



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

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation G4SSecureSolution	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 8 000
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 561612	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian021-fra.htm

À l'usage du Ministère seulement (si l'information ci-dessus est erronée)		
Numéro d'entreprise d'approvisionnement	Nombre total d'employés au Canada	Numéro du code de SCIAN de l'organisation 561612

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 150 Ferrand Drive Suite 600	Ville Toronto	Province Ontario	Code postal M3C 3E6
	Numéro de téléphone 416-421-8488	Numéro de télécopieur 416-645-5400	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Beverly Parker	Titre Responsable national de la conformité
Numéro de téléphone 905-961-6412	Adresse du courriel bev.parker@ca.g4s.com

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents plein temps, permanents temps partiel et temporaires qui ont travaillé 12 semaines ou plus au Canada, ET désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, offre à commandes ou arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant toutes les taxes).
Atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon permanente, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le site suivant: http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml
Remarque: Si, une vérification de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi révèle que l'organisation a fait une fausse déclaration, l'instrument de passation des marchés avec le Gouvernement du Canada pourrait être résilié.

SIGNATAIRE	
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.	
Nom (en lettres moulées) Pamela MacLellan	Titre Vice-président senior des ressources humaines
Numéro de téléphone 416-681-3172	Adresse du courriel pamela.maclellan@ca.g4s.com
Signature [REDACTED]	Date 2013-10-17

INSTRUCTIONS DE RETOUR
IMPORTANT
<ul style="list-style-type: none"> L'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi signé doit être envoyé au Programme du travail par télécopieur au (819) 953-8768 ou par courriel à ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca



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

Programme de contrats fédéraux

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

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **G4S Secure Solutions (Canada) Ltd.** (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) **061448**, 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) 5 février 2018 en raison de :

(Veuillez décrire) Pour atteindre les objectifs à court terme – en raison d'écarts. Nous devons réaliser une analyse interne de nos données en fonction de notre taux de disponibilité.

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 : **Debby Taylor**

Titre : **Directeur SR, ER/LR**

Courriel : **debby.taylor@ca.g4s.com**

N° de téléphone : **416-518-5842**

Adresse d'affaires : **1036th 703 Evans Ave. Toronto, ON L4H 321**

Signature : _____

Date : **Le 10 Janvier 2018**

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De: Debby Taylor <debby.taylor@ca.g4s.com>
Envoyé: 12 Janvier 2018 3:05 PM
A: EE-EME
Objet: Fwd: Message de Evans Corporate HR
Pièces jointes: SEvans Corp18011215090.pdf

Catégories: Annick, Maurice Responding

Demande de prolongation ci-jointe.. G4S Secure Solutions Canada Ltd -061448

Veuillez s'il vous plaît l'accepter.

Debby Taylor
Directrice principal, Relations avec les employés et le travail
G4S Secure Solutions (Canada) Ltd.
Office: 416-620-0762 ext. 2810
Mobile: 416-518-5842
Email: debby.taylor@ca.g4s.com
Web: www.g4s.ca.



----- Forwarded message -----
From: <scan@ca.g4s.com>
Date: 2018-01-12 15:09 GMT-05:00
Subject: Message from Evans Corporate HR
To: debby.taylor@ca.g4s.com

This company is part of the G4S group of companies. This communication contains information which may be confidential, personal and/or privileged. It is for the exclusive use of the intended recipient(s). If you are not the intended recipient(s), please note that any distribution, forwarding, copying or use of this communication or the information in it is strictly prohibited. Any personal views expressed in this e-mail are those of the individual sender and the Company does not endorse or accept responsibility for them. Prior to taking any action based upon this e-mail message, you should seek appropriate confirmation of its authenticity. This message has been checked for viruses on behalf of the Company.

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-10

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%é	#		
01 : Cadres supérieurs	National	5	0	0.0 %	27.4 %	1	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	164	57	34.8 %	38.9 %	64	-7	National
03 : Professionnels		41	13	31.7 %	44.4 %	18	-5	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	3	1	33.3 %	50.1 %	2	-1	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	0	0.0 %	71.1 %	1	-1	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	27	9	33.3 %	42.0 %	11	-2	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	1	1	100.0 %	28.3 %	0	1	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	1	1	100.0 %	17.9 %	0	1	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	7	1	14.3 %	53.8 %	4	-3	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	42.5 %	0	0	National
05 : Contrôleurs		459	84	18.3 %	59.2 %	272	-188	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	4	1	25.0 %	64.7 %	3	-2	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	2	0	0.0 %	60.6 %	1	-1	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford	3	0	0.0 %	57.1 %	2	-2	Brantford
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	15	4	26.7 %	55.0 %	8	-4	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	11	3	27.3 %	56.5 %	6	-3	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	9	1	11.1 %	52.9 %	5	-4	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	1	50.0 %	54.2 %	1	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	11	1	9.1 %	55.5 %	6	-5	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	6	3	50.0 %	73.2 %	4	-1	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	236	45	19.1 %	62.9 %	148	-103	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	12	1	8.3 %	56.6 %	7	-6	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	14	2	14.3 %	50.7 %	7	-5	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	3	1	33.3 %	56.8 %	2	-1	Peterborough

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-10

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	26	6	23.1 %	58.8 %	15	-9	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	2	1	50.0 %	52.5 %	1	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	81	11	13.6 %	53.0 %	43	-32	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	11	1	9.1 %	54.3 %	6	-5	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	11	2	18.2 %	54.2 %	6	-4	Winnipeg
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		6	3	50.0 %	12.9 %	1	2	
7305 : Surveillants, transporteurs routiers et autres opérateurs de transport terrestre	Nouvelle-Écosse	6	3	50.0 %	12.9 %	1	2	Nouvelle-Écosse
07 : Personnel administratif et de bureau principal		116	31	26.7 %	85.0 %	99	-68	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	1	100.0 %	80.5 %	1	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	84.6 %	1	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	1	0	0.0 %	81.4 %	1	-1	Guelph
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	81.4 %	2	-2	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	1	100.0 %	83.5 %	1	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	83.0 %	1	-1	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	1	100.0 %	82.5 %	1	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	12	0	0.0 %	87.0 %	10	-10	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	1	0	0.0 %	83.7 %	1	-1	Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	63	19	30.2 %	87.1 %	55	-36	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	77.2 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	1	0	0.0 %	87.5 %	1	-1	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	19	6	31.6 %	80.1 %	15	-9	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	5	1	20.0 %	82.8 %	4	-3	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	6	2	33.3 %	81.1 %	5	-3	Winnipeg
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		3	2	66.7 %	28.7 %	1	1	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-10

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibles		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	3	2	66.7 %	28.7 %	1	1	Ontario
10 : Personnel de bureau		59	33	55.9 %	70.1 %	41	-8	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	1	100.0 %	69.6 %	1	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	3	100.0 %	70.2 %	2	1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	1	100.0 %	70.3 %	1	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	1	50.0 %	67.7 %	1	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	68.5 %	1	-1	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	6	0	0.0 %	71.4 %	4	-4	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	27	16	59.3 %	72.4 %	20	-4	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	7	6	85.7 %	66.8 %	5	1	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	5	1	20.0 %	65.2 %	3	-2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	6	4	66.7 %	67.9 %	4	0	Winnipeg
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		6693	1133	16.9 %	52.2 %	3494	-2361	
6411 : Représentants de commerce et de compte - commerce de gros (non technique)	Barrie	1	0	0.0 %	36.4 %	0	0	Barrie
6411 : Représentants de commerce et de compte - commerce de gros (non technique)	Ont. moins de RMR	7	3	42.9 %	72.4 %	5	-2	Ont. moins de RMR
6411 : Représentants de commerce et de compte - commerce de gros (non technique)	Oshawa	1	0	0.0 %	35.0 %	0	0	Oshawa
6411 : Représentants de commerce et de compte - commerce de gros (non technique)	Toronto	5	1	20.0 %	38.5 %	2	-1	Toronto
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Abbotsford - Mission	3	1	33.3 %	15.2 %	0	1	Abbotsford - Mission
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Alta. moins de CMA	227	71	31.3 %	74.2 %	168	-97	Alta. moins de CMA
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	B.C. moins de CMA	162	20	12.3 %	72.4 %	117	-97	B.C. moins de CMA
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Barrie	19	6	31.6 %	15.3 %	3	3	Barrie
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Brantford	20	3	15.0 %	31.4 %	6	-3	Brantford
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Calgary	519	67	12.9 %	20.1 %	104	-37	Calgary
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Edmonton	315	33	10.5 %	27.9 %	88	-55	Edmonton

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-10

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Guelph	32	7	21.9 %	12.2 %	4	3	Guelph
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Halifax	30	7	23.3 %	22.2 %	7	0	Halifax
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Hamilton	131	19	14.5 %	23.0 %	30	-11	Hamilton
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Kelowna	1	0	0.0 %	22.5 %	0	0	Kelowna
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Kingston	89	19	21.3 %	16.0 %	14	5	Kingston
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Kitchener - Cambridge - Waterloo	47	4	8.5 %	17.7 %	8	-4	Kitchener - Cambridge
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Londres	148	22	14.9 %	22.9 %	34	-12	Londres
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Homme, moins CMA	6	2	33.3 %	72.9 %	4	-2	Homme, moins CMA
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	N.S. moins CMA	98	29	29.6 %	72.7 %	71	-42	N.S. moins CMA
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Nfld.Lab. moins CMA	4	1	25.0 %	79.5 %	3	-2	Nfld.Lab. moins CMA
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Ont. moins de RMR	2684	476	17.7 %	72.4 %	1943	-1467	Ont. moins de RMR
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Oshawa	89	18	20.2 %	31.7 %	28	-10	Oshawa
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Ottawa - Gatineau	202	20	9.9 %	20.3 %	41	-21	Ottawa - Gatineau
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Peterborough	15	3	20.0 %	36.8 %	6	-3	Peterborough
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Que. moins CMA	804	130	16.2 %	70.2 %	564	-434	Que. moins CMA
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Regina	12	0	0.0 %	19.0 %	2	-2	Regina
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Saguenay	2	1	50.0 %	18.4 %	0	1	Saguenay
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Sask. moins CMA	5	1	20.0 %	75.2 %	4	-3	Sask. moins CMA
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Sherbrooke	2	0	0.0 %	19.1 %	0	0	Sherbrooke
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Toronto	669	116	17.3 %	21.2 %	142	-26	Toronto
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Trois-Rivières	1	0	0.0 %	21.7 %	0	0	Trois-Rivières
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Vancouver	42	4	9.5 %	18.3 %	8	-4	Vancouver
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Windsor	149	26	17.4 %	33.6 %	50	-24	Windsor
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Winnipeg	152	23	15.1 %	22.9 %	35	-12	Winnipeg

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-10

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		9	1	11.1 %	18.9 %	2	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	17.8 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	2	1	50.0 %	15.9 %	0	1	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	5	0	0.0 %	20.7 %	1	-1	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	0	0.0 %	17.0 %	0	0	Oshawa
13 : Autres personnels de vente et de service		8	1	12.5 %	65.3 %	5	-4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	57.4 %	1	-1	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	7	1	14.3 %	66.4 %	5	-4	N.S. moins CMA
Total		7563	1358	17.9 %	52.9 %	3998	-2640	

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 : 2017-07-10

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones				Espace recrutement
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Gap	
		#	#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	National	5	0	0.0 %	2.9 %	0	0	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	164	1	0.6 %	2.2 %	4	-3	National
03 : Professionnels		41	0	0.0 %	1.7 %	1	-1	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	3	0	0.0 %	0.9 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	1	0	0.0 %	2.7 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National	27	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	1	0	0.0 %	1.1 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National	7	0	0.0 %	2.4 %	0	0	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	National
05 : Contrôleurs		459	1	0.2 %	3.8 %	17	-16	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA	4	0	0.0 %	6.5 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	2	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford	3	0	0.0 %	5.0 %	0	0	Brantford
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	15	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	11	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston	9	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	2	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	11	0	0.0 %	1.7 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	6	0	0.0 %	4.6 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	236	1	0.4 %	4.9 %	12	-11	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	12	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	14	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough	3	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Peterborough

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-10

003958

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Espace recrutement	
			Représentation #	Disponibilité %	Gap #	Représentation %		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	26	0	0.0 %	2.8 %	1	-1	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	2	0	0.0 %	5.9 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	81	0	0.0 %	1.0 %	1	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	11	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	11	0	0.0 %	11.8 %	1	-1	Winnipeg
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		6	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
7305 : Surveillants, transporteurs routiers et autres opérateurs de transport terrestre	Nouvelle-Écosse	6	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
07 : Personnel administratif et de bureau principal		116	0	0.0 %	3.5 %	4	-4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	3.6 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	1	0	0.0 %	2.0 %	0	0	Guelph
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	2.2 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	1.5 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	12	0	0.0 %	3.3 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	1	0	0.0 %	9.7 %	0	0	Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	63	0	0.0 %	4.1 %	3	-3	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	19	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	5	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	6	0	0.0 %	8.5 %	1	-1	Winnipeg
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		3	0	0.0 %	1.0 %	0	0	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-10

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones				Espace recrutement	
		Tous les employés	#	Représentation		Disponibilité			Gap
		#	#	%	%	#	#		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	3	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario	
10 : Personnel de bureau		59	0	0.0 %	4.3 %	3	-3		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Barrie	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	5.1 %	0	0	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Halifax	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Hamilton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	6	0	0.0 %	3.5 %	0	0	N.S. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	27	0	0.0 %	4.7 %	1	-1	Ont. moins de RMR	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	7	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Que. moins CMA	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	5	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	6	0	0.0 %	9.8 %	1	-1	Winnipeg	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		6693	40	0.6 %	4.3 %	288	-248		
6411 : Représentants de commerce et de compte - commerce de gros (non technique)	Barrie	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Barrie	
6411 : Représentants de commerce et de compte - commerce de gros (non technique)	Ont. moins de RMR	7	0	0.0 %	4.9 %	0	0	Ont. moins de RMR	
6411 : Représentants de commerce et de compte - commerce de gros (non technique)	Oshawa	1	0	0.0 %	1.4 %	0	0	Oshawa	
6411 : Représentants de commerce et de compte - commerce de gros (non technique)	Toronto	5	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto	
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Abbotsford - Mission	3	0	0.0 %	2.5 %	0	0	Abbotsford - Mission	
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Alta. moins de CMA	227	6	2.6 %	7.7 %	17	-11	Alta. moins de CMA	
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	B.C. moins de CMA	162	2	1.2 %	9.6 %	16	-14	B.C. moins de CMA	
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Barrie	19	1	5.3 %	3.1 %	1	0	Barrie	
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Brantford	20	0	0.0 %	16.7 %	3	-3	Brantford	
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Calgary	519	1	0.2 %	2.9 %	15	-14	Calgary	
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Edmonton	315	2	0.6 %	8.4 %	26	-24	Edmonton	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-10

003960

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation		Disponibilité			
			#	%	%	#		
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Guelph	32	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Guelph
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Halifax	30	0	0.0 %	3.9 %	1	-1	Halifax
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Hamilton	131	0	0.0 %	2.2 %	3	-3	Hamilton
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Kelowna	1	0	0.0 %	7.5 %	0	0	Kelowna
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Kingston	89	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Kingston
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Kitchener - Cambridge - Waterloo	47	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Kitchener - Cambridge
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Londres	148	0	0.0 %	1.5 %	2	-2	Londres
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Homme. moins CMA	6	0	0.0 %	21.9 %	1	-1	Homme. moins CMA
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	N.S. moins CMA	98	0	0.0 %	4.0 %	4	-4	N.S. moins CMA
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Nfld.Lab. moins CMA	4	0	0.0 %	11.0 %	0	0	Nfld.Lab. moins CMA
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Ont. moins de RMR	2684	20	0.7 %	4.9 %	132	-112	Ont. moins de RMR
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Oshawa	89	0	0.0 %	1.7 %	2	-2	Oshawa
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Ottawa - Gatineau	202	0	0.0 %	3.8 %	8	-8	Ottawa - Gatineau
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Peterborough	15	0	0.0 %	15.8 %	2	-2	Peterborough
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Que. moins CMA	804	0	0.0 %	3.1 %	25	-25	Que. moins CMA
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Regina	12	0	0.0 %	11.7 %	1	-1	Regina
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Saguenay	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saguenay
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Sask. moins CMA	5	0	0.0 %	17.5 %	1	-1	Sask. moins CMA
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Sherbrooke	2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Sherbrooke
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Toronto	669	5	0.7 %	0.7 %	5	0	Toronto
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Trois-Rivières	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Trois-Rivières
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Vancouver	42	0	0.0 %	2.4 %	1	-1	Vancouver
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Windsor	149	0	0.0 %	1.7 %	3	-3	Windsor
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Winnipeg	152	3	2.0 %	10.3 %	16	-13	Winnipeg

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-10

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones		Peuples autochtones			Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité #		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		9	0	0.0 %	3.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	2	0	0.0 %	3.7 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	5	0	0.0 %	4.4 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Oshawa
13 : Autres personnels de vente et de service		8	0	0.0 %	4.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	4.4 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	7	0	0.0 %	4.8 %	0	0	N.S. moins CMA
Total		7563	42	0.6 %	4.2 %	317	-275	

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 : 2017-07-10

003962

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Espace recrutement	
		Tous les employés	#	#	%	Disponibilité	Gap		
01 : Cadres supérieurs	National		5	0	0.0 %	10.1 %	1	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National		164	17	10.4 %	15.0 %	25	-8	National
03 : Professionnels			41	1	2.4 %	21.3 %	9	-8	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National		3	1	33.3 %	35.4 %	1	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National		1	0	0.0 %	14.1 %	0	0	National
1122 : Professions libérales dans le domaine du conseil en gestion d'entreprise	National		27	0	0.0 %	21.6 %	6	-6	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National		1	0	0.0 %	31.4 %	0	0	National
2174 : Programmeurs informatiques et développeurs de médias interactifs	National		1	0	0.0 %	31.5 %	0	0	National
4021 : Professeurs d'université et autres instructeurs professionnels	National		7	0	0.0 %	13.4 %	1	-1	National
4112 : Avocats et notaires du Québec	National		1	0	0.0 %	12.5 %	0	0	National
05 : Contrôleurs			459	28	6.1 %	12.2 %	56	-28	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Alta. moins de CMA		4	0	0.0 %	11.9 %	0	0	Alta. moins de CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie		2	0	0.0 %	8.9 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Brantford		3	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Brantford
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary		15	1	6.7 %	27.4 %	4	-3	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton		11	1	9.1 %	13.0 %	1	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kingston		9	0	0.0 %	3.3 %	0	0	Kingston
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo		2	0	0.0 %	12.0 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres		11	0	0.0 %	6.8 %	1	-1	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA		6	1	16.7 %	2.2 %	0	1	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR		236	20	8.5 %	1.9 %	4	16	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa		12	0	0.0 %	10.5 %	1	-1	Oshawa
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau		14	0	0.0 %	14.7 %	2	-2	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peterborough		3	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Peterborough

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-10

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Membres de la représentation des minorités visibles				Gap	Espace recrutement
			#	#	%	%		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	26	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Regina	2	0	0.0 %	9.8 %	0	0	Regina
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	81	5	6.2 %	45.8 %	37	-32	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	11	0	0.0 %	10.1 %	1	-1	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	11	0	0.0 %	15.9 %	2	-2	Winnipeg
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		6	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
7305 : Surveillants, transporteurs routiers et autres opérateurs de transport terrestre	Nouvelle-Écosse	6	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Nouvelle-Écosse
07 : Personnel administratif et de bureau principal		116	23	19.8 %	8.8 %	10	13	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	16.5 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	13.4 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Guelph	1	0	0.0 %	6.6 %	0	0	Guelph
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	5.8 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	8.2 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Kitchener - Cambridge - Waterloo	1	0	0.0 %	9.5 %	0	0	Kitchener - Cambridge
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Londres	1	0	0.0 %	7.3 %	0	0	Londres
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	12	0	0.0 %	1.2 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Nfld.Lab. moins CMA	1	0	0.0 %	0.4 %	0	0	Nfld.Lab. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	63	16	25.4 %	1.6 %	1	15	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	12.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	1	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	19	4	21.1 %	37.3 %	7	-3	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Windsor	5	0	0.0 %	9.9 %	0	0	Windsor
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	6	3	50.0 %	11.1 %	1	2	Winnipeg
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		3	0	0.0 %	20.8 %	1	-1	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-10

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	#	%	Disponibilité %		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	3	0	0.0 %	20.8 %	1	-1	Ontario
10 : Personnel de bureau		59	8	13.6 %	8.9 %	5	3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	5.1 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	2	66.7 %	24.3 %	1	1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	17.5 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	2	0	0.0 %	7.3 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	1	100.0 %	10.1 %	0	1	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	6	0	0.0 %	1.9 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	27	4	14.8 %	1.7 %	0	4	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Que. moins CMA	7	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Que. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	5	0	0.0 %	48.1 %	2	-2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Winnipeg	6	1	16.7 %	17.0 %	1	0	Winnipeg
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		6693	964	14.4 %	13.7 %	917	47	
6411 : Représentants de commerce et de compte - commerce de gros (non technique)	Barrie	1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Barrie
6411 : Représentants de commerce et de compte - commerce de gros (non technique)	Ont. moins de RMR	7	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Ont. moins de RMR
6411 : Représentants de commerce et de compte - commerce de gros (non technique)	Oshawa	1	0	0.0 %	7.6 %	0	0	Oshawa
6411 : Représentants de commerce et de compte - commerce de gros (non technique)	Toronto	5	0	0.0 %	31.1 %	2	-2	Toronto
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Abbotsford - Mission	3	2	66.7 %	43.7 %	1	1	Abbotsford - Mission
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Alta. moins de CMA	227	11	4.8 %	6.7 %	15	-4	Alta. moins de CMA
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	B.C. moins de CMA	162	64	39.5 %	5.3 %	9	55	B.C. moins de CMA
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Barrie	19	2	10.5 %	3.1 %	1	1	Barrie
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Brantford	20	2	10.0 %	0.0 %	0	2	Brantford
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Calgary	519	126	24.3 %	37.7 %	196	-70	Calgary
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Edmonton	315	31	9.8 %	23.8 %	75	-44	Edmonton

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-10

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles				Espace recrutement	
		Tous les employés	#	#	%	%	Disponibilité		Gap
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Guelph		32	0	0.0 %	10.2 %	3	-3	Guelph
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Halifax		30	0	0.0 %	6.2 %	2	-2	Halifax
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Hamilton		131	45	34.4 %	15.9 %	21	24	Hamilton
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Kelowna		1	0	0.0 %	6.7 %	0	0	Kelowna
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Kingston		89	1	1.1 %	0.0 %	0	1	Kingston
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Kitchener - Cambridge - Waterloo		47	1	2.1 %	12.0 %	6	-5	Kitchener - Cambridge
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Londres		148	6	4.1 %	8.8 %	13	-7	Londres
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Homme. moins CMA		6	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Homme. moins CMA
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	N.S. moins CMA		98	0	0.0 %	2.4 %	2	-2	N.S. moins CMA
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Nfld.Lab. moins CMA		4	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Nfld.Lab. moins CMA
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Ont. moins de RMR		2684	409	15.2 %	2.3 %	62	347	Ont. moins de RMR
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Oshawa		89	3	3.4 %	11.2 %	10	-7	Oshawa
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Ottawa - Gatineau		202	22	10.9 %	20.1 %	41	-19	Ottawa - Gatineau
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Peterborough		15	2	13.3 %	0.0 %	0	2	Peterborough
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Que. moins CMA		804	35	4.4 %	0.9 %	7	28	Que. moins CMA
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Regina		12	3	25.0 %	8.0 %	1	2	Regina
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Saguenay		2	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Saguenay
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Sask. moins CMA		5	1	20.0 %	2.7 %	0	1	Sask. moins CMA
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Sherbrooke		2	0	0.0 %	5.3 %	0	0	Sherbrooke
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Toronto		669	128	19.1 %	56.1 %	375	-247	Toronto
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Trois-Rivières		1	0	0.0 %	0.0 %	0	0	Trois-Rivières
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Vancouver		42	10	23.8 %	56.4 %	24	-14	Vancouver
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Windsor		149	0	0.0 %	11.3 %	17	-17	Windsor
6541 : Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité	Winnipeg		152	60	39.5 %	24.3 %	37	23	Winnipeg

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-10

003666

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	Disponibilité %	#		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		9	0	0.0 %	3.1 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Barrie	1	0	0.0 %	8.3 %	0	0	Barrie
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	2	0	0.0 %	1.4 %	0	0	N.S. moins CMA
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ont. moins de RMR	5	0	0.0 %	1.6 %	0	0	Ont. moins de RMR
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Oshawa	1	0	0.0 %	8.5 %	0	0	Oshawa
13 : Autres personnels de vente et de service		8	0	0.0 %	3.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Halifax	1	0	0.0 %	10.6 %	0	0	Halifax
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	N.S. moins CMA	7	0	0.0 %	2.7 %	0	0	N.S. moins CMA
Total		7563	1041	13.8 %	13.5 %	1024	17	

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 : 2017-07-10

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation des personnes handicapées				Disponibilité #	Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	%			
01/02 : Directeurs	National	169	0	0.0 %	4.3 %	7	-7	National	
03 : Professionnels	National	41	0	0.0 %	3.8 %	2	-2	National	
05 : Contrôleurs	National	459	1	0.2 %	13.9 %	64	-63	National	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National	6	0	0.0 %	7.8 %	0	0	National	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	116	0	0.0 %	3.4 %	4	-4	National	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	3	0	0.0 %	3.5 %	0	0	National	
10 : Personnel de bureau	National	59	0	0.0 %	7.0 %	4	-4	National	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	6693	26	0.4 %	5.6 %	375	-349	National	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	9	0	0.0 %	4.8 %	0	0	National	
13 : Autres personnels de vente et de service	National	8	0	0.0 %	6.3 %	1	-1	National	
Total		7563	27	0.4 %	6.0 %	457	-430		

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-10

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

La raison de la CNP pour les CPEME11 est que la majorité des employés de cette catégorie relèvent du code 6541 (Agents de sécurité et services de sécurité connexes). Cela permettra d'avoir une vue plus réaliste en utilisant des données sur lesquelles on peut identifier les lacunes sur lesquelles se baser pour atteindre les objectifs.

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	CNO (CPEME par défaut)	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2017-07-10

003669

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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

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

Date : 2017-07-10

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	% ¹⁶	#	#	
01 : Cadres supérieurs	5	0	0.0 %	27.4 %	1	-1	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	164	57	34.8 %	38.9 %	64	-7	
03 : Professionnels	41	13	31.7 %	44.4 %	18	-5	
05 : Contrôleurs	459	84	18.3 %	59.2 %	272	-188	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	6	3	50.0 %	12.9 %	1	2	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	116	31	26.7 %	85.0 %	99	-68	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	2	66.7 %	28.7 %	1	1	
10 : Personnel de bureau	59	33	55.9 %	70.1 %	41	-8	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	6693	1133	16.9 %	69.4 %	4645	-3512	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	9	1	11.1 %	18.9 %	2	-1	
13 : Autres personnels de vente et de service	8	1	12.5 %	65.3 %	5	4	
Total	7563	1358	17.9 %	68.1 %	5149	-3791	

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

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

Date : 2017-07-10

003971

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones						
	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	
		#	Représentation	Disponibilité		#	#
		#	%	%			
01 : Cadres supérieurs	5	0	0.0 %	2.9 %	0	0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	164	1	0.6 %	2.2 %	4	-3	
03 : Professionnels	41	0	0.0 %	1.7 %	1	-1	
05 : Contrôleurs	459	1	0.2 %	3.8 %	17	-16	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	6	0	0.0 %	0.0 %	0	0	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	116	0	0.0 %	3.5 %	4	-4	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	59	0	0.0 %	4.3 %	3	-3	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	6693	40	0.6 %	4.0 %	268	-228	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	9	0	0.0 %	3.8 %	0	0	
13 : Autres personnels de vente et de service	8	0	0.0 %	4.7 %	0	0	
Total	7563	42	0.6 %	3.9 %	297	-255	

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

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

Date : 2017-07-10

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	
01 : Cadres supérieurs	5	0	0.0 %	10.1 %	1	-1		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	164	17	10.4 %	15.0 %	25	-8		
03 : Professionnels	41	1	2.4 %	21.3 %	9	-8		
05 : Contrôleurs	459	28	6.1 %	12.2 %	56	-28		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	6	0	0.0 %	0.0 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	116	23	19.8 %	8.8 %	10	13		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	0	0.0 %	20.8 %	1	-1		
10 : Personnel de bureau	59	8	13.6 %	8.9 %	5	3		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	6693	964	14.4 %	12.8 %	857	107		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	9	0	0.0 %	3.1 %	0	0		
13 : Autres personnels de vente et de service	8	0	0.0 %	3.7 %	0	0		
Total	7563	1041	13.8 %	12.7 %	964	77		

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

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

Date : 2017-07-10

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées		Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	
01/02 : Directeurs	169	0	0.0 %	4.3 %	7	-7		
03 : Professionnels	41	0	0.0 %	3.8 %	2	-2		
05 : Contrôleurs	459	1	0.2 %	13.9 %	64	-63		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	6	0	0.0 %	7.8 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	116	0	0.0 %	3.4 %	4	-4		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	3	0	0.0 %	3.5 %	0	0		
10 : Personnel de bureau	59	0	0.0 %	7.0 %	4	-4		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	6693	26	0.4 %	5.6 %	375	-349		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	9	0	0.0 %	4.8 %	0	0		
13 : Autres personnels de vente et de service	8	0	0.0 %	6.3 %	1	-1		
Total	7563	27	0.4 %	6.0 %	457	-430		

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

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

Date : 2017-07-10

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA

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

Date : 2017-07-10

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
01	12	2014

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



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

JJ	MM	AAAA
10	07	2017

Tableau 1 : Femmes

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)

	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01 Cadres supérieurs	4	0	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	66	15	38.9
03 Professionnels	39	19	57.0
04 Personnel semi-professionnels et technique	5	3	25.5
05 Surveillants	192	53	56.1
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	29	23	81.7
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	38	30	68.5
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	7,343	1,615	65.8
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	7,716	1,758	65.3

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	5	0	27.4
	164	57	38.9
	41	13	44.4
	0	0	0.0
	459	84	59.2
	6	3	12.9
	116	31	85.0
	3	2	28.7
	0	0	0.0
	59	33	70.1
	6,693	1,133	52.2
	9	1	18.9
	8	1	65.3
	0	0	0.0
Total	7,563	1,358	52.9

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
01	12	2014

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



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

JJ	MM	AAAA
10	07	2017

Tableau 4 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01/02	Cadres	70	1	4.3
03	Professionnels	39	0	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	5	0	4.6
05	Surveillants	192	4	13.9
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	29	0	3.4
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	38	3	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	7,343	128	5.6
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		7,716	136	5.8

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		169	0	4.3
		41	0	3.8
		0	0	0.0
		459	1	13.9
		6	0	7.8
		116	0	3.4
		3	0	3.5
		0	0	0.0
		59	0	7.0
		6,693	26	5.6
		9	0	4.8
		8	0	6.3
		0	0	0.0
Total		7,563	27	6.0

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
1	12	2014

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
10	7	2017

**Données du formulaire 4 -
Recrutements**

**Données du formulaire 5 -
Avancements**

**Données du formulaire 6 - Cessations
de fonctions**

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes				Tableau 5 : Femmes				Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	55	22	1	0	0	0	0	0	51	18	1	0
03 Professionnels	21	5	11	4	0	0	0	0	29	14	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	0	0
05 Surveillants	59	16	6	2	0	0	0	0	203	53	7	1
06 Contremaîtres	6	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	41	10	4	0	0	0	0	0	41	20	2	1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	19	5	2	1	0	0	0	0	33	25	3	2
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1,191	243	1,334	229	0	0	0	0	4,061	1,006	1,842	386
12 Travailleurs manuels spécialisés	5	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	13	2	0	0	0	0	0	0	5	1	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1,410	307	1,358	236	0	0	0	0	4,430	1,139	1,855	390

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
1	12	2014

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
10	7	2017

Données du formulaire 4 - Recrutements

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 2 : Autochtones

Données du formulaire 5 - Avancements

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 6 : Autochtones

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 10 : Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	55	0	1	0	0	0	0	0	51	0	1	0
03 Professionnels	21	0	11	0	0	0	0	0	29	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0
05 Surveillants	59	0	6	0	0	0	0	0	203	5	7	0
06 Contremaîtres	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	41	1	4	0	0	0	0	0	41	1	2	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	19	0	2	0	0	0	0	0	33	2	3	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1,191	11	1,334	8	0	0	0	0	4,061	65	1,842	28
12 Travailleurs manuels spécialisés	5	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	13	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1,410	12	1,358	8	0	0	0	0	4,430	73	1,855	28

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
1	12	2014

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
10	7	2017

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

↓ ↓ ↓ ↓

Tableau 3 : Personnes handicapées

Tableau 7 : Personnes handicapées

Tableau 11 : Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	55	0	1	0
03 Professionnels	21	0	11	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	59	1	6	0
06 Contremaîtres	6	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	41	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	19	0	2	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	1,191	5	1,334	4
12 Travailleurs manuels spécialisés	5	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	13	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	1,410	6	1,354	4

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
#	#	#	#
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
#	#	#	#
0	0	0	0
51	1	1	0
29	0	0	0
5	0	0	0
203	4	7	0
0	0	0	0
41	0	2	0
0	0	0	0
0	0	0	0
33	2	3	0
4,061	61	1,842	20
2	0	0	0
5	0	0	0
0	0	0	0
4,430	68	1,855	20

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
G4S Secure Solutions (Canada) Ltd
06-02-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Tableau 1: Femmes																		
		Objectifs à court terme premiers/précédents																		
		Tous les employés								Femmes										
		Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
			Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
01-12-2014	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	01-12-2014	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	2014	2017	%	%	N°	N°	%	%	
N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	%	N°	N°	%	%	
01	Cadres supérieurs	4	7.7%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	0.0%	27.4%	-1	-1	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	66	35.4%	2.0%	4	45.2%	3.0%	6	10	15	3.0%	1	13	10	34.3%	38.9%	-11	-3	22.7%	34.3%
03	Professionnels	39	1.7%	0.0%	0	72.5%	2.0%	2	2	19	2.0%	1	4	1	46.2%	57.0%	-3	-3	48.7%	48.7%
04	Personnel semi-professionnels et tech	5	-100.0%	10.0%	2	200.0%	30.0%	5	7	3	30.0%	3	2	0	0.0%	25.5%	2	-2	60.0%	0.0%
05	Surveillants	192	33.7%	0.0%	0	64.5%	2.0%	12	12	53	2.0%	3	58	3	26.0%	56.1%	-55	-55	27.6%	27.6%
06	Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	29	58.7%	0.0%	0	59.3%	5.0%	4	4	23	5.0%	3	4	3	69.0%	81.7%	-1	-1	79.3%	79.3%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	38	15.8%	0.0%	0	74.2%	5.0%	6	6	30	5.0%	5	1	4	62.5%	68.5%	4	3	78.9%	76.3%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	7,343	-3.0%	2.0%	441	84.1%	32.0%	7,049	7,490	1,615	32.0%	1,550	5,057	1,000	13.7%	65.8%	-3,217	-4,057	22.0%	13.7%
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	2.0%	0	44.4%	30.0%	0	0	0	30.0%	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	125.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		7,716	-0.7%	0.6%	132	82.3%	7.9%	7,084	7,531	1,758	7.9%	1,566	4,933	1,021		65.3%	-3,281	-3,912	22.8%	15.5%

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

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Tableau 2: Femmes				Commentaires
		Femmes				
		Objectifs à court	Objectifs à long			
		%	%			
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	De sérieux efforts seront accomplis pour modifier ce résultat. Cependant, on ne prévoit pas que ce sera le point central touché par un processus d'embauche, car l'entreprise n'anticipe pas de croissance.
02	Cadres intermédiaires et autres	6	0.0	5	0.0	Tout au long de ce processus, une meilleure communication a été relevée concernant l'objectif de la collecte de ces renseignements et le fait de s'assurer que cela reflète adéquatement notre démogra
03	Professionnels	2	0.0	1	0.0	Un examen de notre système de paye montre que le masculin est utilisé par défaut si rien n'est sélectionné pour le champ donné. Cette situation a été corrigée entretemps.
04	Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	0	0.0	G4S prévoit de relancer le questionnaire sur l'équité pour s'assurer de l'exactitude des renseignements contenus dans la base de données.
05	Surveillants	33	0.0	22	0.0	Veuillez prendre note qu'à titre de fournisseurs de services de sécurité, nous sommes assujettis à la loi sur les services de bâtiment de l'Ontario. Cela restreint notre capacité d'embauche
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	étant donné que l'entreprise doit prendre en charge les employés de l'ancien fournisseur ou transférer les employés actuels au nouveau fournisseur. Environ 52 % des employés de l'entreprise
07	Personnel administratif et de bureau	1	0.0	1	0.0	demeurent en Ontario. Cette situation a une incidence majeure sur notre capacité d'influencer le recrutement. Par conséquent, le taux de roulement ne reflète vraiment pas les éléments sur
08	Personnel spécialisé de la vente et des serv	0	0.0	0	0.0	lesquels nous pouvons avoir une influence. Nous prévoyons que la taille de l'entreprise sera réduite en raison de l'offre et de la demande.
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	Prévoir d'autres réductions et gels d'embauche pour les deux prochaines années.
11	Personnel intermédiaire de la vente et des serv	1,930	0.0	1,287	0.0	Voir les commentaires ci-dessus.
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	Il s'agit d'une nouvelle approche verticale pour l'entreprise. On prévoit qu'elle connaîtra une croissance. Une attention soutenue sera accordée à ce secteur.
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

Total	1,972	1,316	
-------	-------	-------	--

003985

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA							
	01-12-2014	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	01-12-2014	Annuellement	D'ici 3 ans	2014	2017								
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%			
01 Cadres supérieurs	4	7.7%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	2.9%	2.9%	0	0	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	66	35.4%	2.0%	4	45.2%	3.0%	6	10	0	3.0%	0	2	1	2.2%	2.2%	-1	-1	0.0%	1.4%	
03 Professionnels	39	1.7%	0.0%	0	72.5%	2.0%	2	2	0	2.0%	0	1	0	2.2%	2.2%	-1	-1	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	5	-100.0%	10.0%	2	200.0%	30.0%	5	5	0	30.0%	0	0	0	3.3%	3.3%	0	0	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	192	33.7%	0.0%	0	64.5%	2.0%	12	12	6	2.0%	0	1	0	3.8%	3.8%	-1	-1	3.1%	3.1%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau p	29	58.7%	0.0%	0	59.3%	5.0%	4	4	0	5.0%	0	1	0	1.8%	1.8%	-1	-1	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	38	15.8%	0.0%	0	74.2%	5.0%	6	6	3	5.0%	0	-2	0	2.6%	2.6%	2	2	7.9%	7.9%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	7,343	-3.0%	2.0%	441	84.1%	32.0%	7,049	7,490	133	32.0%	128	197	195	2.6%	2.6%	-58	-2	1.8%	2.6%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	2.0%	0	44.4%	30.0%	0	0	0	30.0%	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	125.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	7,716	-0.7%	0.6%	132	82.3%	7.9%	1,836	1,968	142	7.9%	34	96	51	2.6%	2.6%	-59	-45	1.8%	2.0%	

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

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

Tableau 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	De sérieux efforts seront accomplis pour modifier ce résultat. Cependant, on ne prévoit pas que ce sera le point central touché par un processus d'embauche, car l'entreprise n'anticipe pas de croissance.
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	0	0.0	Tout au long de ce processus, une meilleure communication a été relevée concernant l'objectif de la collecte de ces renseignements et le fait de s'assurer que cela reflète adéquatement notre démogra
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	Un examen de notre système de paye montre que le masculin est utilisé par défaut si rien n'est sélectionné pour le champ donné. Cette situation a été corrigée entretemps.
04 Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	0	0.0	G4S prévoit de relancer le questionnaire sur l'équité pour s'assurer de l'exactitude des renseignements contenus dans la base de données.
05 Surveillants	1	0.0	1	0.0	Veuillez prendre note qu'à titre de fournisseurs de services de sécurité, nous sommes assujettis à la loi sur les services de bâtiment de l'Ontario. Cela restreint notre capacité d'embauche
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	étant donné que l'entreprise doit prendre en charge les employés de l'ancien fournisseur ou transférer les employés actuels au nouveau fournisseur. Environ 52 % des employés de l'entreprise
07 Personnel administratif et de bureau p	0	0.0	0	0.0	demeurent en Ontario. Cette situation a une incidence majeure sur notre capacité d'influencer le recrutement. Par conséquent, le taux de roulement ne reflète vraiment pas les éléments sur
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	lesquels nous pouvons avoir une influence. Nous prévoyons que la taille de l'entreprise sera réduite en raison de l'offre et de la demande.
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	Prévoir d'autres réductions et gels d'embauche pour les deux prochaines années.
11 Personnel intermédiaire de la vente et	35	0.0	23	0.0	Voir les commentaires ci-dessus.
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	Il s'agit d'une nouvelle approche verticale pour l'entreprise. On prévoit qu'elle connaîtra une croissance. Une attention soutenue sera accordée à ce secteur.
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	

003986

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

Total	36	24	
-------	----	----	--

003987

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 5: Personnes handicapées

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	01-12-2014	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	01-12-2014	Annuellement	D'ici 3 ans	2014	2017								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%								
01/02 Cadres	70	21.6%	0.0%	0	22.6%	3.0%	6	6	1	3.0%	0	2	0	4.3%	4.3%	-2	-2	1.4%	1.4%	
03 Professionnels	39	1.7%	2.0%	2	72.5%	2.0%	2	4	0	2.0%	0	2	0	3.8%	3.8%	-1	-2	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	5	-100.0%	0.0%	0	200.0%	30.0%	5	5	0	30.0%	0	0	0	4.6%	4.6%	0	0	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	192	33.7%	10.0%	58	64.5%	2.0%	12	70	4	2.0%	0	31	10	13.9%	13.9%	-23	-21	2.1%	5.6%	
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau p	29	58.7%	0.0%	0	59.3%	5.0%	4	4	0	5.0%	0	1	0	3.4%	3.4%	-1	-1	0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	38	15.8%	0.0%	0	74.2%	5.0%	6	6	3	5.0%	0	0	0	7.0%	7.0%	0	0	7.9%	7.9%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	7,343	-3.0%	2.0%	441	84.1%	32.0%	7,049	7,490	128	32.0%	123	431	419	5.6%	5.6%	-283	-12	1.7%	5.4%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	2.0%	0	44.4%	30.0%	0	0	0	30.0%	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	125.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	7,716	-0.7%	6.0%	1,389	82.3%	7.9%	1,829	3,218	136	7.9%	32	424	187	5.8%	5.8%	-312	-237	1.8%	3.2%	

† Calculé à l'aide de la formule suivante : $(\text{nombre actuel d'employés tiré de l'analyse de l'effectif} + \text{nombre précédent d'employés de l'analyse de l'effectif})^{1/2} - 1) \times 100$.

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres	0	4.3%	0	4.3%	De sérieux efforts seront accomplis pour modifier ce résultat. Cependant, on ne prévoit pas que ce sera le point central touché par un processus d'embauche, car l'entreprise n'anticipe pas de croissance.
03 Professionnels	0	3.8%	0	3.8%	Tout au long de ce processus, une meilleure communication a été relevée concernant l'objectif de la collecte de ces renseignements et le fait de s'assurer que cela reflète adéquatement notre démographie.
04 Personnel semi-professionnels et tech	0	4.6%	0	4.6%	Un examen de notre système de paye montre que le masculin est utilisé par défaut si rien n'est sélectionné pour le champ donné. Cette situation a été corrigée entretemps.
05 Surveillants	12	13.9%	11	13.9%	G4S prévoit de relancer le questionnaire sur l'équité pour s'assurer de l'exactitude des renseignements contenus dans la base de données.
06 Contremaîtres	0	0.0%	0	0.0%	Veuillez prendre note qu'à titre de fournisseurs de services de sécurité, nous sommes assujettis à la loi sur les services de bâtiment de l'Ontario. Cela restreint notre capacité d'embauche.
07 Personnel administratif et de bureau p	0	3.4%	0	3.4%	Étant donné que l'entreprise doit prendre en charge les employés de l'ancien fournisseur ou transférer les employés actuels au nouveau fournisseur. Environ 52 % des employés de l'entreprise demeurent en Ontario. Cette situation a une incidence majeure sur notre capacité d'influencer le recrutement. Par conséquent, le taux de roulement ne reflète vraiment pas les éléments sur lesquels nous pouvons avoir une influence. Nous prévoyons que la taille de l'entreprise sera réduite en raison de l'offre et de la demande.
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	7.0%	0	7.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	169	5.6%	114	5.6%	Prévoir d'autres réductions et gels d'embauche pour les deux prochaines années.
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0	0.0%	Voir les commentaires ci-dessus.
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%	Il s'agit d'une nouvelle approche verticale pour l'entreprise. On prévoit qu'elle connaîtra une croissance. Une attention soutenue sera accordée à ce secteur.
Total	181	5.8%	125	5.8%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

003689

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Membre des minorités visibles										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
	01-12-2014	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	01-12-2014	Annuellement	D'ici 3 ans	2014	2017							
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01 Cadres supérieurs	4	7.7%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	10.1%	10.1%	0	0	0.0%	0.0%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	66	35.4%	2.0%	4	45.2%	3.0%	6	10	3	3.0%	0	8	2	15.0%	15.0%	-7	-6	4.5%	7.1%
03 Professionnels	39	1.7%	0.0%	0	72.5%	2.0%	2	2	9	2.0%	1	-1	0	18.6%	18.6%	2	1	23.1%	20.5%
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	5	-100.0%	10.0%	2	200.0%	30.0%	5	7	1	30.0%	1	1	1	13.9%	13.9%	0	0	20.0%	14.3%
05 Surveillants	192	33.7%	0.0%	0	64.5%	2.0%	12	12	36	2.0%	2	21	3	28.8%	28.8%	-19	-18	18.8%	19.3%
06 Contremaîtres	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07 Personnel administratif et de bureau	29	58.7%	0.0%	0	59.3%	5.0%	4	4	4	5.0%	1	4	1	23.0%	23.0%	-3	-3	13.8%	13.8%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	38	15.8%	0.0%	0	74.2%	5.0%	6	6	6	5.0%	1	8	2	33.1%	33.1%	-7	-6	15.8%	18.4%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	7,343	-3.0%	2.0%	441	84.1%	32.0%	7,049	7,490	1,901	32.0%	1,825	2,321	2,307	30.8%	30.8%	-361	-14	25.9%	30.6%
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	2.0%	0	44.4%	30.0%	0	0	0	30.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	125.0%	2.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	7,716	-0.7%	6.0%	1,389	82.3%	7.9%	1,829	3,218	1,960	7.9%	465	1,282	981	30.5%	30.5%	-393	-301	25.4%	27.2%

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

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

Tableau 8: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	N°	%	N°	%	
01 Cadres supérieurs	0	10.1%	0	10.1%	De sérieux efforts seront accomplis pour modifier ce résultat. Cependant, on ne prévoit pas que ce sera le point central touché par un processus d'embauche, car l'entreprise n'anticipe pas de croissance.
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0	15.0%	0	15.0%	Tout au long de ce processus, une meilleure communication a été relevée concernant l'objectif de la collecte de ces renseignements et le fait de s'assurer que cela reflète adéquatement notre démographie.
03 Professionnels	0	18.6%	0	18.6%	Un examen de notre système de paie montre que le masculin est utilisé par défaut si rien n'est sélectionné pour le champ donné. Cette situation a été corrigée entretemps.
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	13.9%	0	13.9%	G4S prévoit de relancer le questionnaire sur l'équité pour s'assurer de l'exactitude des renseignements contenus dans la base de données.
05 Surveillants	11	28.8%	8	28.8%	Veuillez prendre note qu'à titre de fournisseurs de services de sécurité, nous sommes assujettis à la loi sur les services de bâtiment de l'Ontario. Cela restreint notre capacité d'embauche.
06 Contremaîtres	0	0.0%	0	0.0%	étant donné que l'entreprise doit prendre en charge les employés de l'ancien fournisseur ou transférer les employés actuels au nouveau fournisseur. Environ 52 % des employés de l'entreprise demeurent en Ontario. Cette situation a une incidence majeure sur notre capacité d'influencer le recrutement. Par conséquent, le taux de roulement ne reflète vraiment pas les éléments sur lesquels nous pouvons avoir une influence. Nous prévoyons que la taille de l'entreprise sera réduite en raison de l'offre et de la demande.
07 Personnel administratif et de bureau	2	23.0%	1	23.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0	0.0%	
10 Personnel de bureau	4	33.1%	3	33.1%	Prévoir d'autres réductions et gels d'embauche pour les deux prochaines années.
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	216	30.8%	145	30.8%	Voir les commentaires ci-dessus.
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0	0.0%	Il s'agit d'une nouvelle approche verticale pour l'entreprise. On prévoit qu'elle connaîtra une croissance. Une attention soutenue sera accordée à ce secteur.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0	0.0%
Total		233	30.5%	157	30.5%

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 3 : Objectifs
G4S Secure Solutions (Canada) Ltd
06-02-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	10-07-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	10-07-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	%		
01	Cadres supérieurs	5	7.7%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	27.4%	27.4%	-1	-1	0.0%	0.0%
02	Cadres intermédiaires et autres admin	164	35.4%	0.0%	0	45.2%	12.0%	59	59	57	12.0%	21	28	23	38.9%	38.9%	-7	-5	34.8%	36.0%
03	Professionnels	41	1.7%	0.0%	0	72.5%	8.0%	10	10	13	8.0%	3	8	4	44.0%	44.4%	-5	-4	31.7%	34.1%
04	Personnel semi-professionnels et tech	0	-100.0%	0.0%	0	200.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	459	33.7%	0.0%	0	64.5%	32.0%	441	441	84	32.0%	81	269	221	50.0%	59.2%	-188	-48	18.3%	48.8%
06	Contremaîtres	6	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	3	0.0%	0	-2	0	12.9%	2	2	50.0%	50.0%	
07	Personnel administratif et de bureau p	116	58.7%	0.0%	0	59.3%	32.0%	111	111	31	32.0%	30	98	56	50.0%	85.0%	-68	-42	26.7%	49.1%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	3	0.0%	0.0%	0	0.0%	44.0%	4	4	2	44.0%	3	2	0	28.7%	1	-2	66.7%	-33.3%	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	2.0%	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	59	15.8%	0.0%	0	74.2%	33.0%	58	58	33	33.0%	33	41	0	70.1%	-8	-41	55.9%	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	6,693	-3.0%	2.0%	402	84.1%	47.0%	9,437	9,839	1,133	47.0%	1,598	4,169	4,920	50.0%	52.2%	-2,361	751	16.9%	62.8%
12	Travailleurs manuels spécialisés	9	0.0%	0.0%	0	44.4%	44.0%	12	12	1	44.0%	1	2	2	18.9%	18.9%	-1	0	11.1%	22.2%
13	Autre personnel de la vente et des serv	8	0.0%	0.0%	0	125.0%	100.0%	24	24	1	100.0%	3	7	12	50.0%	65.3%	-4	5	12.5%	125.0%
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		7,563	-0.7%	2.0%	454	82.3%	16.6%	3,760	4,214	1,358	16.6%	675	3,558	2,229	52.9%	52.9%	-2,643	-1,329	18.0%	36.3%

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

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Femmes		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01	27.4%	27.4%	De sérieux efforts seront accomplis pour modifier ce résultat. Cependant, on ne prévoit pas que ce sera le point central touché par un processus d'embauche, car l'entreprise n'anticipe pas de croissance.
02	38.9%	38.9%	Tout au long de ce processus, une meilleure communication a été relevée concernant l'objectif de la collecte de ces renseignements et le fait de s'assurer que cela reflète adéquatement notre démogra
03	44.0%	44.0%	Un examen de notre système de paye montre que le masculin est utilisé par défaut si rien n'est sélectionné pour le champ donné. Cette situation a été corrigée entretemps.
04			G4S prévoit de relancer le questionnaire sur l'équité pour s'assurer de l'exactitude des renseignements contenus dans la base de données.
05	50.0%	50.0%	Veillez prendre note qu'à titre de fournisseurs de services de sécurité, nous sommes assujettis à la loi sur les services de bâtiment de l'Ontario. Cela restreint notre capacité d'embauche
06			étant donné que l'entreprise doit prendre en charge les employés de l'ancien fournisseur ou transférer les employés actuels au nouveau fournisseur. Environ 52 % des employés de l'entreprise
07	50.0%	50.0%	demeurent en Ontario. Cette situation a une incidence majeure sur notre capacité d'influencer le recrutement. Par conséquent, le taux de roulement ne reflète vraiment pas les éléments sur
08			lesquels nous pouvons avoir une influence. Nous prévoyons que la taille de l'entreprise sera réduite en raison de l'offre et de la demande.
09			
10			Prévoir d'autres réductions et gels d'embauche pour les deux prochaines années.
11	50.0%	50.0%	Voir les commentaires ci-dessus.
12	18.9%	18.9%	
13	50.0%	50.0%	Il s'agit d'une nouvelle approche verticale pour l'entreprise. On prévoit qu'elle connaîtra une croissance. Une attention soutenue sera accordée à ce secteur.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

14	Autres travailleurs manuels						
Total			52.9%				

003993

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Autochtones											
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	%		2017	2020						
	10-07-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01	Cadres supérieurs	5	7.7%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	164	35.4%	0.0%	0	45.2%	12.0%	59	59	1	12.0%	0	3	1	2.2%	2.2%	-3	-2	0.6%	1.2%
03	Professionnels	41	1.7%	0.0%	0	72.5%	8.0%	10	10	0	8.0%	0	1	0	1.7%	1.7%	-1	-1	0.0%	0.0%
04	Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%	0.0%	0	200.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	Surveillants	459	33.7%	0.0%	0	64.5%	32.0%	441	441	1	32.0%	1	17	17	3.8%	3.8%	-16	0	0.2%	3.7%
06	Contremaîtres	6	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
07	Personnel administratif et de bureau	116	58.7%	0.0%	0	59.3%	32.0%	111	111	0	32.0%	0	4	4	3.5%	3.5%	-4	0	0.0%	3.4%
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	3	0.0%	0.0%	0	0.0%	44.0%	4	4	0	44.0%	0	0	0	1.0%	0	0	0	0.0%	0.0%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	4.3%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Personnel de bureau	59	15.8%	0.0%	0	74.2%	33.0%	58	58	0	33.0%	0	0	0	4.0%	-2	-2	0.0%	0.0%	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	6,693	-3.0%	0.0%	0	84.1%	47.0%	9,437	9,437	40	47.0%	56	284	406	4.3%	4.0%	-228	122	0.6%	5.8%
12	Travailleurs manuels spécialisés	9	0.0%	0.0%	0	44.4%	44.0%	12	12	0	44.0%	0	0	0	3.8%	0	0	0	0.0%	0.0%
13	Autre personnel de la vente et des services	8	0.0%	0.0%	0	125.0%	100.0%	24	24	0	100.0%	0	0	0	4.7%	0	0	0	0.0%	0.0%
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total		7,563	-0.7%	2.0%	454	82.3%	16.6%	3,766	4,220	42	16.6%	21	292	177	4.2%	3.9%	-253	-115	0.6%	2.5%

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

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

Tableau 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Autochtones		Commentaires	
	Objectifs à court	Objectifs à long		
	%	%		
01	Cadres supérieurs		De sérieux efforts seront accomplis pour modifier ce résultat. Cependant, on ne prévoit pas que ce sera le point central touché par un processus d'embauche, car l'entreprise n'anticipe pas de croissance.	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2.2%	2.2%	Tout au long de ce processus, une meilleure communication a été relevée concernant l'objectif de la collecte de ces renseignements et le fait de s'assurer que cela reflète adéquatement notre démographie.
03	Professionnels	1.7%	1.7%	Un examen de notre système de paie montre que le masculin est utilisé par défaut si rien n'est sélectionné pour le champ donné. Cette situation a été corrigée entretemps.
04	Personnel semi-professionnels et techniciens			G4S prévoit de relancer le questionnaire sur l'équité pour s'assurer de l'exactitude des renseignements contenus dans la base de données.
05	Surveillants	3.8%	3.8%	Veuillez prendre note qu'à titre de fournisseurs de services de sécurité, nous sommes assujettis à la loi sur les services de bâtiment de l'Ontario. Cela restreint notre capacité d'embauche.
06	Contremaîtres			étant donné que l'entreprise doit prendre en charge les employés de l'ancien fournisseur ou transférer les employés actuels au nouveau fournisseur. Environ 52 % des employés de l'entreprise
07	Personnel administratif et de bureau	3.5%	3.5%	demeurent en Ontario. Cette situation a une incidence majeure sur notre capacité d'influencer le recrutement. Par conséquent, le taux de roulement ne reflète vraiment pas les éléments sur
08	Personnel spécialisé de la vente et des services			lesquels nous pouvons avoir une influence. Nous prévoyons que la taille de l'entreprise sera réduite en raison de l'offre et de la demande.
09	Travailleurs qualifiés et artisans			
10	Personnel de bureau			Prévoir d'autres réductions et gels d'embauche pour les deux prochaines années.
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	4.3%	4.3%	Voir les commentaires ci-dessus.
12	Travailleurs manuels spécialisés			
13	Autre personnel de la vente et des services			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	10-07-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	10-07-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020								
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	%								
01/02 Cadres	169	21.6%	0.0%	0	22.6%	12.0%	61	61	0	12.0%	0	7	3	4.3%	4.3%	-7	-4	0.0%	1.8%	
03 Professionnels	41	1.7%	0.0%	0	72.5%	8.0%	10	10	0	8.0%	0	2	0	3.8%	3.8%	-2	-2	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%	0.0%	0	200.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05 Surveillants	459	33.7%	0.0%	0	64.5%	32.0%	441	441	1	32.0%	1	64	61	13.9%	13.9%	-63	-3	0.2%	13.3%	
06 Contremaîtres	6	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	7.8%	7.8%	0	0	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau	116	58.7%	0.0%	0	59.3%	32.0%	111	111	0	32.0%	0	4	4	3.4%	3.4%	-4	0	0.0%	3.4%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	3	0.0%	0.0%	0	0.0%	44.0%	4	4	0	44.0%	0	0	0	3.5%	3.5%	0	0	0.0%	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	59	15.8%	0.0%	0	74.2%	33.0%	58	58	0	33.0%	0	4	4	7.0%	7.0%	-4	0	0.0%	6.8%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	6,693	-3.0%	0.0%	0	84.1%	47.0%	9,437	9,437	26	47.0%	37	386	528	5.6%	5.6%	-349	142	0.4%	7.7%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	9	0.0%	0.0%	0	44.4%	44.0%	12	12	0	44.0%	0	0	0	4.8%	4.8%	0	0	0.0%	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des services	8	0.0%	0.0%	0	125.0%	100.0%	24	24	0	100.0%	0	1	2	6.3%	6.3%	-1	1	0.0%	25.0%	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	7,563	-0.7%	2.0%	454	82.3%	16.6%	3,766	4,220	27	16.6%	13	467	253	6.0%	6.0%	-427	-214	0.4%	3.3%	

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres		4.3%		4.3%	De sérieux efforts seront accomplis pour modifier ce résultat. Cependant, on ne prévoit pas que ce sera le point central touché par un processus d'embauche, car l'entreprise n'anticipe pas de croissance. Tout au long de ce processus, une meilleure communication a été relevée concernant l'objectif de la collecte de ces renseignements et le fait de s'assurer que cela reflète adéquatement notre démographie. Un examen de notre système de paye montre que le masculin est utilisé par défaut si rien n'est sélectionné pour le champ donné. Cette situation a été corrigée entretemps. G4S prévoit de relancer le questionnaire sur l'équité pour s'assurer de l'exactitude des renseignements contenus dans la base de données. Veuillez prendre note qu'à titre de fournisseurs de services de sécurité, nous sommes assujettis à la loi sur les services de bâtiment de l'Ontario. Cela restreint notre capacité d'embauche étant donné que l'entreprise doit prendre en charge les employés de l'ancien fournisseur ou transférer les employés actuels au nouveau fournisseur. Environ 52 % des employés de l'entreprise demeurent en Ontario. Cette situation a une incidence majeure sur notre capacité d'influencer le recrutement. Par conséquent, le taux de roulement ne reflète vraiment pas les éléments sur lesquels nous pouvons avoir une influence. Nous prévoyons que la taille de l'entreprise sera réduite en raison de l'offre et de la demande. L'entreprise G4S a été reconnue au titre de la LAPHO pour son soutien et pour l'élimination des obstacles. Nous avons établi des partenariats avec des organisations afin de promouvoir la cause des personnes handicapées. Toutefois, nous devons travailler au sein de l'entreprise afin de nous assurer que chaque personne est à l'aise de « déclarer » son handicap dans le cadre du programme d'équité en matière d'emploi. Voir les commentaires ci-dessus.
03 Professionnels		3.8%		3.8%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens					
05 Surveillants		13.9%		13.9%	
06 Contremaîtres					
07 Personnel administratif et de bureau		3.4%		3.4%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services					
09 Travailleurs qualifiés et artisans					
10 Personnel de bureau		7.0%		7.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		5.6%		5.6%	
12 Travailleurs manuels spécialisés					
13 Autre personnel de la vente et des services		6.3%		6.3%	
14 Autres travailleurs manuels					
Total		6.0%		6.0%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Membres des minorités visibles										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
	10-07-2017	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	10-07-2017	Annuellement	D'ici 3 ans	2017	2020							
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	%							
01 Cadres supérieurs	5	7.7%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	1	0	10.1%	10.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	164	35.4%	0.0%	0	45.2%	12.0%	59	59	17	12.0%	6	14	9	15.0%	15.0%	-8	-5	10.4%	12.2%
03 Professionnels	41	1.7%	0.0%	0	72.5%	8.0%	10	10	1	8.0%	0	8	2	21.3%	21.3%	-8	-6	2.4%	7.3%
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%	0.0%	0	200.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05 Surveillants	459	33.7%	0.0%	0	64.5%	32.0%	441	441	28	32.0%	27	55	54	12.2%	12.2%	-28	-1	6.1%	12.0%
06 Contremaîtres	6	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0.0%
07 Personnel administratif et de bureau	116	58.7%	0.0%	0	59.3%	32.0%	111	111	23	32.0%	22	9	0	8.8%	8.8%	13	-9	19.8%	0.9%
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	3	0.0%	0.0%	0	0.0%	44.0%	4	4	0	44.0%	0	1	1	20.8%	20.8%	-1	0	0.0%	33.3%
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	2.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10 Personnel de bureau	59	15.8%	0.0%	0	74.2%	33.0%	58	58	8	33.0%	8	5	0	8.9%	8.9%	3	-5	13.6%	0.0%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	6,693	-3.0%	0.0%	0	84.1%	47.0%	9,437	9,437	964	47.0%	1,359	1,312	0	13.7%	13.7%	47	-1,312	14.4%	-5.9%
12 Travailleurs manuels spécialisés	9	0.0%	0.0%	0	44.4%	44.0%	12	12	0	44.0%	0	0	0	3.1%	3.1%	0	0	0.0%	0.0%
13 Autre personnel de la vente et des services	8	0.0%	0.0%	0	125.0%	100.0%	24	24	0	100.0%	0	0	0	3.7%	3.7%	0	0	0.0%	0.0%
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	7,563	-0.7%	2.0%	454	82.3%	16.6%	3,766	4,220	1,041	16.6%	518	559	570	13.5%	13.5%	20	11	13.8%	13.6%

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Membres des minorités visibles		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	10.1%	10.1%	De sérieux efforts seront accomplis pour modifier ce résultat. Cependant, on ne prévoit pas que ce sera le point central touché par un processus d'embauche, car l'entreprise n'anticipe pas de croissance.
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	15.0%	15.0%	Tout au long de ce processus, une meilleure communication a été relevée concernant l'objectif de la collecte de ces renseignements et le fait de s'assurer que cela reflète adéquatement notre démographie.
03 Professionnels	21.3%	21.3%	Un examen de notre système de paie montre que le masculin est utilisé par défaut si rien n'est sélectionné pour le champ donné. Cette situation a été corrigée entretemps.
04 Personnel semi-professionnels et techniciens			G4S prévoit de relancer le questionnaire sur l'équité pour s'assurer de l'exactitude des renseignements contenus dans la base de données.
05 Surveillants	12.2%	12.2%	Veuillez prendre note qu'à titre de fournisseurs de services de sécurité, nous sommes assujettis à la loi sur les services de bâtiment de l'Ontario. Cela restreint notre capacité d'embauche.
06 Contremaîtres			étant donné que l'entreprise doit prendre en charge les employés de l'ancien fournisseur ou transférer les employés actuels au nouveau fournisseur. Environ 52 % des employés de l'entreprise demeurent en Ontario. Cette situation a une incidence majeure sur notre capacité d'influencer le recrutement. Par conséquent, le taux de roulement ne reflète vraiment pas les éléments sur lesquels nous pouvons avoir une influence. Nous prévoyons que la taille de l'entreprise sera réduite en raison de l'offre et de la demande.
07 Personnel administratif et de bureau			L'entreprise G4S a été reconnue au titre de la LAPHO pour son soutien et pour l'élimination des obstacles. Nous avons établi des partenariats avec des organisations afin de promouvoir la cause des personnes handicapées.
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	20.8%	20.8%	toutefois, nous devons travailler au sein de l'entreprise afin de nous assurer que chaque personne est à l'aise de « déclarer » son handicap dans le cadre du programme d'équité en matière d'emploi.
09 Travailleurs qualifiés et artisans			Voir les commentaires ci-dessus.
10 Personnel de bureau			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services			
12 Travailleurs manuels spécialisés			
13 Autre personnel de la vente et des services			** G4S has a high portion of "Visible Minorities" results currently shown are do to system default and lack of individual understanding.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

14	Autres travailleurs manuels				En raison d'un malentendu culturel, des personnes cochent la case homme au lieu de minorité. Cette situation a été confirmée en examinant les photographies sur les permis et ce que les
Total		13.5%		0.0%	personnes ont inscrit sur leur questionnaire sur l'équité. On doit mieux renseigner les gens.

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 4 : Résultats - Femmes
G4S Secure Solutions (Canada) Ltd
06-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#		
01 Cadres supérieurs	2014	4	0	0.0	27.4	1	-1	0.0																	
	2017	5	0	0.0	27.4	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2014	66	15	22.7	38.9	26	-11	58.4																	
	2017	164	57	34.8	38.9	64	-7	89.3	56	22	39.3	22	0	0	0	0	0.0	0	0	0	52	18	34.6	12	6
03 Professionnels	2014	39	19	48.7	57.0	22	-3	85.5																	
	2017	41	13	31.7	44.4	18	-5	71.4	32	9	28.1	14	-5	0	0	0.0	0	0	0	0	29	14	48.3	14	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	5	3	60.0	25.5	1	2	235.3																	
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	5	2	40.0	3	-1
05 Surveillants	2014	192	53	27.6	56.1	108	-55	49.2																	
	2017	459	84	18.3	59.2	272	-188	30.9	65	18	27.7	38	-20	0	0	0.0	0	0	0	0	210	54	25.7	58	-4
06 Contremaîtres	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2017	6	3	50.0	12.9	1	2	387.6	6	3	50.0	1	2	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes					Femmes					
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
01 Cadres supérieurs	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	0	0	0.0			0.3	0.0			0.3	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	56	22	39.3	6	366.7	0.0	0.0	5	440.0	0.0	0.0		
	2020	56	22	39.3			0.4	10099.2			0.4	10099.2		
03 Professionnels	2017	32	9	28.1	2	450.0	0.0	0.0	1	900.0	0.0	0.0		
	2020	32	9	28.1			0.4	6392.0			0.4	6392.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	2017	65	18	27.7	33	54.5	0.0	0.0	22	81.8	0.0	0.0		
	2020	65	18	27.7			0.5	5538.5			0.5	5538.5		
06 Contremaîtres	2017	6	3	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	6	3	50.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence								
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2014	29	23	79.3	81.7	24	-1	97.1																	
		2017	116	31	26.7	85.0	99	-68	31.4	45	10	22.2	38	-28	0	0	0.0	0	0	0	43	21	48.8	34	-13	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	3	2	66.7	28.7	1	1	232.3	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
10	Personnel de bureau	2014	38	30	78.9	68.5	26	4	115.3																	
		2017	59	33	55.9	70.1	41	-8	79.8	21	6	28.6	15	-9	0	0	0.0	0	0	0	36	27	75.0	28	-1	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2014	7,343	1,615	22.0	65.8	4,832	-3,217	33.4																	
		2017	6,693	1,133	16.9	52.2	3,494	-2,361	32.4	2,525	472	18.7	1,318	-846	0	0	0.0	0	0	0	5,903	1,392	23.6	1,298	94	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2017	9	1	11.1	18.9	2	-1	58.8	5	1	20.0	1	0	0	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Objectifs												Commentaires
		Nouveaux Entrants		Données sur la mobilité										
				Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes					Femmes					
Tous les employés		Actuel		Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	45	10	22.2	1	1000.0	0.0	0.0	1	1000.0	0.0	0.0	
		2020	45	10	22.2			0.5	4444.4			0.5	4444.4	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2017	21	6	28.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	21	6	28.6			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	2,525	472	18.7	1,930	24.5	0.0	0.0	1,287	36.7	0.0	0.0	
		2020	2,525	472	18.7			0.5	3738.6			0.5	3738.6	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	5	1	20.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	5	1	20.0			0.2	10582.0			0.2	10582.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 4 : Résultats - Femmes
G4S Secure Solutions (Canada) Ltd
06-02-2018

004001

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	8	1	12.5	65.3	5	-4	19.1	13	2	15.4	8	-6	0	0	0.0	0	0	0	5	1	20.0	0	1
14	Autres travailleurs manuels	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2014	7,716	1,758	22.8	65.3	5,039	-3,281	34.9																
		2017	7,563	1,358	18.0	52.9	4,001	-2,643	33.9	2,768	543	19.6	1,464	-921	0	0	0.0	0	0	0	6,285	1,529	24.3	1,432	97

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes					Femmes					
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	13	2	15.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	13	2	15.4			0.5	3076.9			0.5	3076.9	
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		2017	2,768	543	19.6	1,972	27.5	0.0	0.0	1,316	41.3	0.0	0.0	
		2020	2,768	543	19.6			0.5	3708.3			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Autochtones								Autochtones				Autochtones				Autochtones							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
01	Cadres supérieurs	2014	4	0.0	2.9	0	0	0.0																		
		2017	5	0.0	2.9	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0													
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2014	66	0.0	2.2	1	-1	0.0																		
		2017	164	1.0	2.2	4	-3	27.7	56	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	0	0	52	0	0.0	0	0	0
03	Professionnels	2014	39	0.0	2.2	1	-1	0.0																		
		2017	41	0.0	1.7	1	-1	0.0	32	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	0	29	0	0.0	0	0	0	
04	Personnel semi- professionnels et technique	2014	5	0.0	3.3	0	0	0.0																		
		2017	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	5	0	0.0	0	0	0	
05	Surveillants	2014	192	6.0	3.1	3.8	7	-1	82.2																	
		2017	459	1.0	3.8	17	-16	5.7	65	0	0.0	2	-2	0	0	0.0	0	0	0	210	5	2.4	7	-2		
06	Contremaîtres	2014	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
		2017	6	0.0	0.0	0	0	0.0	6	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones					
			Actuel	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif			
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
01	Cadres supérieurs	2017	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	56	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	56	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0	
03	Professionnels	2017	32	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	32	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0	
04	Personnel semi- professionnels et technique	2017	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0	
05	Surveillants	2017	65	0.0	1	0.0	0.0	1	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		2020	65	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0	
06	Contremaîtres	2017	6	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	6	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
G4S Secure Solutions (Canada) Ltd
06-02-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Autochtones				Écart	Résultat EME	Autochtones			Autochtones			Autochtones			Autochtones							
			Représentation	Disponibilité					Actuel		Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence				
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2014	29	0	0.0	1.8	1	-1	0.0																
		2017	116	0	0.0	3.5	4	-4	0.0	45	1	2.2	2	-1	0	0	0.0	0	0	0	43	1	2.3	0	1
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	3	0	0.0	1.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	4.3	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2014	38	3	7.9	2.6	1	2	303.6																
		2017	59	0	0.0	4.0	2	-2	0.0	21	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	0	36	2	5.6	3	-1
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2014	7,343	133	1.8	2.6	191	-58	69.7																
		2017	6,693	40	0.6	4.0	268	-228	14.9	2,525	19	0.8	101	-82	0	0	0.0	0	0	0	5,903	93	1.6	107	-14
12	Travailleurs manuels spécialisés	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	9	0	0.0	3.8	0	0	0.0	5	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones					Autochtones					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif		Pourcenta ge de l'objectif
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	45	1	2.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	45	1	2.2		0.0	6349.2		0.0	6349.2				
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0				
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0				
10	Personnel de bureau	2017	21	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	21	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0				
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	2,525	19	0.8	35	54.3	0.0	0.0	23	82.6	0.0	0.0		
		2020	2,525	19	0.8		0.0	1749.9		0.0	1749.9				
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
		2020	5	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0				

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 5 : Résultats - Autochtones
G4S Secure Solutions (Canada) Ltd
06-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements					Cessations de fonctions							
			Autochtones						Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu		Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	8	0	0.0	4.7	0	0	0.0	13	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	0	5	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total		2014	7,716	142	1.8	2.6	201	-59	70.8																
	2017	7,563	42	0.6	3.9	295	-253	14.2	2,768	20	0.7	108	-88	0	0	0.0	0	0	0	6,285	101	1.6	116	-15	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs									Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2017	13	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	13	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total		2017	2,768	20	0.7	36	55.6	0.0	0.0	24	83.3	0.0	0.0	
	2020	2,768	20	0.7			0.0	1720.3			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
G4S Secure Solutions (Canada) Ltd
06-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Personnes handicapées							Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
01 & 02 Cadres	2014	70	1	1.4	4.3	3	-2	33.2																	
	2017	169	0	0.0	4.3	7	-7	0.0	56	0	0.0	2	-2	0	0	0.0	0	0	0	52	1	1.9	1	0	
03 Professionnels	2014	39	0	0.0	3.8	1	-1	0.0																	
	2017	41	0	0.0	3.8	2	-2	0.0	32	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	0	29	0	0.0	0	0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2014	5	0	0.0	4.6	0	0	0.0																	
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	5	0	0.0	0	0	
05 Surveillants	2014	192	4	2.1	13.9	27	-23	15.0																	
	2017	459	1	0.2	13.9	64	-63	1.6	65	1	1.5	9	-8	0	0	0.0	0	0	0	210	4	1.9	4	0	
06 Contremaîtres	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2017	6	0	0.0	7.8	0	0	0.0	6	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs									Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
01 & 02 Cadres	2017	56	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	56	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
03 Professionnels	2017	32	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	32	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
05 Surveillants	2017	65	1	1.5	12	8.3	0.1	1106.8	11	9.1	0.1	1106.8	
	2020	65	1	1.5			0.1	1106.8			0.1	1106.8	
06 Contremaîtres	2017	6	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2020	6	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
G4S Secure Solutions (Canada) Ltd
06-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité														
		Tous les employés	Personnes handicapées							Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
																				%	%	#	#	%
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	
07 Personnel administratif et de bureau principal	2014	29	0	0.0	3.4	1	-1	0.0																
	2017	116	0	0.0	3.4	4	-4	0.0	45	0	0.0	2	-2	0	0	0.0	0	0	0	43	0	0.0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	3	0	0.0	3.5	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10 Personnel de bureau	2014	38	3	7.9	7.0	3	0	112.8																
	2017	59	0	0.0	7.0	4	-4	0.0	21	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	0	36	2	5.6	3	-1
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2014	7,343	128	1.7	5.6	411	-283	31.1																
	2017	6,693	26	0.4	5.6	375	-349	6.9	2,525	9	0.4	141	-132	0	0	0.0	0	0	0	5,903	81	1.4	103	-22
12 Travailleurs manuels spécialisés	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	9	0	0.0	4.8	0	0	0.0	5	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Personnes handicapées	Personnes handicapées				Personnes handicapées						
				Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
07 Personnel administratif et de bureau principal	2017	45	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	45	0	0.0										
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	0	0	0.0										
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	0	0	0.0										
10 Personnel de bureau	2017	21	0	0.0	0	0.0	0.1	0.0	0	0.0	0.1	0.0		
	2020	21	0	0.0			0.1	0.0			0.1	0.0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	2,525	9	0.4	169	5.3	0.1	636.5	114	7.9	0.1	636.5		
	2020	2,525	9	0.4			0.1	636.5			0.1	636.5		
12 Travailleurs manuels spécialisés	2017	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2020	5	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
G4S Secure Solutions (Canada) Ltd
06-02-2018

004009

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
G4S Secure Solutions (Canada) Ltd
06-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Personnes handicapées						Tous les employés	Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions				
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
																				%	%	%	%	%
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
13 Autre personnel de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	8	0	0.0	6.3	1	-1	0.0	13	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	0	5	0	0.0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total	2014	7,716	136	1.8	5.8	448	-312	30.4																
	2017	7,563	27	0.4	6.0	454	-427	6.0	2,768	10	0.4	166	-156	0	0	0.0	0	0	0	6,285	88	1.4	111	-23

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées					Personnes handicapées					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
13 Autre personnel de la vente et des services	2017	13	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0		
	2020	13	0	0.0		0.1	0.0		0.1	0.0		0.0			
14 Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2020	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0			
Total	2017	2,768	10	0.4	181	5.5	0.1	622.9	125	8.0	0.1	622.9			
	2020	2,768	10	0.4		0.1	602.1		0.0	0.0		0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																		
		Tous les employés	Membres des minorités visibles							Tous les employés	Recrutements						Avancements						Cessations de fonctions					
			Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles					
			#	%	#	%	#	#	%		Actuel	%	Prévu	Différence	Actuel	%	Prévu	Différence	Actuel	%	Prévu	Différence	Actuel	%	Prévu	Différence		
01 Cadres supérieurs	2014	4	0.0	10.1	0	0	0.0																					
	2017	5	0.0	10.1	1	-1	0.0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0			
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2014	66	3.4	15.0	10	-7	30.3																					
	2017	164	17.1	15.0	25	-8	69.1	56	10.4	17.9	8	2	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	52	5	9.6	2	3			
03 Professionnels	2014	39	9.2	18.6	7	2	124.1																					
	2017	41	1.4	21.3	9	-8	11.5	32	0.0	0.0	7	-7	0	0.0	0	0	0.0	0	0	29	7	24.1	7	0				
04 Personnel semi- professionnels et technique	2014	5	1.2	13.9	1	0	143.9																					
	2017	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	5	1	20.0	1	0				
05 Surveillants	2014	192	36.4	28.8	55	-19	65.1																					
	2017	459	28.3	12.2	56	-28	50.0	65	10.4	15.4	8	2	0	0.0	0	0	0.0	0	0	210	34	16.2	39	-5				
06 Contremaîtres	2014	0	0.0	0.0	0	0	0.0																					
	2017	6	0.0	0.0	0	0	0.0	6	0.0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0			

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires										
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme															
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles															
				Actuel	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif												
01 Cadres supérieurs	2017	0	0.0	0	0.0	0.1	0.0	0	0.0	0.1	0.0													
	2020	0	0.0			0.1	0.0			0.1	0.0													
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2017	56	10.4	0	0.0	0.2	11,904.8	0	0.0	0.2	11,904.8													
	2020	56	10.4			0.2	11,904.8			0.2	11,904.8													
03 Professionnels	2017	32	0.0	0	0.0	0.2	0.0	0	0.0	0.2	0.0													
	2020	32	0.0			0.2	0.0			0.2	0.0													
04 Personnel semi- professionnels et technique	2017	0	0.0	0	0.0	0.1	0.0	0	0.0	0.1	0.0													
	2020	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0													
05 Surveillants	2017	65	10.4	11	90.9	0.3	5341.9	8	125.0	0.3	5341.9													
	2020	65	10.4			0.1	12610.3			0.1	12610.3													
06 Contremaîtres	2017	6	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0													
	2020	6	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
G4S Secure Solutions (Canada) Ltd
06-02-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions								
			Membres des minorités visibles						Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Resultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2014	29	4	13.8	23.0	7	-3	60.0																
		2017	116	23	19.8	8.8	10	13	225.3	45	11	24.4	4	7	0	0	0.0	0	0	0	43	8	18.6	6	2
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	3	0	0.0	20.8	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2014	38	6	15.8	33.1	13	-7	47.7																
		2017	59	8	13.6	8.9	5	3	152.4	21	3	14.3	2	1	0	0	0.0	0	0	0	36	10	27.8	6	4
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2014	7,343	1,901	25.9	30.8	2,262	-361	84.1																
		2017	6,693	964	14.4	13.7	917	47	105.1	2,525	524	20.8	346	178	0	0	0.0	0	0	0	5,903	1,445	24.5	1,528	-83
12	Travailleurs manuels spécialisés	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2017	9	0	0.0	3.1	0	0	0.0	5	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
				Actuel	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif		Pourcenta ge de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2017	45	11	24.4	2	550.0	0.2	10628.0	1	1100.0	0.2	10628.0	
		2020	45	11	24.4			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.2	0.0			0.2	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2017	21	3	14.3	4	75.0	0.3	4315.9	3	100.0	0.3	4315.9	
		2020	21	3	14.3			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2017	2,525	524	20.8	216	242.6	0.3	6737.8	145	361.4	0.3	6737.8	
		2020	2,525	524	20.8			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2017	5	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2020	5	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
G4S Secure Solutions (Canada) Ltd
06-02-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

G4S Secure Solutions (Canada) Ltd

06-02-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions								
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu		Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
																				%	%	%	%	%
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
13 Autre personnel de la vente et des services	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	8	0	0.0	3.7	0	0	0.0	13	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	5	0	0.0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2014	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2017	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total	2014	7,716	1,960	25.4	30.5	2,353	-393	83.3																
	2017	7,563	1,041	13.8	13.5	1,021	20	102.0	2,768	558	20.2	374	184	0	0	0.0	0	0	0	6,285	1,510	24.0	1,597	-87

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés	Membres des minorités visibles	Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				
				Actuel	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#	
13 Autre personnel de la vente et des services	2017	13	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2020	13	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	2017	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2020	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
Total	2017	2,768	558	20.2	233	239.5	0.3	6609.5	157	355.4	0.3	6609.5
	2020	2,768	558	20.2			0.1	14932.6			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonnables
G4S Secure Solutions (Canada) Ltd
06-02-2018

Efforts

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

Mesures nécessaires :

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

Autres mesures :

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

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

Tous les deux ans, nous lançons aussi un sondage sur l'engagement du personnel qui se penche entre autres sur cet aspect. En outre, nous avons intégré à notre programme d'accueil plusieurs cours portant sur l'équipé et la diversité en milieu de travail. Ces cours sont offerts à l'université - propriété de G4S.

Contexte opérationnel

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

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

La garde de sécurité continue d'être un secteur où le roulement de personnel est élevé. La loi sur les services de bâtiment interdit aux fournisseurs de recruter eux-mêmes. Les fournisseurs doivent donc maintenir la main-d'oeuvre et procéder au transfert de tous les employés. La nouvelle législation au titre de l'article 69.1 du projet de loi 148 a étoffé cette exigence. Étant donné que plus de 53 % des activités de G4S se situent en Ontario, cela a une grande incidence. De plus, en raison de l'augmentation du salaire minimum, l'industrie éprouve de la difficulté à maintenir les heures d'ouverture pour ses clients. Nous prévoyons devoir procéder à d'importantes réductions en raison d'une baisse de la clientèle.

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

Restructuration du groupe non syndiqué - de 2015 à 2017 - une refonte complète de la structure organisationnelle. Perte de postes - les départs n'ont pas été remplacés - 107 postes n'ont pas été comblés. En raison de la loi sur les services de bâtiment, nous avons pu embaucher de façon limitée et nous avons dû effectuer le transfert d'employés au nouveau fournisseur.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

Loi sur les services de bâtiment - projet de loi 148 - article 69.1 - Ontario - 52 % de l'effectif affecté en Ontario.

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

Les mises en disponibilité ont eu, et auront encore, des répercussions sur la CNP 11 - en raison de clients qui, à la suite du projet de loi 148, ont annulé les services qu'ils recevaient - augmentation du salaire minimum - la stabilisation exigera du temps. L'entreprise a procédé à une restructuration à l'échelle du Canada - importante réduction de l'effectif - la majorité des postes non syndiqués.

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

Aucun.

- Autre.

Mise en oeuvre d'un nouveau système de paye en 2017. Le contrat avec Ceridan venu à échéance, nous avons effectué le transfert vers ADP. Ce rapport a pris fin pendant le transfert. Les données étaient limitées - des erreurs ont été relevées. L'entreprise n'est pas en mesure de fournir une meilleure base de données étant donné que l'ancien système n'est plus en usage. Il s'agissait d'un projet de grande envergure pour l'entreprise.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

Nous avons constaté que les répondants ne comprennent pas bien la nécessité de répondre adéquatement au questionnaire. En outre, avec le nouveau système, les valeurs établies par défaut pourraient être incorrectes. G4S lancera de nouveau le questionnaire accompagné d'une formation afin de s'assurer que les résultats reflèteront adéquatement la diversité de son effectif.

Ressources humaines et développement des compétences - Programme de contrats fédéraux - Plan de projet d'équité en

	Objet : Conformité avec les étapes obligatoires du PCF 2015-2017 en matière d'équité en matière d'emploi	Éléments de soutien - Processus	Propriétaire principal	Date limite	Commentaires - Progrès hebdomadaires
1	La politique d'équité en matière d'emploi qui comprend tous les éléments obligatoires de la loi et du règlement. Communiquer et publier la politique.	Achevé, publié sur iQ	Bev	Janv/15 Terminé	Élément obligatoire Partagé sur iQ
2	Consulter et collaborer avec les agents négociateurs et les représentants des travailleurs (groupes non syndiqués). Ce doit se faire en les invitant à donner leur avis sur <ul style="list-style-type: none"> • Les moyens par lesquels ils pourraient aider à la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi. • Les moyens qu'ils pourraient utiliser pour communiquer aux employés sur l'équité en matière d'emploi. • La préparation, la mise en œuvre et la révision du plan d'équité en matière d'emploi. <p>I. Liste des syndicats - agents II. Liste des groupes non syndiqués et des superviseurs III. Lettres d'accord - société/syndicat IV. Communication syndicale et patronale aux employés</p> <p>*L'employeur doit consulter et collaborer avec les syndicats et leurs délégués. Référence législative : EEE, art. 15, art. 17</p>	Réunions patronales-syndicales Produire un modèle de lettre que les agents commerciaux pourront réviser. Distribuer. Partager ce message dans la lettre d'information nationale de G4S Organiser des réunions avec les VPR/VP et les DG pour partager les résultats de l'équité en matière d'emploi et obtenir leur point de vue sur la mise en œuvre de mesures correctives pour atteindre les objectifs à court et à long terme.	Tina	27/15 février 30/15 juin	Élément obligatoire. Des discussions avec les agents commerciaux des syndicats sont en cours.
3	Créer un comité d'équité en matière d'emploi (EE) pour partager la responsabilité de la communication, de la collecte des informations et de la compilation des résultats. Le Comité EE aura la responsabilité d'engager les employés et le personnel à se conformer aux exigences du plan d'EE - s'assurer que le programme est dynamique. Le comité devrait être composé de représentants groupes désignés et la participation est volontaire	Représentants des commissions : <ul style="list-style-type: none"> • Union/non-union • Volontaires • Ressources humaines • Gestion des opérations • Aviation • Les salariés de différents groupes professionnels et de différents lieux de travail 	Tina Gord Bev Ludmila Kaurobi	27/15 février	Avoir eu quelques volontaires lors des réunions de la Direction des RH. Une discussion, pas de décision.
4	2015 Continuer à collecter les questionnaires remplis de tous les nouveaux employés. Saisie dans le fichier des employés - par branche en utilisant un tableur de données en fichier texte avec les codes et les rubriques appropriés.		Lindsay Bev	Mensuel (en cours) Le 30 mai	Lindsay recueille chaque mois des informations auprès des succursales. Les données sont stockées dans un tableur. Examinez la feuille de calcul principale et préparez-vous à la soumettre au WEIMS en juillet ou en août. (Bev se soumet au système WEIMS du gouvernement)
5	Déterminer les lacunes dans la représentation : I. In WEIMS - Informations sur l'équité au travail	Comparez - puis cherchez les obstacles auxquels se heurtent les groupes désignés.	Bev	Achevé le 1/15 janvier	Fait

27 janvier
015

Ressources humaines et développement des compétences - Programme de contrats fédéraux - Plan de projet d'équité en

	Objet : Conformité avec les étapes obligatoires du PCF 2015-2017 en matière d'équité en matière d'emploi	Éléments de soutien - Processus	Propriétaire principal	Date limite	Commentaires - Progrès hebdomadaires
	Systeme de gestion - comparer les données internes de G4S sur la main-d'œuvre à la disponibilité externe				
	II. identifier les lacunes dans la représentation des membres des groupes désignés dans des groupes professionnels spécifiques	Revoir les pratiques actuelles de publication des offres d'emploi	Bev	1/15 janvier Terminé	Nous avons identifié des écarts de représentation par rapport à la disponibilité dans tous les groupes désignés. Les écarts sont identifiés par région métropolitaine et par profession. (Les estimations de disponibilité sont basées sur le recensement et l'enquête sur la participation et la limitation des activités. Canada Travail)
	Analyser les lacunes identifiées à l'aide des trois filtres pour déterminer s'ils sont suffisamment importants pour nécessiter un examen plus approfondi dans le cadre de l'étude des systèmes d'emploi.	Revoir les politiques de G4S et les procédures de recherche d'obstacles éventuels pour l'un des groupes désignés.	Bev Gord Tina	30/15 juin	La révision des politiques est en cours. (Gord : gestion des talents, recrutement, meilleures personnes)
6	Analyse complète des regroupements qui fournit des informations sur la concentration du groupe désigné dans nos effectifs. (Ceci est requis pour la fin de 2015 avec des salaires annualisés pour les personnel salarié).	Stacey pour gérer toute demande de données concernant les employés salariés. Données horaires du système HRIS	Stacey	31/15 déc.	*date à confirmer auprès de Labour Canada
7	Effectuer une analyse des données de flux qui fournit des informations sur la part des recrutements, des promotions, des augmentations de salaire et des licenciements parmi les membres des groupes désignés.	Suivre les nouvelles embauches Suivi des promotions (groupes désignés)	Gord Stacey	31/15 déc.	*date à confirmer auprès de Labour Canada
8	Rapport sur l'analyse des lacunes dans la représentation des groupes désignés Référence législative : EEE, article 9, paragraphe 1, point a)	Résumé	Bev	13/15 février Terminé	Analyse des écarts distribuée Février 2015 Rapport sommaire de l'analyse de la main-d'œuvre à la direction Exécutif/RVPS/VPs, GMs/DMs. Résumé traitant des domaines prédominants propres à une branche/région particulière qui nécessitent des mesures proactives (participation aux enquêtes, recrutement au sein de groupes désignés, promotions).
9	Compléter l'étude des systèmes d'emploi en Participer à la planification de l'analyse de l'équité en matière d'emploi. 2015-2018 Déterminer les mesures nécessaires pour toute action corrective qui pourrait être requise. Examiner toutes les politiques et pratiques formelles et informelles (écrites/non écrites) liées à à <ul style="list-style-type: none"> Recrutement, sélection, embauche Formation et développement Promotions Rétention et résiliation 	Cette étape, si elle est nécessaire, est une mesure corrective visant à fermer toute a identifié des lacunes dans l'équité en matière d'emploi. Plan à long terme. Examiner si les attitudes ou la culture d'entreprise ont ou non un impact négatif sur les membres des groupes désignés.	Bev Tina Gord Bev	27/15 février 30/15 avril 2015	L'ébauche de 9 pages nécessite l'examen et la contribution des RH locales Auto-enquête sur l'équité en matière d'emploi (SurveyMonkey) : commentaires sur les pratiques en matière d'emploi G4S Canada. - Achevé en juin - BP

27 janvier
2015

Ressources humaines et développement des compétences - Programme de contrats fédéraux - Plan de projet d'équité en

	Objet : Conformité avec les étapes obligatoires du PCF 2015-2017 en matière d'équité en matière d'emploi	Éléments de soutien - Processus	Propriétaire principal	Date limite	Commentaires - Progrès hebdomadaires
	<ul style="list-style-type: none"> Référence législative sur les accommodements raisonnables : EEE, P9(1) (b) 				
10	<p>Établir des objectifs à court et à long terme Numérique - doit couvrir une période de plus de 12 mois (mais moins de 3 ans) Objectifs à court terme - Obligatoire pour G4S Établir des objectifs en pourcentage en utilisant la disponibilité estimations. Réfléchissez :</p> <ul style="list-style-type: none"> le degré de sous-représentation la disponibilité des membres qualifiés des groupes désignés la croissance ou la réduction prévue de la main-d'œuvre de G4S le roulement prévu des employés au cours de la période de trois ans. <p>Objectifs à long terme - sur 3 ans Référence législative : EEE 10, paragraphe 1, points d) et e)</p>	<p>Créer des politiques et des mesures spéciales à mettre en œuvre dans le court terme pour atteindre les objectifs de représentation.</p> <p>Établir une politique d'hébergement. (Nous avons mis en place des politiques de lutte contre le harcèlement et d'équité en matière d'emploi).</p>	<p>Bev</p> <p>Tina Gord</p>	<p>27/15 février</p> <p>8/15 juin</p>	<p>Une politique d'hébergement a été élaborée.</p> <p>8 juin 2015 - Contacté par Daniel Thibeault, GdC qui a envoyé un courriel pour demander des informations. Parlé avec Daniel Thibeault (gouvernement du Canada).</p> <p>8/15 juin : a fourni (DT) toute la documentation (à nouveau) qui avait été précédemment envoyée en février. - taux de retour 80,7 % ; taux de réponse 74 % ; taux de distribution 6758. A fourni les objectifs à court et à long terme de G4S sur les feuilles de calcul du gouvernement fédéral. - BP a terminé (Daniel Thibeault a répondu "il a dû égarer les informations de février". Il a écrit : "Merci, Beverley, c'est génial et pour l'instant on n'a besoin de rien d'autre de votre part". - 8/15 juin)</p>
11	<p>Identifier les obstacles dans le système de l'emploi qui peut contribuer à la sous-représentation des membres de chaque groupe désigné. Lancer des mesures pour supprimer les obstacles</p>		<p>Gord Bev Tina</p>	31/15 mars	(Bev a terminé, nécessite la contribution d'autres personnes...)
12	<p>Créer des plans d'action correctifs portant sur les domaines prédominants qui sont propres à un branche/région. Les plans d'action définiront des mesures proactives et seront propres à une branche/région particulière de la branche/région qui correspond aux lacunes de la représentation de la branche/région (participation à l'enquête, recrutement à partir de groupes désignés, promotions)</p>	<p>Utilisez le rapport détaillé de l'analyse de la main-d'œuvre pour déterminer quelles mesures proactives doivent être mises en œuvre pour chaque G4S Branche.</p>	<p>RVP GM HR</p>	31/15 mars	Le rapport détaillé de l'analyse de la main-d'œuvre est partagé sur iQ
B.P. 13 Cdn	<p>31 octobre 2015 - Listes requises pour les "résiliations et les "promotions" pour tous les employés sur la feuille de calcul officielle du gouvernement du Canada.</p>	<p>Salaires et rémunérations horaires les administrateurs disposeront de ces informations. Le fichier doit être au format Excel txt pour que Bev puisse le télécharger dans le système WEIMS.</p>	Stacey	31/15 octobre	27 janvier 2015

	Objet : Conformité avec les étapes obligatoires du PCF 2015-2017 en matière d'équité en matière d'emploi	Éléments de soutien - Processus	Propriétaire principal	Date limite	Commentaires - Progrès hebdomadaires
14	<p>Évaluer la conformité à la législation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivre les progrès pour combler les écarts de représentation par rapport à la disponibilité. • Faire preuve d'efforts raisonnables et réaliser des progrès raisonnables. • Comblent l'écart dans un délai de 1 à 3 ans • Réviser le plan d'équité en matière d'emploi si au moins 80 % des objectifs fixés dans le plan ne sont pas atteints. 	<p>Evaluer les données à partir de 2015</p>	<p>Bev Gord Tina</p>	<p>31/16 janvier</p>	<p>Le calendrier s'étend au-delà des objectifs à court terme de trois ans. (+2018)</p>

*Les noms en gras sont les propriétaires principaux responsables de l'accomplissement de la tâche avec l'aide d'autres personnes.



QUESTIONNAIRE SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Vous trouverez à la page suivante un questionnaire préparé par G4S Secure Solutions (Canada) Ltd. ("G4S") conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi établie par le gouvernement fédéral.

Votre participation est essentielle pour garantir l'exactitude de nos dossiers. Il est important de garder cela à l'esprit :

1. L'auto-identification est **volontaire**.
2. Vous pouvez choisir de **vous identifier / de choisir l'option "oui" avec plus d'une catégorie** de groupes désignés.
3. **Le retour de l'enquête est obligatoire**, même si vous avez choisi de refuser de vous identifier.
4. **Les employés doivent s'assurer que leur nom est clairement imprimé et que le questionnaire est signé**. Cela est nécessaire pour distinguer les employés dont le nom et/ou les initiales sont similaires ou identiques.
5. **Vous pouvez choisir de modifier à tout moment les informations identifiées dans cette enquête**. Veuillez contacter le département des ressources humaines ou la direction de votre branche pour obtenir un questionnaire supplémentaire afin de soumettre des informations mises à jour.

Il est très important que nos chiffres soient aussi précis que possible aux fins des rapports exigés par le gouvernement, et pour aider à identifier les obstacles qui peuvent exister et à développer les initiatives nécessaires pour rectifier la situation.

Si vous avez des questions concernant la loi et les règlements sur l'équité en matière d'emploi, n'hésitez pas à contacter votre superviseur qui les transmettra au département des ressources humaines.

Veuillez retourner votre questionnaire à votre directeur de succursale dans l'enveloppe prévue à cet effet, pour qu'il soit transmis au service des ressources humaines de G4S.

Nous vous remercions de l'attention que vous avez portée à ce questionnaire.
Ressources humaines, G4S



Questionnaire sur l'équité en matière d'emploi

Veillez remplir le questionnaire suivant en vous basant sur l'opinion que vous avez de vous-même. Les renseignements demandés ici sont "CONFIDENTIELS" et ne doivent être utilisés qu'aux fins de la mise en œuvre des obligations de G4S en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Nom : _____
(Nom)(Prénom)

Employé # :

Le sexe : Homme / Femme (encercler une réponse)

Localisation de la succursale :

	Oui	No
Je suis une personne autochtone	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis une minorité visible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis une personne handicapée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Les définitions suivantes, conformément à la loi sur l'équité en matière d'emploi, peuvent vous aider à répondre aux questions ci-dessus :

Peuples autochtones : personnes qui sont des Indiens, des Inuits ou des Métis

Les membres des minorités visibles : les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou de couleur blanche

Personnes handicapées : les personnes qui présentent des troubles physiques, mentaux, sensoriels, psychiatriques ou d'apprentissage durables ou récurrents et qui

- a) se considèrent comme défavorisés sur le plan de l'emploi en la raison de cette déficience, ou
- b) estiment qu'un employeur ou un employeur potentiel est susceptible de les considérer comme défavorisés dans l'emploi en raison de cette déficience, et comprend les personnes dont les limitations fonctionnelles dues à leur déficience ont fait l'objet de mesures d'adaptation dans leur emploi ou leur lieu de travail actuel

Ce document peut être mis à disposition sur demande en version électronique, en français et en anglais, ainsi que dans d'autres formats si nécessaire.

Signature : Date :

Retournez votre questionnaire dans l'enveloppe ci-jointe, à votre directeur de succursale.
Veillez vous assurer que votre enveloppe est scellée.

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

Nom de l'employeur : G4S Secure Solutions (Canada) Ltd.

Emplacement principal : Toronto (Ontario)

Nombre d'employés : 7 185 employés.

- Ontario – 4 622
- Alberta – 1 072
- Québec – 871
- Nouvelle-Écosse – 209
- Manitoba – 182
- Colombie-Britannique – 198
- Saskatchewan – 25
- Terre-Neuve-et-Labrador – 5
- Nouveau-Brunswick – 1

Aperçu de l'organisation : SCIAN 5616 (Services d'enquêtes et de sécurité)

G4S fournit des solutions de sécurité comme des produits de sécurité, l'intégration de systèmes logiciels et du personnel de sécurité.

Dates clés – Évaluation de la première année

Amorcé : 2017-07-10
Reçu : 2017-12-21
Analyse de l'effectif : 2017-05-30

COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'FFECTIF

	n ^{bre}	%
Nombre de questionnaires distribués :	7 185	100
Nombre de questionnaires retournés :	6 578	87,0
Nombre de questionnaires remplis retournés :	6 148	81,2

- Le questionnaire comprend des définitions appropriées.
- Le questionnaire ou les documents connexes indiquent qu'un employé peut s'auto-identifier comme membre de plus d'un groupe.
- Le questionnaire comporte un code d'identification personnel.

- Le questionnaire comprend une question sur le genre si ce renseignement ne peut être obtenu à partir des registres de paie ou de personnel.
- Le questionnaire indique qu'il est disponible en médias substitués sur demande.
- Le questionnaire indique que répondre aux questions d'auto-identification est volontaire.
- Le questionnaire indique que les renseignements recueillis sont confidentiels et ne seront communiqués qu'à d'autres personnes au sein de l'organisation afin de respecter les obligations relatives à l'équité en matière d'emploi.
- Le questionnaire indique que les employés peuvent mettre à jour ou modifier des renseignements à leur sujet à tout moment.

Observations :

Les données d'enquête sont des renseignements recueillis dans le cadre de l'évaluation de première année précédente amorcée en 2014, et le questionnaire d'auto-identification utilisé pour l'enquête sur l'effectif ne respectait pas deux exigences :

- informer les employés que l'enquête sur l'effectif peut être menée en média substitut;
- préciser qu'une personne peut s'auto-identifier comme membre de plus d'un groupe désigné.

Étant donné qu'un questionnaire à jour était disponible après la fin de l'enquête, nous recommandons que l'organisation fasse un suivi auprès des employés qui n'ont pas répondu à l'enquête.

Étant donné que toutes les classifications nationales des professions ont été examinées afin de mieux représenter les rôles et les responsabilités des employés, il a été décidé de faire une analyse d'évaluation de la conformité pour la première année, conformément à l'analyse de l'effectif du 30 mai 2017.

Les formulaires 4 à 6 n'ont pas été produits à l'échelle nationale.

ANALYSE DE L'EFFECTIF ET ÉTABLISSEMENT DES OBJECTIFS

- L'analyse de l'effectif a été effectuée à l'aide du SGIEMT.
- L'organisation a sélectionné les options professionnelles par défaut pour établir des estimations de la disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation a sélectionné les options géographiques par défaut pour établir des estimations de la disponibilité externe ou a fourni des justifications raisonnables.
- L'organisation semble avoir correctement codé ses postes en utilisant la Classification nationale des professions (CNP) de 2011.
- L'organisation a fixé un objectif pour chaque groupe désigné dans chaque groupe professionnel où un écart a été relevé.
- L'organisation a démontré qu'elle a tenu compte des éléments suivants dans

l'établissement de ses objectifs à court terme : le degré de sous-représentation, la disponibilité, la croissance ou la réduction prévue et le roulement prévu en vue de fixer un objectif dans chaque groupe professionnel où un écart avait été relevé.

- Les objectifs fixés sont suffisants pour assurer des progrès raisonnables en étant supérieurs ou, du moins, égaux à la disponibilité.

Observations :

Étant donné qu'un grand nombre d'employés appartiennent au code de CNP 6541 (Agents de sécurité et personnel assimilé des services de sécurité) et que la disponibilité sur le marché du travail dans cette catégorie est dominée par les hommes, il est acceptable d'avoir sélectionné la portée de l'analyse par niveau de CNP.

Tous les écarts sont assortis d'objectifs à court terme et à long terme fixés en pourcentage.

RÉSUMÉ DES OBJECTIFS

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart présent	Court terme	Long terme		
n ^{bre}	Description	n ^o	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%	%
01	Cadres supérieurs	-1	27,4	27,4	0,0	27,4
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-7	38,9	38,9	34,8	38,9
03	Professionnels	-5	44	44	31,7	44,4
05	Surveillants	-188	50,0	50,0	18,3	59,2
07	Personnel administratif et de bureau principal	-68	50,0	50,0	26,7	85
10	Personnel de bureau	-8	Aucun dossier	Aucun dossier	55,9	70,1
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-2361	50,0	50,0	16,9	52,2
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	18,9	18,9	11,1	18,9
13	Autre personnel de la vente et des services	-4	50,0	50,0	12,5	65,3

Observations :

- CPÉME 10 : L'entrepreneur a un écart de -8, mais aucun objectif n'a à être fixé, étant donné que la représentation est supérieure à 50 %.

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart présent	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
n ^{bre}	Description	n ^o	%	%	%	%
2	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-3	2,2	2,2	0,6	2,2
3	Professionnels	-1	1,7	1,7	0,0	1,7
5	Surveillants	-16	3,8	3,8	0,2	3,8
7	Personnel administratif et de bureau principal	-4	3,5	3,5	0,0	3,5
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-228	4,3	4,3	0,6	4,3

Observations :

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart présent	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
n ^{bre}	Description	n ^o	%	%	%	%
1&2	Cadres supérieurs et intermédiaires et autres administrateurs	-7	4,3	4,3	0,0	4,3
3	Professionnels	-2	3,8	3,8	0,0	3,8
5	Surveillants	-63	13,9	13,9	0,2	13,9
7	Personnel administratif et de bureau principal	-4	3,4	3,4	0,0	3,4
10	Personnel de bureau	-4	7,0	7,0	0,0	7,0

11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-349	5,6	5,6	0,4	5,6
13	Autre personnel de la vente et des services	-1	6,3	6,3	0,0	6,3

Observations :

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart présent	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (3 ans ou plus)		
n ^{bre}	Description	n ^o	%	%	%	%
1	Cadres supérieurs	-1	10,1	10,1	0,0	10,1
2	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-8	15	15	10,4	15,0
3	Professionnels	-8	21,3	21,3	2,4	21,3
5	Surveillants	-28	12,2	12,2	6,1	12,2
8	Personnel spécialisé de la vente et des services	-1	20,8	20,8	0,0	20,8

Observations :

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit jugé :

Conforme Non conforme

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

- Étant donné qu'un questionnaire à jour était disponible après la fin de l'enquête, nous recommandons que l'organisation fasse un suivi auprès des employés qui n'ont pas répondu à l'enquête.
- Puisque G4S présente des écarts mineurs dans les quatre groupes désignés, il peut être avantageux pour cette organisation d'établir des relations avec des collèges, des universités ou d'autres associations professionnelles afin de trouver et d'embaucher des

étudiants ou des professionnels qualifiés qui font partie de ces groupes désignés en vue de réduire ou d'éliminer les écarts.

- G4S présente aussi d'importants écarts dans les quatre groupes désignés dans différentes CPÉME, comme la CPÉME 05, la CPÉME 07 et la CPÉME 11. L'entreprise pourrait envisager d'effectuer une étude des systèmes d'emploi afin de déterminer tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien en poste de personnes dans ces CPÉME pour les quatre groupes désignés.
- Des directives sur la réalisation d'une étude des systèmes d'emploi sont disponibles sur le site Web du Programme du travail (étape 2-2 des modules) : <https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/emp/W.2.3msM.1.3ntL.4g.3n@-fra.jsp>.

Nom de l'analyste : Neena Sharan

Date: Le 4 décembre 2018

De: Sharan, Neena N [NC] pour EE-EME

Envoyé le: 11 décembre 2018 12:53 PM

A: 'cedric.mackellar@ca.g4s.com'; 'debby.taylor@ca.g4s.com'

Objet : Accord numéro 061448 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request

Monsieur Cedric Mackellar,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 10 Juillet 2017 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que G4S Secure Solutions (Canada) Ltd. se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

Après avoir examiné les renseignements présentés par G4S Secure Solutions (Canada) Ltd., nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Étant donné qu'un questionnaire à jour était disponible après la fin de l'enquête, nous recommandons que l'organisation fasse un suivi auprès des employés qui n'ont pas répondu à l'enquête.
- Puisque G4S présente des écarts mineurs dans les quatre groupes désignés, il peut être avantageux pour cette organisation d'établir des relations avec des collèges, des universités ou d'autres associations professionnelles afin de trouver et d'embaucher des étudiants ou des professionnels qualifiés qui font partie de ces groupes désignés en vue de réduire ou d'éliminer les écarts.
- G4S présente aussi d'importants écarts dans les quatre groupes désignés dans différentes CPÉME, comme la CPÉME 05, la CPÉME 07 et la CPÉME 11. L'entreprise pourrait envisager d'effectuer une étude des systèmes d'emploi afin de déterminer tout obstacle potentiel au recrutement et au maintien en poste de personnes dans ces CPÉME pour les quatre groupes désignés.
- Des directives sur la réalisation d'une étude des systèmes d'emploi sont disponibles sur le site Web du Programme du travail (étape 2-2 des modules) : <https://equity.esdc.gc.ca/sqiemt-weims/emp/W.2.3msM.1.3ntL.4q.3n@-fra.jsp>.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 10 Juillet, 2020. Les prochaines évaluations de conformité

1

Canada

seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

Lorsque G4S Secure Solutions (Canada) Ltd., recevra un avis concernant la prochaine évaluation, vous devrez fournir les renseignements suivants avant la date d'échéance :

- les formulaires 1 à 6 portant 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, G4S Secure Solutions (Canada) Ltd devra démontrer avoir déployé des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous invitons votre entreprise à élaborer un plan d'action qui l'aidera à atteindre ses objectifs.

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

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

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

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



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