

s.19(1)

s.24(1)



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

PROTÉGÉ UNE FOIS REMPLI - B

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

À l'usage du Ministère

N° de l'accord:

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

 Nouvel Accord

(Toutes les sections doivent être complétées)

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Fujitsu Consulting (Canada) Inc	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 1900
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Pour trouver le code SCIAN à 4 chiffres votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2007/list-liste-fra.htm 5416	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 1000 Sherbrooke Street West, Suite 1400	Ville Montreal	Province QC	Code postal H3A 3R2
	Numéro de téléphone 514-877-3301	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Crystal Boudreau	Titre Spécialiste des opérations des RH		
Numéro de téléphone 1-866-716-6460	Adresse de courriel crystal.boudreau@ca.fujitsu.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Craig Smith	Titre Vice-président, Conseil		
Numéro de téléphone 416-602-7230	Adresse de courriel craig.smith@ca.fujitsu.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2016-06-20		

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

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



Programme de contrats fédéraux

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

Les entrepreneurs doivent effectuer, élaborer et maintenir :

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

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

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

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

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

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

Questions et réponses

Filiale vs. Succursale/Division

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Statut d'emploi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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) **Fujitsu Consulting (Canada) inc.** (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) **050023**, 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) 18 Mai 2018 en raison de :

(Veuillez décrire) La personne qui s'était occupée du dossier précédemment est absente du bureau depuis janvier 2018 pour une période indéfinie. Nous avons récemment été mis au courant de ce dossier, que nous venons de transférer à une nouvelle personne pour étude au sein de notre organisation. Par conséquent, nous avons besoin de plus de temps pour nous remplir adéquatement le questionnaire d'évaluation de conformité.

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 : **Craig A. Smith**

Titre : **Vice Président, Fujitsu Consulting (Canada) Inc.**

Courriel : **craig.smith@ca.fujitsu.com**

N° de téléphone : **416-602-7232**

Adresse d'affaires: _____

Signature : _____

De: Yakibonge, Maurice [NC]
Envoyé: Le 2 Mai 2018 11:24 AM
A: 'craig.smith@ca.fujitsu.com'; 'Julie.Mercier@ca.fujitsu.com'; EE-EME
Objet: Prolongation de délai pour soumettre la documentation afin de compléter l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux
Pièces jointes: 1952_001.pdf

Bonjour,

Vous avez demandé une prolongation de délai pour soumettre la documentation afin de compléter l'évaluation de conformité de votre organisation au-delà de la date d'échéance initiale définie par le Programme du travail dans le cadre du Programme de contrats fédéraux.

Comme demandé, nous vous accordons une prolongation de délai jusqu'au **18 Mai 2018**.

Si vous avez des questions à l'égard de votre rapport sur l'équité en matière d'emploi, communiquez avec nous à l'adresse suivante : ee-eme@hrsdc-rhdsc.gc.ca.

Maurice Yakibonge

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



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: Julie.Mercier@ca.fujitsu.com [<mailto:Julie.Mercier@ca.fujitsu.com>]

Envoyé: Le 01 Mai 18 2:02 PM

A: Yakibonge, Maurice [NC]

Objet: RE: Entente Gouvernement du Canada 050023 – l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

- Nouvel Outil de rapport

Bonjour M. Yakibonge,

Voici le document de demande de délai dûment signé.

Même si celui-ci est en anglais, j'aimerais que nos communications demeurent en français.

Merci et bonne journée!

Julie Mercier

Service des ressources humaines

Fujitsu Conseil (Canada) inc.

Bureau de Québec, 2000, boul. Lebourgneuf, bureau 300
Québec PQ G2K 0B8
Bureau: 418-840-5104

Courriel : Julie.Mercier@ca.fujitsu.com
Web: fujitsu.com/ca

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

Envoyé : 28 avril 2018 13:46

À : Mercier, Julie <Julie.Mercier@ca.fujitsu.com>

Objet : RE: Gouvernement du Canada Entente 050023 – l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux- Nouvel Outil de rapport

Bonjour Madame Mercier,

Je vous remercie pour votre courriel. Il est possible de vous accorder une courte extension pour soumettre l'information. Veuillez remplir le document ci-joint et me le retourner dès que possible.

Merci,

Maurice Yakibonge

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

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



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

De : Julie.Mercier@ca.fujitsu.com [<mailto:Julie.Mercier@ca.fujitsu.com>]

Envoyé : April-27-18 8:15 AM

A : Yakibonge, Maurice [NC]

Objet : RE: Gouvernement du Canada Entente 050023 – l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux- Nouvel Outil de rapport

Bonjour M. Yakibonge,

Malheureusement, il me sera impossible de vous fournir le rapport aujourd'hui.

Tel que discuté avec vous lundi dernier, je viens tout juste d'être saisie de ce dossier.

Par soucis de faire les choses correctement, je vais avoir besoin d'un délai.

J'en suis à colliger certaines informations et je veux m'assurer que j'ai tout en main avant de vous contacter pour la suite des choses.

Je prévois vous contacter la semaine prochaine.

J'espère que vous comprenez ma situation et soyez assuré que je mets tous mes efforts pour vous fournir ce rapport le plus tôt possible.

Merci de votre compréhension,

Bonne journée!

Julie Mercier

Service des ressources humaines

Fujitsu Conseil (Canada) inc.

Bureau de Québec, 2000, boul. Lebourgneuf, bureau 300

Québec PQ G2K 0B8

Bureau: 418-840-5104

Courriel : Julie.Mercier@ca.fujitsu.com

Web: fujitsu.com/ca

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

Envoyé : 27 avril 2018 07:59

À : Mercier, Julie <Julie.Mercier@ca.fujitsu.com>

Objet : RE: Gouvernement du Canada Entente 050023 – l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux- Nouvel Outil de rapport

Bonjour Madame Mercier,

Je voudrais par la présente faire un suivi sur l'avancement du travail. Prenez note que je suis disponible pour vous assister dans le cheminement si vous avez des questions. Étant donné que la soumission de la documentation était requise depuis 25 février 2018, il est impératif pour votre organisation de soumettre la documentation le plus rapidement possible. Prenez note que si votre documentation ne peut pas être soumise à d'ici le 30 avril 2018, vous êtes tenu de m'en informer dès que possible.

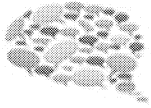
Si vous avez besoin d'assistance, n'hésitez pas à me contacter.

Cordialement,

Maurice Yakibonge

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

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



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

De: Yakibonge, Maurice [NC]

Envoyé: April-23-18 10:01 AM

A: 'julie.mercier@ca.fujitsu.com'

Objet: TR: Gouvernement du Canada Entente 050023 – l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux- Nouvel Outil de rapport

Bonjour Madame Mercier,

Le courriel ci-dessous a été envoyé à votre organisation afin de compléter et fournir la documentation pour votre deuxième évaluation. La correspondance avait été fournie en anglais comme demandé dans votre dossier.

J'ai inclus les documents suivants :

- Le rapport des réalisations (Achievement Report) contient l'information sur votre première évaluation de conformité.
- Le document Report Summary Goals contient les objectifs que vous avez fixés pour votre première évaluation. Les deux autres documents vous donnent les d
- Instruction pour le rapport des réalisations du Programme des contrats fédéraux.
- Guide de consultation rapide pour les entrepreneurs – explique toutes les étapes requises pour compléter votre évaluation de conformité.

Si vous avez besoin d'assistance, n'hésitez pas à me contacter.

Cordialement,

Maurice Yakibonge

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

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



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

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

Envoyé: January-08-18 12:37 PM

A: 'lyse.cayer@ca.fujitsu.com'

Cc: 'carol.gray@ca.fujitsu.com'

Objet: Gouvernement du Canada Entente 050023 – l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux- Nouvel Outil de rapport

Bonjour Lyse,

Nous avons apporté quelques modifications au nouvel outil de déclaration que nous vous avons récemment envoyé. Veuillez trouver ci-joint une version mise à jour de l'outil - le rapport de réalisation du FCP. Veuillez utiliser cette nouvelle version de l'outil pour compléter et soumettre votre évaluation de conformité ultérieure.

Nous vous prions de nous excuser pour les inconvénients que cela a pu vous causer.

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

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées,

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ee-eme@hrsdcc.gc.ca



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

De: Yakibonge, Maurice [NC]pour EE-EME

Envoyé: December-30-17 2:36 PM

A: 'lyse.cayer@ca.fujitsu.com'

Cc: 'carol.gray@ca.fujitsu.com'

Objet: Gouvernement du Canada Entente 050023 – l'évaluation de conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux- Nouvel Outil de rapport

Bonjour Lyse,

Nous vous écrivons pour fournir à votre organisation un nouvel outil de déclaration - le Rapport de réalisation du PCF - qui est conçu pour vous aider à réaliser l'évaluation de conformité ultérieure qui est prévue pour le 25 février 2018. Le rapport de réalisation du PCF rassemble les données qui ont été soumises par votre organisation pour la première/précédente évaluation de conformité et les compare

aux données soumises pour l'évaluation de conformité suivante/courante afin de déterminer si des progrès raisonnables ont été réalisés pour réduire les domaines de sous-représentation.

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

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

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

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées,

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

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

Workplace Equity Division, Labour Program
Employment and Social Development Canada / Government of Canada
ee-eme@hrsdcc.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!



Fujitsu Consulting (Canada) Inc. (certificat n° 050023)

Formul
aire 1

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

Période de référence 2016-10-13 à 2018-11-26

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

Province	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	Régions métropolitaines de recensement			
					Permanent Temps partiel des employés	Permanent	Temporaire	Total Nombre Temps plein
Ontario88		1	0	89	Calgary380038			
Québec400		11	0	411	Edmonton771078			
Nouvelle-Écosse5		0	0	5	Halifax5005			
Colombie britannique177		0	0	177	Montréal19720199			
Saskatchewan8		0	0	8	Regina7007			
Alberta115		0	0	116	Toronto390039			
		1		806	Vancouver13100131			
Nombre total d'employés au Canada					Québec20390212			
					Ottawa -491050 Gatineau			
					Saskatoon1001			
					Victoria460046			
					Total des employés au Canada806			



Fujitsu Consulting (Canada) Inc. (certificat n° 050023)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-10-13 à 2018-11-26

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres supérieurs Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 100 000 \$ et plus	4	1	1								1	1	
	3	2	1	1									
	2	2	1	1									
	1	2	1	1							1		1
	Total	7	4	3							2	1	1
Cadres moyens et autres dirigeants Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 40 000 \$ - 44 999	4	3	2	1							1	1	
	3	11	7	4							1	1	
	2	20	9	11							1		1
	1	16	7	9				1	1		2	1	1
	Total	50	25	25				1	1		5	3	2
Professionnels Top Range : 100 000 \$ et plus Bottom Range : Moins de 50 000	4	21	21								3	3	
	3	172	136	36				1	1		21	15	6
	2	423	306	117	3	2	1	4	1	3	99	69	30
	1	36	22	14				1	1		10	7	3
	Total	652	485	167	3	2	1	6	3	3	133	94	39
Semi-professionnels et techniciens Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 30 000 \$ - 34 999	4	2	2										
	3	4	4								2	2	
	2	8	7	1									
	1	42	38	4				1	1		9	7	2
	Total	56	51	5				1	1		11	9	2

Fujitsu Consulting (Canada) Inc. (certificat n° 050023)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-10-13 à 2018-11-26

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 Haut de gamme : 65 000 \$ - 69 999 \$ Bas de gamme : 60 000 \$ - 64 999	4	1		1									
	3												
	2												
	1	1		1							1		1
	Total		2		2							1	
Personnel administratif et de bureau principal Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 35 000 \$ - 39 999	4	2	1	1									
	3	2	1	1									
	2	4	1	3							1		1
	1	11	3	8							2		2
	Total		19	6	13							3	
Personnel qualifié de la vente et des services Haut de gamme : 65 000 \$ - 69 999 \$ Bas de gamme : 55 000 \$ - 59 999	4	1		1									
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total		2		2								
Personnel de bureau Haut de gamme : 55 000 \$ - 59 999 \$ Bas de gamme : 30 000 \$ - 34 999	4	2		2									
	3												
	2												
	1	3		3	1		1				1		1
	Total		5		5	1		1				1	



Fujitsu Consulting (Canada) Inc. (certificat n° 050023)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps plein / National

Période de référence 2016-10-13 à 2018-11-26

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Nombre total d'employés		793	571	222	4	2	2	8	5	3	156	107	49



Fujitsu Consulting (Canada) Inc. (certificat n° 050023)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES
PROFESSIONNELS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-10-13 à 2018-11-26

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Professionnels Haut de gamme : 100 000 \$ et plus Bas de gamme : 45 000 \$ - 49 999	4	2	1	1									
	3	4		4									
	2	1		1									
	1	6		6									
	Total		13	1	12								
Nombre total d'employés		13	1	12									



Fujitsu Consulting (Canada) Inc. (certificat n° 050023)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ

DU SALAIRE

Temps plein / National

Période de référence 2016-10-13 à 2018-11-26

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	7	5	2							1	1	
\$ 30,000 - \$34,999	21	18	3							6	4	2
\$ 35,000 - \$37,499	7	6	1							1	1	
\$ 37,500 - \$39,999	4	2	2	1		1						
\$ 40,000 - \$44,999	21	14	7							3	2	1
\$ 45,000 - \$49,999	18	9	9				1	1		8	4	4
\$ 50,000 - \$59,999	64	42	22				1	1		16	10	6
\$ 60,000 - \$69,999	91	64	27	1		1	1		1	25	18	7
\$ 70,000 - \$84,999	136	95	41	1	1		1	1		26	19	7
\$ 85,000 - \$99,999	164	112	52				3	1	2	38	24	14
100 000 \$ et plus	260	204	56	1	1		1	1		32	24	8
Nombre total d'employés	793	571	222	4	2	2	8	5	3	156	107	49

Fujitsu Consulting (Canada) Inc. (certificat n° 050023)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ

Formulair
e 3 B

DU SALAIRE

Temps partiel / National

Période de référence 2016-10-13 à 2018-11-26

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
\$ 40,000 - \$49,999	1		1									
50 000 \$ et plus	12	1	11									
Nombre total d'employés	13	1	12									



Fujitsu Consulting (Canada) Inc. (certificat n° 050023)

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps plein / National

Période de référence 2016-10-13 à 2018-11-26

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	4	1	3							1		1
Cadres moyens et autres dirigeants	13	10	3				1	1		3	3	
Professionnels	286	203	83	2	1	1	4	3	1	113	80	33
Semi-professionnels et techniciens	24	21	3				1	1		8	6	2
Personnel administratif et de bureau principal	14	5	9				1		1	2		2
Personnel qualifié de la vente et des services	2	1	1							1	1	
Personnel de bureau	2	1	1	1		1				1	1	
Nombre total d'employés embauchés	345	242	103	3	1	2	7	5	2	129	91	38



Fujitsu Consulting (Canada) Inc. (certificat n° 050023)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS
PROMUS

Temps plein / National

Période de référence 2016-10-13 à 2018-11-26

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	2	1	1									
Cadres moyens et autres dirigeants	9	3	6						1	1		
Professionnels	58	43	15	1	1				7	3	4	
Semi-professionnels et techniciens	4	4							2	2		
Personnel administratif et de bureau principal	3		3						1		1	
Nombre total d'employés promus	76	51	25	1	1				11	6	5	
Nombre total de promotions	78	53	25	1	1				12	7	5	

Fujitsu Consulting (Canada) Inc. (certificat n° 050023)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS
PROMUS

Formulaire
 e 5 B

Temps partiel / National

Période de référence 2016-10-13 à 2018-11-26

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



Fujitsu Consulting (Canada) Inc. (certificat n° 050023)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS
LICENCIÉS

Temps plein / National
Période de référence 2016-10-13 à 2018-11-26

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	5	3	2									
Cadres moyens et autres dirigeants	23	16	7							5	3	2
Professionnels	461	329	132	3	2	1	2	2		104	73	31
Semi-professionnels et techniciens	41	40	1				1	1		9	8	1
Personnel administratif et de bureau principal	24	6	18				3		3	2	1	1
Personnel qualifié de la vente et des services	3	1	2							1	1	
Personnel de bureau	13	3	10							3	2	1
Nombre total de salariés licenciés	570	398	172	3	2	1	6	3	3	124	88	36

Fujitsu Consulting (Canada) Inc. (certificat n° 050023)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS
LICENCIÉS

Formulaire
 e 6 B

Temps partiel / National

Période de référence 2016-10-13 à 2018-11-26

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	23	11	12							2	2	
Personnel de bureau	1		1									
Nombre total de salariés licenciés	24	11	13							2	2	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Fujitsu
 Consulting (Canada) Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-26

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	%		
01 : Cadres supérieurs	National	7	3	42.9 %	27.6 %	2	1	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	50	25	50.0 %	39.4 %	20	5	National	
03 : Professionnels		665	179	26.9 %	28.3 %	188	-9		
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	11	5	45.5 %	44.9 %	5	0	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	4	2	50.0 %	73.2 %	3	-1	National	
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	4	3	75.0 %	42.7 %	2	1	National	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	6	1	16.7 %	11.1 %	1	0	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	582	159	27.3 %	27.7 %	161	-2	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	34	4	11.8 %	33.0 %	11	-7	National	
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	4	2	50.0 %	16.0 %	1	1	National	
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	17	2	11.8 %	16.6 %	3	-1	National	
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	1	100.0 %	43.9 %	0	1	National	
5121 : Auteurs et écrivains	National	1	0	0.0 %	56.1 %	1	-1	National	
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	1	0	0.0 %	69.7 %	1	-1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		56	5	8.9 %	21.2 %	12	-7		
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	5	0	0.0 %	21.4 %	1	-1	Ontario	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	6	0	0.0 %	14.0 %	1	-1	Québec	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	1	1	100.0 %	23.8 %	0	1	Alberta	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	2	0	0.0 %	23.9 %	0	0	Ontario	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	42	4	9.5 %	22.1 %	9	-5	Québec	
05 : Contrôleurs		2	2	100.0 %	50.5 %	1	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	2	100.0 %	50.5 %	1	1	Montréal	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		19	13	68.4 %	80.1 %	15	-2		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	1	100.0 %	81.2 %	1	0	Calgary	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Fujitsu
Consulting (Canada) Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-26

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	100.0 %	1	100.0 %	1	84.2 %	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	4	75.0 %	3	75.0 %	3	80.9 %	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	3	33.3 %	1	33.3 %	2	76.8 %	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	7	57.1 %	4	57.1 %	6	80.4 %	-2	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	100.0 %	1	100.0 %	1	79.1 %	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	100.0 %	1	100.0 %	1	78.9 %	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	100.0 %	1	100.0 %	1	82.5 %	0	Victoria
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		2	100.0 %	2	100.0 %	1	29.9 %	1	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	2	100.0 %	2	100.0 %	1	29.9 %	1	Québec
10 : Personnel de bureau		5	100.0 %	5	100.0 %	3	65.8 %	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	3	100.0 %	3	100.0 %	2	69.7 %	1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	100.0 %	1	100.0 %	1	61.6 %	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	100.0 %	1	100.0 %	1	58.6 %	0	Québec
Total		806	29.0 %	234	29.0 %	242	30.0 %	-8	

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 en milieu de travail - Fujitsu
Consulting (Canada) Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-26

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones		Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %		
01 : Cadres supérieurs	National	7	0	0.0 % 3.2 %	0 0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	50	0	0.0 % 2.7 %	1 -1	National
03 : Professionnels		665	3	0.5 % 1.3 %	9 -6	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	11	0	0.0 % 0.8 %	0 0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	4	0	0.0 % 3.1 %	0 0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	4	0	0.0 % 1.6 %	0 0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	6	0	0.0 % 0.8 %	0 0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	582	3	0.5 % 1.3 %	8 -5	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	34	0	0.0 % 1.5 %	1 -1	National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	4	0	0.0 % 0.6 %	0 0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	17	0	0.0 % 1.1 %	0 0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 % 1.9 %	0 0	National
5121 : Auteurs et écrivains	National	1	0	0.0 % 2.3 %	0 0	National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	1	0	0.0 % 3.5 %	0 0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		56	0	0.0 % 1.4 %	1 -1	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	5	0	0.0 % 1.7 %	0 0	Ontario
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	6	0	0.0 % 1.1 %	0 0	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	1	0	0.0 % 2.3 %	0 0	Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	2	0	0.0 % 1.3 %	0 0	Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	42	0	0.0 % 1.3 %	1 -1	Québec
05 : Contrôleurs		2	0	0.0 % 0.8 %	0 0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	0	0.0 % 0.8 %	0 0	Montréal
07 : Personnel administratif et de bureau principal		19	0	0.0 % 2.0 %	0 0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 % 2.9 %	0 0	Calgary

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Fujitsu
Consulting (Canada) Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-26

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			Représentation	Disponibilité				
		#	#	%	%	#	#	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	4	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	3	0	0.0 %	3.4 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	7	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Victoria
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		2	0	0.0 %	1.1 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	2	0	0.0 %	1.1 %	0	0	Québec
10 : Personnel de bureau		5	1	20.0 %	2.8 %	0	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	3	1	33.3 %	3.9 %	0	1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Québec
Total		806	4	0.5 %	1.4 %	11	-7	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Fujitsu
 Consulting (Canada) Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-26

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité		Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	%	#	#		
01 : Cadres supérieurs	National	7	2	28.6 %	11.5 %	1	1		National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	50	5	10.0 %	17.6 %	9	4		National
03 : Professionnels		665	133	20.0 %	38.1 %	253	120		
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	11	3	27.3 %	37.8 %	4	1		National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	4	0	0.0 %	16.7 %	1	1		National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	4	1	25.0 %	26.4 %	1	0		National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	6	2	33.3 %	42.7 %	3	1		National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	582	125	21.5 %	38.6 %	225	100		National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	34	2	5.9 %	35.5 %	12	10		National
2173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	4	0	0.0 %	46.7 %	2	2		National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	17	0	0.0 %	34.2 %	6	6		National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	14.2 %	0	0		National
5121 : Auteurs et écrivains	National	1	0	0.0 %	12.8 %	0	0		National
5125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	1	0	0.0 %	25.8 %	0	0		National
04 : Semi-professionnels et techniciens		56	11	19.6 %	22.7 %	13	2		
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	5	2	40.0 %	38.7 %	2	0		Ontario
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	6	0	0.0 %	16.5 %	1	1		Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	1	1	100.0 %	29.7 %	0	1		Alberta
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	2	0	0.0 %	38.8 %	1	1		Ontario
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	42	8	19.0 %	20.8 %	9	1		Québec
05 : Contrôleurs		2	1	50.0 %	20.4 %	0	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	2	1	50.0 %	20.4 %	0	1		Montréal
07 : Personnel administratif et de bureau principal		19	3	15.8 %	13.3 %	3	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	20.6 %	0	0		Calgary

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Fujitsu
Consulting (Canada) Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-26

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	1	100.0 %	16.9 %	0	1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	4	0	0.0 %	14.6 %	1	-1	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	3	0	0.0 %	14.1 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	7	1	14.3 %	3.3 %	0	1	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	1	100.0 %	40.6 %	0	1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	1	0	0.0 %	39.9 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	9.7 %	0	0	Victoria
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		2	0	0.0 %	10.9 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec	2	0	0.0 %	10.9 %	0	0	Québec
10 : Personnel de bureau		5	1	20.0 %	9.8 %	0	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	3	1	33.3 %	8.1 %	0	1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	20.4 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec	1	0	0.0 %	4.1 %	0	0	Québec
Total		806	156	19.4 %	34.7 %	279	-123	

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 en milieu de travail - Fujitsu
 Consulting (Canada) Inc.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-26

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	57	1	1.8 %	5.0 %	3	-2	National	
03 : Professionnels	National	665	6	0.9 %	8.9 %	59	-53	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	56	1	1.8 %	7.6 %	4	-3	National	
05 : Contrôleurs	National	2	0	0.0 %	27.5 %	1	-1	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	19	0	0.0 %	10.0 %	2	-2	National	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	2	0	0.0 %	8.0 %	0	0	National	
10 : Personnel de bureau	National	5	0	0.0 %	9.3 %	0	0	National	
Total		806	8	1.0 %	8.6 %	69	-61		

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-26

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-11-26

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
08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Fujitsu
 Consulting (Canada) Inc.

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

Date : 2018-11-26

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% ^{lé}	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs	7	3	42.9 %	27.6 %	2	1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	50	25	50.0 %	39.4 %	20	5		
03 : Professionnels	665	179	26.9 %	28.3 %	188	-9		
04 : Semi-professionnels et techniciens	56	5	8.9 %	21.2 %	12	-7		
05 : Contrôleurs	2	2	100.0 %	50.5 %	1	1		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	19	13	68.4 %	80.1 %	15	-2		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	2	2	100.0 %	29.9 %	1	1		
10 : Personnel de bureau	5	5	100.0 %	65.8 %	3	2		
Total	806	234	29.0 %	30.0 %	242	-8		

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 en milieu de travail - Fujitsu
 Consulting (Canada) Inc.

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

Date : 2018-11-26

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones		Peuples autochtones		Gap	
	Tous les employés	#	Représentation		Disponibilité	
			#	%	#	%
01 : Cadres supérieurs	7	0	0.0 %	3.2 %	0	0
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	50	0	0.0 %	2.7 %	1	-1
03 : Professionnels	665	3	0.5 %	1.3 %	9	-6
04 : Semi-professionnels et techniciens	56	0	0.0 %	1.4 %	1	-1
05 : Contrôleurs	2	0	0.0 %	0.8 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	19	0	0.0 %	2.0 %	0	0
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	2	0	0.0 %	1.1 %	0	0
10 : Personnel de bureau	5	1	20.0 %	2.8 %	0	1
Total	806	4	0.5 %	1.4 %	11	-7

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 en milieu de travail - Fujitsu
 Consulting (Canada) Inc.

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

Date : 2018-11-26

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	#	%	#	#
01 : Cadres supérieurs	7	2	28.6 %	11.5 %	1			1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	50	5	10.0 %	17.6 %	9			-4
03 : Professionnels	665	133	20.0 %	38.1 %	253			-120
04 : Semi-professionnels et techniciens	56	11	19.6 %	22.7 %	13			-2
05 : Contrôleurs	2	1	50.0 %	20.4 %	0			1
07 : Personnel administratif et de bureau principal	19	3	15.8 %	13.3 %	3			0
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	2	0	0.0 %	10.9 %	0			0
10 : Personnel de bureau	5	1	20.0 %	9.8 %	0			1
Total	806	156	19.4 %	34.7 %	279			-123

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 en milieu de travail - Fujitsu
 Consulting (Canada) Inc.

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

Date : 2018-11-26

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées		Disponibilité		Gap
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#
01/02 : Directeurs	57	1	1.8 %	5.0 %	3	-2	
03 : Professionnels	665	6	0.9 %	8.9 %	59	-53	
04 : Semi-professionnels et techniciens	56	1	1.8 %	7.6 %	4	-3	
05 : Contrôleurs	2	0	0.0 %	27.5 %	1	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	19	0	0.0 %	10.0 %	2	-2	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	2	0	0.0 %	8.0 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	5	0	0.0 %	9.3 %	0	0	
Total	806	8	1.0 %	8.6 %	69	-61	

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

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

Date : 2018-11-26

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

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

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

Date : 2018-11-26

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
08 : Personnel qualifié des ventes et des services	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
13	10	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
26	11	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	6	2	27.4
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	45	19	38.9
03	Professionnels	868	240	28.9
04	Personnel semi-professionnels et technique	73	3	20.9
05	Surveillants	3	3	50.8
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	27	20	80.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4	3	28.3
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	17	15	66.2
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		1,043	305	30.8

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	7	3	27.6
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	50	25	39.4
03	Professionnels	665	179	28.3
04	Personnel semi-professionnels et technique	56	5	21.2
05	Surveillants	2	2	50.5
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	19	13	80.1
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2	2	29.9
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	5	5	65.8
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		806	234	30.0

* Source:

Recensement 2016

* Source:

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
13	10	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
26	11	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	6	0	2.9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	45	0	2.2
03	Professionnels	868	4	1.1
04	Personnel semi-professionnels et technique	73	0	1.8
05	Surveillants	3	0	0.8
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	27	0	1.6
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0	1.4
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	17	0	2.5
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		1,043	4	1.2

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	7	0	3.2
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	50	0	2.7
03	Professionnels	665	3	1.3
04	Personnel semi-professionnels et technique	56	0	1.4
05	Surveillants	2	0	0.8
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	19	0	2.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	1.1
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	5	1	2.8
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		806	4	1.4

*** Source:**

Recensement 2016

*** Source:**

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
13	10	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
26	11	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		
		#	Représentation	Disponibilité*
01	Cadres supérieurs	6	1	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	45	4	15.0
03	Professionnels	868	123	31.4
04	Personnel semi-professionnels et technique	73	10	18.2
05	Surveillants	3	1	16.7
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	27	4	11.1
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0	15.6
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	17	3	10.0
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		1,043	146	28.7

*** Source:**

Recensement 2016

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés		
		Membres des minorités visibles		
		#	Représentation	Disponibilité*
		7	2	11.5
		50	5	17.6
		665	133	38.1
		56	11	22.7
		2	1	20.4
		0	0	0.0
		19	3	13.3
		2	0	10.9
		0	0	0.0
		5	1	9.8
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		806	156	34.7

*** Source:**

0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
13	10	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
26	11	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	51	0	4.3
03 Professionnels	868	4	3.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	73	1	4.6
05 Surveillants	3	0	13.9
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	27	2	3.4
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	4	0	3.5
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	17	0	7.0
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	1,043	7	4.0

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	57	1	5.0
	665	6	8.9
	56	1	7.6
	2	0	27.5
	0	0	0.0
	19	0	10.0
	2	0	8.0
	0	0	0.0
	5	0	9.3
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
Total	806	8	8.6

*** 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

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
13	10	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
26	11	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	4	3	0	0	2	1	0	0	5	2	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	13	3	0	0	9	6	0	0	23	7	0	0
03 Professionnels	286	83	0	0	58	15	1	1	461	132	23	12
04 Personnel semi-professionnels et technique	24	3	0	0	4	0	0	0	41	1	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	14	9	0	0	3	3	0	0	24	18	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	1	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	1	0	0	0	0	0	0	13	10	1	1
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	345	103	0	0	76	25	1	1	570	172	24	13

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
13	10	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
26	11	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			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	4	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	13	0	0	0
03 Professionnels	286	2	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	24	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	14	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	1	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	345	3	0	0

Tableau 6 : Autochtones			
Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus
#	#	#	#
2	0	0	0
9	0	0	0
58	1	1	0
4	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
3	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
76	1	1	0

Tableau 10 : Autochtones			
Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
#	#	#	#
5	0	0	0
23	0	0	0
461	3	23	0
41	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
24	0	0	0
3	0	0	0
0	0	0	0
13	0	1	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
570	3	24	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
13	10	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
26	11	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 3 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	4	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	13	1	0	0
03 Professionnels	286	4	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	24	1	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	14	1	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	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	345	7	0	0

	Tableau 7 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
	#	#	#	#
	2	0	0	0
	9	0	0	0
	58	0	1	0
	4	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	3	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
Total	76	0	1	0

	Tableau 11 : Personnes handicapées			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
	5	0	0	0
	23	0	0	0
	461	2	23	0
	41	1	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	24	3	0	0
	3	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	13	0	1	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
Total	570	6	24	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
13	10	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
26	11	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	4	1	0	0	2	0	0	0	5	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	13	3	0	0	9	1	0	0	23	5	0	0
03 Professionnels	286	113	0	0	58	7	1	0	461	104	23	2
04 Personnel semi-professionnels et technique	24	8	0	0	4	2	0	0	41	9	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	14	2	0	0	3	1	0	0	24	2	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	1	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	1	0	0	0	0	0	0	13	3	1	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	345	129	0	0	76	11	1	0	570	124	24	2

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif 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	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	À - De					
		13-10-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	13-10-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	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	6	5.3%		0	76.9%		0	2	0.0%	0	0	0	0	27.4%	0	0	33.3%	33.3%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	45	3.6%		0	48.4%		0	19	0.0%	0	-1	0	38.9%	1	1	42.2%	42.2%		
03	Professionnels	868	-8.5%		0	63.1%		0	240	0.0%	0	11	0	28.9%	-11	-11	27.6%	27.6%		
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	73	-8.5%		0	63.6%		0	3	0.0%	0	12	0	20.9%	-12	-12	4.1%	4.1%		
05	Surveillants	3	-12.6%		0	0.0%		0	3	0.0%	0	-1	0	50.8%	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	#DIV/0!	#DIV/0!		
07	Personnel administratif et de bureau	27	-11.1%		0	104.3%		0	20	0.0%	0	2	0	80.4%	-2	-2	74.1%	74.1%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4	-20.6%		0	100.0%		0	3	0.0%	0	-2	0	28.3%	2	2	75.0%	75.0%		
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	17	-33.5%		0	127.3%		0	15	0.0%	0	-4	0	66.2%	4	4	88.2%	88.2%		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
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 services	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		1,043	-8.2%		0	64.3%		0	305	0.0%	0	16	0	30.8%	-16	-16	29.2%	29.2%		

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

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

Tableau 2: 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	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	5	0.0	5	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	5	0.0	5	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		10		10	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif ^a	De l'analyse de l'effectif ^b	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif ^c	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 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					
	13-10-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	13-10-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%
01	Cadres supérieurs	6	5.3%		0	76.9%		0	0	0.0%	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	45	3.6%		0	48.4%		0	0	0.0%	0	1	0	2.2%	-1	-1	0.0%	0.0%	
03	Professionnels	868	-8.5%		0	63.1%		0	4	0.0%	0	6	0	1.1%	-6	-6	0.5%	0.5%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	73	-8.5%		0	63.6%		0	0	0.0%	0	1	0	1.8%	-1	-1	0.0%	0.0%	
05	Surveillants	3	-12.6%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.8%	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	27	-11.1%		0	104.3%		0	0	0.0%	0	0	0	1.6%	0	0	0.0%	0.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4	-20.6%		0	100.0%		0	0	0.0%	0	0	0	1.4%	0	0	0.0%	0.0%	
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	17	-33.5%		0	127.3%		0	0	0.0%	0	0	0	2.5%	0	0	0.0%	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	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 services	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		1,043	-8.2%		0	64.3%		0	4	0.0%	0	9	0	1.2%	-9	-9	0.4%	0.4%	

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

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

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	1	0.0	1	0.0	
03	Professionnels	1	0.0	1	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	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	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		2		3	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

Données des objectifs premiers/précédents

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif 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 5: Personnes handicapées
Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	À - De					
	13-10-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	13-10-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01/02 Cadres	51	4.4%		0	62.7%		0	0	0	0.0%	0	2	0	4.3%	-2	-2	0.0%	0.0%	
03 Professionnels	868	-8.5%		0	63.1%		0	0	4	0.0%	0	29	0	3.8%	-29	-29	0.5%	0.5%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	73	-8.5%		0	63.6%		0	0	1	0.0%	0	2	0	4.6%	-2	-2	1.4%	1.4%	
05 Surveillants	3	-12.6%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	13.9%	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!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau	27	-11.1%		0	104.3%		0	0	2	0.0%	0	-1	0	3.4%	1	1	7.4%	7.4%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	4	-20.6%		0	100.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.5%	0	0	0.0%	0.0%	
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	17	-33.5%		0	127.3%		0	0	0	0.0%	0	1	0	7.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	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 services	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	1,043	-8.2%		0	64.3%		0	0	7	0.0%	0	35	0	4.0%	-35	-35	0.7%	0.7%	

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	3	0.0	3	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	1	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	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	4		4		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Membre des minorités visibles										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		13-10-2016	Annuellement					
	13-10-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	%	%	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%
	01	Cadres supérieurs	6	5.3%	0	76.9%	0	0	0	1	0.0%	0	0	0	10.1%	0	0	16.7%	16.7%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	45	3.6%	0	48.4%	0	0	0	4	0.0%	0	3	0	15.0%	-3	-3	8.9%	8.9%	
03	Professionnels	868	-8.5%	0	63.1%	0	0	0	123	0.0%	0	150	0	31.4%	-150	-150	14.2%	14.2%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	73	-8.5%	0	63.6%	0	0	0	10	0.0%	0	3	0	18.2%	-3	-3	13.7%	13.7%	
05	Surveillants	3	-12.6%	0	0.0%	0	0	0	1	0.0%	0	0	0	16.7%	0	0	33.3%	33.3%	
06	Contremaîtres	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	27	-11.1%	0	104.3%	0	0	0	4	0.0%	0	-1	0	11.1%	1	1	14.8%	14.8%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	4	-20.6%	0	100.0%	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	15.6%	-1	-1	0.0%	0.0%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	17	-33.5%	0	127.3%	0	0	0	3	0.0%	0	-1	0	10.0%	1	1	17.6%	17.6%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Travailleurs manuels spécialisés	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 services	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		1,043	-8.2%	0	64.3%	0	0	0	146	0.0%	0	153	0	28.7%	-153	-153	14.0%	14.0%	

† 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 8: Membres de minorités visibles

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		11		12	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Femmes											
		Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	À - De					
		26-11-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	26-11-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	7	5.3%		0	76.9%		0	0	3	0.0%	0	-1	0	27.6%	1	1	42.9%	42.9%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	50	3.6%		0	48.4%		0	0	25	0.0%	0	-5	0	39.4%	5	5	50.0%	50.0%	
03	Professionnels	665	-8.5%		0	63.1%		0	0	179	0.0%	0	9	0	28.3%	28.3%	-9	-9	26.9%	26.9%
04	Personnel semi-professionnels et techn	56	-8.5%		0	63.6%		0	0	5	0.0%	0	7	0	21.2%	21.2%	-7	-7	8.9%	8.9%
05	Surveillants	2	-12.6%		0	0.0%		0	0	2	0.0%	0	-1	0	50.5%	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	19	-11.1%		0	104.3%		0	0	13	0.0%	0	2	0	80.1%	-2	-2	68.4%	68.4%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	2	-20.6%		0	100.0%		0	0	2	0.0%	0	-1	0	29.9%	1	1	100.0%	100.0%	
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	5	-33.5%		0	127.3%		0	0	5	0.0%	0	-2	0	65.8%	2	2	100.0%	100.0%	
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	#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		806	-8.2%		0	64.3%		0	0	234	0.0%	0	8	0	30.0%	-8	-8	29.0%	29.0%	

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

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Femmes		Commentaires
		Objectifs à court	Objectifs à long	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0		
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0.0		
03	Professionnels	28.3	28.3	
04	Personnel semi-professionnels et technique	21.2	21.2	
05	Surveillants	0.0		
06	Contremaîtres	0.0		
07	Personnel administratif et de bureau principal	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0		
10	Personnel de bureau	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0		
13	Autre personnel de la vente et des services	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		
Total			0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Autochtones											
		Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel			Prévu	JJ-MM-AAAA		Annuellement	D'ici 3 ans					
		26-11-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
		N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01	Cadres supérieurs	7	5.3%		0	76.9%		0	0	0	0.0%	0	0	0	3.2%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	50	3.6%		0	48.4%		0	0	0	0.0%	0	1	0	2.7%	-1	-1	0.0%	0.0%	
03	Professionnels	665	-8.5%		0	63.1%		0	3	0	0.0%	0	6	0	1.3%	-6	-6	0.5%	0.5%	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	56	-8.5%		0	63.6%		0	0	0	0.0%	0	1	0	1.4%	-1	-1	0.0%	0.0%	
05	Surveillants	2	-12.6%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.8%	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!	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau	19	-11.1%		0	104.3%		0	0	0	0.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0.0%	0.0%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2	-20.6%		0	100.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	1.1%	0	0	0.0%	0.0%	
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	5	-33.5%		0	127.3%		0	1	0	0.0%	0	-1	0	2.8%	1	1	20.0%	20.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	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 services	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		806	-8.2%		0	64.3%		0	4	0	0.0%	0	7	0	1.4%	-7	-7	0.5%	0.5%	

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

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

Tableau 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Autochtones		Commentaires
		Objectifs à court	Objectifs à long	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0		
02	Cadres intermédiaires et autres administratifs	2.7	2.7	
03	Professionnels	1.3	1.3	
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	1.4	1.4	
05	Surveillants	0.0		
06	Contremaîtres	0.0		
07	Personnel administratif et de bureau	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0		
10	Personnel de bureau	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0		
13	Autre personnel de la vente et des services	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		
Total			0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel			Prévu	À - De		AAAA - AAAA							
	26-11-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	26-11-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01/02 Cadres	57	4.4%		0	62.7%		0	0	1	0.0%	0	2	0	5.0%	5.0%	-2	-2	1.8%	1.8%	
03 Professionnels	665	-8.5%		0	63.1%		0	0	6	0.0%	0	53	0	8.9%	8.9%	-53	-53	0.9%	0.9%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	56	-8.5%		0	63.6%		0	0	1	0.0%	0	3	0	7.6%	7.6%	-3	-3	1.8%	1.8%	
05 Surveillants	2	-12.6%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0	27.5%	27.5%	-1	-1	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	19	-11.1%		0	104.3%		0	0	0	0.0%	0	2	0	10.0%	10.0%	-2	-2	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	-20.6%		0	100.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	8.0%	8.0%	0	0	0.0%	0.0%	
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	5	-33.5%		0	127.3%		0	0	0	0.0%	0	0	0	9.3%	9.3%	0	0	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	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 services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
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	806	-8.2%		0	64.3%		0	0	8	0.0%	0	61	0	8.6%	8.6%	-61	-61	1.0%	1.0%	

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres		5.0		5.0	
03 Professionnels		8.9		8.9	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens		7.6		7.6	
05 Surveillants		27.5		27.5	
06 Contremaîtres		0.0			
07 Personnel administratif et de bureau		10.0		10.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0			
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0			
10 Personnel de bureau		0.0			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0			
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0			
13 Autre personnel de la vente et des services		0.0			
14 Autres travailleurs manuels		0.0			
Total		0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés							Membres des minorités visibles												
		Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
			JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						AAAA - AAAA
		26-11-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N ^o	26-11-2018	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	%	%	N ^o	N ^o	%	%
01	Cadres supérieurs	7	5.3%		0	76.9%		0	0	2	0.0%	0	-1	0	11.5%	1	1	28.6%	28.6%		
02	Cadres intermédiaires et autres admin	50	3.6%		0	48.4%		0	0	5	0.0%	0	4	0	17.6%	-4	-4	10.0%	10.0%		
03	Professionnels	665	-8.5%		0	63.1%		0	0	133	0.0%	0	120	0	38.1%	38.1%	-120	-120	20.0%	20.0%	
04	Personnel semi-professionnels et techn	56	-8.5%		0	63.6%		0	0	11	0.0%	0	2	0	22.7%	22.7%	-2	-2	19.6%	19.6%	
05	Surveillants	2	-12.6%		0	0.0%		0	0	1	0.0%	0	-1	0	20.4%	1	1	50.0%	50.0%		
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	19	-11.1%		0	104.3%		0	0	3	0.0%	0	0	0	13.3%	0	0	15.8%	15.8%		
08	Personnel spécialisé de la vente et des	2	-20.6%		0	100.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	10.9%	0	0	0.0%	0.0%		
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	5	-33.5%		0	127.3%		0	0	1	0.0%	0	-1	0	9.8%	1	1	20.0%	20.0%		
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	#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		806	-8.2%		0	64.3%		0	0	156	0.0%	0	124	0	34.7%	-124	-124	19.4%	19.4%		

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Membres des minorités visibles		Commentaires
		Objectifs à court	Objectifs à long	
		%	%	
01	Cadres supérieurs	0.0		
02	Cadres intermédiaires et autres admin	17.6	17.6	
03	Professionnels	38.1	38.1	
04	Personnel semi-professionnels et techn	22.7	22.7	
05	Surveillants	0.0		
06	Contremaîtres	0.0		
07	Personnel administratif et de bureau p	0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0.0		
10	Personnel de bureau	0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0.0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	0.0		
13	Autre personnel de la vente et des serv	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		
Total			0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Femmes			Écart	Résultat FME	Tous les employés		Femmes			Tous les employés		Femmes		Tous les employés		Femmes					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
01 Cadres supérieurs	2016	6	2	33.3	27.4	2	0	121.7																	
	2018	7	3	42.9	27.6	2	1	155.3	4	3	75.0	1	2	2	1	50.0	1	0	5	2	40.0	2	0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	45	19	42.2	38.9	18	1	108.5																	
	2018	50	25	50.0	39.4	20	5	126.9	13	3	23.1	5	-2	9	6	66.7	4	2	23	7	30.4	10	-3		
03 Professionnels	2016	868	240	27.6	28.9	251	-11	95.7																	
	2018	665	179	26.9	28.3	188	-9	95.1	286	83	29.0	81	2	59	16	27.1	16	0	484	144	29.8	134	10		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	73	3	4.1	20.9	15	-12	19.7																	
	2018	56	5	8.9	21.2	12	-7	42.1	24	3	12.5	5	-2	4	0	0.0	0	0	41	1	2.4	2	-1		
05 Surveillants	2016	3	3	100.0	50.8	2	1	196.9																	
	2018	2	2	100.0	50.5	1	1	198.0	0	0	0.0	0	0	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		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Tous les employés		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
01 Cadres supérieurs	2018	6	4	66.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	6	4	66.7			0.0	0.0			0.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	22	9	40.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	22	9	40.9			0.0	0.0			0.0	0.0		
03 Professionnels	2018	345	99	28.7	5	1,980.0	0.0	0.0	5	1,980.0	0.0	0.0		
	2021	345	99	28.7			28.3	101.4			28.3	101.4		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	28	3	10.7	5	60.0	0.0	0.0	5	60.0	0.0	0.0		
	2021	28	3	10.7			21.2	50.5			21.2	50.5		
05 Surveillants	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		
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

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Effectif						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#					
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	27	20	74.1	80.4	22	-2	92.1																
		2018	19	13	68.4	80.1	15	-2	85.4	14	9	64.3	11	-2	3	3	100.0	2	1	24	18	75.0	18	0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	4	3	75.0	28.3	1	2	265.0																
		2018	2	2	100.0	29.9	1	1	334.4	2	1	50.0	1	0	0	0	0.0	0	0	3	2	66.7	2	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	17	15	88.2	66.2	11	4	133.3																
		2018	5	5	100.0	65.8	3	2	152.0	2	1	50.0	1	0	0	0	0.0	0	0	14	11	78.6	12	-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	
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	

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					
		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	17	12	70.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	17	12	70.6			0.0	0.0			0.0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	2	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	2	1	50.0			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	2	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	2	1	50.0			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

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Femmes				Écart		Résultat FME		Tous les employés		Femmes		Différence		Tous les employés		Femmes		Différence			
		#	%	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	1,043	305	29.2	30.8	321	-16	94.9																
		2018	806	234	29.0	30.0	242	-8	96.8	345	103	29.9	104	-1	77	26	33.8	23	3	594	185	31.1	174	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		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	0.0	
Total		2018	422	129	30.6	10	1290.0	0.0	0.0	10	1290.0	0.0	0.0	
		2021	422	129	30.6			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions						
		Tous les employés		Autochtones			Écart	Résultat FME	Tous les employés		Autochtones			Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones					
		#	%	Représentation	Disponibilité	Actuel			Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
01 Cadres supérieurs	2016	6	0	0.0	2.9	0	0	0.0																	
	2018	7	0	0.0	3.2	0	0	0.0	4	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0	5	0	0.0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	45	0	0.0	2.2	1	-1	0.0																	
	2018	50	0	0.0	2.7	1	-1	0.0	13	0	0.0	0	0	0	9	0	0.0	0	0	23	0	0.0	0	0	0
03 Professionnels	2016	868	4	0.5	1.1	10	-6	41.9																	
	2018	665	3	0.5	1.3	9	-6	34.7	286	2	0.7	4	-2	59	1	1.7	0	1	484	3	0.6	2	1		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	73	0	0.0	1.8	1	-1	0.0																	
	2018	56	0	0.0	1.4	1	-1	0.0	24	0	0.0	0	0	4	0	0.0	0	0	41	0	0.0	0	0	0	
05 Surveillants	2016	3	0	0.0	0.8	0	0	0.0																	
	2018	2	0	0.0	0.8	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
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					
		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	6	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	6	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	22	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0		
	2021	22	0	0.0			2.7	0.0			2.7	0.0		
03 Professionnels	2018	345	3	0.9	1	300.0	0.0	0.0	1	300.0	0.0	0.0		
	2021	345	3	0.9			1.3	66.9			1.3	66.9		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	28	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0		
	2021	28	0	0.0			1.4	0.0			1.4	0.0		
05 Surveillants	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		
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

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																		
		Tous les employés	Effectif						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
			Représentation	Disponibilité		Écart	Résultat FME	Actuel		Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Tous les employés	Autochtones											
				%	%											%	%	%	%	%	%	%					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	27	0	0.0	1.6	0	0	0.0																		
		2018	19	0	0.0	2.0	0	0	0.0	14	0	0.0	0	0	0	3	0	0.0	0	0	0	24	0	0.0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	4	0	0.0	1.4	0	0	0.0																		
		2018	2	0	0.0	1.1	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	3	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	0
10	Personnel de bureau	2016	17	0	0.0	2.5	0	0	0.0																		
		2018	5	1	20.0	2.8	0	1	714.3	2	1	50.0	0	1	0	0	0.0	0	0	0	14	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	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	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					
			Actuel	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	17	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	17	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	0	0.0			0.0	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	2	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	1	50.0			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

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																			
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions											
		Tous les employés		Autochtones				Écart		Résultat FME		Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		Différence		Tous les employés		Autochtones		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	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	0.0	0	0
Total		2016	1,043	4	0.4	1.2	13	-9	32.0																				
		2018	806	4	0.5	1.4	11	-7	35.4	345	3	0.9	5	-2	77	1	1.3	0	1	594	3	0.5	2	1					

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		
		#	#	#	%	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	0.0	
Total		2018	422	4	0.9	2	200.0	0.0	0.0	3	133.3	0.0	0.0	
		2021	422	4	0.9			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Tous les employés	Personnes handicapées							Tous les employés	Recrutements				Tous les employés	Avancements				Tous les employés	Cessations de fonctions						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel		Prévu	Différence	Actuel	Prévu		Différence						
																						#	%	#	%	#	%
01 & 02 Cadres	2016	51	0	0.0	4.3	2	-2	0.0																			
	2018	57	1	1.8	5.0	3	-2	35.1	17	1	5.9	1	0	11	0	0.0	0	0	0	28	0	0.0	0	0	0	0	
03 Professionnels	2016	868	4	0.5	3.8	33	-29	12.1																			
	2018	665	6	0.9	8.9	59	-53	10.1	286	4	1.4	25	-21	59	0	0.0	0	0	0	484	2	0.4	2	2	0	0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	73	1	1.4	4.6	3	-2	29.8																			
	2018	56	1	1.8	7.6	4	-3	23.5	24	1	4.2	2	-1	4	0	0.0	0	0	0	41	1	2.4	1	1	0	0	
05 Surveillants	2016	3	0	0.0	13.9	0	0	0.0																			
	2018	2	0	0.0	27.5	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	
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	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		
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	#			
01 & 02 Cadres	2018	28	1	3.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	28	1	3.6			5.0	71.4		5.0	71.4			
03 Professionnels	2018	345	4	1.2	3	133.3	0.0	0.0	3	133.3	0.0	0.0		
	2021	345	4	1.2			8.9	13.0		8.9	13.0			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	28	1	3.6	1	100.0	0.0	0.0	1	100.0	0.0	0.0		
	2021	28	1	3.6			7.6	47.0		7.6	47.0			
05 Surveillants	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			27.5	0.0		27.5	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	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Effectif						Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions						
			Personnes handicapées						Personnes handicapées					Personnes handicapées					Personnes handicapées						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	27	2	7.4	3.4	1	1	217.9																
		2018	19	0	0.0	10.0	2	-2	0.0	14	1	7.1	1	0	3	0	0.0	0	0	24	3	12.5	2	1	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	4	0	0.0	3.5	0	0	0.0																
		2018	2	0	0.0	8.0	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	3	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	17	0	0.0	7.0	1	-1	0.0																
		2018	5	0	0.0	9.3	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	14	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	
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	

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	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	17	1	5.9	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0
		2021	17	1	5.9			10.0	58.8			10.0	58.8	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0
		2021	2	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	0.0
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0
		2021	2	0	0.0			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	0.0
		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

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Tous les employés		Personnes handicapées				Écart		Résultat FME		Tous les employés		Personnes handicapées		Différence		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		
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	1,043	7.7	0.7	4.0	42	-35	16.8																		
		2018	806	8.1	1.0	8.6	69	-61	11.5	345	7.7	2.0	30	-23	77	0	0.0	1	-1	594	6.1	1.0	4	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						
		Tous les employés		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées				
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
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	422	7.7	4	175.0	0.0	0.0	4	175.0	0.0	0.0		
		2021	422	7.7	4	175.0	0.0	0.0	4	175.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																	
		Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu		Différence	Tous les employés	Membres des minorités visibles			Tous les employés	Membres des minorités visibles										
												Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2016	6	1	16.7	10.1	1	0	165.0																		
	2018	7	2	28.6	11.5	1	1	248.4	4	1	25.0	0	1	2	0	0.0	0	0	0	5	0	0.0	1	-1		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	45	4	8.9	15.0	7	-3	59.3																		
	2018	50	5	10.0	17.6	9	-4	56.8	13	3	23.1	2	1	9	1	11.1	1	0	0	23	5	21.7	2	3		
03 Professionnels	2016	868	123	14.2	31.4	273	-150	45.1																		
	2018	665	133	20.0	38.1	253	-120	52.5	286	113	39.5	109	4	59	7	11.9	8	-1	484	106	21.9	69	37			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	73	10	13.7	18.2	13	-3	75.3																		
	2018	56	11	19.6	22.7	13	-2	86.5	24	8	33.3	5	3	4	2	50.0	1	1	41	9	22.0	6	3			
05 Surveillants	2016	3	1	33.3	16.7	1	0	199.6																		
	2018	2	1	50.0	20.4	0	1	245.1	0	0	0.0	0	0	0	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	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif				
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
01 Cadres supérieurs	2018	6	1	16.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2021	6	1	16.7			0.0	0.0			0.0	0.0			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	22	4	18.2	0	0.0	0.0	0.0	1	400.0	0.0	0.0			
	2021	22	4	18.2			17.6	103.3			17.6	103.3			
03 Professionnels	2018	345	120	34.8	10	1,200.0	0.0	0.0	10	1,200.0	0.0	0.0			
	2021	345	120	34.8			38.1	91.3			38.1	91.3			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	28	10	35.7	1	1000.0	0.0	0.0	1	1000.0	0.0	0.0			
	2021	28	10	35.7			22.7	157.3			22.7	157.3			
05 Surveillants	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			
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

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																	
		Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements					Avancements				Cessations de fonctions							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
																				#	%	#	%	#	%	#
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	27	4	14.8	11.1	3	1	133.5																	
		2018	19	3	15.8	13.3	3	0	118.7	14	2	14.3	2	0	3	1	33.3	0	1	24	2	8.3	4	-2		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	4	0	0.0	15.6	1	-1	0.0																	
		2018	2	0	0.0	10.9	0	0	0.0	2	1	50.0	0	1	0	0	0.0	0	0	3	1	33.3	0	1		
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	
10	Personnel de bureau	2016	17	3	17.6	10.0	2	1	176.5																	
		2018	5	1	20.0	9.8	0	1	204.1	2	1	50.0	0	1	0	0	0.0	0	0	14	3	21.4	2	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									
		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	17	3	17.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	17	3	17.6			0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	2	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	1	50.0			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	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	2	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	1	50.0			0.0	0.0			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	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			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	0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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

Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
		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
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#		
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	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	0
Total		2016	1,043	146	14.0	28.7	299	-153	48.8																	
		2018	806	156	19.4	34.7	280	-124	55.8	345	129	37.4	120	9	77	11	14.3	11	0	594	126	21.2	83	43		

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	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
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	
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	
Total		2018	422	140	33.2	11	1272.7	0.0	0.0	12	1166.7	0.0	0.0	
		2021	422	140	33.2			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
Fujitsu Consulting (Canada) Inc.
26-11-2018

Efforts

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

Mesures nécessaires :

- Assurer aux nouveaux employés la possibilité de s'auto-identifier et d'ajuster les résultats du sondage en conséquence.
- Fournir un questionnaire d'auto-identification aux employés qui souhaitent modifier les renseignements précédemment soumis et à ceux qui en avaient fait la demande, et ajusté les
- Résultats de l'enquête ajustés pour refléter les embauches, les promotions et les licenciements.
- Mise à jour de l'analyse de l'effectif pour refléter les nouvelles embauches, promotions et licenciements; les changements apportés par les employés à leurs questionnaires d'auto-identification; et toutes les révisions apportées aux estimations de disponibilité.
- Ajustement des estimations de disponibilité pour tenir compte des changements majeurs dans l'effectif (p. ex., changements dans les zones de recrutement géographique, ajout de nouveaux groupes professionnels ou changements dans la composition des groupes professionnels).
- Mise à jour des estimations de disponibilité pour intégrer les nouvelles données du recensement telles qu'elles sont disponibles aux fins de l'équité en matière d'emploi.
- S'assurer que tous les nouveaux écarts déterminés sont traités en conséquence.
- Tenir à jour des dossiers appropriés dans toutes les zones requises.

Autres mesures :

- Examiner les systèmes, les politiques et les pratiques d'emploi pour s'assurer qu'ils n'entraînent pas d'obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés, surveiller leur mise en œuvre et les ajuster au besoin.
- Avoir une politique ou des procédures d'hébergement qui ont été communiquées à tout le personnel et ont assuré l'hébergement.
- Assurer un soutien continu de la haute direction à l'équité en matière d'emploi et à sa mise en
- Établir des mécanismes de reddition de comptes pour veiller à ce que les objectifs à court terme s
- Communiquer les objectifs aux gestionnaires concernés ainsi que suivre et enregistrer les résultats
- Consacrer des ressources adéquates (financières et humaines) pour s'assurer que les objectifs à court terme seraient atteints.
- Consultations des employés et des représentants syndicaux sur la communication et la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

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

Contexte opérationnel

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

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

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

Consolidation et réorganisation de diverses unités des opérations.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

[Redacted area]

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

[Redacted area]

- Autre.

[Redacted area]

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

[Redacted area]

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

Nom de l'employeur : Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

Emplacement principal : Montréal (Québec)

Nombre d'employés : 806

• Ontario	89	• Colombie-Britannique	177
• Québec	411	• Saskatchewan	8
• Nouvelle-Écosse	5	• Alberta	115

Aperçu de l'organisation :

SCIAN 5416 – Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques
Fujitsu Consulting (Canada) Inc. offre des services de consultation en technologie de l'information aux entreprises et au gouvernement dans les domaines de la gestion de contenu, de la gestion de la conformité d'entreprise, de la planification des ressources d'entreprise, de la gestion des risques d'entreprise, de la mobilité, de la modernisation des anciens systèmes et de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, et de la mise en œuvre d'applications, de la gouvernance des technologies de l'information, des services gérés et des processus opérationnels.

Dates clés – Évaluation de la première année

Amorcé : 2016-11-06
Reçu : 2016-11-11
Clos : 2016-12-08
Analyse de l'effectif : 2016-10-13

Dates clés – Évaluation subséquente

Amorcé : 2018-02-25
Reçu : 2019-03-20
Analyse de l'effectif : 2018-11-26

VÉRIFICATION DES DONNÉES

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

Oui Non

Commentaires : Aucun

J'ai vérifié que les données fournies dans le rapport sur les réalisations sont conformes à celles des formulaires 1 à 6 :

Oui Non

Commentaires : Aucun

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

- L'organisation a établi des objectifs en chiffres et non en pourcentages.
- L'analyse de l'effectif avait révélé 14 écarts au cours de l'évaluation précédente et 8 objectifs ont été établis.

Femmes

03	Professionnels	Objectif atteint à 1 980 %
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (60 % atteint)
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non requis

Évaluation ou observations

- CPÉME 04 : Il y avait 28 nouveaux venus, dont 3 femmes. Cela représente un taux d'embauche de 10,7 %, ce qui est inférieur au taux de disponibilité sur le marché du travail (DMT) de 20,9 %. Compte tenu du taux de disponibilité, on se serait attendu à 5 femmes.

Autochtones

02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint (0 % atteint)
03	Professionnels	Objectif atteint à 300 %
04	Personnel semi-professionnel et technique	Aucun objectif fixé

Évaluation ou observations

- CPÉME 02 : Il y avait 22 nouveaux venus et aucun n'était autochtone. Cela est à prévoir, vu la disponibilité sur le marché du travail (DMT) de 2,2 %.

Personnes handicapées

01/02	Cadres	Aucun objectif fixé
03	Professionnels	Objectif atteint à 133 %
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif atteint à 100 %
10	Personnel de bureau	Aucun objectif fixé

Évaluation ou observations

- Aucune

Membres des minorités visibles

02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Aucun objectif fixé
03	Professionnels	Objectif atteint à 1 200 %
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif atteint à 1 000 %
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	Aucun objectif fixé

Évaluation ou observations

- Aucune

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas requise, étant donné que tous les objectifs ont été atteints à 80 % ou plus.
- L'organisation a fixé 8 objectifs et en a atteint 6. Cela équivaut à 75 % des objectifs atteints, ce qui n'atteint pas le seuil de 80 % nécessaire pour démontrer des efforts raisonnables.
 - En ce qui concerne les deux objectifs non atteints, il y avait suffisamment de possibilités d'embauche et de promotion dans un cas pour s'attendre à des progrès raisonnables. Dans un cas, l'embauche était insuffisante pour atteindre l'objectif.
 - Malgré une diminution de la taille de l'effectif, passant de 1 043 à 806 employés, l'organisation est parvenue à atteindre ses objectifs à 75 % dans l'ensemble.
 - Une évaluation des efforts raisonnables a été effectuée et l'organisation a mis en œuvre toutes les mesures requises et d'autres mesures.
 - À la lumière de ce qui précède et étant donné que l'organisation disposait de 25 mois entre les deux évaluations, il est possible que celle-ci ait pu réaliser des progrès supplémentaires en disposant d'une période complète de trois ans.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

- Un objectif a été fixé pour chaque écart de représentation dévoilé par l'analyse de l'effectif. Tous les objectifs à court et à long terme ont été établis en pourcentage et sont, au minimum, égaux à la DMT.

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif	Objectifs	Représentation	DMT
--------------------------------------	-----------	----------------	-----

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart	Court terme	Long terme		
n°	Description		(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)		
n°	Description	n ^{bre}	%	%	%	%
03	Professionnels	-9	28,3	28,3	26,9	28,3
04	Personnel semi-professionnel et technique	-7	21,2	21,2	8,9	21,2
07	Personnel administratif et de bureau principal	-2	-	-	68,4	80,1

Observations :

- Aucun objectif n'est requis pour la CPÉME 07, étant donné que la représentation actuelle est supérieure à 50 %.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart	Court terme	Long terme		
n°	Description		n ^{bre}	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-1	2,7	2,7	0,0	2,7
03	Professionnels	-6	1,3	1,3	0,5	1,3
04	Personnel semi-professionnel et technique	-1	1,4	1,4	0,0	1,4

Observations : Aucune

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart	Court terme	Long terme		

n°	Description	n ^{bre}	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%	%
			%	%		
01/02	Cadres	-2	5,0	5,0	1,8	5,0
03	Professionnels	-53	8,9	8,9	0,9	8,9
04	Personnel semi-professionnel et technique	-3	7,6	7,6	1,8	7,6
05	Surveillants	-1	27,5	27,5	0,0	27,5
07	Personnel administratif et de bureau principal	-2	10,0	10,0	0,0	10,0

Observations : Aucune

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Écart	Court terme	Long terme			
				(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	
n°	Description	n ^{bre}	%	%	%	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-4	17,6	17,6	10,0	17,6
03	Professionnels	-120	38,1	38,1	20,0	38,1
04	Personnel semi-professionnel et technique	-2	22,7	22,7	19,6	22,7

Observations : Aucune

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit jugé :

Conforme Non conforme

Ayant évalué les données fournies par l'employeur concernant son effectif, et tenu compte de ses circonstances particulières, je recommande que la lettre de clôture comprenne ce qui suit :

- L'analyse de l'effectif a révélé des écarts importants dans la catégorie professionnelle des professionnels de chaque groupe désigné. Nous recommandons d'accorder une attention particulière au recrutement et à la promotion des employés de cette catégorie professionnelle. Fujitsu Consulting (Canada) Inc. pourrait se concentrer sur les

premières étapes du processus de recrutement afin de s'assurer qu'aucun obstacle ne s'impose à l'équité en matière d'emploi.

- Nous vous encourageons à réaliser une étude des systèmes d'emploi (ESE). Des directives sur la réalisation d'une étude des systèmes d'emploi sont disponibles sur la page d'aide du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail ([étape 2-2](#) des modules de formation). La réalisation d'une ESE devrait aider Fujitsu Consulting (Canada) Inc à atteindre ses nouveaux objectifs en cernant et en éliminant les obstacles qui peuvent l'empêcher d'atteindre l'équité en matière d'emploi.

Nom de l'analyste : Maurice N. Yakibonge

Date : 2019-03-28

De: Yakibonge, Ntambwe N [NC]

Envoyé: Le 4 April 2019 8:47 AM

A: 'craig.smith@fujitsu.com'

Cc: 'Julie.Mercier@ca.fujitsu.com'; 'carol.gray@ca.fujitsu.com'

Objet: Accord numéro 050023 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request

Bonjour Monsieur Craig Smith,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 25 février 2018 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Fujitsu Consulting (Canada) Inc se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

Après avoir examiné les renseignements présentés par Fujitsu Consulting (Canada) Inc, nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- L'analyse de l'effectif a révélé des écarts importants dans la catégorie professionnelle des professionnels de chaque groupe désigné. Nous recommandons d'accorder une attention particulière au recrutement et à la promotion des employés de cette catégorie professionnelle. Fujitsu Consulting (Canada) Inc. pourrait se concentrer sur les premières étapes du processus de recrutement afin de s'assurer qu'aucun obstacle ne s'impose à l'équité en matière d'emploi.
- Nous vous encourageons à réaliser une étude des systèmes d'emploi (ESE). Des directives sur la réalisation d'une étude des systèmes d'emploi sont disponibles sur la page d'aide du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (étape 2-2 des modules de formation). La réalisation d'une ESE devrait aider Fujitsu Consulting (Canada) Inc à atteindre ses nouveaux objectifs en cernant et en éliminant les obstacles qui peuvent l'empêcher d'atteindre l'équité en matière d'emploi.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 25 février 2021. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

Lorsque Fujitsu Consulting (Canada) Inc recevra un avis concernant la prochaine évaluation, vous devrez fournir les renseignements suivants avant la date d'échéance :

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

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si votre entreprise a réalisé des progrès raisonnables depuis l'évaluation précédente. Si ce n'est pas le cas, Fujitsu Consulting (Canada) Inc devra

démontrer avoir déployé des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous invitons votre entreprise à élaborer un plan d'action qui l'aidera à atteindre ses objectifs.

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

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

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

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

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

Équipe de l'équité en emploi

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



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