Employment and
Canada Social Development Canada

PROTÉGÉ UNE FOIS REMPLI - B

s.24(1)

Programme du travail Programme de contrats fédéraux

À l'usage du Ministère	
Nº de l'accord:	

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

☐ Nouvel Accord (To	utes les sections	s doivent être co	mplétées)		
✓ Accord revisé					
	ORG	ANISATION			
Dénomination sociale de l'organisation			La société mère	est située à l'extéi	ieur du Canada
Fujitsu Consulting(Canada) Inc			١ .	✓ Oui [	Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la d	énomination sociale)		Numéro d'entre	prise	
				mployés au Canad ou temps partiel/pe	
Numéro de code du Système de classification des inc Pour trouver le code SCIAN à 4 de chiffres votre org http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-noi 5416	anisation, veuillez visi	ter le site suivant :	Sous réglen	nentation fédérale	
	SIEG	SE SOCIAL		1	Ta
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 1000 Sherbrooke Street West, Sut	tie 1400	Ville		Province	Code postal
Total Briefstoone Beleet Webe, Bu	010 1100	Montreal		QC	H3A 3R2
		Numéro de téléphon		Numéro de tél	scopieur
		514-877-3301			
	ESSOURCE POL		MATIÈRE D'E	MPLOI	
Nom (en lettres moulées)		Titre		,	
Crystal Boudreau	T A durant and a committee of	Sp <b>é</b> cialiste			pondance préférée
Numéro de téléphone 1-866-716-6460	Adresse de courriel	dreau@ca.fuji		Langue de corres	
1-000-110-0400			tsu.com		S V Anglais
L'organisation susmentionnée :	CERT	TIFICATION			
atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre période de l'instrument de passation des march renseignements sur la façon de mettre en œuvu http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.sl Remarque importante: Si, une vérification de une fausse déclaration, l'instrument de passatic	iés, conformément a re l'équité en matièr html l'Accord pour la mise	aux exigences du Pr e d'emploi, veuillez e en œuvre de l'équ	rogramme de co consulter le site uité en matière d	ntrats fédéraux. suivant: 'emploi révèle q	Pour de plus amples
	SIG	NATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de l'autorité légale de signer un cor			sonne qui occup	e un poste de h	aute direction et qui a
Nom (en lettres moulées)		Titre			
Craig Smith		Vice-pr <b>é</b> side	nt, Conseil	-	
Numéro de téléphone	Adresse de courriel			Langue de corres	pondance préférée
416-602-7230	craig.smith@	ca.fujitsu.co	m	Franc	ais  ✓ Anglais
Signature		Date (AAAA/MM/JJ)	)		
		2016-06-20			
Avis de confidentialité :					
Les renseignements que vous fournissez sur ce form votre admissibilité au Programme de contrats fédérau		n vertu de l'article 42 d	le la Loi sur l'équit	é en matière d'em	ploi afin de déterminer
Vous devez remplir le présent formulaire. Si vous refu soumissionnaires à admissibilité limitée du PCF, et l'c Canada, peu importe la valeur. Ce refus peut égalem	organisation ne pourra	plus soumissionner su	els, le nom de vot ur des contrats de	re organisation fig biens ou de servi	urera sur la Liste des ces du gouvernement du
Les renseignements que vous fournissez peuvent êtrutilisations et/ ou divulgations supplémentaires de vos					
Vos renseignements personnels sont administrés cor avez droit à la protection de vos renseignements personnels EDSC PPU 721. La marc Info Source, accessible sur le site Web suivant :					



# 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 la où la sous-représentation a été cernée.
- b. Quatre ans après l'obtention initiale d'un contrat biens ou de services, d'une offre à commandes ou d'un arrangement en matière d'approvisionnement de 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 initials d'un contratde 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 renseignemensts 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.

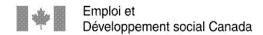
# Q3 En vertu du PCF, comment doit-on compter les étudiants?

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.



Employment and Social Development Canada

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

Programme de contrats fédéraux

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

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) <u>Fujitsu Consulting (Canada) inc.</u> (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) <u>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.</u>

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 : <u>craig.smith@ca.fujitsu.com</u>	
N° de téléphone : <u>416-602-7232</u>	
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-

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



Joignez-vous au Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail (FEDIMT) en ligne, un espace collaboratif pour employeurs. Envoyez-nous un courriel pour vous joindrel Join the online Workplace Equity, Diversity and Inclusion Forum (WEDIF), a collaborative Join the online workplace 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, i'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 <u>Maurice. Yakibonge@labour-travail.gc.ca</u> / Tel.: 819-654-6099

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



Joignez-vous au Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail (FEDIMT) en ligne, un espace collaboratif pour employeurs. Envoyez-nous un courriel pour vous joindre!

Join the online Workplace Equity, Diversity and Inclusion Forum (WEDIF), a collaborative space for employers. Send us an email to join!

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

**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 <u>25 février 2018</u>, il est impératif pour votre organisation de soumettre la documentation le plus rapidement possible. Prenez note que si votre documentation ne peut pas être soumis 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



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

**De:** 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 fourni 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 donnes 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



Joignez-vous au Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail (FEDIMT) en ligne, un espace collaboratif pour employeurs. Envoyez-nous un courriel pour vous joindre!

Join the online Workplace Equity, Diversity and Inclusion Forum (WEDIF), a collaborative space for employers. Send us an email to join!

De: 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@hrsdc-rhdcc.gc.ca

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



Joignez-vous au Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail (FEDIMT) en ligne, un espace collaboratif pour employeurs. Envoyez-nous un courriel pour vous joindre!

Join the online Workplace Equity, Diversity and Inclusion Forum (WEDIF), a collaborative space for employers. Send us an email to join!

De: 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@hrsdc-rhdcc.gc.ca

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



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

# 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

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

	Province			Régions métropolitaines de recensement
Permanent à temps	Temps partiel	Temporaire	Nombre total d'employés	PermanentPermanentTemporaireTotal Nombre Temps plein Temps partiel des employés
plein	permane nt	0	89	Calgary380038
Ontario88	1	0	411	Edmonton771078
Québec400	11	0	5	Halifax5005
Nouvelle-Écosse5	0	0	177	Montréal19720199
Colombie britannique177	0	<u> </u>		Regina7007
Saskatchewan8	0		<del></del>	<b>3</b>
Alberta115	1	0	116	
Nombre total d'employés au	•		806	Vancouver13100131
Canada				Québes20390212
				Ottawa -491050 Gatineau
				Saskatoon1001
				Victoria460046
				Total des employés au Canada806┡

# Canada

#### Fujitsu Consulting (Canada) Inc. (certificat n° 050023) Formulair e 2 A PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES

# **PROFESSIONNELS**

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

Groupe professionnel		-	Tous les empl	oyés	Pe	uples autocht		Perso	nnes handica	ıpées	Membres des minorités visibles		
Échelle des salaires	QTR	Total	Homme	Femmes	Total	Homme	Femmes	Total	Homme	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Col. 1		Col. 2	s Col. 3	Col. 4	Col. 5	s Col. 6	Col. 7	Col. 8	s Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13
Cadres supérieurs	4	1	1			C01. 6			Coi. 9		1	1	
Haut de gamme : 100 000 \$ et plus	3	2	1	1									
Bas de gamme : 100 000 \$ et plus	2	2	1	1									
	1	2	1	1							1		1
	Total	7	4	3							2	1	1
Cadres moyens et autres dirigeants	4	3	2	1							1	1	
Haut de gamme : 100 000 \$ et	3	11	7	4							1	1	
plus Bas de gamme : 40 000 \$ - 44	2	20	9	11							1		1
999	1	16	7	9				1	1		2	1	1
	Total	50	25	25				1	1		5	3	2
Professionnels	4	21	21								3	3	
Top Range : 100 000 \$ et plus	3	172	136	36				1	1		21	15	6
Bottom Range : Moins de 5	2	423	306	117	3	2	1	4	1	3	99	69	30
000	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	4	2	2										
Haut de gamme : 100 000 \$ et	3	4	4								2	2	
plus Bas de gamme : 30 000 \$ - 34	2	8	7	1									
999	1	42	38	4				1	1		9	7	2
	Total	56	51	5				1	1		11		2
					Page 1 de 4							Cana	ıda

Employment and Social Emploi et Développement Development Canada social Canada

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

Formulair e 2 A

### Temps plein / National

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

Groupe professionnel			ous les empl		Pe	uples autocht	ones	Perso	nnes handica		Membres des minorités visibles			
Échelle des salaires	QTR	Total	Homme	Femmes	Total	Homme	Femmes	Total	Homme	Femmes	Total	Hommes	Femmes	
Col. 1		Col. 2	S O-1 O	Col. 4	Col. 5	S	Col. 7	Col. 8	S	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13	
Contrôleurs	4	1	Col. 3	1		Col. 6			Col. 9					
	<u> </u>	•		•										
Haut de gamme : 65 000 \$ - 69 999	3													
\$ Bas de gamme : 60 000 \$ - 64	2													
999	1	1		1	1						1			
	Total	2		2							1			
Personnel administratif et de bureau principal	4	2	1	1										
Haut de gamme : 100 000 \$ et	3	2	1	1										
plus Bas de gamme : 35 000 \$ - 39	2	4	1	3							1			
999	1	11	3	8							2		:	
	Total	19	6	13							3			
Personnel qualifié de la vente et des services	4	1		1										
Haut de gamme : 65 000 \$ - 69 999	3													
\$ Bas de gamme : 55 000 \$ - 59	2													
999	1	1		1										
	Total	2		2										
Personnel de bureau	4	2		2										
Haut de gamme : 55 000 \$ - 59 999	3													
\$ Bas de gamme : 30 000 \$ - 34	2													
999	1	3		3	1		1				1		,	
	Total	5		5	1		1				1			
<del>-</del>					Page 2 de 4			1				<sup>–</sup> Cana	ıda	

Employment and Social Emploi et Développement Development Canada social Canada

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

Formulair e 2 A

### Temps plein / National

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

Groupe professionnel		7	Tous les employés		Peuples autochtones			Perso	nnes handica	apées	Membres des minorités visibles		
Échelle des salaires	QTR	Total	Homme	Femmes	Total	Homme	Femmes	Total	Homme	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Col. 1		Col. 2	s	Col. 4	Col. 5	s	Col. 7	Col. 8	s	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13
			Col. 3			Col. 6			Col. 9				
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

Formulair e 2 B

### Temps partiel / National

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

Groupe professionnel		•	Tous les empl	oyés	Pe	uples autocht	tones	Perso	nnes handica	ıpées	Membres des minorités visibles		
Échelle des salaires	QTR	Total	Homme	Femmes	Total	Homme	Femmes	Total	Homme	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Col. 1		Col. 2	s	Col. 4	Col. 5	s	Col. 7	Col. 8	s	Col. 10	Col. 11	Col. 12	Col. 13
			Col. 3			Col. 6			Col. 9				
Professionnels	4	2	1	1									
Haut de gamme : 100 000 \$ et	3	4		4									
plus Bas de gamme : 45 000 \$ - 49	2	1		1									
999	1	6		6									
	Total	13	1	12									
Nombre total d'employés		13	1	12									

Page 4 de 4 Canada

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

### Formulair e 3 A

### **DU SALAIRE**

### Temps plein / National

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

	To	ous les employe	és	P	euples autocht	ones	Pers	onnes handica	pées	Membre	Membres des minorités visibles		
Échelle des salaires	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	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	

Page 1 de 2

Canada

# 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

	Tous les employés			Peuples autochtones			Pers	onnes handica	pées	Membres des minorités visibles		
Échelle des salaires	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	Col. 12
\$ 40,000 - \$49,999	1		1									
50 000 \$ et plus	12	1	11									
Nombre total d'employés	13	1	12									

Formulair e 4 A

### 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

	To	ous les employe	és	Pe	euples autocht	ones	Pers	onnes handica	pées	Membre	es des minorité	s visibles
Groupe professionnel	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	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

Canada

# 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

		promus (Les s en dernier lieu	•	au cours de l'	année doivent	être signalés u	niquement dan	s les groupes	professionnels	dans lesquels o	ou vers lesquel	s ils ont été
Groupe professionnel	To	ous les employe	loyés Peuples autochtones Personnes handicapées			Membres des minorités visible						
	Total	Hom	Femme	Total	Hom	Femme	Total	Hom	Femme	Total	Hom	Femme
	Col. 1	mes	s Col.	Col. 4	mes	s Col.	Col. 7	mes	s Col.	Col. 10	mes	s Col.
		Col. 2	3		Col. 5	6		Col. 8	9		Col. 11	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

Page 2 de 1 Canada

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

Formulair e 5 B

# Temps partiel / National

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

Groupe professionnel	promus	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	Hom mes Col. 2	Femme s Col. 3				Femme s Col. 9	Total Col. 10	Hom mes Col. 11	Femme s Col. 12		
Professionnels	1		1									
Nombre total d'employés promus	1		1									
Nombre total de promotions	1	1 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

	To	ous les employe	és	Pe	euples autocht	ones	Pers	onnes handica	pées	Membre	es des minorité	s visibles
Groupe professionnel	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
	Col. 1	Col. 2	Col. 3	Col. 4	Col. 5	Col. 6	Col. 7	Col. 8	Col. 9	Col. 10	Col. 11	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

Page 1 de 2 Canada

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

Formulair e 6 B

# PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS

### LICENCIÉS

## Temps partiel / National

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

	To	ous les employe	és	P	euples autochto	ones	Pers	onnes handica	pées	Membre	es des minorité	s visibles
Groupe professionnel	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	

# Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date: 2018-11-26

### Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en	Localisation	Tous les	Représ	entation	Femmes Disp	onibili	Gap	Espace
natière d'emploi	interne	employés #	#	%	<sub>%</sub> té	#	#	recrutement
1 : Cadres supérieurs	National	7	3	42.9 %	27.6 %	2	1	National
2 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	50	25	50.0 %	39.4 %	20	5	National
3 : Professionnels		665	179	26.9 %	28.3 %	188	-9	
112 : Analystes financiers et d'investissement	National	11	5	45.5 %	44.9 %	5	0	National
121 : Professionnels des ressources humaines	National	4	2	50.0 %	73.2 %	3	-1	National
122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	4	3	75.0 %	42.7 %	2	1	National
147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	6	1	16.7 %	11.1 %	1	0	National
171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	582	159	27.3 %	27.7 %	161	-2	National
172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	34	4	11.8 %	33.0 %	11	-7	National
173 : Ingénieurs et concepteurs de logiciels	National	4	2	50.0 %	16.0 %	1	1	National
174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	17	2	11.8 %	16.6 %	3	•	National
112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	1	100.0 %	43.9 %	0	1	National
121 : Auteurs et écrivains	National	1	0	0.0 %	56.1 %	1	-1	National
125 : Traducteurs, terminologues et interprètes	National	1	0	0.0 %	69.7 %	1	-1	National
4 : Semi-professionnels et techniciens		56	5	8.9 %	21.2 %	12	-7	
281 : Techniciens en réseaux informatiques	Ontario	5	0	0.0 %	21.4 %	1	-1	Ontario
281 : Techniciens en réseaux informatiques	Québec	6	0	0.0 %	14.0 %	1	-1	Québec
282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Alberta	1	1	100.0 %	23.8 %	0	1	Alberta
282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Ontario	2	0	0.0 %	23.9 %	0	0	Ontario
282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Québec	42	4	9.5 %	22.1 %	9	<del>-</del> 5	Québec
5 : 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
7 : 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

Page 1 de 9



## Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date: 2018-11-26

#### Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en	Localisation Tou			Représ	entation	Femmes Disponibili		Gap	Espace
matière d'emploi	interne	employés	#	#	%	"té	#	#	recrutement
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton		1	1	100.0 %	84.2 %	1	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		4	3	75.0 %	80.9 %	3	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		3	1	33.3 %	76.8 %	2	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec		7	4	57.1 %	80.4 %	6	-2	Québec
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		1	1	100.0 %	79.1 %	1	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver		1	1	100.0 %	78.9 %	1	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria		1	1	100.0 %	82.5 %	1	0	Victoria
8 : Personnel qualifié de la vente et des services			2	2	100.0 %	29.9 %	1	1	
221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Québec		2	2	100.0 %	29.9 %	1	1	Québec
0 : Personnel de bureau			5	5	100.0 %	65.8 %	3	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax		3	3	100.0 %	69.7 %	2	1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal		1	1	100.0 %	61.6 %	1	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Québec		1	1	100.0 %	58.6 %	1	0	Québec
otal		8	06	234	29.0 %	30.0 %	242	-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



## Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date: 2018-11-26

### Peuples autochtones

	Peupie	Peuples autocntones			Peuples autochtones					
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représe #	entationDis %	ponibilité %	#	Gap #	Espace recrutement		
Od - Codron our frierra	National	7	0	0.0 %	3.2 %	0	0	National		
01 : Cadres supérieurs										
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		



### 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	#	Représe #	entationDis <sub>l</sub> %	oonibilité %	#	Gap #	Espace recrutement
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
8 : Personnel qualifié de la vente et des services			2	0	0.0 %	1.1 %	0	0	
3221 : 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		8	106	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



## Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date: 2018-11-26

### Membres des minorités visibles

	Membres des minorités visibles				e la représen			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés "			olesDisponib		Gap	Espace recrutement
madere d'emploi	interne	employes #	#	%	%	#	#	restatement
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



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date: 2018-11-26

### Membres des minorités visibles

	Membres des minorités visibles				Membres de la représentation					
Catégorie professionnelle de l'équité en	Localisation	Tous les	des min	orités visil	olesDisponib	ilité	Gap	Espace		
matière d'emploi	interne	employés #	#	%	%	#	#	recrutement		
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



### Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date: 2018-11-26

### Personnes handicapées

		•		Représei	ntation des			
Catégorie professionnelle de l'équité en	Localisation	Tous les	personr	nes handica	apéesDispon	ibilité	Gap	Espace
matière d'emploi	interne	employés #	#	%	%	#	#	recrutement
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:	EEOG	National
Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau	EEOG	National
principal 08 : Personnel qualifié des ventes et	EEOG	National
des services	EEOG	

10 : Personnel de bureau

# 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 #	Représ #	sentation %	Femmes Disp % <sup>té</sup>	onibili #	Gap #	
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.

2019-01-23

Canada

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

Date: 2018-11-26

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

806

4 0.5 %

1.4 %

11

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



Total

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

Date: 2018-11-26

### Membres des minorités visibles

	Membres des minorites visibles	•				
Catégorie professionnelle de l'équité en	Tous les	des mi	des minorités visiblesDisponibilité			
matière d'emploi	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.



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

Date: 2018-11-26

### Personnes handicapées

	Personnes handicapées	Représentation des						
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés #	personnes handicapéesDisponibilité Gap						
		#	%	%	#	#		
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.



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

#### 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



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

#### Défauts de la FMA - Personnes handicapées Catégorie professionnelle de l'équité en matière

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

10 : Personnel de bureau

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

su	ivante/couran	te
Su	iivante/couran	re

Date de l'analys	e de l'effectif prem	iière/précédente
JJ	MM	AAAA
13	10	2016

Date de l'anal	yse de l'effectif suiv	/ante/courante
JJ	MM	AAAA
26	11	2018

		Ta	ıbleau 1 : Femm	es
		Analyse de l'effectif première/précédente		
Catégories professionnelles de l'équité en matière		Tous les employés	Femmes	
d'emp	loi (CPÉME)	Tous les employes	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			
m	Femmes		
Tous les employés	Représentation	Disponibilité*	
#	#	%	
7	3	27.6	
50	25	39.4	
665	179	28.3	
56	5	21.2	
2	2	50.5	
0	0	0.0	
19	13	80.1	
2	2	29.9	
0	0	0.0	
5	5	65.8	
0	o	0.0	
0	o	0.0	
0	o	0.0	
o	0	0.0	
806	234	30.0	

* Source:		
Recensemen	t 2016	

 * Source:	

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

Donné	es de l'analyse de suivante/courant	
<b>+</b>	<b></b>	<b></b>

13	10	2016
JJ	MM	AAAA
Date de l'analys	se de l'effectif pren	ière/précédente

Date de l'anal	yse de l'effectif suiv	/ante/courante
JJ	MM	AAAA
26	11	2018

		Tabl	eau 2 : Autochte	ones
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Analyse de l'effectif première/précédente		
		m 1 1 /	Autochtones	
		Tous les employés	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			
Tanalas amulanta	Autochtones		
Tous les employés	Représentation	Disponibilité*	
#	#	%	
7	0	3.2	
50	0	2.7	
665	3	1.3	
56	0	1.4	
2	0	0.8	
0	0	0.0	
19	0	2.0	
2	0	1.1	
0	0	0.0	
5	1	2.8	
0	0	0.0	
0	0	0.0	
0	0	0.0	
0	0	0.0	
806	4	1.4	

Recensement 2016	
* Source:	

	0	
L	0	

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

	es de l'analyse de suivante/couran	
<b>\</b>	<b>\</b>	<b>\</b>

Date de l'analys	se de l'effectif prem	iière/précédente
JJ	MM	AAAA
13	10	2016

Date de l'anal	yse de l'effectif suiv	/ante/courante
JJ	MM	AAAA
26	11	2018

		Tableau 3 : M	lembres des min	orités visibles
		Analyse de l'effectif première/précédente		
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tr	Membres des minorités visibles	
		Tous les employés	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	o	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	o	0.0
Total		1,043	146	28.7

Tableau 7 : M	embres des min	orités visibles	
Analyse de l'effectif suivante/courante			
<i>z</i> /	Membres des minorités visibles		
Tous les employés	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	
806	156	34.7	

0	

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

	s de l'analyse de suivante/couran	
<b>1</b>	<u> </u>	<b>↓</b>

13	10	2016
JJ	MM	AAAA
Date de l'analys	se de l'effectif pren	iière/précédente

26	11	2018
JJ	MM	AAAA
Date de l'anal	yse de l'effectif suiv	vante/courante

		Tableau 4	: Personnes har	ndicapées
		Analyse de	l'effectif première/	précédente
Catégo	ories professionnelles de l'équité en matière	Tour les amples és	Personnes h	andicapées
d'empl	oi (CPÉME)	Tous les employés	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 har	idicapées
	e l'effectif suivante	
m111	Personnes h	andicapées
Tous les employés	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
806	8	8.6

*	,	S	0	1	1	r	C	e	۰																																																			
E	ì	1(	1	u	ê	t	e		С	a	1	1	a	(	1	i	e	1	1	r	11	e	S	l	1	ľ	1	•	i	h	K	2	a	þ	é	ı	c	i	t	É	•	(	1	e	2	!!	)	1	,	7										

Source:		

#### Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

#### Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

#### 26-11-2018

Date de o	lébut de l'an	alyse des
JJ	MM	AAAA
13	10	2016

Date de	fin de l'ana	lyse des
JJ	MM	AAAA
26	11	2018

#### Données du formulaire 4 -Recrutements

#### Données du formulaire 5 -Avancements

Donne	es au torm de fo	ulaire 6 - inctions	Cessations
	uc ic	menons	

	,	Tableau 1	: Femmes	
	Temps Natio		Temps p Natio	
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	4	3	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	13	3	0	0
03 Professionnels	286	83	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	24	3	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	14	9	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	1	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	1	0	0
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	103	0	0

	Fableau 5	: Femmes									
Temps Natio		Temps partiel / Nationale									
Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues								
#	#	#	#								
2	1	0	0								
9	6	0	0								
58	15	1	1								
4	0	0	0								
0	0	0	0								
0	0	0	0								
3	3	0	0								
0	0	0	0								
0	0	0	0								
0	0	0	0								
0	0	0	0								
0	0	0	0								
0	0	0	0								
0	0	0	0								
76	25	1	1								

	Tableau 9	: Femmes	
Temps Natio		Temps p	
Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
#	#	#	#
5	2	0	0
23	7	0	0
461	132	23	12
41	1	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
24	18	0	0
3	2	0	0
0	0	0	0
13	10	1	1
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
570	172	24	13

#### 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'ana	lyse des
donne	ées sur la mo	bilité
JJ	MM	AAAA
26	11	2018

#### Données du formulaire 4 -Recrutements

Recrutements

↓ ↓ ↓ ↓

#### Données du formulaire 5 -Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓ ↓

			Ψ	
	Tableau 2 : Autochtones			ies
		s plein / onale		partiel / onale
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	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
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

Tableau 6 : Autochtones			
Temps Natio		Temps   Natio	
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				
	plein / onale		partiel / onale	
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	

#### Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

#### Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

#### 26-11-2018

0

0

	lébut de l'an ées sur la mo	
JJ	MM	AAAA
13	10	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
26	11	2018

 $\overline{\downarrow}$ 

#### Données du formulaire 4 -Recrutements

↓ ↓ ↓ ↓ ↓

### Données du formulaire 5 -Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

	<b>V</b>	•	•	•
	Tableau 3 : Personnes handicapées			licapées
	•	plein / onale	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	partiel / onale
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	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
Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0

345

14 Autres travailleurs manuels

Total

Tableau	u 7 : Perso	nnes hand	licapées
	plein / onale	Temps j Natio	partiel / onale
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
76	n	1	Λ

Tableau	11 : Perso	nnes hand	dicapées
Temps Natio	plein / onale	Temps   Natio	partiel / onale
Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
#	#	#	#
5	0	0	(
23	0	0	(
461	2	23	(
41	1	0	(
0	0	0	(
0	0	0	(
24	3	0	(
3	0	0	(
0	0	0	(
13	0	1	(
0	0	0	(
0	0	0	(
0	0	0	(
0	0	0	(
570	6	24	(

#### Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

#### Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

#### 26-11-2018

Date de o	lébut de l'an	alyse des
JJ	MM	AAAA
13	10	2016

Date de	fin de l'ana	lyse des
JJ	MM	AAAA
26	11	2018

### Données du formulaire 4 -Recrutements

### Données du formulaire 5 -Avancements

																																n	

<del></del>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>+</b>
Tablea	u 4 : Mem	bres des m	inorités

	1 abiea	u 4 : Memo	res des m	inorites
		plein / onale		partiel / onale
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	4	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	13	3	0	0
03 Professionnels	286	113	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	24	8	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	14	2	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2	1	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2	1	0	0
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	129	0	0

· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	plein / onale		partiel / onale
Fous les mployés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus
#	#	#	#
2	0	0	0
9	1	0	0
58	7	1	0
4	2	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
3	1	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	n

76

	•	•	
Tableau	112 : Mem	bres des m	inorités
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	plein / onale		partiel / onale
Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
#	#	#	#
5	0	0	0
23	5	0	0
461	104	23	2
41	9	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
24	2	0	0
3	1	0	0
0	0	0	0
13	3	1	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	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	С	D	E	F	G	Н	I	J	K	L	М	N	0	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données		De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif) <sup>‡</sup>		CxHx3	F + I	De l'analyse de l'effectif		t KxLx3	(F x Q) - R + M	JxP	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	: -	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)
	↓	1	↓	1	1	<b>↓</b>	<b>1</b>	1	<b>↓</b>	, , <b>,</b> ,	↓	1	1	<b>\</b>	1	Ţ	↓	<b>\</b>	↓

#### Tableau 1: Femmes Objectifs à court terme premiers/précédents Tous les employés Femmes Objectifs d'ici 3 ans Roulement de la main-d'oeuvre Roulement de la main-Croissance (Nouveaux poste) Numéro (Employés remplacés) Catégories professionnelles de d'ocuvre (Employés À - De Embauches Embauches Disponibilité Équart Équart Représentation Renérsentation remplacés) l'équité en matière d'emploi anticipées d'ici JJ-MM-AAAA requis d'ici 3 AAAA - AAAA JJ-MM-AAAA Actuel Prévu Actuel présente prévu présente prévue d'ici 3 ans (CPÉME)) 3 ans Annuelleme D'ici 3 ans 13-10-2016 D'ici 3 ans 13-10-2016 D'ici 3 ans 2019 % % % NO N° $N^{\circ}$ $N^{\circ}$ % % Nº N° % % 76.9% 27.4% 33.3% 5.3% 33.3% Cadres supérieurs 02 Cadres intermédiaires et autres admin 45 3.6% 48.4% 0.0% 38.9% 42.2% 42.2% 03 Professionnels 868 -8.5% 63.1% 240 0.0% 11 28.9% -11 27.6% 27.6% 04 Personnel semi-professionnels et techn 73 -8.5% 63.6% 0.0% 12 20.9% -12 4.1% 4.1% 05 -12.6% 0.0% 0.0% 50.8% 100.0% 100.0% Surveillants 06 Contremaîtres 0.0% 0.0% 0.0% 0.0% 0 #DIV/0! #DIV/0! 07 27 104.3% 20 0.0% -2 74.1% Personnel administratif et de bureau -11.1% 80.4% 74.1% 08 Personnel spécialisé de la vente et des -20.6% 100.0% 0.0% 28.3% 75.0% 75.0% 09 Travailleurs qualifiés et artisans 0.0% 0.0% 0.0% 0.0% #DIV/0! #DIV/0! -33.5% 10 Personnel de bureau 127.3% 0.0% 66.2% 88.2% 88.2% 11 Personnel intermédiaire de la vente et 0.0% 0.0% 0.0% 0.0% #DIV/0! #DIV/0! 12 Travailleurs manuels spécialisés 0.0% 0.0% 0.0% 0.0% #DIV/0! #DIV/0! Autre personnel de la vente et des ser 0.0% 0.0% #DIV/0! 13 0.0% 0.0% #DIV/0! 14 Autres travailleurs manuels 0.0% 0.0% 0.0% 0.0% #DIV/0! #DIV/0! Total 1.043 -8.2% 64.3% 30.8% -16 29.2% 29.2%

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		Femn	nes		
l'équité en matière d'emploi	Objectifs	à court	Objecti	fs à long	Commentaires
(CPÉME)		%		%	
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 techn	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 p	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0,0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	00
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0	

<sup>†</sup> Calculé à l'aide de la formule suivante : ([nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif] 13 - 1) x 100.

				Rapport des réalisa	isations du Programme de contrats fédéraux
					Partie 3 : Objectifs
				Fujit	jitsu Consulting (Canada) Inc.
					26-11-2018
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0 0.0	
Tota		10		10	

																	<del></del>		
Exception 1								D	onnées des	objectifs	premiers	/précéden	its						
A B	C	D	E	F	G	Н	I	J	K	L	М	N	0	P	Q	R	S	Т	U
	De l'analyse de l'effectif		Entrée des données	CxEx3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif) <sup>‡</sup>	Entrée des données	CxHx3	F + I	De l'analyse de l'effectif		KxLx3	(F x Q) - R + M	JxP	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)
·	J	J	J	i↓		iJ	J	J	J	↓	↓	.i	j	J	J	i	J	J	ί ↓
	·	•	•	*				•	Tal	oleau 3: A	utochton	ies	*		•	•		•	
									Objectifs à	court terme	premiers/	précédents							
				Tous les	s employés									Auto	chtones				
	Numéro	Croissa	nce (Nouveau	r nasta)		nt de la main-			Numéro	Roulement	de la main-		Objectife	d'ici 3 ans					
Catégories professionnelles de	(vaniero	Croissa	nce (ivouveau)	s postej	(Em	ployés rempl	acés)	Embauches	Numero	d'oenvre i		Embauches	À	- De	Disponibilité	é .			
	JJ-MM-AAAA	Actuel	Pro	évu	Actuel	Pı	révu	anticipées d'ici	JJ-MM-AAAA	remp	lacés)	requis d'ici 3	AAAA	- AAAA	présente	Equart actual	Equart prévu	Représentation présente	Repérsentation prévue d'ici 3 ans
(CPÉME)	13-10-2016	Annuellemen t	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	Annuellemen t	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	3 ans	13-10-2016	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	ans	2016	2019					
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	No	N°	%	°/a
01 Cadres supérieurs	6	5.3%		C	76.9%		0	0	0	0.0%	0	0	C		2.9%	0	0	0.0%	0.0%
02 Cadres intermédiaires et autres admin	45	3.6%		C	48.4%		0	0	0	0.0%	0	1	C		2.2%	-1	-1	0.0%	0.0%
03 Professionnels	868			C	63.1%		0	0	4	0.0%	0	6	C		1.1%	-6	-6	0.5%	0.5%
04 Personnel semi-professionnels et techi	73			C	63.6%		0	0	0	0.0%	0	1	(		1.8%	-1	-1	0.0%	0.0%
05 Surveillants	3	-12.6%		C	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	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau p	27	-11.1%		١	104.3%		"	"		0.0%	0	0	١		1.6% 1.4%	"	0	0.0%	0.0%
08 Personnel spécialisé de la vente et des 09 Travailleurs qualifiés et artisans	4	-20.6% 0.0%			100.0%		"	"		0.0% 0.0%	0	0			0.0%	١	<u> </u>	0.0% #DIV/0!	0.0% #DIV/0!
10 Personnel de bureau	17	-33.5%			127.3%		"	"		0.0%	"				2.5%	١		#D1 V/0!	#DIV/0! 0.0%
11 Personnel intermédiaire de la vente et	17	-33.3%		'	0.0%		ا ا	"	] ,	0.0%	ر م	] ,	'		2.5% 0.0%			#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		"	0.0%		] "	"	] "	0.0%	ا ا	0	"		0.0%	"	ا ا	#DIV/0!	#DIV/0!
I I I	U	0.070		۱ '	1 0.070		1 °	1	1		ı	ı	Ι ,		-1-70	ı "	1 0		
1 13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		ľ	0.0%		Λ	l 0	1 0	0.0%	l 0	0	1 (		0.0%	1 0	01	#DIA/011	#DIV/01
13 Autre personnel de la vente et des serv 14 Autres travailleurs manuels	0	0.0% 0.0%		C	0.0%		0	0	0	0.0% 0.0%	0	0			0.0% 0.0%	0	0	#DIV/0! #DIV/0!	#DIV/0! #DIV/0!

<sup>†</sup> Calculé à l'aide de la formule suivante : ([nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif] 13 + 1) x 100.

				Tableau 4: Aautochtones	
Catégories professionnelles de		Autoch	tones		
l'équité en matière d'emploi	Objectifs	à court	Objectifs à long	Commentaires	
(CPÉME)		%	%		
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0 0.		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	1	0.0	1 0.		
03 Professionnels	1	0.0	1 0.		
04 Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	1 0.		
05 Surveillants	0	0.0	0 0.		
06 Contremaîtres	0	0.0	0 0.		
07 Personnel administratif et de bureau p	0	0.0	0 0.		
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0 0.		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0 0.		
10 Personnel de bureau	0	0.0	0 0,		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0 0.		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0 0.		
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0 0,		

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 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 précédente + nombre total d'employés 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tir

					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											
Tota	l .	2		3											

#### Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux Partie 3: Objectifs Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

Données des objectifs premiers/précédents В M De l'analyse l'analyse de Entrée des (K - M +De l'analyse des données et Entrée des De l'analyse Equivalent Entrée des De l'analyse l'analyse  $(K - M + O) \div (C$ Sources des données: F + IO) - ((C+  $K \div C$ de l'effectif de l'analyse de données de l'effectif à H R + Mdonnées données de l'effectif de + F) l'effectif<sup>†</sup> F) x Q) l'effectif)‡ l'effectif 1 1 Tableau 5: Personnes handicapées

26-11-2018

										Objectifs à o	ourt terme	premiers/	précédents							
					Tous les	employés									Personne	s handicapées				
		Numéro	Control	nce (Nouveau	r nortal	Roulemen	nt de la main-c	l'ocuvre		Numéro	Roulement	de la main-		Objectifs	d'ici 3 ans					
Catég	ories professionnelles de	Numero	Croissai	nce (ivouveau	a postej	(Em	oloyés rempla	rés)	Embauches	Numero		(Employés	Embauches	À.	De			ú		
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Pr	-évu	Actuel	Pré	vu	anticipées d'ici	JJ-MM-AAAA	remp	lacés)	requis d'ici 3	AAAA	- АААА	Disponibilité présente	Equart actual	Equart prévu	Représentation présente	Repérsentation prévue d'ici 3 ans
(CPÉ	ME)	13-10-2016	Annuellemen t	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	Annuellemen t	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	3 ans	13-10-2016	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	ans	2016	2019	•				•
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	×°	%	%
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	<b>-</b> 29	0.5%	0.5%
04	Personnel semi-professionnels et techt	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 p	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	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	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	·	1,043	-8.2%		0	64.3%		0	0	7	0.0%	0	35	0		4.0%	-35	-35	0.7%	0.7%

<sup>†</sup> 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]<sup>1/3</sup> - 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	Person	nes har	ndicapées			
l'équité en matière d'emploi	Objectifs à cou	ırt	Objectifs à l	ong	Commentaires	
(CPÉME)	9/	6		%		
01/02 Cadres	0	0.0	0	0,0		
03 Professionnels	3	0.0	3	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et techn	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 p	0	0.0	0	0.0		
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0		
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0		
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0		(
Total	4		4			7

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
Fujitsu Consulting (Canada) Inc.
26-11-2018

									20-11-2010										
								D	onnées des	objectifs	premiers	s/précéder	its						
A B	C	D	Е	F	G	Н	I	J	K	L	М	N	0	Р	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif <sup>†</sup>	Entrée des données	CxEx3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif) <sup>‡</sup>	Entrée des données	СхНх3	F + I	De l'analyse de l'effectif		KxLx3	(F x Q) - R + M	JxP	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)
i	<b>.</b>	<b>.</b>	<u> </u>	↓	¥	<b></b>	.i	,	<del>\</del>	↓	↓ ↓	<u> </u>	↓	<u> </u>	↓	<u> </u>	<u> </u>	<b>\</b>	·
								<u> </u>	ableau 7: N				les						
				m					Objectifs à o	ourt terme	premiers/	precedents			ninorités visi				
		T		1 ous ie:	s employés			T				T		d'ici 3 ans	ninorites visi	Dies	1		ı
6.4	Numéro	Croissa	nce (Nouveau	x poste)		nt de la main- ployés rempl:			Numéro		de la main- (Employés			- De					
Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi	JJ-MM-AAAA	Actuel	De-	évu	Actuel		·évu	Embauches anticipées d'ici	JJ-MM-AAAA		(Employes dacés)	Embauches requis d'ici 3		- AAAA	Disponibilité	Équart	Équart	Représentation	Repérsentation
(CPÉME)	JJ-MM-AAAA	Annuellemen	Annuelleme	l .	Annuellemen	Annuelleme		3 ans	JJ-MW-AAAA	411	T	ans	21.1.1.1.1	- Maria	présente	actual	prévu	présente	prévue d'ici 3 ans
	13-10-2016	Annuenemen	nt	D'ici 3 ans	Annuchemen	Annueneme nt	D'ici 3 ans		13-10-2016	Annuelleme nt	D'ici 3 ans		2016	2019					
	N°	%	%	N°	%	%	No	N°	N°	%	N°	N°	N°	9/6	%	N°	N°	%	%
01 Cadres supérieurs	6	5.3%		(	76.9%		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%		(	48.4%		0	0	4	0.0%	0	3	0		15.0%	-3	- 1	8.9%	8.9%
03 Professionnels	868	1		(	63.1%		0	0	123	0.0%	0	150	0		31.4%	-150	-150	14.2%	14.2%
04 Personnel semi-professionnels et tech	73			(	63.6%		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	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	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau p	27	-11.1%		(	104.3%		0	0	4	0.0%		-1	0		11.1%	1	1	14.8%	14.8%
08 Personnel spécialisé de la vente et des	4	-20.6%		(	100.0%		0	0	0	0.0%	0		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	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	17	-33.5%		(	127.3%				3	0.0%	0	] -1			10.0%			17.6%	17.6%
Personnel intermédiaire de la vente et		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%			#DIV/0!	#DIV/0!
Autre personnel de la vente et des ser  Autres travailleurs manuels	1 0	0.0%			0.0%		1 0	] "		0.0% 0.0%	"	1 0	"		0.0% 0.0%	"		#DIV/0! #DIV/0!	#DIV/0! #DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%			0.0%		1 0	1 0	η <u>υ</u>	0.0%	1 0	<u>'l</u>	U		0.0%	1 0	1 0	#D1V/0!	#DIV/0!

<sup>†</sup> Calculé à l'aide de la formule suivante : ([nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif] 13 + 1) x 100.

1,043

-8.2%

64.3%

Total

146

0.0%

153

28.7%

-153

-153

					Tableau 8: Membres de minorités visibles	
Catégories professionnelles de	Mem	bres des mi	norités visibles			
l'équité en matière d'emploi	Objectifs	à court	Objectifs à	long	Commentaires	
(CPÉME))		%		%		
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 techi	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 p	0	0.0	0	0.0		
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0		
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0		(
13 Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0		7

14.0%

14.0%

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 the artificial and the latest the formula survaints and the survaints are survaints and the survaints are survaints and the survaints and the survaints and the survaints and the survaints are survaints and the survaints and the survaints are survaints

					Rapport des réalisa	ations du Programi	ne de contrats féc	léraux						
						Partie 3 : Object	ifs							
					Fujit	tsu Consulting (Car	ada) Inc.							
	26-11-2018													
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0.0										
Tota	1	11		12										

#### Partie 3: Objectifs

#### Fujitsu Consulting (Canada) Inc.

26-11-2018

										26-11-2018										
									1	Données de	s objectif	s suivant	s/courant	S						
A	В	С	D	Е	F	G	Н	I	J	K	L	M	N	0	P	Q	R	S	Т	U
Sourc	es des données:	De l'analyse de l'effectif		Entrée des données	CxEx3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif) <sup>‡</sup>	Entrée des données	СхНх3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	KxLx3	(F x Q) - R + M	JxP	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)
		<b>\</b>	1	1	1	Ţ	Į.	1	<b>\</b>	<b>\</b>	↓	. ↓	1	↓	<b>\</b>	1	<b>1</b>	<b>\</b>	<u> </u>	<u> </u>
			Tableau 9: Femmes Objectifs à court terme suivants/courants																	
			Tous les employés Femmes																	
					I ous le	,										mmes				
		Numéro	Croissa	nce (Nouveau	(x poste)		it de la main-d' ployés remplaci			Numéro		de la main- (Employés			d'iei 3 ans - De					
E0000000000000000000000000000000000000	ories professionnelles de té en matière d'emploi	JJ-MM-AAAA	Actuel	D <sub>2</sub> -	-évu	Actuel	Prév		Embauches anticipées d'ici	JJ-MM-AAAA		(Empoyes dacés)	Embauches requis d'ici 3		- AAAA	Disponibilité	Équart	Équart	Représentation	Repérsentation
(CPÉ		JJ-MM-AAAA	Annuellemen		T	Annuellemen	A		3 ans		Annuelleme		ans	71.1/1/1	- AAAA	présente	actual	prévu	présente	prévue d'ici 3 ans
		26-11-2018	t	nt	D'ici 3 ans	t	nt	D'ici 3 ans		26-11-2018	nt	D'ici 3 ans		2018	2021					
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%
01	Cadres supérieurs	7	5.3%		(	76.9%		0	0	3	0.0%	0	-1	0		27.6%	1	1	42.9%	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	50			(	48.4%		0	0	25	0.0%	0	-5	0		39.4%	5	5	50.0%	
03	Professionnels	665	-8.5%		(	63.1%		0	0	179	0.0%	0	9	0	28.3%	28.3%	-9	-9	26.9%	
04	Personnel semi-professionnels et techt	56			(	63.6%		0	0	5	0.0%	0	7	0	21.2%	21.2%	-7	-7	8.9%	
05	Surveillants	2	-12.6%		(	0.0%		0	0	2	0.0%	0	-1	0		50.5%	1	1	100.0%	
06	Contremaîtres	0	0.0%		(	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	
07	Personnel administratif et de bureau p	19	-11.1%		(	104.3%		0	0	13	0.0%	0	2	0		80.1%	-2	-2	68.4%	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	2	-20.6%			100.0%		0	0	2	0.0%	0	-1	0		29.9%	1		100.0%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans Personnel de bureau	و ا	0.0% -33.5%			0.0%		0		0	0.0% 0.0%		] 3			0.0% 65.8%		"	#DIV/0! 100.0%	#DIV/0! 100.0%
10	Personnel de bureau Personnel intermédiaire de la vente et	3	0.0%			0.0%		0	١	] 3	0.0%	"		١		0.0%	2	2	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Travailleurs manuels spécialisés	ا ا	0.0%			0.0%		0			0.0%	٥	] ,			0.0%	ر م	"	#DIV/0! #DIV/0!	#DIV/0!
12	·	l '	1 0.078		Ι ,	1		U	l o	1	0.070	1	1 "	ı <sup>0</sup>		0.076	l '	1		
13	Autre personnel de la vente et des serv	0	0.0%		(	0.0%		Λ	0	n	0.0%	n	n	l n		0.0%	n	n	#DIV/0!	#DIV/0!

<sup>†</sup> Calculé à l'aide de la formule suivante : ([nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif] 13 + 1) x 100.

64.3%

806

-8.2%

Total

234

				Tableau 10: Femmes	
Catégories professionnelles de		Femme	S		П
'équité en matière d'emploi	Objectifs	à court	Objectifs à long	Commentaires	
CPÉME)		%	%		
01 Cadres supérieurs		0.0			
O2 Cadres intermédiaires et autres adminis	strateurs	0.0			
03 Professionnels		28.3	28.3		
Personnel semi-professionnels et techn	ique	21.2	21.2		
5 Surveillants		0.0			
6 Contremaîtres		0.0			П
Personnel administratif et de bureau pr	incipal	0.0			
Personnel spécialisé de la vente et des	services	0.0	56555500		П
99 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0	00000000		П
O Personnel de bureau		0.0			
Personnel intermédiaire de la vente et d	les services	0.0	100000		
2 Travailleurs manuels spécialisés		0.0			O0
Autre personnel de la vente et des servi	ices	0.0			

29.0%

29.0%

30.0%

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 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 précédente + nombre total d'employés 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tir

					Ra	pport des réa	lisations du	Programme	de contrat:	s fédéraux							
							Partie ?	3 : Objectifs									
	Fujitsu Consulting (Canada) Inc.																
	26-11-2018																
14	Autres travailleurs manuels		0.0	ž.													
Tota			0.0														

Données des objectifs suivants/courants В De De l'analyse l'analyse de Entrée des (K - M +De l'analyse des données et Entrée des Entrée des De l'analyse l'analyse  $(K - M + O) \div (C$ De l'analyse Equivalent Sources des données: F + IO) - ((C +  $K \div C$ de l'effectif de l'analyse de données de l'effectif à H R + Mdonnées de l'effectif données de + F) l'effectif<sup>†</sup> F) x Q) l'effectif)‡ l'effectif 1 1 Tableau 11: Autochtones Objectifs à court terme suivants/courants

					Tous les	employés									Auto	chtones				
		Numéro	Croissar	ice (Nouveau	x noste)		nt de la main-			Numéro	Roulement			-	d'ici 3 ans					
	gories professionnelles de					(Em	oloyés rempla	icés)	Embauches		d'ocuvre ( rempl		Embauches		- De	Disponibilité	Égyart	Équart	Représentation	Repérsentation
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Pr	évu	Actuel	Pr	évu	anticipées d'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	remp	aces	requis d'ici 3 ans	AAAA	- AAAA	présente	actual	prévu	présente	prévue d'ici 3 ans
(CPÉ	ME)	26-11-2018	Annuellemen t	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	Annuellemen t	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	3 aus	26-11-2018	Annuelleme nt	D'ici 3 aus	ans	2018	2021					
		N°	%	%	N°	%	%	N°	N"	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%
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 admini	50	3.6%		0	48.4%		0	0	0	0.0%	0	1	0	2.7%	2.7%	-1	-1	0.0%	0.0%
03	Professionnels	665	-8.5%		0	63.1%		0	0	3	0.0%	0	6	0	1.3%	1.3%	-6	-6	0.5%	0.5%
04	Personnel semi-professionnels et techi	56	-8.5%		0	63.6%		0	0	0	0.0%	0	1	0	1.4%	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 p	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	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	0	1	0.0%	0	-1	0		2.8%	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	4	0.0%	0	7	0		1.4%	-7	-7	0.5%	0.5%

<sup>†</sup> Calculé à l'aide de la formule suivante : ([nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif] 13 - 1) x 100.

Calculé à l'aide de la formule suivante : (nombre d'employés à temps plein licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre 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		Autochtor	nes		П
'équité en matière d'emploi	Objectifs	à court	Objectifs à long	Commentaires	
CPÉME)		%	%		
01 Cadres supérieurs		0.0			
02 Cadres intermédiaires et autres admin		2.7	2.7		
03 Professionnels		1.3	1.3		
04 Personnel semi-professionnels et tech		1.4	1.4		
05 Surveillants		0.0			
06 Contremaîtres		0.0			
07 Personnel administratif et de bureau p		0.0	CONTROL CONTROL		
08 Personnel spécialisé de la vente et des		0.0	55355555		
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0			
10 Personnel de bureau		0.0	PARTICIPATE PARTICIPATE		
11 Personnel intermédiaire de la vente et		0.0	(A)(A)(A)		
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0			00
13 Autre personnel de la vente et des serv		0.0			

				Rapport des ré	alisations du Programi	ie de contrats fédérai	ux							
					Partie 3 : Object	fs								
				]	Fujitsu Consulting (Car	ada) Inc.								
	26-11-2018													
14 Autr	tres travailleurs manuels		0.0											
Total			0.0											

									Données de	s objectif	's suivant	s/courant:	S .						
A B	С	D	E	F	G	Н	I	J	K	L	М	N	0	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif		Entrée des données	CxEx3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif)‡	Entrée des données	CxHx3	F + I	De l'analyse de l'effectif		KxLx3	(F x Q) - R + M	JхР	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)
	↓	<b></b>		<del>\</del>	V	<b></b>	.i	<b>\</b>		, <b>\</b>	V	<b></b>	<b></b>	V	·	,		1	
									Tableau	13: Perso	nnes han	dicapées							
									Objectifs à	court tern	ne suivants.	/courants							
				Tous les	s employés										handicapées				
	Numéro	Croissa	nce (Nouveau	x poste)		nt de la main-			Numéro		de la main-		Objectife	d'ici 3 ans					
Catégories professionnelles de					(Em	ployés rempl:		Embauches		d'oeuvre		Embauches		- De	Disponibilité	Équart	Équart	Représentation	Repérsentation
l'équité en matière d'emploi	JJ-MM-AAAA	Actuel	Pr	évu	Actuel	Pr	-évu	anticipées d'ici 3 ans	JJ-MM-AAAA	remp	ilacés)	requis d'ici 3	AAAA	- AAAA	présente	actual	prévu	présente	prévue d'ici 3 ans
(CPÉME)	26-11-2018	Annuellemen	Annuelleme	D'ici 3 ans	Annuellemen	Annuelleme	D'ici 3 ans	3 ans	26-11-2018	Annuelleme	D'ici 3 ans	ans	2018	2021					
	N°	%	- m - %	N°	%	nt %	N°	N°	N°	nı %	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	9/0
01/02 Cadres	N 57	4.4%	70	I N	62.7%	76	I N	N	N 1	0.0%	N O	N 2	N	5.0%	5.0%	-2		1.8%	1.8%
03 Professionnels	665	-8.5%		1 6	63.1%		1 0			0.0%	0	53	(	8.9%	8.9%	-53	1	0.9%	0.9%
04 Personnel semi-professionnels et tech		-8.5%			63.6%		0			0.0%	0	3	C	7.6%	7.6%	-3	1	1.8%	1.8%
05 Surveillants	2	-12.6%		l c	0.0%		0		0	0.0%	0	1	C	27.5%	27.5%	-1	-1	0.0%	0.0%
06 Contremaîtres	0	0.0%		c	0.0%		0	(	o	0.0%	0	0	C		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau p	19	-11.1%		(	104.3%		0	(	0	0.0%	0	2	C	10.0%	10.0%	-2	-2	0.0%	0.0%
08 Personnel spécialisé de la vente et des	2	-20.6%		C	100.0%		0	(	0	0.0%	0	0	C	)	8.0%	0	0	0.0%	0.0%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		C	0.0%		0	C	0	0.0%	0	0	C	)	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	5	-33.5%		C	127.3%		0	(	0	0.0%	0	0	C	)	9.3%	0	0	0.0%	0.0%
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0%		C	0.0%		0	(	0	0.0%	0	0	C	)	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	(	0	0.0%	0	0	C	)	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Autre personnel de la vente et des ser	0	0.0%		[ C	0.0%		0	(	0	0.0%	0	0	C	)	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		[ C	0.0%		0	1 (	0	0.0%	0	0	(		0.0%	] 0	0	#DIV/0!	#DIV/0!

<sup>†</sup> Calculé à l'aide de la formule suivante : ([nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif] 13 - 1) x 100.

64.3%

-8.2%

806

Total

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 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 des données sur la mobilité) ÷ ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) ÷ ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre total d'employés tiré de l'analyse des données sur la mobilité) + ([nombre

	-	*		-		Tableau 14: Personnes handicapées
Catégori	ies professionnelles de	l	Personnes ha	indicapées		•
	en matière d'emploi	Objectif	s à court	Objectif	fs à long	Commentaires
(CPÉME	E)		%		%	
01/02 Cad	dres		5.0		5.0	
03 Pro	ofessionnels		8.9		8.9	
04 Pers	rsonnel semi-professionnels et techi		7.6		7.6	
05 Sur	rveillants		27.5		27.5	
06 Con	ntremaîtres		0.0			
07 Pers	rsonnel administratif et de bureau p		10.0		10.0	
08 Pers	rsonnel spécialisé de la vente et des		0.0			
09 Tra	availleurs qualifiés et artisans		0.0			
10 Pers	rsonnel de bureau		0.0			
11 Pers	rsonnel intermédiaire de la vente et		0.0			
12 Tra	availleurs manuels spécialisés		0.0			
13 Aut	tre personnel de la vente et des serv		0.0			
14 Aut	tres travailleurs manuels		0.0			00
Total			0.0			

1.0%

-61

									Données de	s objectif	's suivant	s/courants	i						
A B	С	D	E	F	G	Н	I	J	K	L	М	N	0	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:	De l'analyse de l'effectif		Entrée des données	CxEx3	De l'analyse des données et de l'analyse de l'effectif) <sup>‡</sup>	Entrée des données	СхНх3	F + I	De l'analyse de l'effectif		KxLx3	(F x Q) - R + M	JхР	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)
<u> </u>		.i	.iJ	.i		J	.i	i	J	J	J	.i		i	iJ	J	i		J
		•	•	·	•	·	·	Ta	bleau 15: !	Membres	des mino	rités visib	les	•	·	•	·	•	•
									Objectifs 2	i court tern	ne suivants	/courants							
				Tous le	s employés								M	mbres des	minorités visi	bles			
	Numéro	C	ince (Nouveau		Rouleme	nt de la main-	d'oeuvre		Numéro	Roulement	de la main-		Objectifs	d'ici 3 ans					
Catégories professionnelles de	vamero	Croissa	ince (1900yeau	a postej	(Em	ployés rempl:	icés)	Embauches	Numero	d'oenvre	(Employés	Embauches	À	- De	Disponibilité	é .	Équart	B - 2 - 2 - 2	Repérsentation
l'équité en matière d'emploi	JJ-MM-AAAA	Actuel	Pr	révu	Actuel	Pr	évu	anticipées d'ici	JJ-MM-AAAA	remp	ilacés)	requis d'ici 3	AAAA	- AAAA	présente	Equart actual	equari prévu	Représentation présente	prévue d'ici 3 ans
(CPÉME)	26-11-2018	Annuellemen t	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	Annuellemen t	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	3 ans	26-11-2018	Annuelleme nt	D'ici 3 ans	ans	2018	2021	-				-
	N°	%	%	N°	%	%	No	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N <sub>o</sub>	N°	%	°∕₀
01 Cadres supérieurs	7	5.3%		(	76.9%		0	0	2	0.0%	0	-1	0		11.5%	1	1	28.6%	28.6%
02 Cadres intermédiaires et autres ad		0.070		(	48.4%		0	0	5	0.0%	0	4	0	17.6%	17.6%	-4	-4	10.0%	10.0%
03 Professionnels	665	-8.5%		(	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	echi 56			(	63.6%		0	0	11	0.0%	0	2	0	22.7%	22.7%	-2	-2	19.6%	19.6%
05 Surveillants 06 Contremaîtres	2	-12.6% 0.0%		'	0.0%		0	0	1	0.0%	0	-1	0		20.4% 0.0%	1	1	50.0% #DIV/0!	50.0% #DIV/0!
06 Contremaîtres 07 Personnel administratif et de bure		-11.1%		'	104.3%		0	١	"	0.0%		١	0		13.3%	0	0	#DI V/0!	#D1V/0! 15.8%
08 Personnel spécialisé de la vente et	· I	-20.6%		1 7	100.0%		l 0	١	,	0.0%	"		0		10.9%	0	0	0.0%	0.0%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	(	0.0%		1 6	0.0%		١٠٠	ا آ	0	0.0%	"	ن ا	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau		-33.5%		``	127.3%		٥	0	ľ	0.0%	0	-1	0		9.8%	1	1	20.0%	20.0%
11 Personnel intermédiaire de la vent	e et (	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	#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	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	(	0.0%	,	(	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	806	-8.2%		(	64.3%		0	0	156	0.0%	0	124	0		34.7%	-124	-124	19.4%	19.4%

<sup>†</sup> Calculé à l'aide de la formule suivante : ([nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif ÷ nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif] 13 + 1) x 100.

				Tableau 16: Membres des minorités visibles	
latégories professionnelles de	Mem	bres des mi	norités visibles		
'équité en matière d'emploi	Objectifs	s à court	Objectifs à long	Commentaires	
CPÉME)		%	%		
01 Cadres supérieurs		0.0			
02 Cadres intermédiaires et autres admin		17.6	17.6		П
03 Professionnels		38.1	38.1		
04 Personnel semi-professionnels et tech		22.7	22.7		П
95 Surveillants		0.0			
O6 Contremaîtres		0.0			
Personnel administratif et de bureau p		0.0			
Personnel spécialisé de la vente et des		0.0	5555555555		
O9 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0			
10 Personnel de bureau		0.0			П
11 Personnel intermédiaire de la vente et		0.0			П
12 Travailleurs manuels spécialisés		0.0			_00
13 Autre personnel de la vente et des serv		0.0			Ī

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 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 précédente + nombre total d'employés 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel 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 d'employés à temps partiel licenciés tiré de l'analyse des données sur la mobilité + nombre d'employés à temps partiel licenciés tir

	Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
	Partie 3 : Objectifs
	Fujitsu Consulting (Canada) Inc.
	26-11-2018
14 Total	Autres travailleurs manuels 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 4 : Résultats - Femmes Fujitsu Consulting (Canada) Inc. 26-11-2018

A	В	C	D		E	F	G	Н	I	J	K	L	М	N	О	P	Q	R	S	Т	U	V	W	X	Y
Sources des don	nnées:		Partie 1 : Analyse d l'effectif	e Aı	artie 1 : nalyse de 'effectif	E÷D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E-H	E÷H x 100	Partie 2 Analyse o données su mobilit		x 100	K x G ÷ 100	) L-N	Partie 2 : Analyse des données sur l mobilité	Partie 2 : Analyse des a données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur l mobilité	Partie 2 Analyse des a données sur la mobilité	V÷Ux 100	U x F ÷ 100	V - X
			1		<b>\</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	1	<b>1</b>	<b>\</b>	<b>1</b>	Ţ	<b>\</b>	<b>\</b>	1	Ţ	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	1	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>\</b>

c.	tégories				Analys	e de l'eff	ectif								Analys	e des do	onnées	sur la m	obilité					
333333	ofessionnelles de	Anné				Effectif					Re	cruteme	nts			A۱	anceme	nts			Cessation	ns de fo	nctions	
1000000	quité en matière	e	Tous les			Femm	ies			Tous les		Fe	mmes		Tous les		Fe	mmes		Tous les		Fer	mmes	
	mploi (CPÉME)		employés	Représ	entation	Disponil	oilité	Écart	Résultat EME	employés	Ac	uel	Prévu	Différence	employés	Act	uel	Prévu	Différence	employés	Actu	el	Prévu	Différence
	•	#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#
0.1	Cadres supérieurs	2016	6	2	33.3	27.4	2	0	121.7															
01	Caures superieurs	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
0.3	Cadres intermédiaires et	2016	45	19	42.2	38.9	18	1	108.5															1
02	autres administrateurs	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															1
0.3		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	2016	73	3	4.1	20.9	15	-12	19.7															
04	technique	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
0.5	Surveillants	2016	3	3	100.0	50.8	2	1	196.9															
0.	Burvemants	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	·														
100	Condemandes	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

	Partie 2:	Partie 2:									
0	Analyse des	Analyse des	$E \div Dx$	Partie 3:	$E \div G x$	Partie 3:	F÷Ix 100	Partie 3:	E÷Kx	Partie 3:	F ÷ M x 100
Sources des données:	données sur la	données sur	100	Objectifs	100	Objectifs	F = 1 X 100	Objectifs	100	Objectifs	F = M X 100
	mobilité	la mobilité									
***************************************	•••••			••••••	***************************************	***************************************	••••••	***************************************			

			Nouvea	ux Ent	rants				Ob	jectifs				
	tégories dessionnelles de	Anné	Données	sur la m	obilité	Ol	jectifs à	court ter	me	Ob	jectifs à	long tern	ne	
l'éq	uité en matière	e	Tous les	Fem	nes			nmes			Fem			Commentaires
d'e	mploi (CPÉME)		employés	Acti	nel	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de L'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de Poblectif	
		#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#	
01	Cadres supérieurs	2018	6	4	66.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
V1	Caures superiours	2021	6	4	66.7			0.0	0.0			0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et	2018	22	9	40.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
02	autres administrateurs	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	
	Personnel semi- professionnels et	2018	28	3	10.7	5	60.0	0.0	0.0	5	60.0	0.0	0.0	
04	technique	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	
	our vernants	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	

				Rappo	rt des réalisations du	Program	me de contrats fédéraux			
					Partie 4 : Ré	sultats -	Femmes			
					Fujitsu Consu	lting (Ca	nada) Inc.			
					26-	11-2018				
202	1 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 В C D Е F G Н I J K L M N 0 Q R $\mathbf{S}$ Т U $\mathbf{V}$ W X Y Partie 2 Partie 2 Partie 2 : Partie 2 Partie 2 : Partie 2 Partie 1 Partie 1 Partie 1 Analyse des $E \div \mathbf{D}$ DxG Analyse des Analyse des $L \div K$ Analyse des Analyse des Q ÷ P x Analyse des $V \div U x$ U x F ÷ 100 Sources des données: Analyse de Analyse de E - H K x G ÷ 100 L-N P x F ÷ 100 Q - S V - X Analyse de $\times 100$ $\times 100$ données sur la données sur x 100 données sur la données sur données sur la données sur $\div 100$ l'effectif l'effectif l'effectif la mobilité mobilité la mobilité mobilité mobilité : la mobilité $\downarrow$ $\downarrow$ $\downarrow$ Analyse de l'effectif Analyse des données sur la mobilité Catégories Anné Effectif Recrutements Avancements Cessations de fonctions professionnelles de Femmes l'équité en matière Tous les Tous les Tous les Tous les employés employés employés employés Représentation Disponibilité Écart Actuel Prévu Différence Actuel Différence Actuel Prévu Différence Prévu d'emploi (CPÉME) FME % % % % 20 74.1 92.1 2016 80.4 Personnel administratif e de bureau principal 2018 19 13 68.4 80.1 85.4 64.3 11 100.0 24 18 75.0 75.0 265.0 28.3 Personnel spécialisé de la 2016 vente et des services 2018 100.0 29.9 334.4 50.0 0 0.0 2 66.7 Travailleurs qualifiés et 2016 0.0 0.0 0.0 artisans 2018 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 17 15 133.3 2016 88.2 66.2 11 10 Personnel de bureau 65.8 152.0 50.0 2018 100.0 0 0.0 11 78.6 2016 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÷Ix 100	Part 3: Goals	E÷Kx 100	Part 3: Goals	F ÷ M x 100
---------------	-------------------------------	----------------------------------	----------------	------------------	----------------	------------------	----------	---------------	-------------	------------------	-------------

0.0

0.0

0.0

0.0

0.0

0.0

0.0

0.0

0.0

Personnel intermédiaire de la vente et des service

Travailleurs manuels spécialisés 2018

2016

2018

			Nouvea	ux Ent	rants				Ob	jectifs			
	égories fessionnelles de	Anné	Données	sur la mo	obilité	Ob	jectifs à	court te	rme	Ob	jectifs à	long teri	ne
	uité en matière	e		Femr	nes		Fen	imes			Femi	nes	
d'ei	mploi (CPÉME)		Tous les employés	Acti	iel	Objectif	Pourcenta ge de L'objectif	Objectif	Pourcenta ge de L'objectif	Objectif	Pourcenta ge de L'objectif	Objectif	Pourcentag e de Pobjectif
		#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#
07	Personnel administratif et	2018	17	12	70.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
07	de bureau principal	2021	17	12	70.6			0.0	0.0			0.0	0.0
08	Personnel spécialisé de la	2018	2	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
00	vente et des services	2021	2	1	50.0			0.0	0.0			0.0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	artisans	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
10	rersonner de bureau	2021	2	1	50.0			0.0	0.0			0.0	0.0
11	Personnel intermédiaire	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
11	de la vente et des services	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

#### Commentaires

0

0

0.0

0.0

0

0

0.0

0.0

					Rappo	ort des réalisations du	Program	me de contrats fédéraux		
						Partie 4 : R	Sultats -	Femmes		
						Fujitsu Consu	lting (Ca	nada) Inc.		
						26-	11-2018			
spé	écialisés	2021	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		

	Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéra															ıux								
										Par	tie 4 : F	Résultai	s - Fem	mes										
										Fujits	su Cons	ulting (	Canada	a) Inc.										
											20	6-11-20	18											
A	В	С	D	E	F	G	Н	I	J	K	L	М	N	0	P	Q	R	S	Т	U	v	W	X	Y
1.22		1		*		· · · · ·			i	Partie 2 :	Partie 2				Partie 2 :	Partie 2 :	i	i		Partie 2 :	Partie 2 :			Ii
Sources des données	es:		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	Analyse des données sur la mobilité	Analyse des données sur la mobilité		K x G ÷ 100	L - N	Analyse des données sur la	Analyse des		P x F ÷ 100	Q <b>-</b> S	Analyse des	Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V-X
·		↓ ↓ ↓					<b>1 1 1 1</b>			,	<u> </u>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<u> </u>	<b>.</b>	<b>\</b>	,	<b>V</b>	<b>\</b>	<b>1</b>	<u> </u>		
Catégories				1	Analys	e de l'ef	fectif								Analys	e des d	onnées	sur la n	iobilité					
professionne	elles de	Anné e				Effectif					Re	cruteme				A	vanceme				Cessati	ons de fo		
l'équité en m		e	Tous les employés	Représe	ntation	Fem Dispon		Écart	Résultat	Tous les employés	Act		mmes Prévu	Différence	Tous les employés	Ar	Fe tuel	mmes Prévu	Différence	Tous les employés	Act		nmes Prévu	Différence
d'emploi (CP	PEME)	#	#	#	%	%	#	#	FME %	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#
13 Autre perso		2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
vente et des		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
14 Autres trava	utres travailleurs anuels	2016 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	
		2016	1,043	305	29.2	30.8	321	-16		0	0	0.0	- 0		0	0	0.0	0	0		0	0.0	- 0	
Total		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	es:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E÷Dx 100	Partie 3 : Objectifs	E÷Gx 100	Partie 3 : Objectifs	F÷Ix 100	Partie 3 : Objectifs	E÷Kx 100	Partie 3 : Objectifs	F÷M x 100											
·			<b>1</b>	<u>\</u>	<b>1</b>	<b>\</b>	<u>↓</u>	<b>↓</b>	<b>\</b>	<u> </u>	<u> </u>	<b>V</b>	<b>\</b>											
			Nouve	aux Ent	rants				Ob	jectifs														
Catégories professionne	elles de	Anné	Données	sur la m	obilité	Ob	jectifs à	court te	rme	Ob	jectifs à	long tern	ne											
l'équité en m		e	Tous les	Femi	mes		Fem Pourcenta	mes	Pourcenta		Femr Pourcenta	nes	Pourcentag					Co	mmenta	ires				
d'emploi (CP	PEME)	#	employés #	Acti	nel %	Objectif #	ge de Pabiectif %	Objectif %	ge de Pobiectif %	Objectif #	ge de Pobiectif	Objectif %	e de Poblectif #											
Autre perso	onnel de la	2018	0	0	0.0	# 0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0											
vente et des		2021	0	0				0.0				0.0	0.0											
	14 Autres travailleurs	2018	0	0		0	0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0											
manuels		2021	422	0 129	30.6	10	1290.0	0.0		10	1290.0	0.0	0.0											
Total		2021	422		30.6	10	1270.0	0.0	0.0	10	1270.0	0.0	0.0											

#### Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux Partie 5: Résultats - Autochtones Fujitsu Consulting (Canada) Inc. 26-11-2018 A В C D E F G Н I J K L M N 0 Q R $\mathbf{S}$ Т W X Y Partie 2 Partie 2 Partie 2 : Partie 2 Partie 2 : Partie 2: Partie 1 Partie 1 Partie 1 $E \div \mathbf{D}$ DxG Analyse des Analyse des $L \div K$ Analyse des Analyse des Q ÷ P x Analyse des Analyse des $V \div U x$ U x F ÷ 100 Analyse de Analyse de E - H K x G ÷ 100 L-N P x F ÷ 100 Q-S V-X Sources des données: Analyse de 100 $\times 100$ $\times 100$ données sur la données sur x 100 données sur la données sur données sur la données sur $\div 100$ l'effectif l'effectif l'effectif la mobilité mobilité la mobilité mobilité mobilité : la mobilité $\downarrow$ $\downarrow$ $\downarrow$ Analyse de l'effectif Analyse des données sur la mobilité Catégories Anné Effectif Recrutements Avancements Cessations de fonctions professionnelles de e Autochtones Autochtones Autochtones l'équité en matière Tous les Tous les Tous les Tous les employés employés employés employés Représentation Disponibilité Actuel Actuel Différence Actuel Écart Prévu Différence Prévu Prévu Différence d'emploi (CPÉME) FMF % % % % 2.9 2016 0.0 0.0 01 Cadres supérieurs 2018 0.0 3.2 0.0 0.0 0.0 0.0 02 Cadres intermédiaires et 45 2.2 0.0 0.0 2016 autres administrateurs 0.0 2018 0 0.0 2.7 13 0.0 0 0.0 23 0 0.0 2016 868 0.5 1.1 10 41.9 03 Professionnels 2018 665 0.5 1.3 34.7 286 0.7 59 1.7 484 0.6 Personnel semi-73 0 0.0 1.8 0.0 2016 04 professionnels et 56 2018 0 1.4 0.0 0.0 0.0 24 0.0 0 41 0 0.0 2016 0.0 0.0 0.8 05 Surveillants 2018 0 0.0 0.8 0.0 0 0.0 0 0.0 0 0.0 2016 0 0.0 0.0 0.0 06 Contremaîtres 0.0 2018 0.0 0.0 0.0 0.0 0 0.0 0 0 Partie 2: Partie 2 : $E \div G \ x$ Analyse des Analyse des $E \div Dx$ Partie 3: Partie 3 Partie 3: $E \div K x$ Partie 3 F ÷ I x 100 Sources des données: ÷ M x 100 Objectifs 100 Objectifs Objectifs 100 Objectifs données sur la données sur mobilité la mobilité

			Nouvea	ux Ent	rants				Ob	jectifs				
pro	atégories rofessionnelles de équité en matière	Anné e	Données	sur la m	obilité	O	bjectifs à	court ter	me	Oh	jectifs à	long terr	ne	Commentaires
l'éq	uité en matière	`	Tous les	Autochtones Actuel				chtones			Autocl			Commentaires
d'er	d'emploi (CPÉME)		employés			Objectif	Pourcents ge de L'objectif	Objectif	Pourcenta ge de L'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcentag e de Poblectif	
		#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#	
Λ1	Cadres supérieurs	2018	6	0	0.0	C	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
01	Caures superieurs	2021	6	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et	2018	22	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
02	autres administrateurs	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	
	Personnel semi- professionnels et	2018	28	0	0.0	C	0.0	0.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
	technique	2021	28	0	0.0			1.4	0.0			1.4	0.0	
		2018	0	0	0.0	C	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
05	urveillants	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06	Contremaîtres	2018	0	0	0.0	C	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	Page 29 of 45 <b>00</b> 3

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux														
Partie 5 : Résultats - Autochtones														
Fujitsu Consulting (Canada) Inc.														
26-11-2018														
2021 0 0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0														

								Rap	pport de	Partic	5 : Ré su Cons	sultats sulting	- Autoc (Canad	htones	ats fédér:	aux									
L										**	·····	6-11-20								•	<b></b>	***			
Source	B es des données:	С	D  Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E÷D x 100	G Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E-H	<b>J</b> E÷H x 100	K  Partie 2 :  Analyse des données sur la mobilité	L Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité		N K x G ÷ 100	O L-N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Q ÷ P x 100	<b>S</b> P x F ÷ 100	T Q-S		V Partie 2: Analyse des données sur la mobilité	W V÷Ux 100	<b>X</b> UxF÷100	Y V-X	
·······			<b>\</b>	<u> </u>	<u> </u>	<b>V</b>	<b>V</b>	<u> </u>	<b>\</b>	<b>J</b>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	, 1	·	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>	<b>V</b>	<u> </u>	<b>1</b>	<b>\</b>	, \		
Cat	égories	Anné		1		e de l'ef	fectif				n				Analys	e des do			obilité	ı	Cessatio				
0.0000000	fessionnelles de uité en matière	е	Tous les			Effectif Autochtones					Ke	ecruteme Aut	ochtones		Tous les	AV	Auto	ochtones		Tous les	Cessatio		ochtones		
1000000	nploi (CPÉME)		employés	Représe	ntation	Dispon	iibilité	Écart	Résultat FMF	Tous les employés	Ac	tuel	Prévu	Différence	employés	Acti	ael	Prévu	Différence	employés	Actu	iel	Prévu	Différence	
		#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	9/6	#	#	#	#	%	#	#	
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016 2018	27 19	0	0.0	1.6 2.0	0	0	0.0 0.0	14	0	0.0	C	0	3	0	0.0	0	0	24	0	0.0	0	0	
08	Personnel spécialisé de la	2016	4	0	0.0	1.4		0	0.0																
	vente et des services	2018 2016	2	0	0.0	1.1 0.0	0	0	0.0	2	0	0.0	C	0	0	0	0.0	0	0	3	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	C	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																
	Personnel intermédiaire	2018 2016	5	1 0	20.0	2.8 0.0	0	1	714.3	2	1	50.0	C	1	. 0	0	0.0	0	0	14	0	0.0	0	0	
11	de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	C	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																
	specialises	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	C	0	ol o	0	0.0	0	0	[ 0]	0	0.0	0	0	
Sourc	es des données:		mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E÷Dx 100	Partie 3 : Objectifs	E÷Gx 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100												
			<b>J</b>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>				<u> </u>															
			Nouvea							jectifs															
	égories fessionnelles de	Anné	Données	sur la m	obilité	Ob	jectifs à	court ter	me	Ob	jectifs à	long teri	ne												
0000000	uité en matière	е	Tous les	Autoch	itones	-	Autoc Pourcenta	htones	Pourcenta		Autoch Pourcenta	tones	Pourcentag	Commentaires											
d'ei	nploi (CPÉME)		employés	Act	nel	Objectif	ge de L'abjectif	Objectif	ge de Pobiectif	Objectif	ge de L'objectif	Objectif	e de Pobiectif												
	D 11::-:-	# 2019	# 17	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#												
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	17 17	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0													
08	Personnel spécialisé de la		2	0	0.0	0	0.0		0.0	0	0.0	0.0													
	vente et des services  Travailleurs qualifiés et	2021 2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0,0	0.0													
09	artisans	2018	0	0	0.0	U	0.0	0.0	0.0	U	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													
	Personnel intermédiaire	2021 2018	2	1 0	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0,0	0.0													
11	de la vente et des services	2018	0	0	0.0	U	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														

	Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux														
	Partie 5 : Résultats - Autochtones														
	Fujitsu Consulting (Canada) Inc.														
	26-11-2018														
12	spécialisés 2021 0 0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0														

	Rapport des réalisations du Programme de contrats fé																						
									Partic	e 5 : Ré	sultats	- Autoc	htones										
									Fujit	su Cons	sulting	(Canad	a) Inc.										
										2	6-11-20	18											
A B	С	D	E	F	G	Н	<b>T</b>	J	K	L	M	N	0	P	0	R	S	Т	U	V	W	X	Y
A B		ע	<u> </u>	r	<u> </u>	н	I	. J	 		IVI	IN.	U	٠		K	. 3	1		i	, vv	Α	<u> </u>
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	Е-Н	E÷H x 100	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité		K x G ÷ 100	L-N	données sur la	Partie 2 : Analyse de données su la mobilité		P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité		U x F ÷ 100	V-X
		,	<b>\</b>	1	<b>\</b>	<b>\</b>	1	<u> </u>	,		, \	↓ ↓		<b>\</b>	<u> </u>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	,	<u> </u>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>\</b>
Catégories				Analys	se de l'effectif									Analys	e des d	onnées	sur la m	obilité					
professionnelles de	Anné e				Effectif					Re	ecruteme				A	vanceme				Cessati	ons de fo		
l'équité en matière	6	Tous les employés	Représentation		Autoc		Écart	Résultat	Tous les employés	4.0	Aute	Prévu	Différence	Tous les employés	Δ.	Aut	Prévu	Différence	Tous les employés	Ac	Auto	chtones Prévu	Différence
d'emploi (CPÉME)	#	#	#	%	%	#	Ecari #	FMF %	#	#	. %	#	#	#	#		#	#	#	#	%	#	#
Autre personnel de la	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
vente et des services	2018	0	0		0.0		0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	C	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	0	0		(	0.0	0	0		0	0.0	0	
	2016	1,043		0.0			-9	<b>-</b>	0	0	0.0	0	0	0		0.0	0	0	0	0	0.0	0	
Total	2018	806	4	0.5	1.4		-7	35.4	345	3	0.9	5	-2	. 77	1	1.3	0	1	594	3	0.5	2	1
		Partie 2 :	Partie 2 :																				
Sources des données:		Analyse des données sur la mobilité	Analyse des données sur la mobilité	E÷Dx 100	Partie 3 : Objectifs	E÷Gx 100	Partie 3 : Objectifs	F÷Ix 100	Partie 3 : Objectifs	E÷Kx 100	Partie 3 : Objectifs	F÷M x 100											
		<b>,</b>	↓	1	<b>1</b>	<b>1</b>	1	Ţ	<b>↓</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	↓											
		Nouve	aux Ent	rants				Ob	jectifs														
Catégories professionnelles de	Anné	Données	sur la m	obilité	Ob	jectifs à	court te	rme	Ob	jectifs à	long terr	ne											
l'équité en matière	e	Tous les	Autocl	htones		Autoc	htones	Pourcenta		Autocl Pourcenta	itones	Pourcentag					Cor	mmenta	ires				
d'emploi (CPÉME)		employés	Act	uel	Objectif	ge de L'abjectif	Objectif	ge de	Objectif	ge de l'objectif	Objectif	e de											
	#	#	#	%	#	%	%	Poblectif %	#	#	%	Pahiectif #											
Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0		0	0.0	0.0	<u> </u>	0	0.0		0.0											
Autres travailleurs	2021	0	0		n	0.0	0.0		n	0.0	0.0	0.0											
14 Manuels	2021	0	0		V	0.0	0.0			0.0	0.0	0.0											
Total	2018	422	4	0.9	2	200.0	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															iux									
									Pa					<del>-</del>	ees										
										rujus		sulting 6-11-20	`	a) inc.											
												0-11-20	10												
Α	В	C	D	E	F	G	Н	I	J	K	L	M	N	О	P	Q	R	S	T	U	v	W	X	Y	
Source	s des données:		Partie 1 : Analyse de l'effectif	Partie 1 : Analyse de l'effectif	E÷D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	Dx G + 100	Е-Н	E÷H x100 ↓	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	x 100	K x G ÷ 100	L-N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité		P x F ÷ 100	Q-S	Analyse des A données sur la d	Partie 2 : Analyse des lonnées sur la mobilité	V÷Ux 100	UxF÷100	v-x <b>J</b>	
			•		Analys	e de l'ef	•	*	•	*	•	•	•	Analyse des données sur la mobilité											
	gories essionnelles de	Anné	Effectif								Re	ecruteme	nts				vanceme			Cessatio	ns de fo	nctions			
l'équ	iité en matière	e	Tous les employés			Personnes h		2	Résultat	Tous les employés			handicapée	Différence	Tous les employés			handicapées		Tous les employés	Personnes handicapées Actuel Prévu				
d'en	iploi (CPEME)	#	#	Représe #	ntation %	Disper	mbilite #	Écart #	EME %	#	Ac	tuel %	Prévu #	Différence #	#	# Ac	tuel %	Prévu #	Différence #	# #	# i	el %	Prévu #	Différence #	
01&	Cadres	2016	51	0	0.0	4.3	2	-2	0.0																
02	Jaures	2018	57	1	1.8	5.0		-2	35.1	17	1	5.9	1	0	11	0	0.0	0	0	28	0	0.0	0	0	
03 1	Professionnels	2016	868 665	4	0.5 0.9	3.8 8.9		-29 -53	12.1 10.1	286	4	1.4	25	-21	59	0	0.0	0	0	484	2	0.4			
	Personnel semi-	2016	73	-	1.4	4.6		-2	29.8	280	7	1.4	23	-21	. 39	0	0.0	0	0	404	- 4	0.4		0	
04 1	professionnels et echnique	2018	56	<del></del>	1.8	7.6		-3	23.5	24	1	4.2	2	-1	4	0	0.0	0	0	41	1	2.4	1	0	
05	Surveillants	2016	3	0		13.9 27.5		0	0.0			0.0				0						0.0	0		
H		2018	0	0	0.0	0.0		-1 0	0.0	0	0	0.0	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	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
			Partie 2 :	Partie 2 :	E ÷ D x	Partie 3 :	E÷Gx	Partie 3 :		Partie 3 :	E÷Kx	Partie 3													
Source	s des données:		données sur la mobilité			Objectifs	100	Objectifs	F÷Ix 100	Objectifs	100	Objectifs	F ÷ M x 100												
			↓	↓	↓	↓	<b>\</b>	↓	↓	↓	↓	↓	↓												
			Nouve	aux Ent	rants				Ob	jectifs															
	gories	Anné	Données	sur la m	obilité	Ob	jectifs à	court te	rme	Ob	jectifs à	long terr	ne												
	essionnelles de tité en matière	e		Personnes h	andicapées		Personnes l	andicapées			Personnes h	andicapées						Co	mmenta	ires					
d'en	iploi (CPÉME)		Tous les employés	Act	uel	Objectif	Pourcenta ge de	Objectif	Pourcenta ge de	Objectif	Pourcenta ge de	Objectif	Pourcentag e de												
		#	#	# :	%	#	Pobjectif	%	l'objectif	#	Poblectif #	9/6	Pahiertif #												
01&	Cadres	2018	28	1	3.6	0		0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0												
02	- Land 60	2021	28		3.6	_	122 -	5.0		-	122 -	5.0	71.4												
03	Professionnels	2018	345 345		1.2	3	133.3	0.0 8.9		3	133.3	0.0 8.9	0.0 13.0												
04	Personnel semi-	2018	28	:	3.6	1	100.0	0.0		1	100.0	0.0	0.0												
04	orofessionnels et echnique	2021	28		3.6			7.6				7.6	47.0												
05	Surveillants	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0 27.5	0.0	0	0.0	0.0 27.5	0.0												
	7	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0												
06 Contremaîtres 2021 0 0								0.0	0.0			0.0	0.0												

								Raj	port d	es réalisa	tions d	u Progi	amme	de contr	ats fédér	aux								
									Pa	irtie 6 : F	Résultai	ts - Per	sonnes	handicap	ées									
										Fujits	su Cons	sulting	(Canad	a) Inc.										
											2	6-11-20	18											
Α	В	С	D	E	F	G	Н	I	J	K	L	М	N	О	P	Q	R	S	Т	U	V	W	X	Y
Sourc	es 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		K x G ÷ 100	L-N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité		P x F ÷ 100	Q - S	données sur la	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	V ÷ U x 100	U x F ÷ 100	V-X
·			1		<u></u>	<b>↓</b>	Ţ	\	·↓	,↓	, J	<b>\</b>	; ↓	·	↓	,	1	, J	↓	·	↓ ↓	↓	1	,
Car	égories			A	nalys	e de l'ef	fectif								Analys	se des do	onnées	sur la n	obilité					
	fessionnelles de	Anné			]	Effectif					Re	ecruteme	nts			Av	anceme	nts			Cessatio			
	uité en mațière	e	Tous les employés			Personnes h			Résultat	Tous les employés			handicapée		Tous les employés			s handicapées		Tous les employés			handicapée	
d'ei	nploi (CPÉME)	#	#	Représen #	ation %	Dispon	ublitte #	Écart #	EME %	#	# Ac	tuel %	Prévu #	Différence #	#	Act	uei %	Prévu #	Différence #	#	Acti	101 %	Prévu #	Différence #
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016 2018	27 19	l :	7.4 0.0	3.4 10.0		1 -2	217.9 0.0	14	1	7.1	1	0	3	0		0	0	24	3.	12.5	2	1
00	Personnel spécialisé de la	sonnel spécialisé de la 2016 4 0 0.0 3.5 0 0 0.0 te et des services 2018 2 0 0.0 8.0 0 0 0.0 2													-	, 0	0.0	0	U	24		12.5		1
08	vente et des services	t des services 2018 2 0 0.0 8.0 0 0 0.0 2  leurs qualifiés et 2016 0 0 0.0 0.0 0 0 0.0												0	C	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et	eurs qualifiés et 2016 0 0 0.0 0.0 0 0 0.0											_		_									
	artisans													0	C	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2018	5	0	0.0	9.3		0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	14	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire	2016	0	0	0.0	0.0		0	0.0	_	_		_											
11	de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	C	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016 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	
	opecianoes .	2016	U	U U	0.0	0.0	- 0	<u> </u>	0.0	0		0.0		0		<u>/  ºi</u>	0.0		0	U	V <sub>1</sub>	0.0	0	0
Sourc	es des données:		données sur la	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F÷Ix 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100											
				↓	<b>1</b>	<u> </u>				<b>↓</b>				1										
			Nouvea	aux Entr	ants				Ob	jectifs														
	égories fessionnelles de	Anné	Données	sur la mo	bilité	Ob	jectifs à	court te	me	Ob	jectifs à	long teri	ne											
0.0000000000000000000000000000000000000	uité en matière	е		Personnes ha	ndicapées		Personnes	handicapées			Personnes h	andicapées						Co	mmentai	ires				
d'ei	nploi (CPÉME)		Tous les employés	A	d	Ourset	Pourcenta	OL:	Pourcenta	Oki-sir	Pourcenta	OL:	Pourcentag											
			Actuel Objectif ge de Objectif ge de Objectif ge de Objectif Pobjectif										e de Pobiectif											
	Daniel and a design and a desig	# 2018	# #   % # % % % # # \ \\ 17																					
07	Personnel administratif et de bureau principal	2013	17	1	5.9	0	0.0	10.0		U	0.0	10.0	0.0 58.8											
08	Personnel spécialisé de la	2018	2	<del>- :</del>	0.0	0	0.0	0		0	0.0		0.0											
	vente et des services	2021	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0											
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018 2021	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0											
10	Personnel de bureau	2018 2021	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0											
11	11 Personnel intermédiaire de la vente et des services 2021 0 0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0 0.										0.0													

					Rapj	oort des réalisations du	Progran	mme de contrats fédéraux
						Partie 6 : Résultats	- Person	nnes handicapées
						Fujitsu Consu	ılting (Ca	Canada) Inc.
						26	-11-2018	3
Travailleurs manuels spécialisés	2018 2021	0	0	0.0 0	0.0 0.0	0.0 0 0.0	0.0	0.0

							Rar	port de	es réalisa	itions d	u Progi	amme	le contr	ats fédér:	aux								
								-	rtie 6 : F														
									Fujits	su Cons	sulting	(Canad	a) Inc.										
										2	6-11-20	18											
A B	С	D	E	F	G	Н	I	Л	K	L	М	N	0	P	0	R	S	Т	U	v	W	X	Y
A B			 T			i.		i	Partie 2 :	Partie 2 :	i		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	Partie 2 :	Partie 2		i		Partie 2 :	Partie 2		Z <b>X</b>	
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	Analyse des données sur la mobilité	Analyse des données sur la mobilité	x 100	K x G ÷ 100	L-N	Analyse des données sur la	Analyse des		PxF÷100	Q <b>-</b> S	Analyse des données sur la	Analyse des	V÷Ux 100	U x F ÷ 100	V-X
		<b>1</b>	↓	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b></b>	<u> </u>	<b>1</b>	<b>\</b>	<b>1</b>		<u> </u>	<b>1</b>	<b></b>	<b>1</b>		<b>↓</b>	<u> </u>	<b>1</b>	
Catégories	Anné		A		e de l'ef	fectif								Analys			sur la n	ıobilité					
professionnelles de l'équité en matière	e	Tous les			Effectif Personnes h	andicapées			Tous les	R	Personner	nts handicapée:		Tous les	A	Personne	nts s handicapées		Tous les	Cessatio	ons de fo Personnes	nctions handicapées	;
d'emploi (CPÉME)		employés	Représer	tation	Dispon	ibilité	Écart	Résultat EME	employés	Ac	tuel	Prévu	Différence	employés	Ac	tuel	Prévu	Différence	employés	Acti	uel	Prévu	Différence
	# 2016	#	# 0	%	%	#	#	*%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#
Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0.0	0.0 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	2016	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
manuels	2018	1,043	7	0.0	0.0 4.0	42	-35	0.0 16.8	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total	2018	806	8	1.0	8.6	69	-61	11.5	345	7	2.0	30	-23	77	0	0.0	1	-1	594	6	1.0	4	2
Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E÷Dx 100	Partie 3 : Objectifs		Partie 3 : Objectifs	F÷Ix100	Partie 3 : Objectifs	E÷Kx 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100											
		<b>J</b>	<u> </u>	1	<b>1</b>	<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>		<u> </u>	<b>1</b>	<u> </u>											
		Nouve	aux Enti	ants				Ob	jectifs														
Catégories professionnelles de	Anné	Données	s sur la mo	bilité	Ob	jectifs à c	court tei	rme	Ob	jectifs à	long terr	ne											
l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	e	Tous les employés	ndicapées el	Objectif	Personnes h: Pourcenta ge de	andicapées Objectif	Pourcenta ge de	Objectif	Personnes h Pourcenta ge de	andicapées Objectif	Pourcentag e de					Co	mmenta	ires					
	# # #					Pabiretif %	%	Pabiectif %	#	Pabiectif #	%	Pobjectif #											
Autre personnel de la vente et des services	vente et des services 2021 0 0					0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0											
14 Autres travailleurs	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0											
manuels	2021	0 422	7	0.0	4	175.0	0.0		4	175.0	0.0	0.0											
Total	2018	422	7	1.7	4	175.0	0.0	0.0	4	1/5.0	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	В	С	D	E		F	G	Н	I	J	K	. I	L	M	N		O	P	Q	R	S	Т	U	V	W	X	Y
Sources des	données:		Partie 1 Analyse l'effecti		se de	E÷D x 100	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E - H	E÷H x 100	Partie Analys données mobi	e des Analy sur la donné	se des es sur	L÷K x 100	K x G ÷ 1	00	L-N	Partie 2 : Analyse des données sur l mobilité	Partie 2 : Analyse des a données sur la mobilité	`	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse de données sur mobilité	Partie 2 : Analyse des la données sur la mobilité		U x F ÷ 100	V-X
			<b>1</b>	1	,	<b>\</b>	<b>\</b>	↓	<b>1</b>	Ţ	1		l	<b>\</b>	<b>\</b>		Ţ	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>↓</b>	<b>\</b>	↓	<b>1</b>	<b>\</b>	<b>\</b>

c.	Catégories Anné				Analys	e de l'ef	fectif								Analys	e des do	onnées	sur la n	obilité					
1000000	ofessionnelles de	Anné			)	Effectif					Re	cruteme	nts			A۱	anceme	nts			Cessatio	ons de fo	onctions	
1000000	quité en matière	e	Tous les		Me	mbres des m	inorités visi	bles		Tous les	М	embres des	minorités vis	bles	Tous les	М	embres des	minorités vis	ibles	Tous les	Ме	embres des	minorités vis	äbles
	emploi (CPÉME)		employés	Représe	entation	Dispen	iibilité	Écart	Résultat FMF	employés	Act	uel	Prévu	Différence	employés	Act	uel	Prévu	Différence	employés	Acti	iel	Prévu	Différence
	•	#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#
	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	5	0	0.0	1	-1
[	Cadres intermédiaires et	2016	45	4	8.9	15.0	7	-3	59.3															
[0,	autres administrateurs	2018	50	5	10.0	17.6	9	-4	56.8	13	3	23.1	2	1	9	1	11.1	1	0	23	5	21.7	2	3
	3 Professionnels	2016	868	123	14.2	31.4	273	-150	45.1															
0.	Professionners	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
	Personnel semi- professionnels et	2016	73	10	13.7	18.2	13	-3	75.3															
L	technique	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
[n	Surveillants	2016	3	1	33.3	16.7	1	0	199.6															
L	Survemants	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
[ n	Contremaîtres	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
1"	Contrematives	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

	Partie 2 :	Partie 2:							į	į .	
6 1 . 1 /	Analyse des	Analyse des	$E \div Dx$	Partie 3:	$E \div G x$	Partie 3:	F ÷ I x 100	Partie 3:	E÷Kx	Partie 3:	F ÷ M x 100
Sources des données:	données sur la			Objectifs		Objectifs		Objectifs	100	Objectifs	F = M X 100
	mobilité	la mobilité								'	
<b></b>	***************************************			i		<b></b>			*	<b></b>	

Catégories		Nouvea	aux Ent	rants				Obj	ectifs					
	égories fessionnelles de	Anné	Données	sur la m	obilité	Ob	jectifs à	court tei	me	Ob	jectifs à	long terr	ne	
	uité en matière	e		Membres de		Me	mbres des m	inoritės visi	bles	Men	ibres des mi	norités visib	les	
d'ei	mploi (CPÉME)		Tous les employés	Acti		Objectif	Pourcenta ge de L'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de L'objectif	Objectif	Pourcentag e de L'objectif	
		#	#	#	%	#	%	%	9/0	#	#	%	#	
01	Cadres supérieurs	2018	6	1	16.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
01	Caures superieurs	2021	6	1	16.7			0.0	0.0			0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et	2018	22	4	18.2	0	0.0	0.0	0.0	1	400.0	0.0	0.0	
02	autres administrateurs	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	
03		2021	345	120	34.8			38.1	91.3			38.1	91.3	
04	Personnel semi- professionnels et	2018	28	10	35.7	1	1000.0	0.0	0.0	1	1000.0	0.0	0.0	
04	technique	2021	28	10	35.7			22.7	157.3			22.7	157.3	
0.5	05 Surveillants	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
03		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06		2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	

#### Commentaires

				Rappo	rt des réalisations du	Progran	amme de contrats fédéraux
				Pa	artie 7 : Résultats - Me	mbres d	s des minorités visibles
					Fujitsu Consu	ting (Ca	Canada) Inc.
					26-	11-2018	18
Contrematites	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	В	C	D	E		F	G	Н	I	J	K	L	M	N	0	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y
Sources des d	onnées:		Partie 1 Analyse o l'effectif		e de E	÷ D A	Partie 1 : Analyse de l'effectif	D x G ÷ 100	E-H	E÷H x 100	Partie 2 : Analyse de données sur mobilité	la données sur	L÷K x 100	K x G ÷ 100	L-N	Partie 2 : Analyse des données sur l mobilité	1. 1.	`	P x F ÷ 100	Q - S	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	1. 1.		U x F ÷ 100	V-X
			<b>\</b>	1		1	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	$\downarrow$	<b>\</b>	1	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	1	1	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	<b>\</b>	1	<b>\</b>	<b>\</b>

c.	Catégories An			A	knalyse	e de l'ef	fectif								Analys	e des d	onnées	sur la n	robilité					
B33333	ofessionnelles de	Anné			I	Effectif					Re	cruteme	nts			A	vanceme	nts			Cessatio	ons de fo	nctions	
100000	quité en matière	е	Tous les		Mer	mbres des m	norités vis	ibles		Tous les	М	embres des	minorités vis	ibles	Tous les	Α	lembres des	minorités vis	ibles	Tous les	М	embres des i	minoritės visi	ibles
	emploi (CPÉME)		employés	Représen	tation	Dispen	ibilité	Écart	Résultat EME	employés	Act	uel	Prévu	Différence	employés	Ac	tuel	Prévu	Différence	employés	Act	ael	Prévu	Différence
	•	#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#
ا ا	Personnel administratif et	2016	27	4	14.8	11.1	3	1	133.5															
Ľ	de bureau principal 2018  Personnel spécialisé de la 2016	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	
[n	08 Personnel spécialisé de la vente et des services 2018	4	0	0.0	15.6	1	-1	0.0																
Ľ		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
0	Travailleurs qualifiés et	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
L	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	0.0	0	0
	0 Personnel de bureau	2016	17	3	17.6	10.0	2	. 1	176.5															
L	o ir ersonner de odread	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
Г	Personnel intermédiaire	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
L	de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
1	Travailleurs manuels	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0						·									
Ľ	spécialisés	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

	Partie 2 : Partie 2 :								
6 1 . 1 /	Analyse des Analyse des	E÷Dx	Partie 3:	$E \div G x$	Partie 3 : F ÷ I x 100	Partie 3:	$E \div K x$	Partie 3:	÷ M x 100
Sources des données:	données sur la données sur	100	Objectifs	100	Objectifs F = 1 X 100	Objectifs	100	Objectifs F	→ M X 100
	mobilité la mobilité		-						- 1
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·					***************************************	***************************************	***************************************	·*	

	atégories rofessionnelles de		Nouve	aux Ent	rants				Obj	ectifs				
	—	Anné	Données	sur la m	obilité	Ot	jectifs à	court ter	me	Ob	jectifs à	long tern	ne	
	juité en matière	e	Tous les	Membres de		Me	mbres des m	inorités visi	bles	Men	ibres des mi	norités visib	les	
d'e	mploi (CPÉME)		employés	Acti	uel	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de Pobiectif	Objectif	Pourcentag e de Pobiectif	
		#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#	
07	Personnel administratif et	2018	17	3	17.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
07	de bureau principal	2021	17	3	17.6			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la	2018	2	1	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
L	8	2021	2	1	50.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
09	artisans	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	
10	reisonnei de odread	2021	2	1	50.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire	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	

#### Commentaires

	Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux									
				P	artie 7 : Résultats - Mo	mbres d	des minorités visibles			
	Fujitsu Consulting (Canada) Inc.									
	26-11-2018									
spécialisés	2021	0 0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			

X Y  x Ux F+100 V-X  de fonctions  des minorités visibles
x   UxF+100   V-X
UXF+100 V-X
e fonctions
ues uniorites risibies
Prévu Différen
# #
0.0 0
0.0 0
1.2 83

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

#### **Efforts**

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

#### Mesures nécessaires :

- Assurer aux nouveaux employés la possibilité de s'auto-identifier et d'ajuster les résultats du sondage en conséquence.
- Fournir un questionnaire d'auto-identification aux employés qui souhaitaient modifier les renseignements précédemment soumis et à ceux qui en avaient fait la demande, et ajusté les
- Résultats de l'enquête ajustés pour refléter les embauches, les promotions et les licenciements.
- Mise à jour de l'analyse de l'effectif pour refléter les nouvelles embauches, promotions et licenciements; les changements apportés par les employés à leurs questionnaires d'autoidentification; 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
- Etablir des mécanismes de reddition de comptes pour veiller à ce que les objectifs à court terme se
- 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.

Page 43 of 45 003938

Ø	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
<b></b> ✓	Mettre en place une stratégie pour assurer un milieu de travail sans obstacle.
V	Entreprendre des initiatives pour accroître la représentation là où des lacunes ont été constatées da
Ø	Tout cela pourrait raisonnablement permettre d'accroître la représentation, en tenant compte des ressources et des contraintes.
	Autre (veuillez préciser) :
Conte	exte opérationnel
activité	z cocher les cases appropriées et fournir un bref aperçu des événements qui ont influencé les s de votre organisation pendant la période entre l'évaluation de conformité initiale/précédente et le/la subséquente.
	Impact des conditions économiques et industrielles sur l'organisation.
$\checkmark$	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).

Page 44 of 45 003939

	Grèves (inclure les dates, le nombre d'employés touchés et les groupes professionnels de ces employés).
	Autre.
Détai	ls additionnels
Veuille	z fournir toute information additionnelle (optionnel):

Page 45 of 45 003940

# 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-177 Britannique

Québec 411 8 Saskatchewan 5 Nouvelle-115 Alberta Écosse

## 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

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

l'effectif:

## Dates clés – Évaluation subséquente

Amorcé: 2018-02-25 Recu: 2019-03-20 Analyse de 2018-11-26

l'effectif:

#### **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	Objectif non atteint (60 % atteint)		
	technique			
07	Personnel administratif et de bureau	Objectif non requis		
	principal			

# 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	Objectif non atteint (0 % atteint)
	administrateurs	
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



Canada

#### Aucune

## Membres des minorités visibles

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

#### 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		
			(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)		
nº	Description	n <sup>bre</sup>	%	%	%	%
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			ectifs		
Cotágo	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Court terme	Long terme	Représentation	DMT
Catego			(1 à	(3 ans		
			3 ans)	plus)		
nº	Description	n <sup>bre</sup>	%	%	%	%
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	Écart	Court	Long	Representation	DIVIT
d'emploi (CPÉME)	LCart	terme	terme		

			(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)		
nº	Description	n <sup>bre</sup>	%	%	%	%
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			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart	Court terme	Long terme	Représentation	DMT
			(1 à 3 ans)	(3 ans		
	a emplor (er Elvie)			ou		
				plus)		
n°	Description	n <sup>bre</sup>	%	%	%	%
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 :

 $\boxtimes$  Conforme  $\square$  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 <u>Programme de contrats fédéraux</u> (PCF) en vertu de la <u>Loi sur l'équité en matière</u> 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

Canada

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 <u>Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail</u> (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.qc.ca



Joignez-vous au Forum de l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail (FEDIMT) en ligne, un espace collaboratif pour employeurs. Envoyez-nous un courriel pour vous joindre!

Join the online Workplace Equity, Diversity and Inclusion Forum (WEDIF), a collaborative space for employers. Send us an email to join!

