

s.19(1)

s.24(1)


 Emploi et
Développement social Canada

 Employment and
Social Development Canada

deadline Oct 27

PROTÉGÉ UNE FOIS REMPLI - B

À l'usage du Ministère

N° de l'accord:

 Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

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

 Nouvel Accord

(Toutes les sections doivent être complétées)

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation QM GP Inc.	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps et/ou temps partiel/permanent) 430
Numéro de code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012. Pour trouver le code SCIAN à quatre chiffres de votre organisation, veuillez visiter : http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=118464 5629	<input type="checkbox"/> Sous réglementation fédérale <input checked="" type="checkbox"/> Sous réglementation provinciale

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (numéro, rue, bureau, etc.) 3580 Laird Road, Unit 1	Ville Mississauga	Province ON	Code postal L5L 5Z7
	Numéro de téléphone 416-253-6000		

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI			
Nom (en lettres moulées) Barbara Eddy	Titre Vice-Présidente, Ressources Humaines		
Numéro de téléphone cell1647.467.6446	Adresse de courriel barbara.eddy@qmenv.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	

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

SIGNATAIRE			
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de direction de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.			
Nom (en lettres moulées) Barbara Eddy	Titre Vice-Présidente, Ressources Humaines		
Numéro de téléphone 647.467.6446	Adresse de courriel barbara.eddy@qmenv.com	Langue de correspondance préférée <input type="checkbox"/> Français <input checked="" type="checkbox"/> Anglais	
Signature [REDACTED]	Date (AAAA/MM/JJ) 2020-04-03		

Avis de confidentialité :
Les renseignements que vous fournissez sur ce formulaire sont recueillis en vertu de l'article 42 de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> afin de déterminer votre admissibilité au Programme de contrats fédéraux (PCF).
Vous devez remplir le présent formulaire. Si vous refusez de fournir des renseignements personnels, le nom de votre organisation figurera sur la Liste des soumissionnaires à admissibilité limitée du PCF, et l'organisation ne pourra plus soumissionner sur des contrats de biens ou de services du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. Ce refus peut également entraîner la résiliation du contrat.
Les renseignements que vous fournissez peuvent être utilisés ou divulgués aux fins d'analyse des politiques, de recherche et/ou d'évaluation. Toutefois, ces utilisations et/ou divulgations supplémentaires de vos renseignements personnels ne serviront jamais rendre une décision administrative à votre sujet.

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



Quantum Murray LP (certificat n° 10000028)

Formul
aire 1

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

Période de référence 2016-03-29 à 2018-10-31

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
Ontario70		34	0	104	Calgary242026			
Manitoba3		0	0	73	Edmonton220022			
Colombie britannique65		8	0	8	Toronto530053			
Saskatchewan7		1	0	48	Vancouver475052			
Alberta46		2		236	Ottawa -2507 Gatineau			
Nombre total d'employés au Canada					Peterborough2002			
					Hamilton1329042			
					Saskatoon7108			
					Victoria160016			
					C.-B. moins les RMR2305			
					Man. moins CMA3003			
					Total des employés au Canada236			



Quantum Murray LP (certificat n° 1000028)

LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS
Temps plein / National

Période de référence 2016-03-29 à 2018-10-31

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	19	16	3							1	1	
	Total	19	16	3							1	1	
Cadres moyens et autres dirigeants Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	32	22	10	1		1	1	1		7	6	1
	Total	32	22	10	1		1	1	1		7	6	1
Professionnels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	17	10	7	1	1					2	2	
	Total	17	10	7	1	1					2	2	
Semi-professionnels et techniciens Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	9	8	1	1	1					3	3	
	Total	9	8	1	1	1					3	3	

Quantum Murray LP (certificat n° 1000028)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS
Temps plein / National
Période de référence 2016-03-29 à 2018-10-31

Groupe professionnel Échelle des salaires Col. 1	QTR	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Total Col. 2	Hommes Col. 3	Femmes Col. 4	Total Col. 5	Hommes Col. 6	Femmes Col. 7	Total Col. 8	Hommes Col. 9	Femmes Col. 10	Total Col. 11	Hommes Col. 12	Femmes Col. 13
Contrôleurs Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	18	16	2	2	2		1	1		1		1
	Total	18	16	2	2	2		1	1		1		1
Les superviseurs : Artisanat et métiers Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	37	37		2	2					3	3	
	Total	37	37		2	2					3	3	
Personnel administratif et de bureau principal Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	11	5	6	1		1	1		1	3	2	1
	Total	11	5	6	1		1	1		1	3	2	1
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total	1	1										

Quantum Murray LP (certificat n° 10000028)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS
Temps plein / National

Période de référence 2016-03-29 à 2018-10-31

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 de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	14	7	7	1		1				3	1	2
	Total	14	7	7	1		1				3	1	2
Travailleurs manuels semi-qualifiés Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	6	6										
	Total	6	6										
Autres travailleurs manuels Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	27	25	2	4	4		1	1		9	8	1
	Total	27	25	2	4	4		1	1		9	8	1
Nombre total d'employés		191	153	38	13	10	3	4	3	1	32	26	6



LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : GROUPES PROFESSIONNELS
Temps partiel / National

Période de référence 2016-03-29 à 2018-10-31

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 de bureau Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	5	2	3									
	Total	5	2	3									
Travailleurs manuels semi-qualifiés Top Range : Moins de 5 000 \$ Bottom Range : Moins de 5 000	4												
	3												
	2												
	1	40	37	3	1	1							
	Total	40	37	3	1	1							
Nombre total d'employés		45	39	6	1	1							



Quantum Murray LP (certificat # 10000028)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE

Temps plein / National

Période de référence 2016-03-29 à 2018-10-31

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	191	153	38	13	10	3	4	3	1	32	26	6
Nombre total d'employés	191	153	38	13	10	3	4	3	1	32	26	6



Quantum Murray LP (certificat # 1000028)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : RÉSUMÉ
DU SALAIRE

Temps partiel / National

Période de référence 2016-03-29 à 2018-10-31

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	45	39	6	1	1							
Nombre total d'employés	45	39	6	1	1							



Quantum Murray LP (certificat # 10000028)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps plein / National

Période de référence 2016-03-29 à 2018-10-31

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	16	15	1									
Cadres moyens et autres dirigeants	42	35	7	1		1	1	1		6	6	
Professionnels	21	16	5	1	1					2	2	
Semi-professionnels et techniciens	12	12								2	2	
Contrôleurs	12	10	2	1	1					1		1
Les superviseurs : Artisanat et métiers	57	57		1	1					1	1	
Personnel administratif et de bureau principal	15	11	4	1		1				3	2	1
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	2	2										
Personnel de bureau	22	15	7	1		1				2		2
Travailleurs manuels semi-qualifiés	6	6										
Autres travailleurs manuels	121	121		2	2		1	1		3	3	
Nombre total d'employés embauchés	326	300	26	8	5	3	2	2		20	16	4



Quantum Murray LP (certificat # 1000028)
PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES :
EMPLOYÉS ENGAGÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-03-29 à 2018-10-31

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
Semi-professionnels et techniciens	1	1										
Personnel de bureau	5	2	3									
Travailleurs manuels semi-qualifiés	50	48	2	1	1							
Nombre total d'employés embauchés	56	51	5	1	1							



Quantum Murray LP (certificat n° 10000028)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps plein / National
Période de référence 2016-03-29 à 2018-10-31

Groupe professionnel	Salariés promus (Les salariés promus au cours de l'année doivent être signalés uniquement dans les groupes professionnels dans lesquels ou vers lesquels ils ont été promus en dernier lieu).											
	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	13	9	4							1	1	
Cadres moyens et autres dirigeants	7	4	3									
Professionnels	7	4	3							1	1	
Semi-professionnels et techniciens	4	3	1	1	1							
Contrôleurs	5	5		1	1		1	1				
Les superviseurs : Artisanat et métiers	5	5										
Personnel de bureau	1		1									
Travailleurs manuels semi-qualifiés	1	1										
Autres travailleurs manuels	2	1	1							1	1	
Nombre total d'employés promus	45	32	13	2	2		1	1		3	3	
Nombre total de promotions	49	34	15	3	3		1	1		3	3	

Quantum Murray LP (certificat n° 10000028)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX :
EMPLOYÉS PROMUS
Temps partiel / National
Période de référence 2016-03-29 à 2018-10-31

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

Quantum Murray LP (certificat n° 10000028)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps plein / National

Période de référence 2016-03-29 à 2018-10-31

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	31	27	4									
Cadres moyens et autres dirigeants	58	55	3							2	2	
Professionnels	16	15	1							1	1	
Semi-professionnels et techniciens	20	20					1	1		1	1	
Contrôleurs	13	12	1							1		1
Les superviseurs : Artisanat et métiers	90	90										
Personnel administratif et de bureau principal	20	17	3							2	1	1
Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	1	1										
Personnel de bureau	27	23	4							2		2
Travailleurs manuels semi-qualifiés	5	5										
Autres travailleurs manuels	164	164		2	2					8	8	
Nombre total de salariés licenciés	445	429	16	2	2		1	1		17	13	4

Quantum Murray LP (certificat n° 10000028)
LE PROGRAMME DES ENTREPRENEURS FÉDÉRAUX : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2016-03-29 à 2018-10-31

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
Semi-professionnels et techniciens	1	1										
Travailleurs manuels semi-qualifiés	58	56	2									
Nombre total de salariés licenciés	59	57	2									

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Quantum
 Murray LP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibles		Gap	Espace recrutement
		#	%	#	%	#	%		
01 : Cadres supérieurs	National	19	15.8 %	3	27.6 %	5	-2	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	32	31.3 %	10	39.4 %	13	-3	National	
03 : Professionnels		17	41.2 %	7	45.8 %	8	-1		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	3	66.7 %	2	56.0 %	2	0	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	100.0 %	1	44.9 %	0	1	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	3	66.7 %	2	73.2 %	2	0	National	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	1	0.0 %	0	11.1 %	0	0	National	
2154 : Géomètres	National	1	0.0 %	0	8.2 %	0	0	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	2	0.0 %	0	27.7 %	1	-1	National	
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National	5	40.0 %	2	45.4 %	2	0	National	
4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique	National	1	0.0 %	0	43.8 %	0	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		9	11.1 %	1	34.2 %	3	-2		
2234 : Estimateurs de la construction	Ontario	1	0.0 %	0	12.7 %	0	0	Ontario	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	3	33.3 %	1	38.6 %	1	0	Alberta	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Colombie-Britannique	2	0.0 %	0	36.3 %	1	-1	Colombie-Britannique	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	2	0.0 %	0	42.6 %	1	-1	Ontario	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Alberta	1	0.0 %	0	21.4 %	0	0	Alberta	
05 : Contrôleurs		18	11.1 %	2	54.9 %	10	-8		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0.0 %	0	53.8 %	1	-1	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0.0 %	0	53.4 %	1	-1	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	5	0.0 %	0	55.8 %	3	-3	Hamilton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0.0 %	0	51.8 %	1	-1	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	3	0.0 %	0	61.3 %	2	-2	Saskatoon	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	3	33.3 %	1	52.0 %	2	-1	Toronto	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Quantum
 Murray LP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	4	1	25.0 %	52.5 %	2	-1	Vancouver
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		37	0	0.0 %	4.4 %	2	-2	
7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de la Colombie britannique		4	0	0.0 %	7.2 %	0	0	Colombie-Britannique
7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de l'Ontario		6	0	0.0 %	5.9 %	0	0	Ontario
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipement lourdAlberta		13	0	0.0 %	4.3 %	1	-1	Alberta
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourdsColombie-Britannique		10	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Colombie-Britannique
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipement lourdOntario		3	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Ontario
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipes d'opérateurs d'équipements lourdsSaskatchewan		1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Saskatchewan
07 : Personnel administratif et de bureau principal		11	6	54.5 %	81.4 %	9	-3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	4	3	75.0 %	81.2 %	3	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	1	100.0 %	84.2 %	1	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	82.6 %	1	-1	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	1	100.0 %	84.4 %	1	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	79.1 %	1	-1	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	0	0.0 %	78.9 %	2	-2	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	1	100.0 %	82.5 %	1	0	Victoria
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		1	0	0.0 %	12.5 %	0	0	
9243 : Opérateurs de stations d'épuration des eaux et des déchets	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	12.5 %	0	0	Colombie-Britannique
10 : Personnel de bureau		19	10	52.6 %	68.2 %	13	-3	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	9	6	66.7 %	70.0 %	6	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	8	3	37.5 %	65.5 %	5	-2	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	1	50.0 %	70.6 %	1	0	Vancouver
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		46	3	6.5 %	16.2 %	7	-4	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	3	0	0.0 %	14.3 %	0	0	B.C. moins de CMA

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Quantum
 Murray LP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
			#	%	%	#		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	0	0.0 %	14.4 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	14.9 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	24	1	4.2 %	17.7 %	4	-3	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	6	1	16.7 %	11.8 %	1	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	15.8 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	8	1	12.5 %	16.4 %	1	0	Vancouver
14 : Autres travailleurs manuels		27	2	7.4 %	20.0 %	5	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	4	0	0.0 %	17.6 %	1	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	10	1	10.0 %	18.1 %	2	-1	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	6	1	16.7 %	27.9 %	2	-1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	7	0	0.0 %	17.6 %	1		Victoria
Total		236	44	18.6 %	31.8 %	75	-31	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Quantum
 Murray LP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
01 : Cadres supérieurs	National	19	0	0.0 %	3.2 %	1	-1	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	32	1	3.1 %	2.7 %	1	0	National
03 : Professionnels		17	1	5.9 %	2.2 %	0	1	
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	3	0	0.0 %	1.4 %	0	0	National
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	3	0	0.0 %	3.1 %	0	0	National
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	National
2154 : Géomètres	National	1	0	0.0 %	3.8 %	0	0	National
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	2	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National	5	1	20.0 %	2.9 %	0	1	National
4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique	National	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		9	1	11.1 %	4.7 %	0	1	
2234 : Estimateurs de la construction	Ontario	1	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Ontario
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	3	1	33.3 %	5.9 %	0	1	Alberta
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	6.8 %	0	0	Colombie-Britannique
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	2	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Ontario
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Alberta	1	0	0.0 %	2.4 %	0	0	Alberta
05 : Contrôleurs		18	2	11.1 %	3.2 %	1	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	3.1 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	4.5 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	5	1	20.0 %	1.4 %	0	1	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	3.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	3	1	33.3 %	9.0 %	0	1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	3	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Toronto

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Quantum
 Murray LP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-31

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones		Gap #	Espace recrutement		
			Représentation #	Disponibilité %				
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	4	0	0.0 %	2.7 %	0	Vancouver	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		37	2	5.4 %	6.3 %	2	0	
7205 : Entrepreneurs et contremaîtres, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de la Colombie britannique		4	1	25.0 %	5.3 %	0	1	Colombie-Britannique
7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de l'Ontario		6	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Ontario
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipement lourd Alberta		13	0	0.0 %	7.6 %	1	-1	Alberta
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds Colombie-Britannique		10	0	0.0 %	7.2 %	1	-1	Colombie-Britannique
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipement lourd Ontario		3	1	33.3 %	4.1 %	0	1	Ontario
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipes d'opérateurs d'équipements lourds Saskatchewan		1	0	0.0 %	10.8 %	0	0	Saskatchewan
07 : Personnel administratif et de bureau principal		11	1	9.1 %	3.0 %	0	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	4	0	0.0 %	2.9 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	4.7 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	1	100.0 %	7.1 %	0	1	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	0	0.0 %	2.1 %	0	0	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	1	0	0.0 %	3.5 %	0	0	Victoria
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		1	0	0.0 %	11.3 %	0	0	
9243 : Opérateurs de stations d'épuration des eaux et des déchets	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	11.3 %	0	0	Colombie-Britannique
10 : Personnel de bureau		19	1	5.3 %	1.5 %	0	1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	9	1	11.1 %	1.9 %	0	1	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	8	0	0.0 %	0.8 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Vancouver
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		46	1	2.2 %	3.5 %	2	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	B.C. moins de CMA	3	0	0.0 %	12.7 %	0	0	B.C. moins de CMA

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Quantum
 Murray LP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Peuples autochtones				Gap #	Espace recrutement
			Représentation #	Disponibilité %	Représentation %	Disponibilité %		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	0	0.0 %	3.0 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	6.2 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	24	1	4.2 %	2.3 %	1	0	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	6	0	0.0 %	3.7 %	0	0	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	9.5 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	8	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Vancouver
14 : Autres travailleurs manuels		27	4	14.8 %	7.0 %	2	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	4	0	0.0 %	5.0 %	0	0	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	10	1	10.0 %	8.3 %	1	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	6	1	16.7 %	4.3 %	0	1	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	7	2	28.6 %	8.5 %	1	1	Victoria
Total		236	14	5.9 %	4.0 %	9	5	

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

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

**Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Quantum
Murray LP**

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles			Gap #	Espace recrutement	
		Tous les employés	Disponibilité		#	#			%
		#	#	%					
01 : Cadres supérieurs	National	19	1	5.3 %	11.5 %	2	-1	National	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	32	7	21.9 %	17.6 %	6	1	National	
03 : Professionnels		17	2	11.8 %	24.7 %	4	-2		
1111 : Vérificateurs financiers et comptables	National	3	0	0.0 %	32.3 %	1	-1	National	
1112 : Analystes financiers et d'investissement	National	1	0	0.0 %	37.8 %	0	0	National	
1121 : Professionnels des ressources humaines	National	3	0	0.0 %	16.7 %	1	-1	National	
2147 : Ingénieurs informaticiens (sauf ingénieurs et concepteurs de logiciels)	National	1	0	0.0 %	42.7 %	0	0	National	
2154 : Géomètres	National	1	0	0.0 %	9.1 %	0	0	National	
2171 : Analystes et consultants en systèmes d'information	National	2	0	0.0 %	38.6 %	1	-1	National	
4161 : Chercheurs, consultants et chargés de programme en politique des sciences naturelles et appliquées	National	5	2	40.0 %	15.0 %	1	1	National	
4162 : Économistes et chercheurs et analystes en politique économique	National	1	0	0.0 %	30.4 %	0	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		9	3	33.3 %	16.6 %	1	2		
2234 : Estimateurs de la construction	Ontario	1	0	0.0 %	18.2 %	0	0	Ontario	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Alberta	3	0	0.0 %	10.7 %	0	0	Alberta	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Colombie-Britannique	2	0	0.0 %	15.7 %	0	0	Colombie-Britannique	
2263 : Inspecteurs de la santé publique et de l'environnement et de la santé et de la sécurité au travail	Ontario	2	2	100.0 %	18.0 %	0	2	Ontario	
2281 : Techniciens en réseaux informatiques	Alberta	1	1	100.0 %	31.4 %	0	1	Alberta	
05 : Contrôleurs		18	1	5.6 %	32.1 %	6	-5		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	1	0	0.0 %	36.7 %	0	0	Calgary	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	34.5 %	0	0	Edmonton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	5	0	0.0 %	14.0 %	1	-1	Hamilton	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	1	0	0.0 %	16.2 %	0	0	Ottawa - Gatineau	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	3	0	0.0 %	22.4 %	1	-1	Saskatoon	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	3	1	33.3 %	51.5 %	2	-1	Toronto	

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Quantum
 Murray LP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité		Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	%	%	#	#		
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Vancouver		4	0	0.0 %	49.6 %	2	-2		Vancouver
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		37	3	8.1 %	10.6 %	4	-1		
7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de la Colombie-Britannique		4	0	0.0 %	23.0 %	1	-1		Colombie-Britannique
7205 : Entrepreneurs et superviseurs, autres métiers de la construction, installateurs, réparateurs et personnel d'entretien de l'Ontario		6	1	16.7 %	15.7 %	1	0		Ontario
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipement lourd Alberta		13	1	7.7 %	6.3 %	1	0		Alberta
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipements lourds Colombie-Britannique		10	1	10.0 %	9.9 %	1	0		Colombie-Britannique
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipages d'opérateurs d'équipement lourd Ontario		3	0	0.0 %	7.9 %	0	0		Ontario
7302 : Entrepreneurs et superviseurs, équipes d'opérateurs d'équipements lourds Saskatchewan		1	0	0.0 %	1.6 %	0	0		Saskatchewan
07 : Personnel administratif et de bureau principal		11	3	27.3 %	22.6 %	2	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi Calgary		4	0	0.0 %	20.6 %	1	-1		Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi Edmonton		1	1	100.0 %	16.9 %	0	1		Edmonton
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Hamilton		1	1	100.0 %	11.3 %	0	1		Hamilton
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Saskatoon		1	0	0.0 %	8.2 %	0	0		Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi Toronto		1	0	0.0 %	40.6 %	0	0		Toronto
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Vancouver		2	1	50.0 %	39.9 %	1	0		Vancouver
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Victoria		1	0	0.0 %	9.7 %	0	0		Victoria
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		1	0	0.0 %	10.4 %	0	0		
9243 : Opérateurs de stations d'épuration des eaux et des déchets Colombie-Britannique		1	0	0.0 %	10.4 %	0	0		Colombie-Britannique
10 : Personnel de bureau		19	3	15.8 %	32.8 %	6	-3		
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Hamilton		9	0	0.0 %	12.6 %	1	-1		Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi Toronto		8	3	37.5 %	52.2 %	4	-1		Toronto
Groupe professionnel de l'équité en matière d'emploi Vancouver		2	0	0.0 %	46.7 %	1	-1		Vancouver
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		46	0	0.0 %	26.1 %	12	-12		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi B.C. moins les RMR		3	0	0.0 %	4.6 %	0	0		B.C. moins de CMA

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Quantum
 Murray LP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation des minorités visibles		Disponibilité	Gap	Espace recrutement
		Tous les employés	#	#	%			
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	3	0	0.0 %	40.1 %	1	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	1	0	0.0 %	28.4 %	0	0	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Hamilton	24	0	0.0 %	19.6 %	5	-5	Hamilton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ottawa - Gatineau	6	0	0.0 %	20.4 %	1	-1	Ottawa - Gatineau
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Saskatoon	1	0	0.0 %	17.8 %	0	0	Saskatoon
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	8	0	0.0 %	53.4 %	4	-4	Vancouver
14 : Autres travailleurs manuels		27	9	33.3 %	27.0 %	7	2	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Calgary	4	0	0.0 %	31.2 %	1	-1	Calgary
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Edmonton	10	6	60.0 %	24.5 %	2	4	Edmonton
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	6	1	16.7 %	50.9 %	3	-2	Vancouver
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Victoria	7	2	28.6 %	7.7 %	1	1	Victoria
Total		236	32	13.6 %	21.7 %	50	-18	

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

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Quantum
 Murray LP

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés #	Représentation des personnes handicapées				Gap #	Espace recrutement
			#	%	Disponibilité %	#		
01/02 : Directeurs	National	51	1	2.0 %	5.0 %	3	-2	National
03 : Professionnels	National	17	0	0.0 %	8.9 %	2	-2	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	9	0	0.0 %	7.6 %	1	-1	National
05 : Contrôleurs	National	18	1	5.6 %	27.5 %	5	-4	National
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	National	37	0	0.0 %	10.1 %	4	-4	National
07 : Personnel administratif et de bureau principal	National	11	1	9.1 %	10.0 %	1	0	National
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	National	1	0	0.0 %	7.8 %	0	0	National
10 : Personnel de bureau	National	19	0	0.0 %	9.3 %	2	-2	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	46	0	0.0 %	10.3 %	5	-5	National
14 : Autres travailleurs manuels	National	27	1	3.7 %	6.8 %	2	-1	National
Total		236	4	1.7 %	9.7 %	25	-21	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-31

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-10-31

**Défauts de la FMA - Personnes
handicapées**

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Managers	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EEOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés 14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	National

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Quantum
 Murray LP

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

Date : 2018-10-31

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	
	#	#	%	% ^{lé}	#	#	#	
01 : Cadres supérieurs	19	3	15.8 %	27.6 %	5		-2	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	32	10	31.3 %	39.4 %	13		-3	
03 : Professionnels	17	7	41.2 %	45.8 %	8		-1	
04 : Semi-professionnels et techniciens	9	1	11.1 %	34.2 %	3		-2	
05 : Contrôleurs	18	2	11.1 %	54.9 %	10		-8	
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	37	0	0.0 %	4.4 %	2		-2	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	11	6	54.5 %	81.4 %	9		-3	
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	1	0	0.0 %	12.5 %	0		0	
10 : Personnel de bureau	19	10	52.6 %	68.2 %	13		-3	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	46	3	6.5 %	16.2 %	7		-4	
14 : Autres travailleurs manuels	27	2	7.4 %	20.0 %	5		-3	
Total	236	44	18.6 %	31.8 %	75		-31	

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Quantum
Murray LP

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

Date : 2018-10-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones		Peuples autochtones			
	Tous les employés	#	Représentation		Disponibilité	
			#	%	%	#
01 : Cadres supérieurs	19	0	0.0 %	3.2 %	1	-1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	32	1	3.1 %	2.7 %	1	0
03 : Professionnels	17	1	5.9 %	2.2 %	0	1
04 : Semi-professionnels et techniciens	9	1	11.1 %	4.7 %	0	1
05 : Contrôleurs	18	2	11.1 %	3.2 %	1	1
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	37	2	5.4 %	6.3 %	2	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	11	1	9.1 %	3.0 %	0	1
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	1	0	0.0 %	11.3 %	0	0
10 : Personnel de bureau	19	1	5.3 %	1.5 %	0	1
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	46	1	2.2 %	3.5 %	2	-1
14 : Autres travailleurs manuels	27	4	14.8 %	7.0 %	2	2
Total	236	14	5.9 %	4.0 %	9	5

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Quantum
 Murray LP

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

Date : 2018-10-31

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	19	1	5.3 %	11.5 %	2				-1
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	32	7	21.9 %	17.6 %	6				1
03 : Professionnels	17	2	11.8 %	24.7 %	4				-2
04 : Semi-professionnels et techniciens	9	3	33.3 %	16.6 %	1				2
05 : Contrôleurs	18	1	5.6 %	32.1 %	6				-5
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	37	3	8.1 %	10.6 %	4				-1
07 : Personnel administratif et de bureau principal	11	3	27.3 %	22.6 %	2				1
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	1	0	0.0 %	10.4 %	0				0
10 : Personnel de bureau	19	3	15.8 %	32.8 %	6				-3
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	46	0	0.0 %	26.1 %	12				-12
14 : Autres travailleurs manuels	27	9	33.3 %	27.0 %	7				2
Total	236	32	13.6 %	21.7 %	50				-18

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

Système de gestion de l'information sur l'équité au travail - Quantum
Murray LP

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

Date : 2018-10-31

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité		Gap	
	Tous les employés	#	#	%	%	#	#	#	#	
01/02 : Directeurs		51	1	2.0 %	5.0 %	3		-2		
03 : Professionnels		17	0	0.0 %	8.9 %	2		-2		
04 : Semi-professionnels et techniciens		9	0	0.0 %	7.6 %	1		-1		
05 : Contrôleurs		18	1	5.6 %	27.5 %	5		-4		
06 : Surveillants : Artisanat et métiers		37	0	0.0 %	10.1 %	4		-4		
07 : Personnel administratif et de bureau principal		11	1	9.1 %	10.0 %	1		0		
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce		1	0	0.0 %	7.8 %	0		0		
10 : Personnel de bureau		19	0	0.0 %	9.3 %	2		-2		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		46	0	0.0 %	10.3 %	5		-5		
14 : Autres travailleurs manuels		27	1	3.7 %	6.8 %	2		-1		
Total		236	4	1.7 %	9.7 %	25		-21		

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

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

Date : 2018-10-31

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

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01 : Cadres supérieurs	EEOG	National
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	EEOG	National
03 : Professionnels	NOC	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	NOC	Provincial
05 : Contrôleurs	EEOG	CMA
06 : Surveillants : Artisanat et métiers	NOC	Provincial
07 : Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	CMA
09 : Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	CMA

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

Date : 2018-10-31

Défauts de la FMA - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Effectuer l'analyse par	Espace recrutement
01/02 : Managers	EEOG	National
03 : Professionnels	EEOG	National
04 : Semi-professionnels et techniciens	EEOG	National
05 : Superviseurs	EEOG	National
6. : Superviseurs : Artisanat et métiers	EEOG	National
7.: Personnel administratif et de bureau principal	EEOG	National
09 : Artisans et ouvriers qualifiés	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	National
14 : Autres travailleurs manuels	EEOG	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Quantum Murray LP

18-01-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
29	03	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
31	10	2018

Tableau 1 : Femmes

Analyse de l'effectif première/précédente

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

	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01	9	0	27.4
02	44	6	38.9
03	17	7	59.1
04	19	2	19.1
05	0	0	0.0
06	114	7	6.5
07	20	13	80.7
08	0	0	0.0
09	0	0	0.0
10	15	7	68.4
11	2	2	67.1
12	0	0	0.0
13	0	0	0.0
14	182	14	27.0
Total	422	58	27.9

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Femmes	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	19	3	27.6
	32	10	39.4
	17	7	45.8
	9	1	34.2
	18	2	54.9
	37	0	4.4
	11	6	81.4
	0	0	0.0
	1	0	12.5
	19	10	68.2
	0	0	0.0
	46	3	16.2
	0	0	0.0
	27	2	20.0
Total	236	44	31.8

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

*** Source:**

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Quantum Murray LP

18-01-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
29	03	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
31	10	2018

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

		Tableau 2 : Autochtones		
		Analyse de l'effectif première/précédente		
		Tous les employés	Autochtones	
#	Représentation #		Disponibilité* %	
01	Cadres supérieurs	9	0	2.9
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	44	0	2.2
03	Professionnels	17	1	1.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	19	1	1.4
05	Surveillants	0	0	0.0
06	Contremaîtres	114	2	3.9
07	Personnel administratif et de bureau principal	20	0	2.2
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	15	0	2.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	1.6
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	182	14	3.4
Total		422	18	3.1

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Tableau 6 : Autochtones

		Tableau 6 : Autochtones		
		Analyse de l'effectif suivante/courante		
		Tous les employés	Autochtones	
#	Représentation #		Disponibilité* %	
		19	0	3.2
		32	1	2.7
		17	1	2.2
		9	1	4.7
		18	2	3.2
		37	2	6.3
		11	1	3.0
		0	0	0.0
		1	0	11.3
		19	1	1.5
		0	0	0.0
		46	1	3.5
		0	0	0.0
		27	4	7.0
		236	14	4.0

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Quantum Murray LP

18-01-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
29	03	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
31	10	2018

Tableau 3 : Membres des minorités visibles

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Membres des minorités visibles	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	9	1	10.1
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	44	3	15.0
03	Professionnels	17	3	22.7
04	Personnel semi-professionnels et technique	19	4	23.2
05	Surveillants	0	0	0.0
06	Contremaîtres	114	11	11.1
07	Personnel administratif et de bureau principal	20	3	26.3
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	15	3	40.6
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	15.8
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	182	61	39.8
Total		422	89	26.7

* 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*
		#	#	%
		19	1	11.5
		32	7	17.6
		17	2	24.7
		9	3	16.6
		18	1	32.1
		37	3	10.6
		11	3	22.6
		0	0	0.0
		1	0	10.4
		19	3	32.8
		0	0	0.0
		46	0	26.1
		0	0	0.0
		27	9	27.0
Total		236	32	21.7

* Source:

Enquête nationale auprès des ménages de 2011

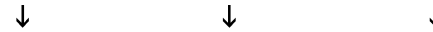
Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Quantum Murray LP

18-01-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
29	03	2016

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



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

JJ	MM	AAAA
31	10	2018

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

Tableau 4 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif première/précédente

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
01/02 Cadres	53	0	4.3
03 Professionnels	17	0	3.8
04 Personnel semi-professionnels et technique	19	1	4.6
05 Surveillants	0	0	0.0
06 Contremaîtres	114	0	7.8
07 Personnel administratif et de bureau principal	20	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	15	0	7.0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	0	5.6
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	182	0	5.3
Total	422	1	5.7

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Personnes handicapées	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	51	1	5.0
	17	0	8.9
	9	0	7.6
	18	1	27.5
	37	0	10.1
	11	1	10.0
	0	0	0.0
	1	0	7.8
	19	0	9.3
	0	0	0.0
	46	0	10.3
	0	0	0.0
	27	1	6.8
Total	236	4	9.7

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

*** Source:**

Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Quantum Murray LP

18-01-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
29	03	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
31	10	2018

**Données du formulaire 4 -
Recrutements**



Tableau 1 : Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	16	1	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	42	7	0	0
03 Professionnels	21	5	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	12	0	1	0
05 Surveillants	12	2	0	0
06 Contremaîtres	57	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	15	4	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2	0	0	0
10 Personnel de bureau	22	7	5	3
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	6	0	50	2
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	121	0	0	0
Total	326	26	56	5

**Données du formulaire 5 -
Avancements**



Tableau 5 : Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Femmes promues	Tous les employés promus	Femmes promues
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	13	4	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7	3	0	0
03 Professionnels	7	3	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	4	1	0	0
05 Surveillants	5	0	0	0
06 Contremaîtres	5	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	1	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0	1	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2	1	0	0
Total	45	13	1	0

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



Tableau 9 : Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	31	4	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	58	3	0	0
03 Professionnels	16	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	20	0	1	0
05 Surveillants	13	1	0	0
06 Contremaîtres	90	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	20	3	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	27	4	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	5	0	58	2
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	164	0	0	0
Total	445	16	59	2

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Quantum Murray LP

18-01-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
29	03	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	10	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 2 : Autochtones				Tableau 6 : Autochtones				Tableau 10 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	16	0	0	0	13	0	0	0	31	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	42	1	0	0	7	0	0	0	58	0	0	0
03 Professionnels	21	1	0	0	7	0	0	0	16	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	12	0	1	0	4	1	0	0	20	0	1	0
05 Surveillants	12	1	0	0	5	1	0	0	13	0	0	0
06 Contremaîtres	57	1	0	0	5	0	0	0	90	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	15	1	0	0	0	0	0	0	20	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	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	22	1	5	0	1	0	0	0	27	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	6	0	50	1	1	0	1	0	5	0	58	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	121	2	0	0	2	0	0	0	164	2	0	0
Total	326	8	56	1	45	2	1	0	445	2	59	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Quantum Murray LP

18-01-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
29	03	2016

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
31	10	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Tableau 3 : Personnes handicapées

Tableau 7 : Personnes handicapées

Tableau 11 : Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale		Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés		
	#	#	#	#	#	#	#	#	#	#		
	01 Cadres supérieurs	16	0	0	0	13	0	0	0	31	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	42	1	0	0	7	0	0	0	58	0	0	0
03 Professionnels	21	0	0	0	7	0	0	0	16	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	12	0	1	0	4	0	0	0	20	1	1	0
05 Surveillants	12	0	0	0	5	1	0	0	13	0	0	0
06 Contremaîtres	57	0	0	0	5	0	0	0	90	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	15	0	0	0	0	0	0	0	20	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	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	22	0	5	0	1	0	0	0	27	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	6	0	50	0	1	0	1	0	5	0	58	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	121	1	0	0	2	0	0	0	164	0	0	0
Total	326	2	56	0	45	1	1	0	445	1	59	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Quantum Murray LP

18-01-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
29	03	2016

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
31	10	2018

**Données du formulaire 4 -
Recrutements**

Tableau 4 : Membres des minorités

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés	Tous les employés recrutés	Membres des minorités visibles recrutés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	16	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	42	6	0	0
03 Professionnels	21	2	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	12	2	1	0
05 Surveillants	12	1	0	0
06 Contremaîtres	57	1	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	15	3	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2	0	0	0
10 Personnel de bureau	22	2	5	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	6	0	50	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	121	3	0	0
Total	326	20	56	0

**Données du formulaire 5 -
Avancements**

Tableau 8 : Membres des minorités

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	13	1	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	7	0	0	0
03 Professionnels	7	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	4	0	0	0
05 Surveillants	5	0	0	0
06 Contremaîtres	5	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	1	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	1	0	1	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2	1	0	0
Total	45	3	1	0

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

Tableau 12 : Membres des minorités

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	31	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	58	2	0	0
03 Professionnels	16	1	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	20	1	1	0
05 Surveillants	13	1	0	0
06 Contremaîtres	90	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	20	2	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0	0
10 Personnel de bureau	27	2	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	5	0	58	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	164	8	0	0
Total	445	17	59	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Quantum Murray LP

18-01-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 1: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Objectifs à court terme premiers/précédents																			
	Tous les employés								Femmes											
	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	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			À - De						
	29-03-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	29-03-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	N°	N°	%	%			
N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%			
01	9	28.3%		0	221.4%		0	0	0.0%	0	2	0		27.4%	-2	-2	0.0%	0.0%		
02	44	-10.1%		0	152.6%		0	6	0.0%	0	11	0		38.9%	-11	-11	13.6%	13.6%		
03	17	0.0%		0	94.1%		0	7	0.0%	0	3	0		59.1%	-3	-3	41.2%	41.2%		
04	19	-22.0%		0	150.0%		0	2	0.0%	0	2	0		19.1%	-2	-2	10.5%	10.5%		
05	0	0.0%		0	144.4%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
06	114	-31.3%		0	119.2%		0	7	0.0%	0	0	0		6.5%	0	0	6.1%	6.1%		
07	20	-18.1%		0	129.0%		0	13	0.0%	0	3	0		80.7%	-3	-3	65.0%	65.0%		
08	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	200.0%		0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	15	8.2%		0	158.8%		0	7	0.0%	0	3	0		68.4%	-3	-3	46.7%	46.7%		
11	2	-100.0%		0	0.0%		0	2	0.0%	0	-1	0		67.1%	1	1	100.0%	100.0%		
12	0	0.0%		0	273.9%		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	#DIV/0!	#DIV/0!		
14	182	-47.1%		0	156.9%		0	14	0.0%	0	35	0		27.0%	-35	-35	7.7%	7.7%		
Total	422	-17.6%		0	153.2%		0	58	0.0%	0	60	0		27.9%	-60	-60	13.7%	13.7%		

† 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 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		%		%	
01	0	0.0	1	0.0	Les hommes constituent la grande majorité de cette industrie, particulièrement au niveau de la haute direction. Il est extrêmement difficile de recruter des femmes pour agir comme gestionnaires princ
02	0	40.0	3	0.0	L'écart pourrait paraître plus faible qu'il ne l'est en réalité, car certains gestionnaires financiers ont déclaré occuper un poste de comptable.
03	0	40.0	5	0.0	
04	0	50.0	2	0.0	Faible croissance et faible taux de roulement dans la CPÉME pour QM LP.
05	0	0.0	0	0.0	
06	0	0.0	0	0.0	
07	0	0.0	0	0.0	
08	0	0.0	0	0.0	
09	0	0.0	0	0.0	
10	0	60.0	2	0.0	Faible croissance et faible taux de roulement dans la CPÉME pour QM LP.
11	0	0.0	0	0.0	
12	0	0.0	0	0.0	
13	0	0.0	0	0.0	
14	0	30.0	20	0.0	Nous travaillons dans un domaine très pointu, c'est pourquoi il est difficile d'attirer et de maintenir en poste des femmes au sein du personnel ouvrier (élimination des matières dangereuses).
Total	0		33		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Quantum Murray LP

18-01-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 3: Autochtones

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Autochtones										
	Numéro 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								
	29-03-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	29-03-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	N ^o	N ^o	%	%		
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	
01 Cadres supérieurs	9	28.3%		0	221.4%		0	0	0.0%	0	0	0	0	2.9%	0	0	0.0%	0.0%	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	44	-10.1%		0	152.6%		0	0	0.0%	0	1	0	2.2%	-1	-1	0.0%	0.0%		
03 Professionnels	17	0.0%		0	94.1%		0	1	0.0%	0	-1	0	1.8%	1	1	5.9%	5.9%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	19	-22.0%		0	150.0%		0	1	0.0%	0	-1	0	1.4%	1	1	5.3%	5.3%		
05 Surveillants	0	0.0%		0	144.4%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
06 Contremaîtres	114	-31.3%		0	119.2%		0	2	0.0%	0	2	0	3.9%	-2	-2	1.8%	1.8%		
07 Personnel administratif et de bureau	20	-18.1%		0	129.0%		0	0	0.0%	0	0	0	2.2%	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	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	200.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	15	8.2%		0	158.8%		0	0	0.0%	0	0	0	2.0%	0	0	0.0%	0.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	1.6%	0	0	0.0%	0.0%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	273.9%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	182	-47.1%		0	156.9%		0	14	0.0%	0	-8	0	3.4%	8	8	7.7%	7.7%		
Total	422	-17.6%		0	153.2%		0	18	0.0%	0	-5	0	3.1%	5	5	4.3%	4.3%		

† 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 4: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		%		%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	0	33.3	1	0.0	
03 Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	10.0	2	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		3		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Quantum Murray LP

18-01-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 5: Personnes handicapées

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Personnes handicapées									
	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 requises d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	JJ-MM-AAAA			Actuel	Prévu	À - De								
	29-03-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	29-03-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	AAAA - AAAA	2016	2019	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01/02 Cadres	53	9.1%		0	187.0%		0	0	0	0.0%	0	2	0		4.3%	-2	-2	0.0%	0.0%	
03 Professionnels	17	0.0%		0	94.1%		0	0	0	0.0%	0	1	0		3.8%	-1	-1	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	19	-22.0%		0	150.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0		4.6%	0	0	5.3%	5.3%	
05 Surveillants	0	0.0%		0	144.4%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
06 Contremaîtres	114	-31.3%		0	119.2%		0	0	0	0.0%	0	9	0		7.8%	-9	-9	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau	20	-18.1%		0	129.0%		0	0	0	0.0%	0	1	0		3.4%	-1	-1	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	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	200.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	15	8.2%		0	158.8%		0	0	0	0.0%	0	1	0		7.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		5.6%	0	0	0.0%	0.0%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	273.9%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0		0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
14 Autres travailleurs manuels	182	-47.1%		0	156.9%		0	0	0	0.0%	0	10	0		5.3%	-10	-10	0.0%	0.0%	
Total	422	-17.6%		0	153.2%		0	0	1	0.0%	0	23	0		5.7%	-23	-23	0.2%	0.2%	

† 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 6: 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	0	0.0	3	0.0	
03 Professionnels	0	10.0	3	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	20.0	5	0.0	Il est difficile de trouver des personnes handicapées pour agir comme superviseurs en raison du caractère critique du travail sur le plan de la sécurité. Il faudra probablement trouver un travailleur
07 Personnel administratif et de bureau	0	10.0	1	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	25.0	1	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	Le travail de QM LP est très critique du point de vue de la sécurité et on ne peut raisonnablement s'attendre à embaucher des travailleurs atteints d'un handicap ou d'une déficience pour occuper des
Total	0		13		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Quantum Murray LP

18-01-2018

Données des objectifs premiers/précédents

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

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Membre des minorités visibles										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)				Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA								
	29-03-2016	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	29-03-2016	Annuellement	D'ici 3 ans	2016	2019	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	%	N°	N°	%	N°	%	
01 Cadres supérieurs	9	28.3%		0	221.4%		0	0	1	0.0%	0	0	0	10.1%	0	0	11.1%	11.1%	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	44	-10.1%		0	152.6%		0	3	0.0%	0	4	0	15.0%	-4	-4	6.8%	6.8%		
03 Professionnels	17	0.0%		0	94.1%		0	3	0.0%	0	1	0	22.7%	0	-1	17.6%	17.6%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	19	-22.0%		0	150.0%		0	4	0.0%	0	0	0	23.2%	0	0	21.1%	21.1%		
05 Surveillants	0	0.0%		0	144.4%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
06 Contremaîtres	114	-31.3%		0	119.2%		0	11	0.0%	0	2	0	11.1%	-2	-2	9.6%	9.6%		
07 Personnel administratif et de bureau polyvalent	20	-18.1%		0	129.0%		0	3	0.0%	0	2	0	26.3%	-2	-2	15.0%	15.0%		
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	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	200.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	15	8.2%		0	158.8%		0	3	0.0%	0	3	0	40.6%	-3	-3	20.0%	20.0%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	15.8%	0	0	0.0%	0.0%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	273.9%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
14 Autres travailleurs manuels	182	-47.1%		0	156.9%		0	61	0.0%	0	11	0	39.8%	-11	-11	33.5%	33.5%		
Total	422	-17.6%		0	153.2%		0	89	0.0%	0	24	0	26.7%	-24	-24	21.1%	21.1%		

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

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

Tableau 8: Membres de minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	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	25.0	4	0.0	
03 Professionnels	0	33.0	1	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	0	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	20.0	5	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau polyvalent	0	40.0	2	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	25.0	3	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	50.0	20	0.0	L'écart peut paraître plus faible qu'il ne l'est en réalité. Bon nombre de travailleurs sont membres d'une minorité visible, mais n'ont pas déclaré leur appartenance à ce groupe dans les sondages puisque
Total	0		35		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Quantum Murray LP

18-01-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 9: Femmes

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Femmes											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actuel	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	31-10-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-10-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	%	N°	N°	%	%		
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	
01 Cadres supérieurs	19	28.3%	0.0%	0	221.4%	5.0%	3	3	3	5.0%	0	2	1	27.6%	27.6%	-2	-1	15.8%	21.1%	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	32	-10.1%	0.0%	0	152.6%	5.0%	5	5	10	5.0%	2	5	2	39.4%	39.4%	-3	-3	31.3%	31.3%	
03 Professionnels	17	0.0%	0.0%	0	94.1%	5.0%	3	3	7	5.0%	1	2	1	45.8%	45.8%	-1	-1	41.2%	41.2%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	9	-22.0%	0.0%	0	150.0%	5.0%	1	1	1	5.0%	0	2	0	34.2%	34.2%	-2	-2	11.1%	11.1%	
05 Surveillants	18	0.0%	0.0%	0	144.4%	5.0%	3	3	2	5.0%	0	8	2	50.0%	54.9%	-8	-6	11.1%	22.2%	
06 Contremaîtres	37	-31.3%	0.0%	0	119.2%	5.0%	6	6	0	5.0%	0	2	0	4.4%	4.4%	-2	-2	0.0%	0.0%	
07 Personnel administratif et de bureau	11	-18.1%	0.0%	0	129.0%	5.0%	2	2	6	5.0%	1	4	0	81.4%	81.4%	-3	-4	54.5%	45.5%	
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	1	0.0%	0.0%	0	200.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	12.5%	12.5%	0	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	19	8.2%	0.0%	0	158.8%	5.0%	3	3	10	5.0%	2	5	0	68.2%	68.2%	-3	-5	52.6%	42.1%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	46	0.0%	0.0%	0	273.9%	5.0%	7	7	3	5.0%	0	4	1	16.2%	16.2%	-4	-3	6.5%	8.7%	
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	27	-47.1%	0.0%	0	156.9%	5.0%	4	4	2	5.0%	0	3	1	20.0%	20.0%	-3	-2	7.4%	11.1%	
Total	236	-17.6%	0.0%	0	153.2%	5.0%	0	0	44	0.0%	0	31	0	31.8%	31.8%	-31	-31	18.6%	18.6%	

† 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 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Femmes		Commentaires
	Objectifs à court terme	Objectifs à long terme	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	27.6	27.6	Le travail de QM est très spécialisé. Ce sont là des objectifs ambitieux à court terme compte tenu du faible nombre de femmes disponibles dans cette industrie.
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	39.4	39.4	Le travail de QM est très spécialisé. Ce sont là des objectifs ambitieux à court terme compte tenu du faible nombre de femmes disponibles dans cette industrie.
03 Professionnels	45.8	45.8	Le travail de QM est très spécialisé. Ce sont là des objectifs ambitieux à court terme compte tenu du faible nombre de femmes disponibles dans cette industrie.
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	34.2	34.2	Le travail de QM est très spécialisé. Ce sont là des objectifs ambitieux à court terme compte tenu du faible nombre de femmes disponibles dans cette industrie.
05 Surveillants	50.0	50.0	Le travail de QM est très spécialisé. Ce sont là des objectifs ambitieux à court terme compte tenu du faible nombre de femmes disponibles dans cette industrie.
06 Contremaîtres	4.4	4.4	Le travail de QM est très spécialisé. Ce sont là des objectifs ambitieux à court terme compte tenu du faible nombre de femmes disponibles dans cette industrie.
07 Personnel administratif et de bureau	0.0	0.0	QM devrait être en mesure de maintenir un nombre acceptable de femmes dans cette CPÈME.
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	Le travail de QM est très spécialisé. Ce sont là des objectifs ambitieux à court terme compte tenu du faible nombre de femmes disponibles dans cette industrie.
10 Personnel de bureau	0.0	0.0	QM devrait être en mesure de maintenir un nombre acceptable de femmes dans cette CPÈME.
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	16.2	16.2	Le travail de QM est très spécialisé. Ce sont là des objectifs ambitieux à court terme compte tenu du faible nombre de femmes disponibles dans cette industrie.
13 Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	20.0	20.0	Le travail de QM est très spécialisé. Ce sont là des objectifs ambitieux à court terme compte tenu du faible nombre de femmes disponibles dans cette industrie.
Total	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Quantum Murray LP

18-01-2018

Données des objectifs suivants/courants

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

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tous les employés										Autochtones											
	Numéro		Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		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
	JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA		Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		AAAA - AAAA										
	31-10-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-10-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021										
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%				
01	19	28.3%	0.0%	0	221.4%	5.0%	3	3	0	5.0%	0	1	0	3.2%	3.2%	-1	-1	0.0%	0.0%			
02	32	-10.1%	0.0%	0	152.6%	5.0%	5	5	0	2.7%	0	0	0	2.7%	5.0%	0	0	3.1%	3.1%			
03	17	0.0%	0.0%	0	94.1%	5.0%	3	3	1	5.0%	0	-1	0	2.2%	1	1	5.9%	5.9%				
04	9	-22.0%	0.0%	0	150.0%	5.0%	1	1	1	5.0%	0	-1	0	4.7%	1	1	11.1%	11.1%				
05	18	0.0%	0.0%	0	144.4%	5.0%	3	3	2	5.0%	0	-1	0	3.2%	1	1	11.1%	11.1%				
06	37	-31.3%	0.0%	0	119.2%	5.0%	6	6	2	5.0%	0	0	0	6.3%	0	0	5.4%	5.4%				
07	11	-18.1%	0.0%	0	129.0%	5.0%	2	2	1	5.0%	0	-1	0	3.0%	1	1	9.1%	9.1%				
08	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	1	0.0%	0.0%	0	200.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	11.3%	0	0	0.0%	0.0%				
10	19	8.2%	0.0%	0	158.8%	5.0%	3	3	1	5.0%	0	-1	0	1.5%	1	1	5.3%	5.3%				
11	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!				
12	46	0.0%	0.0%	0	273.9%	5.0%	7	7	1	5.0%	0	1	0	3.5%	3.5%	-1	-1	2.2%	2.2%			
13	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	27	-47.1%	0.0%	0	156.9%	5.0%	4	4	4	5.0%	1	-1	0	7.0%	2	1	14.8%	11.1%				
Total	236	-17.6%	0.0%	0	153.2%	0.0%	0	0	14	0.0%	0	-5	0	4.0%	5	5	5.9%	5.9%				

† 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 12: Autochtones

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Autochtones				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long		
		%		%	
01	19	3.2	3.2	3.2	QM continuera de travailler en étroite collaboration avec les peuples autochtones au Canada pour accroître la représentation dans toutes les CPÉME.
02	32	0.0	0.0	0.0	QM continuera de travailler en étroite collaboration avec les peuples autochtones au Canada pour accroître la représentation dans toutes les CPÉME.
03	17	0.0	0.0	0.0	QM continuera de travailler en étroite collaboration avec les peuples autochtones au Canada pour accroître la représentation dans toutes les CPÉME.
04	9	0.0	0.0	0.0	QM continuera de travailler en étroite collaboration avec les peuples autochtones au Canada pour accroître la représentation dans toutes les CPÉME.
05	18	0.0	0.0	0.0	QM continuera de travailler en étroite collaboration avec les peuples autochtones au Canada pour accroître la représentation dans toutes les CPÉME.
06	37	0.0	0.0	0.0	QM continuera de travailler en étroite collaboration avec les peuples autochtones au Canada pour accroître la représentation dans toutes les CPÉME.
07	11	0.0	0.0	0.0	QM continuera de travailler en étroite collaboration avec les peuples autochtones au Canada pour accroître la représentation dans toutes les CPÉME.
08	0	0.0	0.0	0.0	QM continuera de travailler en étroite collaboration avec les peuples autochtones au Canada pour accroître la représentation dans toutes les CPÉME.
09	1	0.0	0.0	0.0	QM continuera de travailler en étroite collaboration avec les peuples autochtones au Canada pour accroître la représentation dans toutes les CPÉME.
10	19	0.0	0.0	0.0	QM continuera de travailler en étroite collaboration avec les peuples autochtones au Canada pour accroître la représentation dans toutes les CPÉME.
11	0	0.0	0.0	0.0	QM continuera de travailler en étroite collaboration avec les peuples autochtones au Canada pour accroître la représentation dans toutes les CPÉME.
12	46	3.5	3.5	3.5	QM continuera de travailler en étroite collaboration avec les peuples autochtones au Canada pour accroître la représentation dans toutes les CPÉME.
13	0	0.0	0.0	0.0	QM continuera de travailler en étroite collaboration avec les peuples autochtones au Canada pour accroître la représentation dans toutes les CPÉME.
14	27	0.0	0.0	0.0	QM continuera de travailler en étroite collaboration avec les peuples autochtones au Canada pour accroître la représentation dans toutes les CPÉME.
Total	236	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Quantum Murray LP

18-01-2018

Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'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 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				Annuellement	D'ici 3 ans		Annuellement	D'ici 3 ans						À - De
	31-10-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-10-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	N°	N°	%	%			
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	N°	%	%		
01/02 Cadres	51	9.1%	0.0%	0	187.0%	5.0%	8	8	1	5.0%	0	2	0	5.0%	5.0%	-2	-2	2.0%	2.0%	
03 Professionnels	17	0.0%	0.0%	0	94.1%	5.0%	3	3	0	5.0%	0	2	0	8.9%	8.9%	-2	-2	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	9	-22.0%	0.0%	0	150.0%	5.0%	1	1	0	5.0%	0	1	0	7.6%	7.6%	-1	-1	0.0%	0.0%	
05 Surveillants	18	0.0%	0.0%	0	144.4%	5.0%	3	3	1	5.0%	0	4	1	27.5%	27.5%	-4	-3	5.6%	11.1%	
06 Contremaîtres	37	-31.3%	0.0%	0	119.2%	5.0%	6	6	0	5.0%	0	4	1	10.1%	10.1%	-4	-3	0.0%	2.7%	
07 Personnel administratif et de bureau	11	-18.1%	0.0%	0	129.0%	5.0%	2	2	1	5.0%	0	0	0	10.0%	10.0%	0	0	9.1%	9.1%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	1	0.0%	0.0%	0	200.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	7.8%	7.8%	0	0	0.0%	0.0%	
10 Personnel de bureau	19	8.2%	0.0%	0	158.8%	5.0%	3	3	0	5.0%	0	2	0	9.3%	9.3%	-2	-2	0.0%	0.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
12 Travailleurs manuels spécialisés	46	0.0%	0.0%	0	273.9%	5.0%	7	7	0	5.0%	0	5	1	10.3%	10.3%	-5	-4	0.0%	2.2%	
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	27	-47.1%	0.0%	0	156.9%	5.0%	4	4	1	5.0%	0	1	0	6.8%	6.8%	-1	-1	3.7%	3.7%	
Total	236	-17.6%	0.0%	0	153.2%	5.0%	0	0	4	0.0%	0	19	0	9.7%	9.7%	-19	-19	1.7%	1.7%	

† 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 terme	
	%	%	
01/02 Cadres	5.0	5.0	Il est difficile d'embaucher des personnes handicapées qualifiées en raison du caractère critique sur le plan de la sécurité et de la nature spécialisée des postes de QM. Par ailleurs, les employés handicapés
03 Professionnels	8.9	8.9	Il est difficile d'embaucher des personnes handicapées qualifiées en raison du caractère critique sur le plan de la sécurité et de la nature spécialisée des postes de QM. Par ailleurs, les employés handicapés
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	7.6	7.6	Il est difficile d'embaucher des personnes handicapées qualifiées en raison du caractère critique sur le plan de la sécurité et de la nature spécialisée des postes de QM. Par ailleurs, les employés handicapés
05 Surveillants	27.5	27.5	Il est difficile d'embaucher des personnes handicapées qualifiées en raison du caractère critique sur le plan de la sécurité et de la nature spécialisée des postes de QM. Par ailleurs, les employés handicapés
06 Contremaîtres	10.1	10.1	Il est difficile d'embaucher des personnes handicapées qualifiées en raison du caractère critique sur le plan de la sécurité et de la nature spécialisée des postes de QM. Par ailleurs, les employés handicapés
07 Personnel administratif et de bureau	0.0	0.0	Il est difficile d'embaucher des personnes handicapées qualifiées en raison du caractère critique sur le plan de la sécurité et de la nature spécialisée des postes de QM. Par ailleurs, les employés handicapés
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0.0	0.0	Il est difficile d'embaucher des personnes handicapées qualifiées en raison du caractère critique sur le plan de la sécurité et de la nature spécialisée des postes de QM. Par ailleurs, les employés handicapés
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0	0.0	Il est difficile d'embaucher des personnes handicapées qualifiées en raison du caractère critique sur le plan de la sécurité et de la nature spécialisée des postes de QM. Par ailleurs, les employés handicapés
10 Personnel de bureau	9.3	9.3	Il est difficile d'embaucher des personnes handicapées qualifiées en raison du caractère critique sur le plan de la sécurité et de la nature spécialisée des postes de QM. Par ailleurs, les employés handicapés
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0.0	0.0	Il est difficile d'embaucher des personnes handicapées qualifiées en raison du caractère critique sur le plan de la sécurité et de la nature spécialisée des postes de QM. Par ailleurs, les employés handicapés
12 Travailleurs manuels spécialisés	10.3	10.3	Il est difficile d'embaucher des personnes handicapées qualifiées en raison du caractère critique sur le plan de la sécurité et de la nature spécialisée des postes de QM. Par ailleurs, les employés handicapés
13 Autre personnel de la vente et des services	0.0	0.0	Il est difficile d'embaucher des personnes handicapées qualifiées en raison du caractère critique sur le plan de la sécurité et de la nature spécialisée des postes de QM. Par ailleurs, les employés handicapés
14 Autres travailleurs manuels	6.8	6.8	Il est difficile d'embaucher des personnes handicapées qualifiées en raison du caractère critique sur le plan de la sécurité et de la nature spécialisée des postes de QM. Par ailleurs, les employés handicapés
Total	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Quantum Murray LP

18-01-2018

Données des objectifs suivants/courants

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Sources des données:		De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif†	Entrée des données	C x E x 3	De l'analyse des données et de l'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 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										
	31-10-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	31-10-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021	%	N°	N°	%	N°	N°	%	%	
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	N°	N°	N°	N°	N°	%	N°	N°	%	N°	N°	%
01 Cadres supérieurs	19	28.3%	0.0%	0	221.4%	5.0%	3	3	1	5.0%	0	1	0	11.5%	11.5%	-1	-1	5.3%	5.3%		
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs	32	-10.1%	0.0%	0	152.6%	5.0%	5	7	7	5.0%	1	0	0	17.6%	17.6%	1	0	21.9%	18.8%		
03 Professionnels	17	0.0%	0.0%	0	94.1%	5.0%	3	3	2	5.0%	0	2	1	24.7%	24.7%	-2	-1	11.8%	17.6%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	9	-22.0%	0.0%	0	150.0%	5.0%	1	1	3	5.0%	0	-2	0	16.6%	16.6%	2	2	33.3%	33.3%		
05 Surveillants	18	0.0%	0.0%	0	144.4%	5.0%	3	3	1	5.0%	0	5	1	32.1%	32.1%	-5	-4	5.6%	11.1%		
06 Contremaîtres	37	-31.3%	0.0%	0	119.2%	5.0%	6	6	3	5.0%	0	1	1	10.6%	10.6%	-1	0	8.1%	10.8%		
07 Personnel administratif et de bureau	11	-18.1%	0.0%	0	129.0%	5.0%	2	2	3	5.0%	0	-1	0	22.6%	22.6%	1	1	27.3%	27.3%		
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	1	0.0%	0.0%	0	200.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	10.4%	10.4%	0	0	0.0%	0.0%		
10 Personnel de bureau	19	8.2%	0.0%	0	158.8%	5.0%	3	3	3	5.0%	0	3	1	32.8%	32.8%	-3	-2	15.8%	21.1%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	-100.0%	0.0%	0	0.0%	5.0%	0	0	0	5.0%	0	0	0	0.0%	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
12 Travailleurs manuels spécialisés	46	0.0%	0.0%	0	273.9%	5.0%	7	7	0	5.0%	0	12	2	26.1%	26.1%	-12	-10	0.0%	4.3%		
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	27	-47.1%	0.0%	0	156.9%	5.0%	4	4	9	5.0%	1	-1	0	27.0%	27.0%	2	1	33.3%	29.6%		
Total	236	-17.6%	0.0%	0	153.2%	5.0%	0	0	32	0.0%	0	19	0	21.7%	21.7%	-19	-19	13.6%	13.6%		

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court terme		Objectifs à long terme		
		%		%	
01 Cadres supérieurs		11.5		11.5	
02 Cadres intermédiaires et autres administratifs		0.0		0.0	
03 Professionnels		24.7		24.7	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens		0.0		0.0	
05 Surveillants		32.1		32.1	
06 Contremaîtres		10.6		10.6	
07 Personnel administratif et de bureau		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		32.8		32.8	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		0.0		0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés		26.1		26.1	
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 4 : Résultats - Femmes

Quantum Murray LP

18-01-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Femmes						Tous les employés	Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Représentation		Disponibilité		Écart			Résultat EME		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes		Femmes				
			#	%	#	%	#	%		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	
01 Cadres supérieurs	2016	9	0.0	27.4	2	-2	0.0																	
	2018	19	15.8	27.6	5	-2	57.2	16	1	6.3	4	-3	13	4	30.8	0	4	31	4	12.9	0	4		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	44	13.6	38.9	17	-11	35.1																	
	2018	32	31.3	39.4	13	-3	79.3	42	7	16.7	17	-10	7	3	42.9	1	2	58	3	5.2	8	-5		
03 Professionnels	2016	17	41.2	59.1	10	-3	69.7																	
	2018	17	41.2	45.8	8	-1	89.9	21	5	23.8	10	-5	7	3	42.9	3	0	16	1	6.3	7	-6		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	19	10.5	19.1	4	-2	55.1																	
	2018	9	11.1	34.2	3	-2	32.5	13	0	0.0	4	-4	4	1	25.0	0	1	21	0	0.0	2	-2		
05 Surveillants	2016	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	18	11.1	54.9	10	-8	20.2	12	2	16.7	7	-5	5	0	0.0	0	0	13	1	7.7	0	1		
06 Contremaîtres	2016	114	6.1	6.5	7	0	94.5																	
	2018	37	0.0	4.4	2	-2	0.0	57	0	0.0	3	-3	5	0	0.0	0	0	90	0	0.0	6	-6		

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
----------------------	--	--	--	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires	
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes				
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
01 Cadres supérieurs	2018	29	5	17.2	0	0.0	0.0	0.0	1	500.0	0.0	0.0	
	2021	29	5	17.2			27.6	62.5			27.6	62.5	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	49	10	20.4	0	0.0	40.0	51.0	3	333.3	0.0	0.0	
	2021	49	10	20.4			39.4	51.8			39.4	51.8	
03 Professionnels	2018	28	8	28.6	0	0.0	40.0	71.4	5	160.0	0.0	0.0	
	2021	28	8	28.6			45.8	62.4			45.8	62.4	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	17	1	5.9	0	0.0	50.0	11.8	2	50.0	0.0	0.0	
	2021	17	1	5.9			34.2	17.2			34.2	17.2	
05 Surveillants	2018	17	2	11.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	17	2	11.8			50.0	23.5			50.0	23.5	
06 Contremaîtres	2018	62	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	62	0	0.0			4.4	0.0			4.4	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Quantum Murray LP

18-01-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	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	2016	20	13	65.0	80.7	16	-3	80.5																
		2018	11	6	54.5	81.4	9	-3	67.0	15	4	26.7	12	-8	0	0	0.0	0	0	0	20	3	15.0	13	-10
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	1	0	0.0	12.5	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	15	7	46.7	68.4	10	-3	68.2																
		2018	19	10	52.6	68.2	13	-3	77.2	27	10	37.0	18	-8	1	1	100.0	0	1	27	4	14.8	13	-9	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	2	2	100.0	67.1	1	1	149.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	46	3	6.5	16.2	7	-4	40.3	56	2	3.6	9	-7	2	0	0.0	0	0	63	2	3.2	0	2	

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 (CPÈME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs									Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes				Femmes					
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	#		
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	15	4	26.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	15	4	26.7			0.0	0.0			0.0	0.0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
10	Personnel de bureau	2018	28	11	39.3	0	0.0	60.0	65.5	2	550.0	0.0	0.0
		2021	28	11	39.3			0.0	0.0			0.0	0.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	58	2	3.4	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	58	2	3.4			16.2	21.3			16.2	21.3

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Quantum Murray LP

18-01-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Femmes						Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions									
			Représentation		Disponibilité		Écart			Résultat EME	Femmes		Tous les employés	Femmes		Tous les employés	Femmes		Tous les employés	Femmes					
			#	%	#	%	#	%		%	Actuel	Prévu		Différence	Actuel		Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence			
#	%	#	%	#	%	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%					
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	182	7.7	27.0	49	-35	28.5																	
		2018	27	7.4	20.0	5	-3	37.0	121	0.0	24	-24	2	1	50.0	0	1	164	0	0.0	13	-13			
Total		2016	422	13.7	27.9	118	-60	49.3																	
		2018	236	18.6	31.8	75	-31	58.6	382	31	8.1	121	-90	46	13	28.3	6	7	504	18	3.6	69	-51		

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
----------------------	--	--	--	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------	----------------------	-----------------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Femmes		Femmes				Femmes					
			Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	123	1	0.8	0	0.0	30.0	2.7	20	5.0	0.0	0.0	
		2021	123	1	0.8		20.0	4.1			20.0	4.1		
Total		2018	428	44	10.3	0	0.0	0.0	0.0	33	133.3	0.0	0.0	
		2021	428	44	10.3		0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Quantum Murray LP

18-01-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
		Tous les employés		Autochtones			Écart			Résultat EME	Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones		Tous les employés		Autochtones				
		#	%	#	%	#	%	#	%	Actuel	Prévu	Différence	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Différence				
01 Cadres supérieurs	2016	9	0.0	2.9	0.0	0	0.0	0.0																	
	2018	19	0.0	3.2	0.0	1	-1	0.0	16	0	0.0	1	-1	13	0	0.0	0	0	31	0	0.0	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	44	0.0	2.2	0.0	1	-1	0.0																	
	2018	32	1	2.7	3.1	1	0	115.7	42	1	2.4	1	0	7	0	0.0	0	0	58	0	0.0	0	0	0	0
03 Professionnels	2016	17	1	1.8	5.9	0	1	326.8																	
	2018	17	1	2.2	5.9	0	1	267.4	21	1	4.8	0	1	7	0	0.0	0	0	16	0	0.0	1	-1	-1	-1
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	19	1	1.4	5.3	0	1	375.9																	
	2018	9	1	4.7	11.1	0	1	236.4	13	0	0.0	1	-1	4	1	25.0	0	1	21	0	0.0	1	-1	-1	-1
05 Surveillants	2016	0	0.0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	18	2	3.2	11.1	1	1	347.2	12	1	8.3	0	1	5	1	20.0	0	1	13	0	0.0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	2016	114	2	3.9	1.8	4	-2	45.0																	
	2018	37	2	6.3	5.4	2	0	85.8	57	1	1.8	4	-3	5	0	0.0	0	0	90	0	0.0	2	-2	-2	-2
Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E + D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F + I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F + M \times 100$													

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés		Autochtones		Autochtones		Autochtones		Autochtones		
		#	%	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	
01 Cadres supérieurs	2018	29	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	29	0.0			3.2	0.0			3.2	0.0	
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	49	1	0	0.0	33.3	6.1	1	100.0	0.0	0.0	
	2021	49	1			0.0	0.0			0.0	0.0	
03 Professionnels	2018	28	1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	28	1			0.0	0.0			0.0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	17	1	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	17	1			0.0	0.0			0.0	0.0	
05 Surveillants	2018	17	2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	17	2			0.0	0.0			0.0	0.0	
06 Contremaîtres	2018	62	1	0	0.0	10.0	16.1	2	50.0	0.0	0.0	
	2021	62	1			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Quantum Murray LP

18-01-2018

007165

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				
			Autochtones		Écart	Résultat EME	Autochtones		Prévu		Différence	Autochtones		Prévu		Différence	Autochtones		Prévu		Différence				
			Représentation	Disponibilité			Actuel	%				Actuel	%				Actuel	%							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#			
07 Personnel administratif et de bureau principal	2016	20	0	0.0	2.2	0	0	0.0																	
	2018	11	1	9.1	3.0	0	1	303.0	15	1	6.7	0	1	0	0	0.0	0	0	0	20	0	0.0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	1	0	0.0	11.3	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0
10 Personnel de bureau	2016	15	0	0.0	2.0	0	0	0.0																	
	2018	19	1	5.3	1.5	0	1	350.9	27	1	3.7	0	1	1	0	0.0	0	0	0	27	0	0.0	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	2	0	0.0	1.6	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	46	1	2.2	3.5	2	-1	62.1	56	1	1.8	2	-1	2	0	0.0	0	0	0	63	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	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#				
07 Personnel administratif et de bureau principal	2018	15	1	6.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	15	1	6.7									
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0									
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	2	0	0.0									
10 Personnel de bureau	2018	28	1	3.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	28	1	3.6									
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0									
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	58	1	1.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	58	1	1.7			3.5	49.3			3.5	49.3	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Quantum Murray LP

18-01-2018

007166

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																			
		Effectif								Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions											
		Autochtones								Autochtones				Autochtones				Autochtones											
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence		Tous les employés	Actuel		Prévu		Différence
#	#	%	%	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	#	%	#	%	#	%		
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																				
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	182	14	7.7	3.4	6	8	226.2																				
		2018	27	4	14.8	7.0	2	2	211.6	121	2	1.7	8	-6	2	0	0.0	0	0	164	2	1.2	13	-11					
Total		2016	422	18	4.3	3.1	13	5	137.6																				
		2018	236	14	5.9	4.0	9	5	148.3	382	9	2.4	15	-6	46	2	4.3	2	0	504	2	0.4	21	-19					

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					
		Tous les employés	Actuel		Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif		Pourcentage de l'objectif
#	#	%	#	%	%	%	#	%	%	%	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2018	123	2	1.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	123	2	1.6			0.0	0.0			0.0	0.0
Total		2018	428	11	2.6	0	0.0	0.0	0.0	3	366.7	0.0	0.0
		2021	428	11	2.6			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Quantum Murray LP

18-01-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité															
		Tous les employés	Personnes handicapées							Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions								
			Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Personnes handicapées		Tous les employés	Personnes handicapées		Tous les employés	Personnes handicapées		Tous les employés	Personnes handicapées					
			#	%	#	%	#	#	#		%	#		%	#		%	#		%	#	%	#	%	
01 & 02 Cadres	2016	53	0	0.0	4.3	2	-2	0.0																	
	2018	51	1	2.0	5.0	3	-2	39.2	58	1	1.7	3	-2	20	0	0.0	0	0	89	0	0.0	0	0	0	0
03 Professionnels	2016	17	0	0.0	3.8	1	-1	0.0																	
	2018	17	0	0.0	8.9	2	-2	0.0	21	0	0.0	2	-2	7	0	0.0	0	0	16	0	0.0	0	0	0	0
04 Personnel semi- professionnels et technique	2016	19	1	5.3	4.6	1	0	114.4																	
	2018	9	0	0.0	7.6	1	-1	0.0	13	0	0.0	1	-1	4	0	0.0	0	0	21	1	4.8	1	0	0	0
05 Surveillants	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	18	1	5.6	27.5	5	-4	20.2	12	0	0.0	3	-3	5	1	20.0	0	1	13	0	0.0	0	0	0	0
06 Contremaîtres	2016	114	0	0.0	7.8	9	-9	0.0																	
	2018	37	0	0.0	10.1	4	-4	0.0	57	0	0.0	6	-6	5	0	0.0	0	0	90	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	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif	Objectif	Pourcenta ge de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%		
01 & 02 Cadres	2018	78	1	1.3	0	0.0	0.0	0.0	3	33.3	0.0	0.0			
	2021	78	1	1.3			5.0	25.6			5.0	25.6			
03 Professionnels	2018	28	0	0.0	0	0.0	10.0	0.0	3	0.0	0.0	0.0			
	2021	28	0	0.0			8.9	0.0			8.9	0.0			
04 Personnel semi- professionnels et technique	2018	17	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2021	17	0	0.0			7.6	0.0			7.6	0.0			
05 Surveillants	2018	17	1	5.9	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0			
	2021	17	1	5.9			27.5	21.4			27.5	21.4			
06 Contremaîtres	2018	62	0	0.0	0	0.0	20.0	0.0	5	0.0	0.0	0.0			
	2021	62	0	0.0			10.1	0.0			10.1	0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Quantum Murray LP

18-01-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif								Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Personnes handicapées							Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions									
			Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME		Personnes handicapées		Tous les employés	Personnes handicapées		Tous les employés	Personnes handicapées		Tous les employés	Personnes handicapées						
			#	%	#	%	#	#	%		#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	20	0	0.0	3.4	1	-1	0.0																	
		2018	11	1	9.1	10.0	1	0	90.9	15	0	0.0	2	-2	0	0	0.0	0	0	0	20	0	0.0	0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	1	0	0.0	7.8	0	0	0.0	2	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	15	0	0.0	7.0	1	-1	0.0																	
		2018	19	0	0.0	9.3	2	-2	0.0	27	0	0.0	3	-3	1	0	0.0	0	0	0	27	0	0.0	0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	2	0	0.0	5.6	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	46	0	0.0	10.3	5	-5	0.0	56	0	0.0	6	-6	2	0	0.0	0	0	0	63	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	2018	15	0	0.0	0	0.0	10.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	15	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	28	0	0.0	0	0.0	25.0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	
		2021	28	0	0.0			9.3	0.0			9.3	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	58	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	58	0	0.0			10.3	0.0			10.3	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Quantum Murray LP

18-01-2018

007169

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	$E \div D \times 100$	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$D \times G \div 100$	$E - H$	$E \div H \times 100$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$L \div K \times 100$	$K \times G \div 100$	$L - N$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$Q \div P \times 100$	$P \times F \div 100$	$Q - S$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Personnes handicapées						Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions									
			Représentation		Disponibilité		Écart			Résultat EME	Personnes handicapées		Tous les employés	Personnes handicapées		Tous les employés	Personnes handicapées		Tous les employés	Personnes handicapées					
			#	%	#	%	#	%		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu		Différence	Actuel		Prévu	Différence				
#	%	#	%	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%	#	#						
13 Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	2018	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0		0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2016	182	0.0	5.3	10	-10	0.0																		
	2018	27	3.7	6.8	2	-1	54.5	121	1	0.8	8	-7		2	0	0.0	0	0	0	164	0	0.0	0	0	0
Total	2016	422	0.2	5.7	24	-23	4.2																		
	2018	236	1.7	9.7	23	-19	17.5	382	2	0.5	37	-35		46	1	2.2	0	1	504	1	0.2	1	0	0	

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
----------------------	--	---	---	-----------------------	-------------------------	-----------------------	-------------------------	-----------------------	-------------------------	-----------------------	-------------------------	-----------------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Tous les employés	Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées		Personnes handicapées			
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#	
13 Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
14 Autres travailleurs manuels	2018	123	1	0.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	123	1	0.8			6.8	12.0			6.8	12.0
Total	2018	428	3	0.7	0	0.0	0.0	0.0	13	23.1	0.0	0.0
	2021	428	3	0.7			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Quantum Murray LP

18-01-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																
		Tous les employés	Membres des minorités visibles						Tous les employés	Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions					
			Représentation		Disponibilité		Écart			Résultat EME		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles			Membres des minorités visibles			Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles			
			#	%	#	%	#	%		#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
01 Cadres supérieurs	2016	9	11.1	1	10.1	1	0	110.0																	
	2018	19	5.3	1	11.5	2	-1	45.8	16	0	0.0	2	-2	13	1	7.7	1	0	31	0	0.0	3	-3		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2016	44	6.8	3	15.0	7	-4	45.5																	
	2018	32	21.9	7	17.6	6	1	124.3	42	6	14.3	7	-1	7	0	0.0	0	0	58	2	3.4	4	-2		
03 Professionnels	2016	17	17.6	3	22.7	4	-1	77.7																	
	2018	17	11.8	2	24.7	4	-2	47.6	21	2	9.5	5	-3	7	1	14.3	1	0	16	1	6.3	3	-2		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2016	19	21.1	4	23.2	4	0	90.7																	
	2018	9	33.3	3	16.6	1	2	200.8	13	2	15.4	2	0	4	0	0.0	1	-1	21	1	4.8	4	-3		
05 Surveillants	2016	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	18	5.6	1	32.1	6	-5	17.3	12	1	8.3	4	-3	5	0	0.0	0	0	13	1	7.7	0	1		
06 Contremaîtres	2016	114	9.6	11	11.1	13	-2	86.9																	
	2018	37	8.1	3	10.6	4	-1	76.5	57	1	1.8	6	-5	5	0	0.0	0	0	90	0	0.0	9	-9		

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				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	Objectif		Pourcentage de l'objectif				
#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%						
01 Cadres supérieurs	2018	29	3.4	1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	2021	29	3.4	1	0	0.0	11.5	30.0	4	150.0	0	0.0	11.5	30.0					
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	49	12.2	6	0	0.0	25.0	49.0	4	150.0	0	0.0	0	0.0					
	2021	49	12.2	6	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0					
03 Professionnels	2018	28	10.7	3	0	0.0	33.0	32.5	1	300.0	0	0.0	0	0.0					
	2021	28	10.7	3	0	0.0	24.7	43.4	0	0.0	24.7	43.4							
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	17	11.8	2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0					
	2021	17	11.8	2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0					
05 Surveillants	2018	17	5.9	1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0					
	2021	17	5.9	1	0	0.0	32.1	18.3	0	0.0	32.1	18.3							
06 Contremaîtres	2018	62	1.6	1	0	0.0	20.0	8.1	5	20.0	0	0.0	0	0.0					
	2021	62	1.6	1	0	0.0	10.6	15.2	0	0.0	10.6	15.2							

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Quantum Murray LP

18-01-2018

007171

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	$E \div D \times 100$	Partie 1 : Analyse de l'effectif	$D \times G \div 100$	$E - H$	$E \div H \times 100$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$L \div K \times 100$	$K \times G \div 100$	$L - N$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$Q \div P \times 100$	$P \times F \div 100$	$Q - S$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$V \div U \times 100$	$U \times F \div 100$	$V - X$

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							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2016	20	3	15.0	26.3	5	-2	57.0																
		2018	11	3	27.3	22.6	2	1	120.7	15	3	20.0		3		0	0	0.0	0	0	0	20	2	10.0	3
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0		0		0		0.0	0	0	0	0	0	0.0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	1	0	0.0	10.4	0	0	0.0	2	0	0.0		0		0		0.0	0	0	1	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2016	15	3	20.0	40.6	6	-3	49.3																
		2018	19	3	15.8	32.8	6	-3	48.1	27	2	7.4		9		-7	1	0	0.0	0	0	27	2	7.4	5
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2016	2	0	0.0	15.8	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0		0		0		0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	46	0	0.0	26.1	12	-12	0.0	56	0	0.0		15		-15	2	0	0.0	0	0	63	0	0.0	0

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E \div D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E \div K \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div M \times 100$
----------------------	--	---	---	-----------------------	-------------------------	-----------------------	-------------------------	-----------------------	-------------------------	-----------------------	-------------------------	-----------------------

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Tous les employés	Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles					
			Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	15	3	20.0	0	0.0	40.0	50.0	2	150.0	0.0	0.0	
		2021	15	3	20.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	2	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	2	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	28	2	7.1	0	0.0	25.0	28.6	3	66.7	0.0	0.0	
		2021	28	2	7.1			32.8	21.8			32.8	21.8	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	58	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	58	0	0.0			26.1	0.0			26.1	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Quantum Murray LP

18-01-2018

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Analyse de l'effectif							Analyse des données sur la mobilité																	
		Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
		Membres des minorités visibles							Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles									
		Tous les employés	Représentation		Disponibilité		Écart		Résultat EME	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu	Différence	Tous les employés	Actuel			Prévu
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2016	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2016	182	61	33.5	39.8	72	-11	84.2																	
		2018	27	9	33.3	27.0	7	2	123.5	121	3	2.5	33	-30	2	1	50.0	1	0	164	8	4.9	55	-47		
Total		2016	422	89	21.1	26.7	113	-24	79.0																	
		2018	236	32	13.6	21.7	51	-19	62.5	382	20	5.2	83	-63	46	3	6.5	10	-7	504	17	3.4	106	-89		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires		
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Tous les employés	Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#				
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	
14	Autres travailleurs manuels	2018	123	4	3.3	0	0.0	50.0	6.5	20	20.0	0.0	0.0	
		2021	123	4	3.3		0.0	0.0				0.0	0.0	
Total		2018	428	23	5.4	0	0.0	0.0	0.0	35	65.7	0.0	0.0	
		2021	428	23	5.4		0.0	0.0				0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonables
Quantum Murray LP
18-01-2018

Efforts

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

Mesures nécessaires :

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

Autres mesures :

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

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

Nouveau sondage mené auprès de l'ensemble de l'effectif. L'équipe de direction a été informée des obligations liées à l'équité en matière d'emploi lors des réunions de gestion hebdomadaires en 2018. Ajout d'énoncés concernant l'équité en matière d'emploi dans les annonces de recrutement en 2018. Efforts de recrutement accrus ciblant les groupes désignés en 2018 (p. ex. sites de matières dangereuses de Leaf Rapids/Ruttan, Bladerunners/North Vancouver).

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.

Il y a de nombreux postes à pourvoir en raison de la pénurie de compétences dans le secteur de la construction, notamment des postes de manœuvre, de superviseur et de gestionnaire. Les difficultés dans l'industrie pétrolière et gazière en Alberta ont entraîné une diminution du volume de travail dans la province.

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

Taux de roulement élevé dans la direction et les RH : Toute l'équipe des RH est nouvelle en 2017 et 2018; nouveau PDG, nouveau directeur financier et nouveau VPP de la Division des interventions d'urgence à l'automne 2017. Nouveau VPP de la Remédiation au milieu de l'année 2018. Nouvelle équipe de paie au milieu de l'année 2018. Déménagement du siège social de Vancouver à Toronto, en Ontario. La restructuration des RH a mené à la suppression d'un poste de direction en Alberta (une employée), lequel a été remplacé par un poste de généraliste en Colombie-Britannique (finalement occupé par un homme). Le travail des Services industriels a été transféré en Ontario (3 postes ont été supprimés en Alberta). La restructuration globale a entraîné l'élimination de 4 postes de direction et de 4 postes de commis en novembre 2017.

- 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.

En raison du caractère critique du secteur sur le plan de la sécurité, la représentation dans certaines CPÉME est probablement inférieure à ce qu'indiquent les chiffres. Les difficultés de recrutement en général, notamment la pénurie de travailleurs dans le secteur de la construction, mènent à des efforts de recrutement accrus.

Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):

QM adopte une politique sur les mesures d'adaptation en janvier 2019. Cette politique officialise une pratique déjà en place selon laquelle les demandes de mesures d'adaptation des employés sont prises au sérieux et honorées dans la mesure du possible. Les efforts de recrutement comprennent le recrutement ciblé dans les CPÉME comme les Autochtones et les minorités visibles. Les efforts se poursuivront tout au long de l'année 2019 et les années suivantes.

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

Nom de l'employeur : Quantum Murray LP

Emplacement principal : Mississauga (Ontario)

Nombre d'employés : 236

- Ontario 104
- Manitoba 3
- Colombie-Britannique 73
- Saskatchewan 8
- Alberta 48

Aperçu de l'organisation :

SCIAN 5629 (services d'assainissement et autres services de gestion des déchets)
Quantum Murray LP est un prestataire de services environnementaux et industriels au Canada. L'entreprise offre des services de démolition et de désaffectation de sites. De plus, elle offre des services d'assainissement de l'environnement.

Dates importantes – Évaluation après la première année

Début : 2016-04-01
Réception : 2016-05-26
Clôture : 2016-05-27
Analyse de l'effectif : 2016-03-29

Dates importantes – Évaluation subséquente

Début : 2018-12-23
Réception : 2018-01-30
Analyse de l'effectif : 2018-10-31

VÉRIFICATION DES DONNÉES

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

Oui Non

Commentaires : aucun

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

Oui Non

Commentaires : aucun

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

- Tous les objectifs établis au cours de l'évaluation précédente étaient sous forme de pourcentage.
- L'évaluation de la conformité précédente a révélé un total de 21 lacunes, et 17 objectifs ont été fixés.

Femmes

01	Cadres supérieurs	Aucun objectif fixé
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint (51 %)
03	Professionnels	Objectif non atteint (71 %)
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (12 %)
07	Personnel administratif et de bureau principal	Aucun objectif fixé
10	Personnel de bureau	Objectif non atteint (66 %)
14	Autres travailleurs manuels	Objectif non atteint (3 %)

Évaluation et observations

- CPÉME 02 : On compte 49 nouvelles personnes accédant au marché du travail, dont 10 femmes. Cela représente un taux d'embauche de 20,4 %, soit un taux inférieur à la disponibilité sur le marché du travail (DMT), qui se situe à 38,9 %.
- CPÉME 03 : On compte 28 nouvelles personnes accédant au marché du travail, dont 8 femmes. Cela représente un taux d'embauche de 28,6 %, soit un taux inférieur à la DMT, qui se situe à 59,1 %.
- CPÉME 04 : On compte 17 nouvelles personnes accédant au marché du travail, dont une femme. Cela représente un taux d'embauche de 5,9 %, soit un taux inférieur à la DMT, qui se situe à 19,1 %.
- CPÉME 10 : On compte 28 nouvelles personnes accédant au marché du travail, dont 11 femmes. Cela représente un taux d'embauche de 39,3 %, soit un taux inférieur à la DMT, qui se situe à 68,4 %.
- CPÉME 14 : On compte 123 nouvelles personnes accédant au marché du travail, dont une femme. Cela représente un taux d'embauche de 0,8 %, soit un taux inférieur à la DMT, qui se situe à 27,0 %.

Autochtones

02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint (6 %)
06	Contremaîtres	Objectif non atteint (16 %)

Évaluation et observations

- CPÉME 02 : On compte 49 nouvelles personnes accédant au marché du travail, dont une personne autochtone. Cela représente un taux d'embauche de 2,0 %, soit un taux légèrement inférieur à la DMT, qui se situe à 2,2 %.
- CPÉME 06 : On compte 62 nouvelles personnes accédant au marché du travail, dont une personne autochtone. Cela représente un taux d'embauche de 1,6 %, soit un taux légèrement inférieur à la DMT, qui se situe à 1,8 %.

Personnes handicapées

01/02	Cadres	Aucun objectif fixé
03	Professionnels	Objectif non atteint (0 %)
06	Contremaîtres	Objectif non atteint (0 %)
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non atteint (0 %)
10	Personnel de bureau	Objectif non atteint (0 %)
14	Autres travailleurs manuels	Aucun objectif fixé

Évaluation et observations

- CPÉME 03 : On compte 28 nouvelles personnes accédant au marché du travail, dont aucune n'est une personne handicapée. Étant donné le taux de DMT de 3,8 %, on se serait attendu à l'embauche d'au moins une personne.
- CPÉME 06 : On compte 62 nouvelles personnes accédant au marché du travail, dont aucune n'est une personne handicapée. Étant donné le taux de DMT de 7,8 %, on se serait attendu à l'embauche d'au moins quatre personnes.
- CPÉME 07 : On compte 15 nouvelles personnes accédant au marché du travail, dont aucune n'est une personne handicapée. Étant donné le taux de DMT de 3,4 %, on s'attendait à un tel résultat.
- CPÉME 10 : On compte 28 nouvelles personnes accédant au marché du travail, dont aucune n'est une personne handicapée. Étant donné le taux de DMT de 7,0 %, on se serait attendu à l'embauche d'au moins une personne.

Membres des minorités visibles

02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	Objectif non atteint (49 %)
03	Professionnels	Objectif non atteint (33 %)
06	Contremaîtres	Objectif non atteint (8 %)
07	Personnel administratif et de bureau principal	Objectif non atteint (50 %)
10	Personnel de bureau	Objectif non atteint (19 %)
14	Autres travailleurs manuels	Objectif atteint (84 %)

Évaluation et observations

- CPÉME 02 : On compte 49 nouvelles personnes accédant au marché du travail, dont 6 membres des minorités visibles. Cela représente un taux d'embauche de 12,2 %. Étant donné que le taux de DMT se situe à 15 %, on se serait attendu à l'embauche d'au moins sept personnes.
- CPÉME 03 : On compte 28 nouvelles personnes accédant au marché du travail, dont 3 membres des minorités visibles. Cela représente un taux d'embauche de 10,7 %. À un taux de DMT de 22,7 %, on se serait attendu à l'embauche d'au moins six personnes.
- CPÉME 06 : On compte 62 nouvelles personnes accédant au marché du travail, dont un membre des minorités visibles. Cela représente un taux d'embauche de 1,6 %. À un taux de DMT de 11,1 %, on se serait attendu à l'embauche d'au moins six personnes.
- CPÉME 07 : On compte 15 nouvelles personnes accédant au marché du travail, dont 3 membres des minorités visibles. Cela représente un taux d'embauche de 20,0 %, soit un taux légèrement inférieur à la DMT, qui se situe à 26,3 %. Étant donné la DMT, un tel résultat était attendu.
- CPÉME 10 : On compte 28 nouvelles personnes accédant au marché du travail, dont 2 membres des minorités visibles. Cela représente un taux d'embauche de 7,1 %. À un taux de DMT de 15,8 %, on se serait attendu à l'embauche d'au moins quatre personnes.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas requise puisque tous les objectifs ont été atteints avec une note de 80 % ou plus.
- L'organisation a fixé 17 objectifs et elle en a atteint un.
 - Dans 15 cas, il y avait suffisamment de possibilités d'embauche et de promotion pour s'attendre à des progrès raisonnables. Cependant, le nombre total d'employés est passé de 422 à 236.
 - Un formulaire d'évaluation des efforts raisonnables a été présenté et l'organisation a pris toutes les mesures nécessaires pour mettre en œuvre le Programme de contrats fédéraux (PCF). D'autres mesures générales ont été mises en place pour éliminer les obstacles. Certains contextes opérationnels ont empêché l'organisation d'atteindre ses objectifs, notamment la pénurie de ressources compétentes dans l'industrie et la restructuration des ressources humaines. Selon le formulaire soumis, Quantum Murray LP a démontré que des efforts raisonnables ont été investis pour mettre en œuvre le programme.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

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

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart	Court terme	Long terme		
N°	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
01	Cadres supérieurs	-2	27,6	27,6	15,8	27,6
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-3	39,4	39,4	31,3	39,4
03	Professionnels	-1	45,8	45,8	41,2	45,8
04	Personnel semi-professionnel et technique	-2	34,2	34,2	11,1	34,2
05	Surveillants	-8	50,0	50,0	11,1	54,9
06	Contremaîtres	-2	4,4	4,4	0,0	4,4
07	Personnel administratif et de bureau principal	-3	-	-	54,5	81,4
10	Personnel de bureau	-3	-	-	52,6	68,2
12	Travailleurs manuels spécialisés	-4	16,2	16,2	6,5	16,2
14	Autres travailleurs manuels	-3	20,0	20,0	7,4	20,0

Observations : aucune

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart	Court terme	Long terme		
N°	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans)	(3 ans ou plus)	%
01	Cadres supérieurs	-1	3,2	3,2	0,0	3,2
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	3,5	3,5	2,2	3,5

Observations : aucune

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart	Court terme	Long terme		
N°	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans) %	(3 ans ou plus) %	%
01/02	Cadres	-2	5,0	5,0	2,0	5,0
03	Professionnels	-2	8,9	8,9	0,0	8,9
04	Personnel semi-professionnel et technique	-1	7,6	7,6	0,0	7,6
05	Surveillants	-4	27,5	27,5	5,6	27,5
06	Contremaîtres	-4	10,1	10,1	0,0	10,1
10	Personnel de bureau	-2	9,3	9,3	0,0	9,3
12	Travailleurs manuels spécialisés	-5	10,3	10,3	0,0	10,3
14	Autres travailleurs manuels	-1	6,8	6,8	3,7	6,8

Observations : aucune

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Écart	Court terme	Long terme		
N°	Description		N ^{bre}	(de 1 à 3 ans) %	(3 ans ou plus) %	%
01	Cadres supérieurs	-1	11,5	11,5	5,3	11,5
03	Professionnels	-2	24,7	24,7	11,8	24,7
05	Surveillants	-5	32,1	32,1	5,6	32,1
06	Contremaîtres	-1	10,6	10,6	8,1	10,6
10	Personnel de bureau	-3	32,8	32,8	15,8	32,8
12	Travailleurs manuels spécialisés	-12	26,1	26,1	0,0	26,1

Observations : aucune

RECOMMANDATION

Je recommande que cet employeur soit jugé :

conforme non conforme

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

- Nous avons constaté que Quantum Murray LP a eu du mal à respecter ses engagements en matière d'embauche et de promotion des membres des groupes désignés. L'organisation n'a atteint qu'un des 17 des objectifs fixés lors de la première évaluation de la conformité. De plus, dans 15 cas, il y avait suffisamment de possibilités d'embauche et de promotion pour s'attendre à des progrès raisonnables.
- Étant donné que la plupart des lacunes précédentes sont encore présentes et qu'un certain nombre de nouvelles lacunes sont apparues au sein de divers groupes associés à l'équité en matière d'emploi dans les quatre groupes désignés, nous encourageons Quantum Murray LP à effectuer l'examen des systèmes d'emploi (ESE) de ses politiques et pratiques de recrutement et d'embauche. Réaliser un ESE devrait aider l'organisation à atteindre ses nouveaux objectifs en cernant et en éliminant les obstacles qui peuvent les empêcher d'atteindre l'équité en matière d'emploi en milieu de travail. Des directives pour mener un ESE sont disponibles sur le site Web du Programme du travail ([étape 2-2](#) des modules de formation).
- Dans le cadre de l'ESE, nous recommandons que Quantum Murray LP se concentre sur les premières étapes du processus d'embauche et de recrutement afin de s'assurer qu'il n'existe aucun obstacle empêchant l'établissement de l'équité en matière d'emploi. Il peut également être avantageux de mener des entrevues de fin d'emploi. La tenue d'entrevues de fin d'emploi aiderait l'organisation à cerner les obstacles ou les entraves qui pourraient se dresser, ce qui pourrait empêcher l'organisation de conserver du personnel appartenant aux groupes désignés.

Nom de l'analyste : Maurice N. Yakibonge

Date : Le 30 janvier 2019

De: Yakibonge, Ntambwe N [NC] pour EE-EME
Envoyé le: 31 janvier 2019 8:12 AM
A: 'Justin.Sharp@QMenv.com'
Cc: 'Barbara.Eddy@QMenv.com'; 'Sohni.Ansari@QMenv.com'

Objet : Accord numéro 1000028 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request

Bonjour Monsieur Justin Sharp,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 23 décembre 2018 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Quantum Murray LP 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 Quantum Murray LP, nous avons formulé des recommandations qui garantiront le succès de son programme d'équité en matière d'emploi :

- Nous avons constaté que Quantum Murray LP a eu de la difficulté à respecter ses engagements d'embauche et d'avancement des membres des groupes désignés. L'organisation n'a atteint qu'un seul des 17 objectifs fixés lors de la première évaluation de conformité. De plus, il y avait suffisamment de possibilités d'embauche et d'avancement dans 15 cas pour s'attendre à des progrès raisonnables.
- Étant donné que la plupart des écarts précédents n'ont pas été réglés et qu'un certain nombre de nouveaux écarts sont apparus dans diverses catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi dans les quatre groupes désignés, nous encourageons Quantum Murray LP à effectuer un examen des systèmes d'emploi (ESE) de ses politiques et pratiques de recrutement et d'embauche. L'établissement d'un ESE devrait aider l'organisation à atteindre ses nouveaux objectifs grâce au recensement et à l'élimination des obstacles susceptibles d'empêcher l'atteinte de l'équité en matière d'emploi en milieu de travail. Des conseils sur la réalisation d'un ESE sont disponibles sur le site Web du Programme du travail ([étape 2-2](#) des modules de formation).
- Dans le cadre de l'ESE, nous recommandons que Quantum Murray LP se concentre sur les premières étapes du processus d'embauche et de recrutement afin de s'assurer qu'aucun obstacle ne l'empêche d'atteindre l'équité en matière d'emploi. Il pourrait également être avantageux de mener des entrevues de fin d'emploi. De telles entrevues de départ pourraient aider l'organisation à cerner les obstacles qui pourraient l'empêcher de conserver son personnel appartenant aux groupes désignés.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 23 décembre 2021. Les prochaines évaluations de conformité

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

Lorsque Quantum Murray LP recevra un avis concernant la prochaine évaluation, vous devrez fournir les renseignements suivants avant la date d'échéance :

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

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si votre entreprise a réalisé des progrès raisonnables depuis l'évaluation précédente. Si ce n'est pas le cas, Quantum Murray LP devra démontrer avoir déployé des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous invitons votre entreprise à élaborer un plan d'action qui l'aidera à atteindre ses objectifs.

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

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

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

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

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

Équipe de l'équité en emploi

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



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