



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

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Hill +Knowlton Strategies, a division of WPP Group Canada Communications Limited	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) 215
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 541820	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian021-fra.htm

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

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 160 Bloor St. East, Suite 800	Ville Toronto	Province ON	Code postal M4W 3P7
	Numéro de téléphone 416-413-1218	Numéro de télécopieur 416-413-1550	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Paule Bellegarde	Titre Vice-président, Ressources humaines
Numéro de téléphone 416-413-4653	Adresse du courriel paule.bellegarde@hkstrategies.ca

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

SIGNATAIRE	
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.	
Nom (en lettres moulées) Terra Rebick	Titre Vice-présidente et avocate générale
Numéro de téléphone 416-413-4659	Adresse du courriel terra.rebick@hkstrategies.ca
Signature [REDACTED]	Date 2015-01-16

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) **Hill + Knowlton Strategies, Canada a division of WPP Group Canada Communications Limited** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) _____, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) le 30 Avril 2019 en raison de :

(Veuillez décrire) Nous avons connu récemment une restructuration dans notre équipe des RH, ce qui a causé le retard initial – notre chef des RH en poste ne pourra assister aux réunions internes pendant 2 semaines, et la personne qui dirige le système d'information sur les RH sera en vacances et dans l'impossibilité de fournir des données exactes pour l'examen.

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 : **Greg Yaroff**

Titre : **SVP et CFO**

Courriel : **Greg.Yaroff@hkstrategies.ca**

N° de téléphone : **+1 416 413 4620**

Adresse d'affaires: **160 Bloor Street East, Suite 800, Toronto Ontario M4W 3 P7**

Signature : _____

Date: Le 18 mars 2019

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Helen Mitchell <Helen.Mitchell@hkstrategies.ca>
Envoyé : 16 avril 2019 18h04
A : Sharan, Neena N [NC]
Cc : Sujet : Jill Miller ; Mark Pender (WPP)
RE : Rappel - Accord 10000218 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation de conformité subséquente dans le cadre du Programme de contrats fédéraux, numérisé à partir d'un appareil multifonction Xerox.pdf

Pièces jointes
:

Salut Neena,

Merci beaucoup pour votre compréhension ! Vous trouverez ci-joint le formulaire signé selon votre

demande. Bien à vous,

Helen

Helen Mitchell

Responsable des services de bureau

helen.mitchell@hkstrategies.ca

D : +1 613 786 9952



Hill+Knowlton Strategies

50, rue O'Connor, bureau 1115
Ottawa, K1P 6L2
Canada
hkstrategies.ca



De : neena.sharan@labour-travail.gc.ca <neena.sharan@labour-travail.gc.ca>

Envoyé : mardi 16 avril 2019 8:41

Pour : Helen Mitchell <Helen.Mitchell@hkstrategies.ca>

Sujet : Objet : Rappel - Accord 10000218 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation de conformité subséquente dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Salut Helen,

La date de la prolongation qui a été discutée et convenue est le 30 avril 2019. Mais le formulaire de prolongation rempli ne m'a jamais été envoyé. De plus, une prolongation de près de 2 mois et demi a déjà été convenue. Par conséquent, la prolongation maximale qui sera acceptable est le 15 mai 2019. Veuillez remplir le formulaire de prolongation et me l'envoyer dès que possible.

Merci et passez une bonne

journée. Bien à vous,

Neena Sharan.

De : Helen Mitchell <Helen.Mitchell@hkstrategies.ca>

Envoyé : 15-19 avril 16h51

Pour : Sharan, Neena N [NC] <neena.sharan@labour-travail.gc.ca>; Mark Pender (WPP) <

mark.pender@wpp.com> **Sujet :** FW : Rappel - Accord 10000218 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Salut Neena,

Merci pour votre courriel. Je ne manquerai pas de faire signer le formulaire de prolongation ci-joint par l'un de nos signataires autorisés et de vous le renvoyer.

Je crois que vous et Jill aviez initialement discuté d'une prolongation jusqu'au 30 avril 2019. Nous avons fait appel à un consultant externe en équité en matière d'emploi pour nous aider à recueillir et à analyser ces données et à préparer notre soumission. En raison du volume d'informations, ils nous ont demandé de vérifier s'il y avait une quelconque flexibilité quant à la date de soumission ?

Si vous voulez bien nous le faire savoir ? Sinon, nous comprenons parfaitement, cela ne fera que changer

notre approche à cette fin. Nous attendons avec impatience votre réponse, Neena.

Bien à vous,
Helen

Helen Mitchell

Responsable des services de
bureau

helen.mitchell@hkstrategies.ca

D : +1 613 786 0052



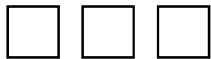
Hill+Knowlton Strategies

50, rue O'Connor, bureau 1115

Ottawa, K1P 6L2

Canada

hkstrategies.ca



De : neena.sharan@labour-travail.gc.ca <neena.sharan@labour-travail.gc.ca>

Envoyé : lundi 15 avril 2019 13h46

Pour : Helen Mitchell <Helen.Mitchell@hkstrategies.ca>; Mark Pender (WPP) <mark.pender@wpp.com>

Sujet : Rappel - Accord 10000218 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation subséquente de la conformité dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Salut Helen,

Ce courrier électronique me rappelle que j'attends toujours les rapports et les formulaires nécessaires pour la prochaine évaluation. Veuillez également remplir le formulaire de prolongation et me l'envoyer puisque la date limite était le 4 février 2019. Il est donc assez tard maintenant.

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

Je vous remercie.

Neena Sharan.

De : Helen Mitchell <Helen.Mitchell@hkstrategies.ca>

Envoyé le : 01/04-19 12:14

Pour : Sharan, Neena N [NC] <neena.sharan@labour-travail.gc.ca> ; Mark Pender (WPP) <

mark.pender@wpp.com> **Sujet :** Objet : Accord 10000218 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation de conformité subséquente dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Salut Neena,

Vous trouverez ci-joint le formulaire rempli. La seule chose que je n'avais pas était notre numéro d'accord actuel avec vous.

Je travaillerai avec Mark pour mettre au point notre réponse pour ce cycle, car nous n'avons pas encore engagé de remplaçante pour Laura-Lee dans notre département des ressources humaines.

Comme aucun d'entre nous n'a jamais accédé au site auparavant, veuillez nous informer dès que notre accès a été accordé. Nous accéderons à notre dernier rapport pour voir ce qui doit être mis à jour et vous être soumis.

Veuillez me faire savoir si vous avez besoin d'informations

supplémentaires à ce stade. Je vous remercie,

Helen

Helen Mitchell

Responsable des services de bureau

helen.mitchell@hkstrategies.ca

T : +1 613 786 9952



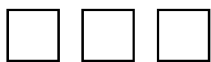
Hill+Knowlton Strategies

50, rue O'Connor, bureau 1115

Ottawa, K1P 6L2

Canada

hkstrategies.ca



De : neena.sharan@labour-travail.gc.ca <neena.sharan@labour-travail.gc.ca>

Envoyé : mercredi 27 mars 2019 10:16

Pour : Mark Pender (WPP) <mark.pender@wpp.com>

Cc : Helen Mitchell <Helen.Mitchell@hkstrategies.ca>

Sujet : **Objet :** Accord 10000218 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation de conformité subséquente dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Salut Helen,

Veillez noter que la politique de ce bureau est de communiquer avec l'employeur (Hill Knowlton Strategies Canada) et non avec le consultant directement. Nous pouvons certainement parler aux consultants par courrier électronique ou par téléphone dès que vous êtes en contact avec eux ou que vous êtes présent au téléphone.

Pour que je puisse accorder l'accès à Mark Pender dans WEIMS, veuillez remplir le formulaire d'autorisation d'accès à WEIMS joint à ce courriel et me le renvoyer.

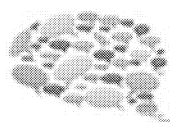
Si vous avez des questions concernant cette politique ou toute autre question en termes de soumission, n'hésitez pas à me contacter.

Merci et passez une bonne journée.

Neena Sharan

Responsable de l'évaluation, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
neena.sharan@labour-travail.gc.ca / Tél. : 873-396-0405

Agent d'évaluation, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada
neena.sharan@labour-travail.gc.ca / Tél : 873-396-0405



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

De : Mark Pender <mark.pender@wpp.com>

Envoyé : 27 mars 19 9:57

Pour : Sharan, Neena N [NC] <neena.sharan@labour-travail.gc.ca>

Cc : Helen Mitchell (Hill+Knowlton Strategies) <Helen.Mitchell@hkstrategies.ca>

Sujet : Accord 10000218 du gouvernement du Canada - Avis d'évaluation de conformité subséquente dans le cadre du Programme de contrats fédéraux

Bonjour,

Je vous écris à propos de la question ci-dessus - avec laquelle vous étiez en contact avec Hill and Knowlton Strategies Canada.

Nous nous excusons pour le retard pris dans l'achèvement de l'évaluation - je vais aider Helen Mitchell de H&K à l'achever en priorité.

Je comprends que je dois accéder au système WEIMS - malheureusement, en raison du roulement du personnel, nous n'avons plus accès à ce système de connexion. Pourriez-vous m'aider à réinitialiser les informations de connexion afin que nous puissions continuer ?

Salutations
distinguées,
Mark Pender



MARQUE PENDER
Directeur exécutif - Canada

160 Bloor Street East
Suite 1100
Toronto, ON, M4W 3P7

+1 647 828 3384 mobile
+1 416 926 7434 office
govtpracticewpp.com

Des informations privilégiées/confidentielles peuvent être contenues dans ce message. Si vous n'êtes pas le destinataire

indiqué dans ce message (ou responsable de la transmission du message à cette personne), vous ne pouvez pas copier ou transmettre ce message à qui que ce soit. Dans ce cas, vous devez détruire ce message et en informer l'expéditeur par un courrier électronique de réponse. Veuillez informer immédiatement si vous ou votre employeur ne consentez pas à l'envoi de messages électroniques de ce type. Les opinions, conclusions et autres informations contenues dans ce message qui n'ont pas trait aux activités officielles de WPP 2005 Ltd. ne doivent pas être interprétées comme étant données ou approuvées par celle-ci.

Veuillez cliquer sur le lien ci-dessous si vous ne souhaitez pas recevoir de messages électroniques de Hill+Knowlton Strategies Canada.
[Se désabonner](#)

Des informations privilégiées/confidentielles peuvent être contenues dans ce message (ou responsable de la transmission du message à cette personne), vous ne pouvez pas copier ou transmettre ce message à qui que ce soit. Dans ce cas, vous devez détruire ce message et en informer l'expéditeur par un courrier électronique de réponse. Veuillez informer immédiatement si vous ou votre employeur ne consentez pas à l'envoi d'un courriel ou de messages de ce type. Les opinions, conclusions et autres informations contenues dans ce message qui ne sont pas liées aux activités officielles de Hill+Knowlton Strategies Canada ne doivent pas être considérées comme étant données ou approuvées par celle-ci.

Veuillez cliquer sur le lien ci-dessous si vous ne souhaitez pas recevoir de messages électroniques de Hill+Knowlton Strategies Canada.
[Se désabonner](#)

Des informations privilégiées/confidentielles peuvent être contenues dans ce message (ou responsable de la transmission du message à cette personne), vous ne pouvez pas copier ou transmettre ce message à qui que ce soit. Dans ce cas, vous devez détruire ce message et en informer l'expéditeur par un courrier électronique de réponse. Veuillez informer immédiatement si vous ou votre employeur ne consentez pas à l'envoi d'un courriel ou de messages de ce type. Les opinions, conclusions et autres informations contenues dans ce message qui ne sont pas liées aux activités officielles de Hill+Knowlton Strategies Canada ne doivent pas être considérées comme étant données ou approuvées par celle-ci.

Veuillez cliquer sur le lien ci-dessous si vous ne souhaitez pas recevoir de messages électroniques de Hill+Knowlton Strategies Canada.
[Se désabonner](#)

Des informations privilégiées/confidentielles peuvent être contenues dans ce message (ou responsable de la transmission du message à cette personne), vous ne pouvez pas copier ou transmettre ce message à qui que ce soit. Dans ce cas, vous devez détruire ce message et en informer l'expéditeur par un courrier électronique de réponse. Veuillez informer immédiatement si vous ou votre employeur ne consentez pas à l'envoi d'un courriel ou de messages de ce type. Les opinions, conclusions et autres informations contenues dans ce message qui ne sont pas liées aux activités officielles de Hill+Knowlton Strategies Canada ne doivent pas être considérées comme étant données ou approuvées par celle-ci.



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

Période de référence 2015-11-05 à 2019-05-15

ZONES GÉOGRAPHIQUES

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

Province	Permanent à temps plein	Temps partiel permanent	Temporaire	Nombre total d'employés	Régions métropolitaines de recensement			
					Permanent Temps partiel des employés	Permanent	Temporaire	Total Nombre Temps plein
Ontario82		2	0	84	Calgary4105			
Québec62		3	0	7	Edmonton2002			
Colombie britannique7		0	0	3	Montréal8008			
Saskatchewan3		0	0	7	Regina3003			
Alberta6		1	0	7	Toronto822084			
Nombre total d'employés au Canada				166	Vancouver6006			
					Québec82010			
					Ottawa -461047 Gatineau			
					Victoria1001			
					Total des employés au Canada166			



Hill Knowlton Strategies Canada (certificat # 10000218)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES

PROFESSIONNELS
Temps plein / National

Période de référence 2015-11-05 à 2019-05-15

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres supérieurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	6	4	2									
	Total	6	4	2									
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	93	37	56	2	2		1	1		4	3	1
	Total	93	37	56	2	2		1	1		4	3	1
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	35	4	31							7	2	5
	Total	35	4	31							7	2	5
Contrôleurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	7	1	6							2		2
	Total	7	1	6							2		2

Hill Knowlton Strategies Canada (certificat # 10000218)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES

Formulaire 2 A

PROFESSIONNELS
Temps plein / National

Période de référence 2015-11-05 à 2019-05-15

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	14	4	10							5	1	4
	Total	14	4	10							5	1	4
Personnel de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	5		5							2		2
	Total	5		5							2		2
Nombre total d'employés		160	50	110	2	2		1	1		20	6	14

Hill Knowlton Strategies Canada (certificat # 10000218)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : GROUPES

Formulaire
 e 2 B

004607

PROFESSIONNELS
Temps partiel / National

Période de référence 2015-11-05 à 2019-05-15

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	3	1	2									
	Total		3	1	2								
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	2		2									
	Total		2		2								
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total		1		1								
Nombre total d'employés		6	1	5									



Hill Knowlton Strategies Canada (certificat # 10000218)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ

DU SALAIRE

Temps plein / National

Période de référence 2015-11-05 à 2019-05-15

Échelle des salaires	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Moins de 15 000	160	50	110	2	2		1	1		20	6	14
Nombre total d'employés	160	50	110	2	2		1	1		20	6	14



Hill Knowlton Strategies Canada (certificat # 10000218)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ

DU SALAIRE

Temps partiel / National

Période de référence 2015-11-05 à 2019-05-15

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



Hill Knowlton Strategies Canada (certificat # 10000218)

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / National

Période de référence 2015-11-05 à 2019-05-15

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	1	1										
Cadres moyens et autres dirigeants	50	20	30	1	1					5	3	2
Professionnels	51	6	45							8	3	5
Contrôleurs	3		3							1		1
Personnel administratif et de bureau principal	24	8	16							10	3	7
Personnel de bureau	8		8							4		4
Nombre total d'employés embauchés	137	35	102	1	1					28	9	19



Hill Knowlton Strategies Canada (certificat # 10000218)

Formulair
e 4 B

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :

EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2015-11-05 à 2019-05-15

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	1		1									
Professionnels	2		2									
Personnel administratif et de bureau principal	1		1									
Nombre total d'employés embauchés	4		4									



Hill Knowlton Strategies Canada (certificat # 10000218)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS
LICENCIÉS

Temps plein / National
Période de référence 2015-11-05 à 2019-05-15

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	3	1	2							1	1	
Cadres moyens et autres dirigeants	20	4	16							1		1
Professionnels	23	2	21							2	1	1
Personnel administratif et de bureau principal	15	4	11							6	2	4
Personnel de bureau	3		3							2		2
Nombre total de salariés licenciés	64	11	53							12	4	8

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Hill Knowlton
 Strategies Canada

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

Date : 2019-05-15

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% ^{lé}	#	#	#	#
01 : Cadres supérieurs	6	2	33.3 %	27.6 %	2		0	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	96	58	60.4 %	39.4 %	38		20	
03 : Professionnels	37	33	89.2 %	65.1 %	24		9	
05 : Contrôleurs	7	6	85.7 %	51.9 %	4		2	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	15	11	73.3 %	78.6 %	12		-1	
10 : Personnel de bureau	5	5	100.0 %	65.5 %	3		2	
Total	166	115	69.3 %	49.6 %	83		32	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Hill Knowlton
 Strategies Canada

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

Date : 2019-05-15

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Peuples autochtones		Peuples autochtones		Gap	
	#	#	Représentation		Disponibilité		#	#
			%	%	%	%		
01 : Cadres supérieurs	6	0	0.0 %	3.2 %	0	0		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	96	2	2.1 %	2.7 %	3	-1		
03 : Professionnels	37	0	0.0 %	2.1 %	1	-1		
05 : Contrôleurs	7	0	0.0 %	1.5 %	0	0		
07 : Personnel administratif et de bureau principal	15	0	0.0 %	1.5 %	0	0		
10 : Personnel de bureau	5	0	0.0 %	1.9 %	0	0		
Total	166	2	1.2 %	2.4 %	4	-2		

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Hill Knowlton
 Strategies Canada

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

Date : 2019-05-15

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	6	0	0.0 %	11.5 %	1	-1			
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	96	4	4.2 %	17.6 %	17	-13			
03 : Professionnels	37	7	18.9 %	20.0 %	7	0			
05 : Contrôleurs	7	2	28.6 %	41.4 %	3	-1			
07 : Personnel administratif et de bureau principal	15	5	33.3 %	31.0 %	5	0			
10 : Personnel de bureau	5	2	40.0 %	38.6 %	2	0			
Total	166	20	12.1 %	20.8 %	35	-15			

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

Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail - Hill Knowlton
Strategies Canada

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

Date : 2019-05-15

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées			Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#
01/02 : Directeurs		102	1	1.0 %	5.0 %	5		-4	
03 : Professionnels		37	0	0.0 %	8.9 %	3		-3	
05 : Contrôleurs		7	0	0.0 %	27.5 %	2		-2	
07 : Personnel administratif et de bureau principal		15	0	0.0 %	10.0 %	2		-2	
10 : Personnel de bureau		5	0	0.0 %	9.3 %	0		0	
Total		166	1	0.6 %	7.4 %	12		-11	

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 : 2019-05-15

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
1. : Cadres supérieurs	CPEM	National
2.: Cadres intermédiaires et autres dirigeants 03 :	E	National
Professionnels	CPN	National
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA

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

Date : 2019-05-15

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
05 : Contrôleurs	EEOG	National
07 : Personnel administratif et de bureau	EEOG	National
principal 10 : Personnel de bureau	EEOG	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Hill Knowlton Strategies Canada

15-05-2019

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



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

JJ	MM	AAAA
04	11	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
09	05	2019

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	25	14	27.4
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	79	45	38.9
03 Professionnels	74	56	64.9
04 Personnel semi-professionnels et technique	3	2	44.9
05 Surveillants	0	0	0.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	22	20	79.1
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	17	16	65.4
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	220	153	52.5

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	6	2	27.6
	96	58	39.4
	37	33	65.1
	0	0	0.0
	7	6	51.9
	0	0	0.0
	15	11	78.6
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	5	5	65.5
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	0	0	0.0
Total	166	115	49.5

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

*** Source:**

Recensement 2016

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Hill Knowlton Strategies Canada

15-05-2019

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



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

JJ	MM	AAAA
04	11	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
09	05	2019

Tableau 2 : Autochtones

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	25	0	2.9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	79	1	2.2
03	Professionnels	74	1	2.0
04	Personnel semi-professionnels et technique	3	0	1.6
05	Surveillants	0	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	22	0	1.8
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	17	0	1.3
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		220	2	2.1

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Autochtones	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		6	0	3.2
		96	2	2.7
		37	0	2.1
		0	0	0.0
		7	0	1.5
		0	0	0.0
		15	0	1.5
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		5	0	1.9
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
Total		166	2	2.4

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

* Source:

Recensement 2016

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Hill Knowlton Strategies Canada

15-05-2019

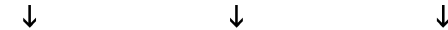
Données de l'analyse de l'effectif première/précédente



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

JJ	MM	AAAA
04	11	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
09	05	2019

Tableau 3 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés		
		Membres des minorités visibles		
		#	Représentation #	Disponibilité* %
01	Cadres supérieurs	25	2	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	79	1	15.0
03	Professionnels	74	4	17.1
04	Personnel semi-professionnels et technique	3	0	24.0
05	Surveillants	0	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	22	5	24.3
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	17	3	37.2
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		220	15	17.9

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Tableau 7 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés		
		Membres des minorités visibles		
		#	Représentation #	Disponibilité* %
		6	0	11.5
		96	4	17.6
		37	7	20.0
		0	0	0.0
		7	2	41.4
		0	0	0.0
		15	5	31.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		5	2	38.6
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		166	20	20.8

*** Source:**

Recensement 2016

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Hill Knowlton Strategies Canada

15-05-2019

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



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

JJ	MM	AAAA
04	11	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
09	05	2019

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	104	2	4.3
03	Professionnels	74	1	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	3	0	4.6
05	Surveillants	0	0	0.0
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	22	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	17	0	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		220	3	4.3

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*
		#	#	%
		102	1	5.0
		37	0	8.9
		0	0	0.0
		7	0	27.5
		0	0	0.0
		15	0	10.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		5	0	9.3
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		166	1	7.4

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Hill Knowlton Strategies Canada

15-05-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
5	11	2015

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
15	5	2019

**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	1	0	0	0	2	1	0	0	3	2	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	50	30	1	1	39	24	0	0	20	16	0	0
03 Professionnels	51	45	2	2	5	5	0	0	23	21	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	3	3	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	24	16	1	1	0	0	0	0	15	11	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	8	8	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	137	102	4	4	47	31	0	0	64	53	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Hill Knowlton Strategies Canada

15-05-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
5	11	2015

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
15	5	2019

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 2 : Autochtones				Tableau 6 : Autochtones				Tableau 10 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0	2	0	0	0	3	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	50	1	1	0	39	1	0	0	20	0	0	0
03 Professionnels	51	0	2	0	5	0	0	0	23	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	24	0	1	0	0	0	0	0	15	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	8	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	137	1	4	0	47	1	0	0	64	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Hill Knowlton Strategies Canada

15-05-2019

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
5	11	2015

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
15	5	2019

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	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	50	0	1	0
03 Professionnels	51	0	2	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	3	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	24	0	1	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	8	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	137	0	4	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	2	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	39	1	0	0
03 Professionnels	5	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	1	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	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	0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	47	1	0	0

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	3	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	20	0	0	0
03 Professionnels	23	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	15	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	3	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	64	0	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Hill Knowlton Strategies Canada

15-05-2019

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
5	11	2015

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
15	5	2019

**Données du formulaire 4 -
Recrutements**

**Données du formulaire 5 -
Avancements**

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 4 : Membres des minorités				Tableau 8 : Membres des minorités				Tableau 12 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0	2	0	0	0	3	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	50	5	1	0	39	2	0	0	20	1	0	0
03 Professionnels	51	8	2	0	5	0	0	0	23	2	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05 Surveillants	3	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	24	10	1	0	0	0	0	0	15	6	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	8	4	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	137	28	4	0	47	3	0	0	64	12	0	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hill Knowlton Strategies Canada

15-05-2019

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 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De										
	04-11-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	04-11-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%			
01 Cadres supérieurs	25	-37.9%	0.0%	0	19.4%	0.0%	0	14	0.0%	0	0	-7	0	0.0%	27.4%	7	7	56.0%	56.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	79	6.7%	0.0%	0	22.9%	0.0%	0	45	0.0%	0	0	-14	0	0.0%	38.9%	14	14	57.0%	57.0%	
03 Professionnels	74	-20.6%	0.0%	0	41.4%	0.0%	0	56	0.0%	0	0	-8	0	0.0%	64.9%	8	8	75.7%	75.7%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	3	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	2	0.0%	0	0	-1	0	0.0%	44.9%	1	1	66.7%	66.7%	
05 Surveillants	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!	
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 personnel	22	-12.0%	5.0%	3	81.1%	0.0%	0	3	0.0%	0	0	0	0	0.0%	79.1%	3	0	90.9%	80.0%	
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	17	-33.5%	0.0%	0	27.3%	0.0%	0	16	0.0%	0	0	-5	0	0.0%	65.4%	5	5	94.1%	94.1%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	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	220	-9.0%	0.0%	0	33.2%	0.0%	0	0	153	0.0%	0	-38	0	0.0%	52.5%	38	38	69.5%	69.5%	

† 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 2: Femmes

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hill Knowlton Strategies Canada

15-05-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Objectifs à court terme premiers/précédents																		
	Tous les employés								Autochtones										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Annuellement	D'ici 3 ans		AAAA - AAAA	2015					
	04-11-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	04-11-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	N°	N°	N°	%	N°	N°	%	%
N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01 Cadres supérieurs	25	-37.9%	0.0%	0	19.4%	0.0%	0	0	0.0%	0	1	0	0	2.9%	-1	-1	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	79	6.7%	1.0%	2	22.9%	0.0%	0	2	0.0%	0	1	0	2.2%	-1	-1	1.3%	1.2%		
03 Professionnels	74	-20.6%	1.0%	2	41.4%	0.0%	0	2	0.0%	0	1	0	2.0%	-1	-1	1.4%	1.3%		
04 Personnel semi-professionnels et techniques	3	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	1.6%	0	0	0.0%	0.0%		
05 Surveillants	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!		
06 Contremaîtres	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 polyvalent	22	-12.0%	0.0%	0	81.1%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	1.8%	0	0	0.0%	0.0%		
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	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	17	-33.5%	0.0%	0	27.3%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	1.3%	0	0	0.0%	0.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	220	-9.0%		0	33.2%	#REF!	#REF!	#REF!	2	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	2.1%	-3	#REF!	0.9%	#REF!	

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

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

Tableau 4: Autochtones

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hill Knowlton Strategies Canada

15-05-2019

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 (CPÉME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	04-11-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	04-11-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018	%	N°	N°	%	%			
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01/02 Cadres	104	-15.6%		3	28.0%		10	13	0	10.0%	0	2	1		4.3%	-2	-4	0.0%	0.9%	
03 Professionnels	74	-20.6%		0	66.7%		0	0	0	10.0%	0	0	0		3.8%	-2	-3	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	3	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0		4.6%	0	0	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	0	0.0%		0	30.8%		2	2	0	10.0%	0	1	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau principal	22	-12.0%		6	35.2%		30	36	4	10.0%	1	1	1		3.4%	-1	3	18.2%	14.3%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	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	10.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	17	-33.5%		0	0.0%		1	1	0	10.0%	0	0	0		7.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	28.6%		1	1	0	10.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	220	-9.0%		9	31.6%		44	53	4	10.0%	1	5	0		4.3%	-6	-7	1.8%	1.3%	

† 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 6: Personnes handicapées

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hill Knowlton Strategies Canada

15-05-2019

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Membre des minorités visibles												
	Numéro		Croissance (Nouveaux poste)				Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)				Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
	JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			À - De											
	04-11-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	04-11-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018											
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%					
01 Cadres supérieurs	25	-37.9%	0.0%	0	19.4%	0.0%	0	0	0	2	0.0%	0	0	1	0	0.0%	10.1%	-1	-1	8.0%	8.0%		
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	79	6.7%	0.0%	0	22.9%	0.0%	0	0	0	1	0.0%	0	11	0	0.0%	15.0%	-11	-11	1.3%	1.3%			
03 Professionnels	74	-20.6%	0.0%	0	41.4%	0.0%	0	0	0	4	0.0%	0	9	0	0.0%	17.1%	-9	-9	5.4%	5.4%			
04 Personnel semi-professionnels et techniques	3	-100.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	1	0	0.0%	24.0%	-1	-1	0.0%	0.0%			
05 Surveillants	0	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!			
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	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
07 Personnel administratif et de bureau	22	-12.0%	0.0%	0	81.1%	0.0%	0	0	0	5	0.0%	0	0	0	0.0%	24.3%	0	0	22.7%	22.7%			
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	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	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
10 Personnel de bureau	17	-33.5%	0.0%	0	27.3%	0.0%	0	0	3	0.0%	0	3	0	0	0.0%	37.2%	-3	-3	17.6%	17.6%			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!			
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	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	#REF!	#REF!	0.0%	0	#REF!	#REF!			
Total	220	-9.0%	0.0%	0	33.2%	0.0%	0	0	0	15	0.0%	0	24	0	0.0%	17.9%	-24	-24	6.8%	6.8%			

† 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 (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		%		%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniques	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	0	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hill Knowlton Strategies Canada

15-05-2019

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro 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									
	09-05-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	09-05-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%			
01 Cadres supérieurs	6	-37.9%		1	42.9%		2	3	0	10.0%	0	2	1	0.0%	27.6%	0	-1	0.0%	14.3%	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	96	6.7%		2	13.0%		6	8	7	10.0%	2	4	3	0.0%	39.4%	20	-31	7.3%	8.2%	
03 Professionnels	37	-20.6%		0	66.7%		1	1	2	10.0%	1	0	0	0.0%	65.1%	9	-23	5.4%	2.7%	
04 Personnel semi-professionnels et techniques	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
05 Surveillants	7	0.0%		1	30.8%		2	3	3	10.0%	1	2	0	0.0%	51.9%	2	-2	42.9%	25.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau personnel	15	-12.0%		10	35.2%		29	39	20	10.0%	6	73	20	0.0%	78.6%	-1	14	133.3%	136.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	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	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	5	-33.5%		0	0.0%		0	0	1	10.0%	0	0	0	0.0%	65.5%	2	-2	20.0%	20.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%		0	28.6%		1	1	3	10.0%	1	0	0	0.0%	0.0%	0	2	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	10.0%	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	10.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	166	-9.0%		14	31.6%		41	55	36	10.0%	11	49	0	0.0%	49.5%	33	-64	21.7%	13.9%	

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

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

Tableau 10: Femmes

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hill Knowlton Strategies Canada

15-05-2019

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés								Autochtones										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	AAAA - AAAA					
	09-05-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	09-05-2019	Annuellement	D'ici 3 ans		2019	2022						
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%
01 Cadres supérieurs	6	-37.9%	10.0%	2	19.4%	0.0%	0	2	0	0.0%	0	0	0	0.0%	3.2%	0	0	0.0%	0.0%
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	96	6.7%	10.0%	29	22.9%	2.7%	8	37	2	2.7%	0	1	1	2.7%	2.7%	-1	0	2.1%	2.4%
03 Professionnels	37	-20.6%	10.0%	11	41.4%	2.7%	3	14	0	2.7%	0	1	0	2.7%	2.1%	-1	-1	0.0%	0.0%
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%	30.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05 Surveillants	7	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	1.5%	0	0	0.0%	0.0%
06 Contremaîtres	0	0.0%	10.0%	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 personnel	15	-12.0%	0.0%	0	81.1%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	1.5%	0	0	0.0%	0.0%
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	5	-33.5%	0.0%	0	27.3%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	1.9%	0	0	0.0%	0.0%
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	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	166	-9.0%		0	33.2%	#REF!	#REF!	#REF!	2	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!		2.4%	-2	#REF!	1.2%	#REF!

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

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

Tableau 12: Autochtones

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hill Knowlton Strategies Canada

15-05-2019

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Personnes handicapées									
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						À - De
	09-05-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	09-05-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	09-05-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	N°	N°	%	%
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	N°	%	N°	N°	%	%	
01/02 Cadres	102	-15.6%	10.0%	31	21.1%	5.0%	15	1	5.0%	0	6	2	5.0%	5.0%	-4	-4	1.0%	2.3%		
03 Professionnels	37	-20.6%	10.0%	11	41.4%	5.0%	6	0	5.0%	0	4	2	8.9%	8.9%	-3	-2	0.0%	4.2%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	-100.0%	10.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
05 Surveillants	7	0.0%	30.0%	6	0.0%	5.0%	1	7	5.0%	0	4	2	27.5%	27.5%	-2	-2	0.0%	15.4%		
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	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau	15	-12.0%	10.0%	5	81.1%	5.0%	2	7	5.0%	0	2	1	10.0%	10.0%	-2	-1	0.0%	5.0%		
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	#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	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	5	-33.5%	0.0%	0	27.3%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	9.3%	0	0	0.0%	0.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	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	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	166	-9.0%	0.0%	0	33.2%	0.0%	0	0	0.0%	0	11	0	0.0%	7.4%	-11	-11	0.6%	0.6%		

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

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

Tableau 14: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Personnes handicapées			Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long		
	%	%		
01/02 Cadres	500.0%	0.1		
03 Professionnels	890.0%	0.1		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens				
05 Surveillants	2750.0%	0.3		
06 Contremaîtres				
07 Personnel administratif et de bureau	1000.0%	0.1		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services				
09 Travailleurs qualifiés et artisans				
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				
14 Autres travailleurs manuels				
Total	0.0%	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Hill Knowlton Strategies Canada

15-05-2019

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 (CPÉME)	Tous les employés								Membres des minorités visibles										
	Numéro	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu			JJ-MM-AAAA	Annuellement		D'ici 3 ans	AAAA - AAAA					
	09-05-2019	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	09-05-2019	Annuellement	D'ici 3 ans	2019	2022	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01	6	-37.9%	10.0%	2	19.4%	5.0%	1	3	0	5.0%	0	1	0	11.5%	11.5%	-1	-1	0.0%	0.0%
02	96	6.7%	10.0%	29	22.9%	5.0%	14	43	4	5.0%	1	19	8	17.6%	17.6%	-13	-11	4.2%	8.8%
03	37	-20.6%	10.0%	11	41.4%	5.0%	6	17	7	5.0%	1	4	0	20.0%	20.0%	0	-4	18.9%	12.5%
04	0	-100.0%	30.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
05	7	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	1	2	2	5.0%	0	1	0	41.4%	41.4%	-1	-1	28.6%	28.6%
06	0	0.0%	10.0%	0	0.0%	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	15	-12.0%	0.0%	0	81.1%	0.0%	0	5	0	0.0%	0	0	0	31.0%	31.0%	0	0	33.3%	33.3%
08	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	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	5	-33.5%	0.0%	0	27.3%	0.0%	0	2	2	0.0%	0	0	0	38.6%	38.6%	0	0	40.0%	40.0%
11	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!
12	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!
13	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!
14	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	166	-9.0%		0	33.2%		0	0	20	0.0%	0	15	0	20.8%	20.8%	-15	-15	12.0%	12.0%

† 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 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles		Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long	
	%	%	
01	1150.0%	0.1	
02	1760.0%	0.2	
03			
04			
05	4140.0%	0.4	
06			
07			
08			
09			
10			
11			
12			
13			
14			
Total	0.0%	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Hill Knowlton Strategies Canada

15-05-2019

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	Resultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
01	Cadres supérieurs	2015	25	14	56.0	27.4	7	7	204.4															
		2019	6	2	33.3	27.6	2	0	120.8	1	0	0.0	0	0	2	1	50.0	1	0	3	2	66.7	2	0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	79	45	57.0	38.9	31	14	146.4															
		2019	96	58	60.4	39.4	38	20	153.3	51	31	60.8	20	11	39	24	61.5	22	2	20	16	80.0	11	5
03	Professionnels	2015	74	56	75.7	64.9	48	8	116.6															
		2019	37	33	89.2	65.1	24	9	137.0	53	47	88.7	35	12	5	5	100.0	4	1	23	21	91.3	17	4
04	Personnel semi- professionnels et technique	2015	3	2	66.7	44.9	1	1	148.5															
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
05	Surveillants	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2019	7	6	85.7	51.9	4	2	165.2	3	3	100.0	2	1	1	1	100.0	0	1	0	0	0.0	0	0
06	Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0															
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs									Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes				Femmes					
		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	2019	3	1	33.3	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0
		2022	3	1	33.3		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	90	55	61.1	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0
		2022	90	55	61.1		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0
03	Professionnels	2019	58	52	89.7	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0
		2022	58	52	89.7		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0
04	Personnel semi- professionnels et technique	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0
		2022	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0
05	Surveillants	2019	4	4	100.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0
		2022	4	4	100.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0
06	Contremaîtres	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0
		2022	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 4 : Résultats - Femmes
Hill Knowlton Strategies Canada
15-05-2019

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	2015	22	20	90.9	79.1	17	3	114.9																
	2019	15	11	73.3	78.6	12	-1	93.3	25	17	68.0	20	-3	0	0	0.0	0	0	0	15	11	73.3	14	-3
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	0	0	0.0	0.0	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	2015	17	16	94.1	65.4	11	5	143.9																
	2019	5	5	100.0	65.5	3	2	152.7	8	8	100.0	5	3	0	0	0.0	0	0	0	3	3	100.0	3	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes				Femmes					
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
07 Personnel administratif et de bureau principal	2019	25	17	68.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
	2022	25	17	68.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
	2022	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
	2022	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
10 Personnel de bureau	2019	8	8	100.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
	2022	8	8	100.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
	2022	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
	2022	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Hill Knowlton Strategies Canada

15-05-2019

004637

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	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	0	0	0.0	0.0	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	2015	220	153	69.5	52.5	116	38	132.5																	
	2019	166	115	69.3	49.5	82	33	140.0	141	106	75.2	70	36	47	31	66.0	33	-2	64	53	82.8	45	8		

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			
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	%			
13 Autre personnel de la vente et des services	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0		
	2022	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0		
14 Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0		
	2022	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0		
Total	2019	188	137	72.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	188	137	72.9			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Hill Knowlton Strategies Canada

15-05-2019

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	2015	25	0	0.0	2.9	1	-1	0.0																	
	2019	6	0	0.0	3.2	0	0	0.0	1	0	0.0	0	0	0	2	0	0.0	0	0	3	0	0.0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	79	1	1.3	2.2	2	-1	57.5																	
	2019	96	2	2.1	2.7	3	-1	77.2	51	1	2.0	1	0	39	1	2.6	0	1	20	0	0.0	0	0	0	0
03 Professionnels	2015	74	1	1.4	2.0	1	0	67.6																	
	2019	37	0	0.0	2.1	1	-1	0.0	53	0	0.0	1	-1	5	0	0.0	0	0	23	0	0.0	0	0	0	
04 Personnel semi- professionnels et technique	2015	3	0	0.0	1.6	0	0	0.0																	
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
05 Surveillants	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	7	0	0.0	1.5	0	0	0.0	3	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
06 Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones				Autochtones					
			Actuel	Objectif	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	2019	3	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0
	2022	3	0	0.0		0.0		0.0		0.0		0.0		0.0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	90	2	2.2	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0
	2022	90	2	2.2		2.7	82.3		0.0		0.0	8230.5		0.0
03 Professionnels	2019	58	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0
	2022	58	0	0.0		2.7	0.0		0.0		0.0	0.0		0.0
04 Personnel semi- professionnels et technique	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0
	2022	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0		0.0	0.0		0.0
05 Surveillants	2019	4	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0
	2022	4	0	0.0		0.0	0.0		0.0		0.0	0.0		0.0
06 Contremaîtres	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0
	2022	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0		0.0	0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 5 : Résultats - Autochtones
Hill Knowlton Strategies Canada
15-05-2019

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				Écart	Résultat EME	Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones			Tous les employés	Autochtones								
			Représentation	Disponibilité						Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#						
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	22	0	0.0	1.8	0	0	0.0																	
		2019	15	0	0.0	1.5	0	0	0.0	25	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	15	0	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2019	0	0	0.0	0.0	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	2015	17	0	0.0	1.3	0	0	0.0																	
		2019	5	0	0.0	1.9	0	0	0.0	8	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	3	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Autochtones		Autochtones					Autochtones					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	%	%	#	%	%	%	#				
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	25	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0		
		2022	25	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0		
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0		
		2022	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0		
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0		
		2022	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0		
10	Personnel de bureau	2019	8	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0		
		2022	8	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0		
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0		
		2022	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0		
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0		
		2022	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
Hill Knowlton Strategies Canada
15-05-2019

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						
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#					
13 Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	0	0	0.0	0.0	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	2015	220	2	0.9	2.1	5	-3	43.3																	
	2019	166	2	1.2	2.4	4	-2	50.2	141	1	0.7	3	-2	47	1	2.1	0	1	64	0	0.0	1	-1		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		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	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0		
	2022	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0		
14 Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0		
	2022	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0		
Total	2019	188	2	1.1	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0		
	2022	188	2	1.1	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
Hill Knowlton Strategies Canada
15-05-2019

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							
			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	2015	104	2	1.9	4.3	4	-2	44.7																
	2019	102	1	1.0	5.0	5	-4	19.6	52	0	0.0	3	-3	41	1	2.4	1	0	23	0	0.0	0	0	
03 Professionnels	2015	74	1	1.4	3.8	3	-2	35.6																
	2019	37	0	0.0	8.9	3	-3	0.0	53	0	0.0	5	-5	5	0	0.0	0	0	23	0	0.0	0	0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	3	0	0.0	4.6	0	0	0.0																
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
05 Surveillants	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	7	0	0.0	27.5	2	-2	0.0	3	0	0.0	1	-1	1	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	
06 Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs									Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme			Objectifs à long terme						
		Personnes handicapées		Personnes handicapées			Personnes handicapées						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#				
01 & 02 Cadres	2019	93	1	1.1	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
	2022	93	1	1.1		5.0	21.5		0.1	2150.5			
03 Professionnels	2019	58	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
	2022	58	0	0.0		8.9	0.0		0.1	0.0			
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
	2022	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0			
05 Surveillants	2019	4	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
	2022	4	0	0.0		27.5	0.0		0.3	0.0			
06 Contremaîtres	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
	2022	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
Hill Knowlton Strategies Canada
15-05-2019

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							
			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							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	22	0	0.0	3.4	1	-1	0.0																	
		2019	15	0	0.0	10.0	2	-2	0.0	25	0	0.0	3	-3	0	0	0.0	0	0	0	15	0	0.0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2019	0	0	0.0	0.0	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	2015	17	0	0.0	7.0	1	-1	0.0																	
		2019	5	0	0.0	9.3	0	0	0.0	8	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	0	3	0	0.0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs									Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
			Actuel	Objectif	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	2019	25	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
		2022	25	0	0.0		10.0	0.0		0.1	0.0		0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
		2022	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
		2022	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0	
10	Personnel de bureau	2019	8	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
		2022	8	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
		2022	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
		2022	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
Hill Knowlton Strategies Canada
15-05-2019

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							
			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					
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
13 Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total	2015	220	3	1.4	4.3	9	-6	31.7																
	2019	166	1	0.6	7.4	12	-11	8.1	141	0	0.0	10	-10	47	1	2.1	1	0	64	0	0.0	1	-1	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#				
13 Autre personnel de la vente et des services	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
	2022	0	0	0.0		0.0		0.0		0.0		0.0	
14 Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	#REF!	0.0	
	2022	0	0	0.0		0.0		0.0		0.0		0.0	
Total	2019	188	1	0.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2022	188	1	0.5		0.0		0.0		0.0		0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles
Hill Knowlton Strategies Canada
15-05-2019

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	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2015	25	2	8.0	10.1	3	-1	79.2																	
	2019	6	0	0.0	11.5	1	-1	0.0	1	0	0.0	0	0	2	0	0.0	0	0	3	1	33.3	0	0	1	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	79	1	1.3	15.0	12	-11	8.4																	
	2019	96	4	4.2	17.6	17	-13	23.7	51	5	9.8	9	-4	39	2	5.1	0	2	20	1	5.0	0	0	1	
03 Professionnels	2015	74	4	5.4	17.1	13	-9	31.6																	
	2019	37	7	18.9	20.0	7	0	94.6	53	8	15.1	11	-3	5	0	0.0	0	0	23	2	8.7	1	1	1	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	3	0	0.0	24.0	1	-1	0.0																	
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	
05 Surveillants	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	7	2	28.6	41.4	3	-1	69.0	3	1	33.3	1	0	1	1	100.0	0	1	0	0	0.0	0	0	0	
06 Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif				
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
01 Cadres supérieurs	2019	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	3	0	0.0		11.5	0.0		0.1	0.0				
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2019	90	7	7.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	90	7	7.8		17.6	44.2		0.2	4419.2				
03 Professionnels	2019	58	8	13.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	58	8	13.8		0.0	0.0		0.0	0.0				
04 Personnel semi-professionnels et technique	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0				
05 Surveillants	2019	4	2	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	4	2	50.0		41.4	120.8		0.4	1207.3				
06 Contremaîtres	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2022	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0				

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles
Hill Knowlton Strategies Canada
15-05-2019

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			Tous les employés	Avancements			Tous les employés	Cessations de fonctions						
			Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence				
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#					
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	22	5	22.7	24.3	5	0	93.5																
		2019	15	5	33.3	31.0	5	0	107.5	25	10	40.0	8	2	0	0	0.0	0	0	0	15	6	40.0	3	3
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	0	0	0.0	0.0	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	2015	17	3	17.6	37.2	6	-3	47.4																
		2019	5	2	40.0	38.6	2	0	103.6	8	4	50.0	3	1	0	0	0.0	0	0	3	2	66.7	1	1	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Sources des données:			Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	E ÷ D x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ G x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ I x 100	Partie 3 : Objectifs	E ÷ K x 100	Partie 3 : Objectifs	F ÷ M x 100												

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2019	25	10	40.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	25	10	40.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2019	8	4	50.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	8	4	50.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles
Hill Knowlton Strategies Canada
15-05-2019

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					
			Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#					
13 Autre personnel de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2019	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total	2015	220	15	6.8	17.9	39	-24	38.1																
	2019	166	20	12.0	20.8	35	-15	57.9	141	28	19.9	29	-1	47	3	6.4	3	0	64	12	18.8	4	8	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%			
13 Autre personnel de la vente et des services	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	2019	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2022	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
Total	2019	188	31	16.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2022	188	31	16.5			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonables
Hill Knowlton Strategies Canada
15-05-2019

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) :

Contexte opérationnel

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

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

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

Les changements suivants ont eu lieu au sein de l'organisation depuis la dernière évaluation, ce qui a touché la personne responsable de ce programme. Dorénavant, nous tiendrons de meilleurs registres et serons mieux soutenus par la haute direction - trois différents dirigeants des ressources humaines et trois différents dirigeants principaux des finances.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

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

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

- Autre.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

C'est la première fois que je remplis ce rapport, et je n'avais pas accès à la majorité des renseignements fournis dans le rapport précédent.

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

Nom de l'employeur : Hill Knowlton Strategies Canada

Emplacement principal : Toronto (Ontario)

Nombre d'employés : 166

Ontario	84
Québec	65
Colombie-Britannique	7
Alberta	7
Saskatchewan	3

Aperçu de l'organisation :

SCIAN n° 5418 (Publicité, relations publiques et services connexes)

Hill+Knowlton Strategies Canada agit à titre de consultant en affaires publiques et en relations publiques. L'entreprise fournit également des stratégies de relations de travail et de surveillance des médias sociaux, des stratégies de médias et de la création de marques, de la formation en médias et en réputation d'entreprise, des affaires municipales et des relations gouvernementales, des stratégies d'approvisionnement et de marché, ainsi que des services de responsabilité sociale et d'entreprise durables, en plus de services de fusion et d'acquisition et de développement stratégique. Par ailleurs, l'entreprise offre des services d'affaires publiques, de relations gouvernementales et de lobbying; de même que des services de recherche, de données et de réflexions en stratégies numériques.

Dates clés – Évaluation de la première année

Amorcé : 2016-02-04
 Reçu : 2016-02-29
 Clos : 2016-0308
 Analyse de l'effectif : 2015-11-04

Dates clés – Évaluation subséquente

Amorcé : 2019-02-14
 Reçu : 2019-05-15
 Analyse de l'effectif : 2019-05-15

VÉRIFICATION DES DONNÉES

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

Oui Non

Commentaires :

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

Oui Non

Commentaires :

La période indiquée dans le rapport sur les réalisations est du 2015-11-05 au 2019-05-15. Les données tirées de l'analyse de l'effectif actuelle figurant dans le tableau sur les réalisations sont conformes à celles des formulaires 1 à 6 du SGIEMT.

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

Lors de l'évaluation précédente, de nombreux écarts avaient été relevés dans différentes CPÉME de chaque groupe désigné. Des objectifs à court et à long terme avaient été fixés en pourcentages seulement, ce qui est utilisé aux fins de la présente évaluation.

Femmes

Évaluation ou observations

- Aucun écart n'a été trouvé dans ce groupe désigné.

Autochtones

01	Cadres supérieurs	Objectif non fixé
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint (40,0 % atteint)

Évaluation ou observations

- CPÉME 01 – Des 3 nouveaux venus dans cette CPÉME, aucun n'appartenait à ce groupe désigné. Le taux de disponibilité sur le marché est de 2,9 %. L'entreprise n'avait pas fixé d'objectif lors de l'évaluation précédente et n'a donc pu évaluer les progrès.
- CPÉME 02 – Des 9 nouveaux venus dans cette CPÉME, 2 appartenaient à ce groupe désigné. Le taux de disponibilité sur le marché est de 2,2 %. L'entreprise avait fixé l'objectif d'embauche et de promotion de 5 personnes. En procédant à l'embauche ou à

la promotion de 2 nouveaux venus de ce groupe désigné, elle a atteint 40,0 % de l'objectif fixé.

Personnes handicapées

01/02	Cadres	Objectif non fixé
03	Professionnels	Objectif non fixé
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non atteint (0,0 % atteint)
10	Personnel de bureau	Objectif non atteint (0,0 % atteint)

Évaluation ou observations

- CPÉME 01/02 – Des 93 nouveaux venus dans cette CPÉME, 1 appartenait à ce groupe désigné. Le taux de disponibilité sur le marché est de 4,3 %. L'entreprise n'avait pas fixé d'objectif lors de l'évaluation précédente et n'a donc pu évaluer les progrès.
- CPÉME 03 – Des 58 nouveaux venus dans cette CPÉME, aucun n'appartenait à ce groupe désigné. Le taux de disponibilité sur le marché est de 3,8 %. L'entreprise n'avait pas fixé d'objectif lors de l'évaluation précédente et n'a donc pu évaluer les progrès.
- CPÉME 07 – Des 25 nouveaux venus dans cette CPÉME, aucun n'appartenait à ce groupe désigné. Le taux de disponibilité sur le marché est de 3,4 %. L'entreprise avait fixé l'objectif d'embauche et de promotion de 1 personne. En ne procédant à l'embauche ou à la promotion d'aucun nouveau venu de ce groupe désigné, elle a atteint 0,0 % de l'objectif fixé.
- CPÉME 10 – Des 8 nouveaux venus dans cette CPÉME, aucun n'appartenait à ce groupe désigné. Le taux de disponibilité sur le marché est de 7,0 %. L'entreprise avait fixé l'objectif d'embauche et de promotion de 1 personne. En ne procédant à l'embauche ou à la promotion d'aucun nouveau venu de ce groupe désigné, elle a atteint 0,0 % de l'objectif fixé.

Membres des minorités visibles

01	Cadres supérieurs	Objectif non fixé
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non fixé
03	Professionnels	Objectif non fixé
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non fixé
10	Personnel de bureau	Objectif non fixé

Évaluation ou observations

- CPÉME 01 – Des 3 nouveaux venus dans cette CPÉME, aucun n’appartenait à ce groupe désigné. Le taux de disponibilité sur le marché est de 10,1 %. L’entreprise n’avait pas fixé d’objectif lors de l’évaluation précédente et n’a donc pu évaluer les progrès.
- CPÉME 02 – Des 9 nouveaux venus dans cette CPÉME, 7 appartenaient à ce groupe désigné. Le taux de disponibilité sur le marché est de 15,0 %. L’entreprise n’avait pas fixé d’objectif lors de l’évaluation précédente et n’a donc pu évaluer les progrès.
- CPÉME 03 – Des 58 nouveaux venus dans cette CPÉME, 8 appartenaient à ce groupe désigné. Le taux de disponibilité sur le marché est de 17,1 %. L’entreprise n’avait pas fixé d’objectif lors de l’évaluation précédente et n’a donc pu évaluer les progrès.
- CPÉME 04 – Aucun nouveau venu n’a été relevé dans cette CPÉME pour ce groupe désigné. Le taux de disponibilité sur le marché est de 24,0 %. L’entreprise n’avait pas fixé d’objectif lors de l’évaluation précédente et n’a donc pu évaluer les progrès.
- CPÉME 10 – Des 8 nouveaux venus dans cette CPÉME, 4 appartenaient à ce groupe désigné. Le taux de disponibilité sur le marché est de 37,2 %. L’entreprise n’avait pas fixé d’objectif lors de l’évaluation précédente et n’a donc pu évaluer les progrès.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Une évaluation des efforts raisonnables n’est pas requise, étant donné que tous les objectifs ont été atteints à 80 % ou plus.
- Cette évaluation englobe les données du 2015-11-04 au 2019-05-09. Lors de son évaluation initiale, l’organisation avait fixé trois objectifs à court et à long terme, et aucun d’entre eux n’a été atteint au-dessus de 80 %. De plus, huit objectifs n’ont pas été fixés.
 - L’entreprise a déclaré ceci : Il y a eu des changements au sein de l’organisation depuis la dernière évaluation, lesquels ont eu une incidence sur les personnes responsables de ce programme. À l’avenir, nous aurons de meilleurs dossiers et un plus grand soutien de la haute direction - trois différents chefs des RH et trois différents directeurs financiers.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

- Tous les objectifs à court et à long terme sont fixés en pourcentage.
- Tous les objectifs à court et à long terme sont fixés en fonction de la disponibilité sur le marché du travail.

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°	Description	n ^{bre}	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%	%
			%	%		
07	Personnel administratif et de bureau principal	-1	Aucun dossier	Aucun dossier	73,3	78,6

Observations :

CPÉME – Il n'est pas nécessaire d'établir des objectifs à court et à long terme, puisque la représentation est de 73,3 %. On cherche en effet à éviter la ségrégation des genres.

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	Long terme		
n°	Description		n ^{bre}	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-1	2,7	2,7	2,1	2,7
03	Professionnels	-1	2,1	2,1	0,0	2,1

Observations :

- Tous les objectifs à court et à long terme sont fixés en fonction de la disponibilité sur le marché du travail.

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	Long terme		
n°	Description		n ^{bre}	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%

n°	Description	n ^{bre}	%	%	%	%
01/ 02	Cadres	-4	5,0	5,0	1,0	5,0
03	Professionnels	-3	8,9	8,9	0,0	8,9
05	Surveillants	-2	27,5	27,5	0,0	27,5
07	Personnel administratif et de bureau principal	-2	10,0	10,0	0,0	10,0

Observations :

- Tous les objectifs à court et à long terme sont fixés en fonction de la disponibilité sur le marché du travail.

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	Long terme		
n°	Description		n ^{bre}	(1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
01	Cadres supérieurs	-1	11,5	11,5	0,0	11,5
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-13	17,6	17,6	4,2	17,6
05	Surveillants	-1	41,4	41,4	28,6	41,4

Observations :

- Tous les objectifs à court et à long terme sont fixés en fonction de la disponibilité sur le marché du travail.

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 :

- Hill Knowlton Strategies Canada un certain nombre d'écarts dans les groupes désignés des Autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. Il pourrait 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 ce groupe désigné en ayant recours à l'emploi permanent à temps plein et permanent à temps partiel lorsque des postes sont vacants.

Nom de l'analyste : Neena Sharan

Date : Le 7 janvier 2020

De: Sharan, Neena N [NC] pour EE-EME
Envoyé: 16 janvier 2020 8:47 AM
A: 'Jill Miller'; 'Sarah Andrewes'; 'Helen Mitchell'

Objet : Accord numéro 1000218 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request

Bonjour Madame Jill Miller,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 4 février 2019 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Hill Knowlton Stratégies Canada 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 Hill Knowlton Stratégies Canada, nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Hill Knowlton Stratégies Canada accuse de nombreuses lacunes dans la représentation des groupes désignés, notamment en ce qui concerne les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Il pourrait être avantageux pour cette organisation d'établir des liens avec des collèges, des universités ou d'autres associations professionnelles afin de trouver des étudiants ou des professionnels qualifiés qui font partie de ces groupes désignés et de leur offrir des emplois permanents à temps plein et à temps partiel lorsque des postes deviennent vacants.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 4 février 2020. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

Lorsque Hill Knowlton Stratégies Canada recevra un avis concernant la prochaine évaluation, vous devrez fournir les renseignements suivants avant la date d'échéance :

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

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si votre entreprise a réalisé des progrès raisonnables depuis l'évaluation précédente. Si ce n'est pas le cas, Hill Knowlton Stratégies Canada, 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@hrsdc-rhdcc.gc.ca.

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

Équipe de l'équité en emploi

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



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