0	0	0	25	10	40.0	0	10		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	18	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	14	0	0.0	0.0	0	0	0.0	6	2	33.3	0	2	1	1	100.0	0	1	5	3	60.0	0	3		
05 Surveillants	2016	3	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	2	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	1	1	100.0	0	1	0	0	0.0	0	0	0	
06 Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0

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					
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
01 Cadres supérieurs	2018	2	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	2	50.0	0.0	0.0		
	2021	2	1	50.0			5.3	943.4			5.3	943.4		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	8	2	25.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	8	2	25.0			3.3	757.6			3.3	757.6		
03 Professionnels	2018	64	28	43.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	64	28	43.8			0.0	0.0			0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	7	3	42.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	7	3	42.9			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	2018	1	1	100.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	1	1	100.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

00	Contrat	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
----	---------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Membres des minorités visibles				Actuel	Prévu	Différence	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles								
							Actuel	Prévu	Différence					Actuel	Prévu	Différence										
		#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	1	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	1	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	14	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	23	0	0.0	0.0	0	0	0.0	17	7	41.2	0	7	3	1	33.3	0	1	6	4	66.7	0	4		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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 ÷ 1 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	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	20	8	40.0	1	800.0	0.0	0.0	2	400.0	0.0	0.0	
		2021	20	8	40.0			8.7	459.8			8.7	459.8	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

spécialisés	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
-------------	------	---	---	-----	--	--	-----	-----	--	--	-----	-----

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Diamond Schmitt Architects

01-05-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Membres des minorités visibles						Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Tous les employés		Membres des minorités visibles					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence			
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2016	169	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	217	0.0	0.0	0	0	0.0	85	38	44.7	0	38	17	5	29.4	0	5	39	17	43.6	0	17		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme								
		Tous les employés		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		#	%	Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
		2021	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
		2021	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				
Total		2018	102	43.2	1	4300.0	0.0	0.0	4	1075.0	0.0	0.0				
		2021	102	43.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0				

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Diamond Schmitt Architects
01-05-2018

Efforts

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

Mesures nécessaires :

- Assurer aux nouveaux employés la possibilité de s'auto-identifier et d'ajuster les résultats du sondage en conséquence.
- Fournir un questionnaire d'auto-identification aux employés qui 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 s'
- Communiquer les objectifs aux gestionnaires concernés ainsi que suivre et enregistrer les résultats
- Consacrer des ressources adéquates (financières et humaines) pour s'assurer que les objectifs à court terme seraient atteints.
- Consultations des employés et des représentants syndicaux sur la communication et la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

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

Contexte opérationnel

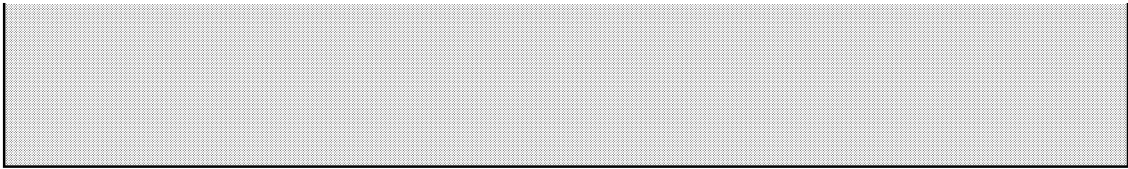
Veuillez cocher les cases appropriées et fournir un bref aperçu des événements qui ont influencé les activités de votre organisation pendant la période entre l'évaluation de conformité initiale/précédente et l'actuelle/la subséquente.

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

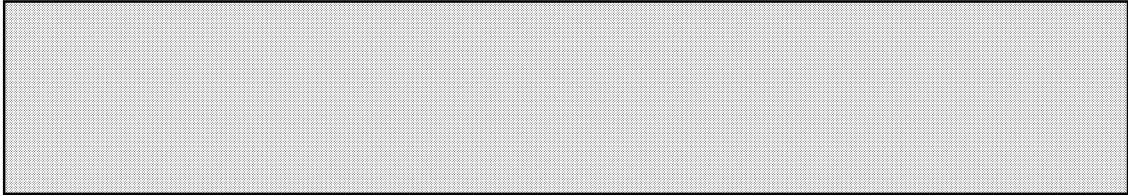
- Toute réorganisation ou d'autres changements structurels du ministère.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

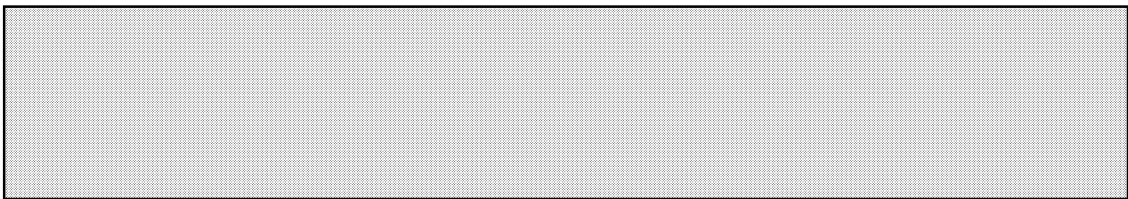
- Mises à pied importantes (inclure le nombre d'employés touchés et les groupes professionnels de ces employés).



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

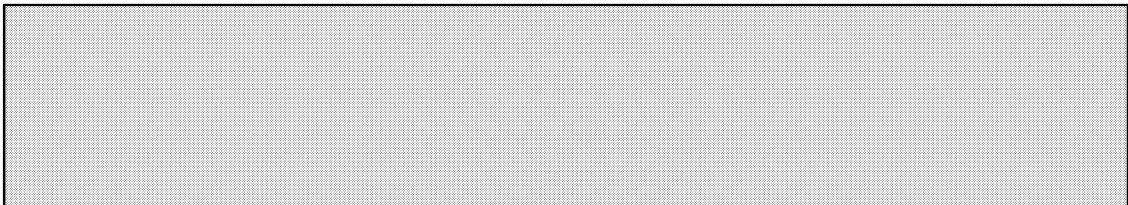


- Autre.



Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):



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

Nom de l'employeur : Diamond Schmitt Architects Inc.

Emplacement principal : Toronto (Ontario)

Nombre d'employés : 217

Ontario	209
Colombie-Britannique	8

Aperçu de l'organisation : SCIAN 5413 – Architecture, génie et services connexes

Diamond Schmitt Architects est un chef de file au Canada en matière de services complets en architecture. L'entreprise travaille en Amérique du Nord, en Europe, dans les Caraïbes et au Moyen-Orient, et conçoit une vaste gamme de types de bâtiments pour des clients des secteurs culturel, civique, universitaire, résidentiel, commercial ainsi que des soins de santé.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2 mai 2016
Réception : 3 juin 2016
Clôture : 14 juin 2016
Analyse de l'effectif : 26 mai 2016

Dates importantes – Évaluation subséquente

Début : 3 juin 2018
Réception : 2 mai 2018
Analyse de l'effectif : 1^{er} mai 2018

VÉRIFICATION DES DONNÉES

J'ai vérifié que les données fournies dans le dossier de l'évaluation subséquente sont conformes à l'information fournie dans le cadre de l'évaluation précédente :

Oui Non

Commentaires :

- Les données de l'analyse précédente de l'effectif incluses dans le tableau des réalisations sont conformes à l'information présentée dans la base de données.
- Les données de l'analyse de l'effectif actuel incluses dans le tableau des réalisations sont conformes à l'information présentée dans les formulaires 1 à 6 du SGIEMT.

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

- Tous les objectifs ont été établis en nombres. L'objectif exprimé en pourcentage est donc tiré de l'objectif exprimé en nombre.

Femmes

1.	Cadres supérieurs	Objectif atteint à 200 %.
4.	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif atteint à 400 %.

Autochtones

1.	Cadres supérieurs	Aucun objectif n'a été fixé.
3.	Professionnels	Aucun objectif n'a été fixé.

Personnes handicapées

1./2.	Cadres et autres administrateurs	Aucun objectif n'a été fixé.
3.	Professionnels	Aucun objectif n'a été fixé.

- Dans les CPEME 01 et 02, il y avait 10 nouveaux venus, mais aucun n'était une personne handicapée. Avec un taux de disponibilité de 4,3 %, cette situation était à prévoir.

Membres des minorités visibles

1.	Cadres supérieurs	Objectif non atteint (50 %).
10.	Personnel de bureau	Objectif atteint à 800 %.

- Dans la CPEME 01, il y avait deux nouveaux venus, dont une personne appartenant à une minorité visible. Avec un taux de disponibilité de 10,1 %, ce résultat est supérieur à ce qui était attendu, alors que l'on s'attendait à ce qu'aucun membre appartenant à une minorité visible ne soit embauché.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas requise puisque tous les objectifs ont été atteints avec une note de 80 % ou plus.

- En 2016, huit écarts étaient présents pour lesquels quatre objectifs ont été établis, dont trois ont été atteints.
- Il est important de noter que Diamond Schmitt Architects a fait l'objet d'une évaluation en mai 2016, puis d'une évaluation subséquente en mai 2018. Il s'agit d'une période de 24 mois au lieu de la période habituelle de 36 mois pour une évaluation subséquente, ce qui peut expliquer pourquoi seulement 60 % des objectifs de l'entreprise ont été atteints.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

En termes prospectifs, neuf (9) écarts sont présents et les objectifs à court terme ont été fixés à un pourcentage égal à la disponibilité.

Objectifs à court terme

Femmes

- Aucun écart présent.

Autochtones

- Les CPEME 01 et 03 présentaient des écarts de -1. Un objectif a été fixé à une valeur au moins égale à la disponibilité pour les deux CPEME.
- L'organisation compte deux employés autochtones.

Personnes handicapées

- Chacune des CPEME 01, 02, 03, 04 et 10 présente un écart de -1. Un objectif a été fixé à une valeur au moins égale à la disponibilité dans chaque cas.
- L'organisation compte actuellement six (6) employés handicapés.

Membres des minorités visibles

- Chacune des CPEME 01, 02 et 10 présente un léger écart. Un objectif a été fixé à une valeur au moins égale à la disponibilité dans chaque cas.

Objectifs à long terme

- Un objectif à long terme a été fixé pour chaque écart présent relevé dans la plus récente analyse de l'effectif.

RECOMMANDATION

Je recommande que cet employeur soit jugé :

- conforme non conforme

Après évaluation des données soumises par l'employeur au sujet de son effectif, et en tenant compte des circonstances uniques, je recommande l'ajout du paragraphe suivant dans la lettre de clôture :

- Nous encourageons l'organisation à établir des liens avec les salons de l'emploi et les programmes de métiers afin de trouver et d'embaucher des employés appartenant aux groupes désignés.

Nom de l'analyste : Neeta Dhillon

Date : 24 août 2018

Sujet : Numéro de l'accord du gouvernement du Canada : V061283 - Notification de conformité au Programme de contrats fédéraux

Cette information est également disponible en Anglais sur demande.

Cher Martin Davidson :

Je vous écris pour vous informer que l'évaluation de conformité ultérieure, lancée le 06/03/2018, est terminée. À l'issue de cette évaluation, il a été constaté que Diamond Schmitt Architects respecte les exigences du Programme des entrepreneurs fédéraux (FCP) en vertu de la loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'objectif de cette évaluation ultérieure était de vérifier si votre organisation a maintenu ou non sa conformité aux exigences du PCF et a fait des progrès raisonnables et/ou des efforts raisonnables pour atteindre l'équité en matière d'emploi.

Sur la base d'un examen des informations soumises par votre organisation pour cette évaluation ultérieure, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de Diamond Schmitt Architects.

- Nous encourageons l'organisation à établir des liens avec les salons de l'emploi et les programmes commerciaux afin de trouver et d'embaucher des employés appartenant aux groupes désignés.

Selon les termes du PCF, votre organisation sera sélectionnée pour des évaluations de conformité ultérieures tous les trois ans. La prochaine évaluation sera lancée le 06/03/2021. Les futures évaluations de conformité continueront à se concentrer sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés par votre organisation.

Lorsque votre organisation sera informée de la prochaine évaluation, les informations suivantes seront requises à la date prévue :

- Données sur la main-d'œuvre (formulaires 1 à 6) au niveau national ;
- une analyse actualisée de la main-d'œuvre ; et
- Un rapport de réalisation complet qui comprend des objectifs numériques révisés à court et à long terme pour tout écart de représentation.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés depuis l'évaluation précédente. Si, au cours de la période de trois ans, aucun progrès raisonnable n'a été réalisé, Diamond Schmitt Architects devra démontrer qu'il a fait des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous encourageons votre organisation à élaborer un plan d'action pour s'assurer que les objectifs seront atteints.

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

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

1

Canada

Les agents du Programme du travail sont disponibles pour répondre aux questions et fournir des conseils. Vous pouvez également visiter notre site web pour accéder à un certain nombre d'outils et à une série de modules de formation. En particulier, nous encourageons votre organisation à continuer à utiliser le système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (WEIMS) qui peut vous aider à produire vos données et analyses sur la main-d'œuvre.

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation au titre du PCF, veuillez nous contacter par courrier électronique à l'adresse ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à Diamond Schmitt Architects de poursuivre avec succès la réalisation d'un lieu de travail diversifié et inclusif.

Sincèrement,

Équipe chargée de l'équité sur le lieu de travail

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



Rejoignez-vous au **Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail (FEDMT)** 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!