



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

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Silliker Canada Co.	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale)	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 130
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian02l-fra.htm

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

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 90 Gough Road, Unit 4	Ville Markham	Province ON	Code postal L3R 5V5
	Numéro de téléphone 905-479-5255	Numéro de télécopieur	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Thanuja Peter	Titre Généraliste RH
Numéro de téléphone 905-305-2207	Adresse du courriel thanuja.peter@silliker.com

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

SIGNATAIRE	
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.	
Nom (en lettres moulées) James Miller	Titre Président
Numéro de téléphone 312-938-5151	Adresse du courriel jim.miller@silliker.com
Signature	Date 2015-02-23

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



Programme de contrats fédéraux (PCF)

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

Les entrepreneurs doivent effectuer, élaborer et maintenir :

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

Les entrepreneurs doivent transmettre à EDSC-Travail :

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

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

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

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

Questions et réponses

Filiale vs. Succursale/Division

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

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

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

Succursale : Une succursale ou direction est un bureau éloigné qui n'est pas le siège social de l'organisation.

Filiale : Une filiale est une société qui dépend étroitement d'une autre (société mère), mais qui en est juridiquement distincte.

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

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

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

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

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

Statut d'emploi

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

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

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

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

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

Q3 En vertu du PCF, qui est considéré comme un employé temporaire?

R3 Un employé temporaire est une personne embauchée sur une base temporaire et qui travaille un nombre d'heures donné pendant une période déterminée (date de début et date de fin) pour des périodes totalisant 12 semaines ou plus au cours d'une année civile. Toutefois, une personne qui fréquente à plein temps un établissement d'enseignement secondaire ou postsecondaire et qui travaille durant les congés scolaires n'est pas considérée comme un employé temporaire. Que les heures soient régulières ou irrégulières n'est pas un facteur à considérer dans la détermination de statut d'emploi temporaire.

Le nombre total de semaines travaillées par les employés temporaires est calculé selon le nombre cumulatif de semaines travaillées, et non selon le nombre cumulatif de jours. À titre d'exemple, un employé peut être appelé à travailler deux jours une semaine, trois jours la semaine suivante et un jour par semaine pour dix autres semaines au cours de l'année civile. Cet employé est considéré comme temporaire aux fins de l'équité en matière d'emploi.

La plus grande différence entre les employés temporaires et les employés permanents se situe au niveau de la sécurité d'emploi, où la permanence signifie habituellement l'emploi pour une durée indéterminée. La durée d'emploi ou les avantages reçus n'indiquent pas le statut d'emploi. Un employé peut être embauché à long terme, mais, si la durée d'emploi peut être définie, l'employé n'est pas permanent.

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

R4 Les étudiants embauchés durant les congés scolaires, même si cette période dépasse 12 semaines, et qui retournent à l'école ne doivent pas être comptés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Toutefois, les étudiants du programme coopératif (Coop) qui travaillent pendant l'été ne sont pas considérés comme étant en « congé scolaire », puisque cette expérience de travail constitue une partie de leur éducation. Les étudiants du programme Coop qui travaillent 12 semaines ou plus au cours de leur placement étudiant doivent être considérés comme employés temporaires. De plus, il faut compter les étudiants permanents à temps partiels pourvu qu'ils travaillent 12 semaines ou plus pendant l'année.

Q5 En vertu du PCF, comment doit-on compter les employés occasionnels ou autres employés?

R5 Un **employé occasionnel** est un employé possédant des dates de début et de fin d'emploi précises qui travaille moins de 12 semaines dans une année civile.

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



Silliker Canada (certificat # 10000038)

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI : IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR, RAPPORT SOMMAIRE ET ATTESTATION D'EXACTITUDE

Période visée par le rapport 2015-10-09 à 2018-09-14

Région géographique
(INDIQUER LE NOMBRE
D'EMPLOYÉS DANS CHAQUE
RÉGION)

Province				
	Permanent à plein temps	Permanent à temps partiel	Temporaire	Nombre total d'employés
Ontario	115	2	0	117
Québec	14	1	0	15
Colombie-Britannique	26	0	0	26
Nombre total d'employés au Canada				158

Région métropolitaine de recensement				
1	Permanent à plein temps	Permanent à temps partiel	Temporaire	Nombre total d'employés
Montréal	14	1	0	15
Toronto	115	2	0	117
Vancouver	26	0	0	26
Nombre total d'employés au Canada				158



Silliker Canada (certificat # 10000038)
 PROGRAMMES DE CONTRATS FÉDÉRAUX: CATÉGORIES PROFESSIONNELLES
 Temps plein / National
 Période visée par le rapport 2015-10-09 à 2018-09-14

Catégorie professionnelle Échelle de rémunération Col. 1	Quart	Tous les employés			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 intermédiaires et autres Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	14	7	7				1		1	5	3	2
	Total	14	7	7				1		1	5	3	2
Professionnels Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	27	6	21							11	3	8
	Total	27	6	21							11	3	8
Personnel semi-professionnel et technique Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	81	25	56	3	1	2	1		1	34	7	27
	Total												
Surveillants Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	5	2	3				1	1		1	1	
	Total	5	2	3				1	1		1	1	
Personnel spécialisé de la vente et des services Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	1		1									
Personnel de bureau Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												

valeur interieure: moins de 5 000 \$	2												
	1	5	4	1			1	1		2	2		
	Total	5	4	1			1	1		2	2		
Personnel intermédiaire de la vente et des services Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	14	3	11			1		1	6	2	4	
	Total	14	3	11			1		1	6	2	4	
Travailleurs manuels spécialisés Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	7	7							1	1		
	Total	7	7							1	1		
Autre personnel de la vente et des services Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
Total	1	1											
Nombre total d'employés	155	55	100	3	1	2	5	2	3	60	19	41	

Silliker Canada (certificat # 10000038)
 PROGRAMMES DE CONTRATS FÉDÉRAUX: CATÉGORIES PROFESSIONNELLES
 Temps partiel /National
 Période visée par le rapport 2015-10-09 à 2018-09-14

Catégorie professionnelle Échelle de rémunération Col. 1	Quart	Tous les employés			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 semi-professionnel et technique Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	2	1	1							1	1	
	Total	2	1	1							1	1	
Personnel de bureau Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total	1	1										
Nombre total d'employés		3	2	1							1		

Silliker Canada (certificat # 10000038)
 PROGRAMMES DE CONTRATS FÉDÉRAUX: CATÉGORIES PROFESSIONNELLES
 Temps plein / Ontario
 Période visée par le rapport 2015-10-09 à 2018-09-14

Catégorie professionnelle Échelle de rémunération Col. 1	Quart	Tous les employés			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 intermédiaires et autres Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	10	5	5				1		1	3	2	1
	Total	10	5	5				1		1	3	2	1
Professionnels Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	22	4	18							11	3	8
	Total	22	4	18							11	3	8
Personnel semi-professionnel et technique Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	60	12	48	3	1	2	1		1	31	6	25
	Total	60	12	48	3	1	2	1		1	31	6	25
Surveillants Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	3	2	1				1	1		1	1	
	Total	3	2	1				1	1		1	1	
Personnel spécialisé de la vente et des services Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	1		1									
Personnel de bureau Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	5	4	1				1	1		2	2	
	Total	5	4	1				1	1		2	2	

	Total	5	4	1				1	1		2	2	
Personnel intermédiaire de la vente et des services	4												
Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$	3												
Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	2												
	1	9	2	7				1		1	5	2	3
	Total	9	2	7				1		1	5	2	3
Travailleurs manuels spécialisés	4												
Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$	3												
Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	2												
	1	4	4								1	1	
	Total	4	4								1	1	
Autre personnel de la vente et des services	4												
Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$	3												
Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	2												
	1	1	1										
	Total	1	1										
Nombre total d'employés		115	34	81	3	1	2	5	2	3	54	17	37

Silliker Canada (certificat # 10000038)
 PROGRAMMES DE CONTRATS FÉDÉRAUX: CATÉGORIES PROFESSIONNELLES
 Temps partiel /Ontario
 Période visée par le rapport 2015-10-09 à 2018-09-14

Catégorie professionnelle Échelle de rémunération Col. 1	Quart	Tous les employés			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 semi-professionnel et technique Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	1		1									
Personnel de bureau Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total	1	1										
Nombre total d'employés		2	1	1									

Silliker Canada (certificat # 10000038)
 PROGRAMMES DE CONTRATS FÉDÉRAUX: CATÉGORIES PROFESSIONNELLES
 Temps plein / Québec
 Période visée par le rapport 2015-10-09 à 2018-09-14

Catégorie professionnelle Échelle de rémunération Col. 1	Quart	Tous les employés			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 intermédiaires et autres Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	2		2							1		1
	Total	2		2							1		1
Professionnels Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	3	1	2									
	Total	3	1	2									
Personnel semi-professionnel et technique Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	7	4	3							3	1	2
	Total	7	4	3							3	1	2
Personnel intermédiaire de la vente et des services Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	1		1									
	Total	1		1									
Travailleurs manuels spécialisés Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	1	1										
	Total	1	1										
Nombre total d'employés		14	6	8							4	1	3

Silliker Canada (certificat # 10000038)
 PROGRAMMES DE CONTRATS FÉDÉRAUX: CATÉGORIES PROFESSIONNELLES
 Temps partiel /Québec
 Période visée par le rapport 2015-10-09 à 2018-09-14

Catégorie professionnelle Échelle de rémunération Col. 1	Quart	Tous les employés			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 semi-professionnel et technique Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	1	1								1	1	
	Total	1	1								1	1	
Nombre total d'employés		1	1								1	1	



Silliker Canada (certificat # 1000038)
 PROGRAMMES DE CONTRATS FÉDÉRAUX: CATÉGORIES PROFESSIONNELLES
 Temps plein /Colombie-Britannique
 Période visée par le rapport 2015-10-09 à 2018-09-14

Catégorie professionnelle Échelle de rémunération Col. 1	Quart	Tous les employés			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 intermédiaires et autres Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	2	2								1	1	
	Total	2	2								1	1	
Professionnels Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	2	1	1									
	Total	2	1	1									
Personnel semi-professionnel et technique Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	14	9	5									
	Total	14	9	5									
Surveillants Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	2		2									
	Total	2		2									
Personnel intermédiaire de la vente et des services Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	4	1	3							1		1
	Total	4	1	3							1		1
Travailleurs manuels spécialisés Valeur supérieure: Moins de 5 000 \$ Valeur inférieure: Moins de 5 000 \$	4												
	3												
	2												
	1	2	2										
	Total	2	2										
Nombre total d'employés		26	15	11							2	1	1



Employment and Social
Development Canada

Emploi et Développement
social Canada

Formulaire 3 A

Silliker Canada (certificat # 10000038)
PROGRAMMES DE CONTRATS FÉDÉRAUX: PROFIL SALARIAL
Temps plein / National
Période visée par le rapport 2015-10-09 à 2018-09-14

Échelle de rémunération	Tous les employés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités		
	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 \$	155	55	100	3	1	2	5	2	3	60	19	41
Nombre total d'employés	155	55	100	3	1	2	5	2	3	60	19	41

Silliker Canada (certificat # 10000038)
 PROGRAMMES DE CONTRATS FÉDÉRAUX: PROFIL SALARIAL
 Temps partiel / National
 Période visée par le rapport 2015-10-09 à 2018-09-14

Échelle de rémunération	Tous les employés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités		
	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 \$	3	2	1							1	1	
Nombre total d'employés	3	2	1							1	1	



Silliker Canada (certificat # 10000038)
PROGRAMMES DE CONTRATS FÉDÉRAUX: PROFIL SALARIAL
Temps plein / Ontario
Période visée par le rapport 2015-10-09 à 2018-09-14

Échelle de rémunération	Tous les employés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités		
	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 \$	115	34	81	3	1	2	5	2	3	54	17	37
Nombre total d'employés	115	34	81	3	1	2	5	2	3	54	17	37

Silliker Canada (certificat # 10000038)
 PROGRAMMES DE CONTRATS FÉDÉRAUX: PROFIL SALARIAL
 Temps partiel / Ontario
 Période visée par le rapport 2015-10-09 à 2018-09-14

Échelle de rémunération	Tous les employés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités		
	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 \$	1	1								1	1	
Nombre total d'employés	1	1								1	1	



Silliker Canada (certificat # 10000038)
PROGRAMMES DE CONTRATS FÉDÉRAUX: PROFIL SALARIAL
Temps plein / Québec
Période visée par le rapport 2015-10-09 à 2018-09-14

Échelle de rémunération	Tous les employés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités		
	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 \$	14	6	8							4	1	3
Nombre total d'employés	14	6	8							4	1	3

Silliker Canada (certificat # 10000038)
 PROGRAMMES DE CONTRATS FÉDÉRAUX: PROFIL SALARIAL
 Temps partiel / Québec
 Période visée par le rapport 2015-10-09 à 2018-09-14

Échelle de rémunération	Tous les employés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités		
	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 \$	1	1								1	1	
Nombre total d'employés	1	1								1	1	



Employment and Social
Development Canada

Emploi et Développement
social Canada

Formulaire 3 A

Silliker Canada (certificat # 10000038)
PROGRAMMES DE CONTRATS FÉDÉRAUX: PROFIL SALARIAL
Temps plein /Colombie-Britannique
Période visée par le rapport 2015-10-09 à 2018-09-14

Échelle de rémunération	Tous les employés			Autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités		
	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 \$	26	15	11							2	1	1
Nombre total d'employés	26	15	11							2	1	1

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps plein / National

Période de référence 2017-09-15 à 2018-09-14

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	7	2	5	2		2				2	1	1
Personnel intermédiaire des ventes et des services	4	2	2							2	1	1
Travailleurs manuels semi-qualifiés	2	2								1	1	
Nombre total d'employés embauchés	13	6	7	2		2				5	3	2

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS EMBAUCHÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2017-09-15 à 2018-09-14

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								1	1	
Nombre total d'employés embauchés	1	1								1	1	



PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS PROMUS

Temps plein / National

Période de référence 2017-09-15 à 2018-09-14

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	Hom mes Col. 2	Femme s Col. 3	Total Col. 4	Hom mes Col. 5	Femme s Col. 6	Total Col. 7	Hom mes Col. 8	Femme s Col. 9	Total Col. 10	Hom mes Col. 11	Femme s Col. 12
Cadres moyens et autres dirigeants	1	1										
Professionnels	2	1	1						1	1		
Semi-professionnels et techniciens	3		3						1			1
Personnel intermédiaire des ventes et des services	1	1							1	1		
Nombre total d'employés promus	7	3	4						3	2		1
Nombre total de promotions	7	3	4						3	2		1

PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps plein / National

Période de référence 2017-09-15 à 2018-09-14

Groupe professionnel	Tous les employés			Peuples autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Total Col. 1	Hommes Col. 2	Femmes Col. 3	Total Col. 4	Hommes Col. 5	Femmes Col. 6	Total Col. 7	Hommes Col. 8	Femmes Col. 9	Total Col. 10	Hommes Col. 11	Femmes Col. 12
Cadres supérieurs	1	1										
Professionnels	2	1	1									
Semi-professionnels et techniciens	9	3	6							2		2
Personnel de bureau	1	1										
Personnel intermédiaire des ventes et des services	2	1	1									
Nombre total de salariés licenciés	15	7	8							2		2



PROGRAMME DES ENTREPRISES FÉDÉRALES : EMPLOYÉS LICENCIÉS

Temps partiel / National

Période de référence 2017-09-15 à 2018-09-14

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									
Nombre total de salariés licenciés	1		1									



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-14

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap	Espace recrutement
		#	#	%	% ^é	#	#		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	13	7	53.8 %	38.9 %	5	2	National	
03 : Professionnels		25	20	80.0 %	42.9 %	11	9		
2112 : Chimistes	National	18	16	88.9 %	40.6 %	7	9	National	
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	6	4	66.7 %	50.9 %	3	1	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	0	0.0 %	35.2 %	0	0	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		69	54	78.3 %	49.3 %	34	20		
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Ontario	32	28	87.5 %	46.4 %	15	13	Ontario	
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Ontario	28	22	78.6 %	51.3 %	14	8	Ontario	
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Québec	8	3	37.5 %	57.2 %	5	-2	Québec	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	1	1	100.0 %	25.1 %	0	1	Colombie-Britannique	
05 : Contrôleurs		5	3	60.0 %	52.4 %	3	0		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	3	1	33.3 %	53.0 %	2	-1	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	2	100.0 %	51.4 %	1	1	Vancouver	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		1	1	100.0 %	28.7 %	0	1		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	1	1	100.0 %	28.7 %	0	1	Ontario	
10 : Personnel de bureau		6	1	16.7 %	65.2 %	4	-3		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	1	16.7 %	65.2 %	4	-3	Toronto	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		15	11	73.3 %	63.8 %	10	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	1	100.0 %	61.8 %	1	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	9	7	77.8 %	63.9 %	6	1	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	5	3	60.0 %	64.2 %	3	0	Vancouver	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		5	0	0.0 %	21.3 %	1	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	18.4 %	0	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	0	0.0 %	22.0 %	1	-1	Toronto	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-14

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap #	Espace recrutement
		#	#	%	%	#	#		
13 : Autres personnels de vente et de service		1	0	0.0 %	55.5 %	1	-1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	55.5 %	1	-1		Toronto
Total		140	97	69.3 %	48.4 %	69	28		

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-14

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Peuples autochtones						Espace recrutement
		Tous les employés	Représentation/Disponibilité				Gap	
			#	#	%	%		
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	13	0	0.0 %	2.2 %	0	0	National
03 : Professionnels		25	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
2112 : Chimistes	National	18	0	0.0 %	0.6 %	0	0	National
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	6	0	0.0 %	1.7 %	0	0	National
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	0	0.0 %	1.3 %	0	0	National
04 : Semi-professionnels et techniciens		69	3	4.3 %	1.6 %	1	2	
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Ontario	32	1	3.1 %	1.9 %	1	0	Ontario
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Ontario	28	2	7.1 %	1.0 %	0	2	Ontario
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Québec	8	0	0.0 %	2.7 %	0	0	Québec
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	1.8 %	0	0	Colombie-Britannique
05 : Contrôleurs		5	0	0.0 %	1.6 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	3	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	0	0.0 %	2.6 %	0	0	Vancouver
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	Ontario
10 : Personnel de bureau		6	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		15	0	0.0 %	1.2 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	9	0	0.0 %	0.6 %	0	0	Toronto
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	5	0	0.0 %	2.3 %	0	0	Vancouver
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		5	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	0.9 %	0	0	Montréal
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	0	0.0 %	0.7 %	0	0	Toronto

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-14

Peuples autochtones

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	Espace recrutement
			Représentation	Disponibilité				
		#	#	%	%	#	#	
13 : Autres personnels de vente et de service		1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0 Toronto	
Total		140	3	2.1 %	1.4 %	1	2	

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

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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-14

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	des minorités visibles #	Disponibilité %	Des minorités visibles %	Disponibilité #			
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	National	13	5	38.5 %	15.0 %	2	3	National	
03 : Professionnels		25	11	44.0 %	32.2 %	8	3		
2112 : Chimistes	National	18	10	55.6 %	37.3 %	7	3	National	
2121 : Biologistes et scientifiques apparentés	National	6	0	0.0 %	17.2 %	1	1	National	
2172 : Analystes de bases de données et administrateurs de données	National	1	1	100.0 %	32.3 %	0	1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens		69	35	50.7 %	24.7 %	17	18		
2211 : Technologues et techniciens en chimie	Ontario	32	20	62.5 %	30.7 %	10	10	Ontario	
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Ontario	28	11	39.3 %	22.6 %	6	5	Ontario	
2221 : Technologues et techniciens en biologie	Québec	8	4	50.0 %	6.9 %	1	3	Québec	
2282 : Techniciens d'assistance aux utilisateurs	Colombie-Britannique	1	0	0.0 %	32.5 %	0	0	Colombie-Britannique	
05 : Contrôleurs		5	1	20.0 %	44.8 %	2	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	3	1	33.3 %	45.8 %	1	0	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	2	0	0.0 %	43.4 %	1	1	Vancouver	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services		1	0	0.0 %	20.8 %	0	0		
6221 : Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	Ontario	1	0	0.0 %	20.8 %	0	0	Ontario	
10 : Personnel de bureau		6	2	33.3 %	48.1 %	3	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	6	2	33.3 %	48.1 %	3	1	Toronto	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services		15	6	40.0 %	46.7 %	7	1		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	22.2 %	0	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	9	5	55.6 %	48.9 %	4	1	Toronto	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Vancouver	5	1	20.0 %	47.5 %	2	1	Vancouver	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés		5	1	20.0 %	50.5 %	3	2		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Montréal	1	0	0.0 %	22.7 %	0	0	Montréal	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto	4	1	25.0 %	57.5 %	2	1	Toronto	

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-14

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 #	#	%	%	#			
13 : Autres personnels de vente et de service			1	0	0.0 %	52.7 %	1	-1	
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Toronto		1	0	0.0 %	52.7 %	1	-1	Toronto
Total			140	61	43.6 %	30.3 %	43	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

Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-14

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Localisation interne	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Gap #	Espace recrutement
		Tous les employés #	#	Disponibilité #	%	%	%		
01/02 : Directeurs	National	13	1	7.7 %	4.3 %	1	0	National	
03 : Professionnels	National	25	0	0.0 %	3.8 %	1	-1	National	
04 : Semi-professionnels et techniciens	National	69	1	1.4 %	4.6 %	3	-2	National	
05 : Contrôleurs	National	5	1	20.0 %	13.9 %	1	0	National	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	National	1	0	0.0 %	3.5 %	0	0	National	
10 : Personnel de bureau	National	6	1	16.7 %	7.0 %	0	1	National	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	National	15	1	6.7 %	5.6 %	1	0	National	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	National	5	0	0.0 %	4.8 %	0	0	National	
13 : Autres personnels de vente et de service	National	1	0	0.0 %	6.3 %	0	0	National	
Total		140	5	3.6 %	5.0 %	7	-2		

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 : 2018-09-14

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
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA



Analyse de la main-d'œuvre - Rapport détaillé

Date : 2018-09-14

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
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EEOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EEOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	National

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

Date : 2018-09-14

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés		Représentation		Femmes Disponibili		Gap
	#	#	%	%	#	#	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	13	7	53.8 %	38.9 %	5	2	
03 : Professionnels	25	20	80.0 %	42.9 %	11	9	
04 : Semi-professionnels et techniciens	69	54	78.3 %	49.3 %	34	20	
05 : Contrôleurs	5	3	60.0 %	52.4 %	3	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	1	1	100.0 %	28.7 %	0	1	
10 : Personnel de bureau	6	1	16.7 %	65.2 %	4	-3	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	15	11	73.3 %	63.8 %	10	1	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	5	0	0.0 %	21.3 %	1	-1	
13 : Autres personnels de vente et de service	1	0	0.0 %	55.5 %	1	-1	
Total	140	97	69.3 %	48.4 %	69	28	

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 : 2018-09-14

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Peuples autochtones						
	Tous les employés	Peuples autochtones				Gap	
		#	Représentation	Disponibilité		#	#
		#	%	%			
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	13	0	0.0 %	2.2 %	0	0	
03 : Professionnels	25	0	0.0 %	0.9 %	0	0	
04 : Semi-professionnels et techniciens	69	3	4.3 %	1.6 %	1	2	
05 : Contrôleurs	5	0	0.0 %	1.6 %	0	0	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	1	0	0.0 %	1.0 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	6	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	15	0	0.0 %	1.2 %	0	0	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	5	0	0.0 %	0.7 %	0	0	
13 : Autres personnels de vente et de service	1	0	0.0 %	0.8 %	0	0	
Total	140	3	2.1 %	1.4 %	1	2	

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 : 2018-09-14

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Membres des minorités visibles		Membres de la représentation				
	Tous les employés	#	des minorités visibles		Disponibilité		Gap
			#	%	%	#	
02 : Cadres moyens et autres dirigeants	13	5	38.5 %	15.0 %	2	3	
03 : Professionnels	25	11	44.0 %	32.2 %	8	3	
04 : Semi-professionnels et techniciens	69	35	50.7 %	24.7 %	17	18	
05 : Contrôleurs	5	1	20.0 %	44.8 %	2	1	
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	1	0	0.0 %	20.8 %	0	0	
10 : Personnel de bureau	6	2	33.3 %	48.1 %	3	1	
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	15	6	40.0 %	46.7 %	7	1	
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	5	1	20.0 %	50.5 %	3	2	
13 : Autres personnels de vente et de service	1	0	0.0 %	52.7 %	1	1	
Total	140	61	43.6 %	30.3 %	43	18	

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 : 2018-09-14

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Personnes handicapées		Représentation des personnes handicapées				Disponibilité	Gap
	Tous les employés	#	%		#	#		
			#	%				
01/02 : Directeurs	13	1	7.7 %	4.3 %	1	0		
03 : Professionnels	25	0	0.0 %	3.8 %	1	-1		
04 : Semi-professionnels et techniciens	69	1	1.4 %	4.6 %	3	-2		
05 : Contrôleurs	5	1	20.0 %	13.9 %	1	0		
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	1	0	0.0 %	3.5 %	0	0		
10 : Personnel de bureau	6	1	16.7 %	7.0 %	0	1		
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	15	1	6.7 %	5.6 %	1	0		
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	5	0	0.0 %	4.8 %	0	0		
13 : Autres personnels de vente et de service	1	0	0.0 %	6.3 %	0	0		
Total	140	5	3.6 %	5.0 %	7	-2		

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 : 2018-09-14

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
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	NOC	Provincial
10 : Personnel de bureau	EEOG	CMA
11 : Personnel intermédiaire des ventes et des services	EEOG	CMA
12 : Travailleurs manuels semi-qualifiés	EEOG	CMA
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	CMA



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

Date : 2018-09-14

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
08 : Personnel qualifié de la vente et des services	EEOG	National
10 : Personnel de bureau	EEOG	National
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	EEOG	National
12 : Ouvriers semi-qualifiés	EEOG	National
13 : Autres personnels de vente et de service	EEOG	National

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 1 : Analyse de l'effectif

Silliker Canada Co.

18-01-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
10	08	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
14	09	2018

Tableau 1 : Femmes

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Femmes	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01	Cadres supérieurs	0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	11	6	38.9
03	Professionnels	14	9	42.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	63	47	49.5
05	Surveillants	11	9	53.0
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	1	1	80.1
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10	Personnel de bureau	12	4	64.8
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	6	63.9
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	1	0	55.5
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		120	82	50.7

Tableau 5 : Femmes

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Femmes	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		0	0	0.0
		14	7	39.4
		27	21	44.0
		83	57	50.9
		5	3	52.2
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		1	1	27.9
		0	0	0.0
		6	1	65.5
		14	11	65.6
		7	0	18.5
		1	0	55.0
		0	0	0.0
Total		158	101	49.0

*** 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

Silliker Canada Co.

18-01-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
10	08	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
14	09	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	0	0	0.0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	11	0	2.2
03 Professionnels	14	0	1.2
04 Personnel semi-professionnels et technique	63	0	1.5
05 Surveillants	11	0	1.0
06 Contremaîtres	0	0	0.0
07 Personnel administratif et de bureau principal	1	0	0.8
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0.0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0.0
10 Personnel de bureau	12	0	0.7
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	0	0.6
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13 Autre personnel de la vente et des services	1	0	0.8
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total	120	0	1.3

Tableau 6 : Autochtones

Analyse de l'effectif suivante/courante

	Tous les employés	Autochtones	
		Représentation	Disponibilité*
		#	%
	0	0	0.0
	14	0	2.7
	27	0	1.0
	83	3	2.8
	5	0	1.6
	0	0	0.0
	0	0	0.0
	1	0	1.2
	0	0	0.0
	6	0	0.8
	14	0	1.3
	7	0	1.4
	1	0	1.0
	0	0	0.0
Total	158	3	2.2

*** 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

Silliker Canada Co.

18-01-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
10	08	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
14	09	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	0	0	0.0
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	11	5	15.0
03	Professionnels	14	6	25.4
04	Personnel semi-professionnels et technique	63	41	24.6
05	Surveillants	11	7	45.8
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	1	0	37.3
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	12	5	43.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	3	48.9
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	1	0	52.7
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		120	67	29.4

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*	
		#	#	%
		0	0	0.0
		14	5	17.6
		27	11	38.6
		83	35	29.3
		5	1	50.8
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		1	0	22.8
		0	0	0.0
		6	2	52.2
		14	6	52.1
		7	1	54.9
		1	0	58.2
		0	0	0.0
Total		158	61	34.7

*** 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

Silliker Canada Co.

18-01-2018

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



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

JJ	MM	AAAA
10	08	2015

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



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

JJ	MM	AAAA
14	09	2018

Tableau 4 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif première/précédente

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
01/02	Cadres	11	0	4.3
03	Professionnels	14	0	3.8
04	Personnel semi-professionnels et technique	63	1	4.6
05	Surveillants	11	0	13.9
06	Contremaîtres	0	0	0.0
07	Personnel administratif et de bureau principal	1	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	12	1	7.0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	0	5.6
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0.0
13	Autre personnel de la vente et des services	1	1	6.3
14	Autres travailleurs manuels	0	0	0.0
Total		120	3	5.6

Tableau 8 : Personnes handicapées

Analyse de l'effectif suivante/courante

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)		Tous les employés	Personnes handicapées	
			Représentation	Disponibilité*
		#	#	%
		14	1	5.0
		27	0	8.9
		83	1	7.6
		5	1	27.5
		0	0	0.0
		0	0	0.0
		1	0	8.0
		0	0	0.0
		6	1	9.3
		14	1	10.8
		7	0	10.3
		1	0	10.7
		0	0	0.0
Total		158	5	8.7

*** 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

Silliker Canada Co.

18-01-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
9	10	2015

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
14	09	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 1 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées	Tous les employés recrutés	Femmes recrutées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3	2	0	0
03 Professionnels	9	5	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	67	40	2	1
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	6	2	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	12	9	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	6	1	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	103	59	2	1

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 9 : Femmes			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées	Tous les employés remerciés	Femmes remerciées
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	1	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1	0	0	0
03 Professionnels	13	4	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	63	39	1	1
05 Surveillants	1	1	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	1	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	6	1	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	5	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	5	1	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	98	51	1	1

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Silliker Canada Co.

18-01-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
9	10	2015

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
14	09	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

↓ ↓ ↓ ↓

Données du formulaire 5 - Avancements

↓ ↓ ↓ ↓

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

↓ ↓ ↓ ↓

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 2 : Autochtones			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés	Tous les employés recrutés	Autochtones recrutés
	#	#	#	#
01 Cadres supérieurs	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3	0	0	0
03 Professionnels	9	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	67	2	2	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	6	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	12	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	6	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	0	2	2	0

Tableau 6 : Autochtones			
Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Autochtones promus	Tous les employés promus	Autochtones promus
#	#	#	#
1	0	0	0
0	0	0	0
5	0	0	0
5	0	0	0
1	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
2	0	0	0
6	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
20	0	0	0

Tableau 10 : Autochtones			
Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés	Tous les employés remerciés	Autochtones remerciés
#	#	#	#
1	0	0	0
1	0	0	0
13	0	0	0
63	0	1	0
1	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
1	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
6	0	0	0
7	0	0	0
5	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
98	0	1	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Silliker Canada Co.

18-01-2018

Date de début de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
9	10	2015

Date de fin de l'analyse des données sur la mobilité		
JJ	MM	AAAA
14	09	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	
	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées	Tous les employés recrutés	Personnes handicapées recrutées
	#	#	#	#
	01 Cadres supérieurs	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3	0	0	0
03 Professionnels	9	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	67	0	2	0
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	6	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	12	0	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	6	0	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	103	0	2	0

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés promus	Personnes handicapées promus	Tous les employés promus	Personnes handicapées promus
#	#	#	#
1	0	0	0
0	0	0	0
5	0	0	0
5	0	0	0
1	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
2	1	0	0
6	1	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
20	2	0	0

Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés	Tous les employés remerciés	Personnes handicapées remerciés
#	#	#	#
1	0	0	0
1	0	0	0
13	0	0	0
63	0	1	0
1	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
1	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
6	0	0	0
7	0	0	0
5	0	0	0
0	0	0	0
0	0	0	0
98	0	1	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité

Silliker Canada Co.

18-01-2018

Date de début de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
9	10	2015

Date de fin de l'analyse des		
JJ	MM	AAAA
14	09	2018

Données du formulaire 4 - Recrutements

Données du formulaire 5 - Avancements

Données du formulaire 6 - Cessations de fonctions

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Tableau 4 : Membres des minorités			
	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	0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	3	1	0	0
03 Professionnels	9	0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	67	15	2	1
05 Surveillants	0	0	0	0
06 Contremaîtres	0	0	0	0
07 Personnel administratif et de bureau principal	0	0	0	0
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0
10 Personnel de bureau	6	0	0	0
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	12	4	0	0
12 Travailleurs manuels spécialisés	6	1	0	0
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	0	0	0	0
Total	0	21	2	1

	Tableau 8 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus	Tous les employés promus	Membres des minorités visibles promus
	#	#	#	#
	1	0	0	0
	0	0	0	0
	5	2	0	0
	5	0	0	0
	1	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	2	1	0	0
	6	2	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
Total	20	5	0	0

	Tableau 12 : Membres des minorités			
	Temps plein / Nationale		Temps partiel / Nationale	
	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés	Tous les employés remerciés	Membres des minorités visibles remerciés
	#	#	#	#
	1	0	0	0
	1	0	0	0
	13	0	0	0
	63	2	1	0
	1	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
	1	0	0	0
	0	0	0	0
	6	0	0	0
	7	0	0	0
	5	0	0	0
	0	0	0	0
	0	0	0	0
Total	98	2	1	0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Silliker Canada Co.

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 de l'effectif [†]	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Tableau 1: Femmes

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Tous les employés							Femmes												
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		JJ-MM-AAAA		JJ-MM-AAAA				JJ-MM-AAAA		JJ-MM-AAAA			AAAA - AAAA								
		10-08-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	10-08-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018								
N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres admin	11	8.4%		0	8.0%		0	6	0.0%		0	-2	0	38.9%		2	2	2	54.5%	54.5%
03	Professionnels	14	24.5%		0	63.4%		0	9	0.0%		0	-3	0	42.8%		3	3	3	64.3%	64.3%
04	Personnel semi-professionnels et tech	63	9.6%		0	87.7%		0	47	0.0%		0	-16	0	49.5%		16	16	16	74.6%	74.6%
05	Surveillants	11	-23.1%		0	12.5%		0	9	0.0%		0	-3	0	53.0%		3	3	3	81.8%	81.8%
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	1	-100.0%		0	0.0%		0	1	0.0%		0	0	0	80.1%		0	0	0	100.0%	100.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	200.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	12	-20.6%		0	66.7%		0	4	0.0%		0	4	0	64.8%		-4	-4	-4	33.3%	33.3%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	7	26.0%		0	66.7%		0	6	0.0%		0	-2	0	63.9%		2	2	2	85.7%	85.7%
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	142.9%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des serv	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	1	0	55.5%		-1	-1	-1	0.0%	0.0%
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%		0	0	0	0.0%		0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total		120	9.6%		0	71.2%		0	82	0.0%		0	-21	0	50.7%		21	21	21	68.3%	68.3%

† 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 2: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Femmes				Commentaires
		Objectifs à court		Objectifs à long		
		#	%	#	%	
01	Cadres supérieurs	0	0.0	0	0.0	
02	Cadres intermédiaires et autres admin	0	0.0	0	0.0	
03	Professionnels	0	0.0	0	0.0	
04	Personnel semi-professionnels et tech	0	0.0	0	0.0	
05	Surveillants	0	0.0	0	0.0	
06	Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07	Personnel administratif et de bureau p	0	0.0	0	0.0	
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0	0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10	Personnel de bureau	2	0.0	2	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et	0	0.0	0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13	Autre personnel de la vente et des serv	1	0.0	0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Silliker Canada Co.

18-01-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		3		2	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Silliker Canada Co.

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 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												
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans			
		Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel			Prévu	À - De		AAAA - AAAA									
		10-08-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	10-08-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018								
N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres admin	11	8.4%		0	8.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	2.2%	0	0		0.0%	0.0%
03	Professionnels	14	24.5%		0	63.4%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	1.2%	0	0		0.0%	0.0%
04	Personnel semi-professionnels et tech	63	9.6%		0	87.7%		0	0	0.0%	0	1	0	0	0	1.5%	-1	-1		0.0%	0.0%
05	Surveillants	11	-23.1%		0	12.5%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	1.0%	0	0		0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.8%	0	0		0.0%	0.0%
08	Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	200.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	12	-20.6%		0	66.7%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.7%	0	0		0.0%	0.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	7	26.0%		0	66.7%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.6%	0	0		0.0%	0.0%
12	Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	142.9%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
13	Autre personnel de la vente et des serv	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.8%	0	0		0.0%	0.0%
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
Total		120	9.6%		0	71.2%		0	0	0.0%	0	2	0	0		1.3%	-2	-2		0.0%	0.0%

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

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

Tableau 4: Autochtones

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Silliker Canada Co.

18-01-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0		1	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Silliker Canada Co.

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 (CPÈME)	Tous les employés								Personnes handicapées										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu	Actuel	Prévu	Actuel			Prévu	À - De		AAAA - AAAA							
	10-08-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	10-08-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	2015	2018							
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%							
01/02 Cadres	11	4.2%		0	4.0%		0	0	0.0%	0	0	0	4.3%	0	0	0.0%	0.0%		
03 Professionnels	14	24.5%		0	63.4%		0	0	0.0%	0	1	0	3.8%	-1	-1	0.0%	0.0%		
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	63	9.6%		0	87.7%		0	1	0.0%	0	2	0	4.6%	-2	-2	1.6%	1.6%		
05 Surveillants	11	-23.1%		0	12.5%		0	0	0.0%	0	2	0	13.9%	-2	-2	0.0%	0.0%		
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	3.4%	0	0	0.0%	0.0%		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0%		0	200.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	12	-20.6%		0	66.7%		0	1	0.0%	0	0	0	7.0%	0	0	8.3%	8.3%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	7	26.0%		0	66.7%		0	0	0.0%	0	0	0	5.6%	0	0	0.0%	0.0%		
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	142.9%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
13 Autre personnel de la vente et des services	1	0.0%		0	0.0%		0	1	0.0%	0	-1	0	6.3%	1	1	100.0%	100.0%		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	120	9.6%		0	71.2%		0	3	0.0%	0	4	0	5.6%	-4	-4	2.5%	2.5%		

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

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

Tableau 6: Personnes handicapées

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
	#	%	#	%	
01/02 Cadres	0	0.0	0	0.0	
03 Professionnels	1	0.0	0	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	2	0.0	0	0.0	
05 Surveillants	2	0.0	0	0.0	
06 Contremaîtres	0	0.0	0	0.0	
07 Personnel administratif et de bureau	0	0.0	0	0.0	
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0	0	0.0	
10 Personnel de bureau	0	0.0	0	0.0	
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0	0	0.0	
13 Autre personnel de la vente et des services	0	0.0	0	0.0	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0	
Total	5		0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Silliker Canada Co.

18-01-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Silliker Canada Co.

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 de l'analyse de l'effectif [†]	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Tableau 7: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme premiers/précédents

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Membre des minorités visibles										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu	D'ici 3 ans	Actuel	Prévu	D'ici 3 ans			2015	2018								
	10-08-2015	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	10-08-2015	Annuellement	D'ici 3 ans	N°	%	N°	%					
	N°	%	%	N°	%	%	N°	N°	%	%	N°	%	N°	%					
01 Cadres supérieurs	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
02 Cadres intermédiaires et autres admin	11	8.4%		0	8.0%		0	5	0.0%	0	-3	0	15.0%	3	3		45.5%	45.5%	
03 Professionnels	14	24.5%		0	63.4%		0	6	0.0%	0	-2	0	25.4%	2	2		42.9%	42.9%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	63	9.6%		0	87.7%		0	41	0.0%	0	-26	0	24.6%	26	26		65.1%	65.1%	
05 Surveillants	11	-23.1%		0	12.5%		0	7	0.0%	0	-2	0	45.8%	2	2		63.6%	63.6%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau p	1	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	37.3%	0	0		0.0%	0.0%	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0	0.0%		0	200.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	12	-20.6%		0	66.7%		0	5	0.0%	0	0	0	43.0%	0	0		41.7%	41.7%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	7	26.0%		0	66.7%		0	3	0.0%	0	0	0	48.9%	0	0		42.9%	42.9%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	0	0.0%		0	142.9%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	
13 Autre personnel de la vente et des serv	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	1	0	52.7%	-1	-1		0.0%	0.0%	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	120	9.6%		0	71.2%		0	67	0.0%	0	-32	0	29.4%	32	32		55.8%	55.8%	

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

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

Tableau 8: Membres de minorités visibles

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Silliker Canada Co.

18-01-2018

14	Autres travailleurs manuels	0	0.0	0	0.0
Total		0		1	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Silliker Canada Co.

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 actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De									
	14-09-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	14-09-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021							
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
02 Cadres intermédiaires et autres admin	14	8.4%		0	8.0%		0	7	0.0%	0	-1	0	0	39.4%	1	1	50.0%	50.0%	
03 Professionnels	27	24.5%		0	63.4%		0	21	0.0%	0	-9	0	0	44.0%	9	9	77.8%	77.8%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	83	9.6%		0	87.7%		0	57	0.0%	0	-15	0	0	50.9%	15	15	68.7%	68.7%	
05 Surveillants	5	-23.1%		0	12.5%		0	3	0.0%	0	0	0	0	52.2%	0	0	60.0%	60.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau p	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	1	0.0%		0	200.0%		0	1	0.0%	0	-1	0	0	27.9%	1	1	100.0%	100.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	6	-20.6%		0	66.7%		0	1	0.0%	0	3	0	50.0%	65.5%	-3	-3	16.7%	16.7%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	14	26.0%		0	66.7%		0	11	0.0%	0	-2	0	0	65.6%	2	2	78.6%	78.6%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	7	0.0%		0	142.9%		0	0	0.0%	0	1	0	18.5%	18.5%	-1	-1	0.0%	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des serv	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	1	0	50.0%	55.0%	-1	-1	0.0%	0.0%	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	158	9.6%		0	71.2%		0	101	0.0%	0	-24	0		49.0%	24	24	63.9%	63.9%	

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

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

Tableau 10: Femmes

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Femmes		Commentaires
	Objectifs à court	Objectifs à long	
	%	%	
01 Cadres supérieurs	0.0		
02 Cadres intermédiaires et autres admin	0.0		
03 Professionnels	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et tech	0.0		
05 Surveillants	0.0		
06 Contremaîtres	0.0		
07 Personnel administratif et de bureau p	0.0		
08 Personnel spécialisé de la vente et des	0.0		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0.0		
10 Personnel de bureau	50.0	50.0%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	0.0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	18.5	18.5%	
13 Autre personnel de la vente et des serv	50.0	50.0%	

007587

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Silliker Canada Co.

18-01-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0			
Total			0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Silliker Canada Co.

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 de l'effectif [†]	Entrée des données	C x H x 3	F + I	De l'analyse de l'effectif	Equivalent à H	K x L x 3	(F x Q) - R + M	J x P	Entrée des données	De l'analyse de l'effectif	De l'analyse de l'effectif	(K - M + O) - ((C + F) x Q)	K ÷ C	(K - M + O) ÷ (C + F)

Tableau 11: Autochtones

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)		Tous les employés							Autochtones											
		Croissance (Nouveaux poste)		Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans		Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans		
		Numéro		Numéro				Numéro		Numéro		À - De								
		JJ-MM-AAAA	Actuel	Prévu		Actuel	Prévu		JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans		AAAA - AAAA						
14-09-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	14-09-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	ans		2018	2021							
N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%		
01	Cadres supérieurs	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
02	Cadres intermédiaires et autres admin	14	8.4%		0	8.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	2.7%	0	0		0.0%	0.0%
03	Professionnels	27	24.5%		0	63.4%		0	0	0.0%	0	0	0	0	1.0%	0	0		0.0%	0.0%
04	Personnel semi-professionnels et tech	83	9.6%		0	87.7%		0	3	0.0%	0	-1	0	0	2.8%	1	1		3.6%	3.6%
05	Surveillants	5	-23.1%		0	12.5%		0	0	0.0%	0	0	0	0	1.6%	0	0		0.0%	0.0%
06	Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
07	Personnel administratif et de bureau p	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
08	Personnel spécialisé de la vente et des	1	0.0%		0	200.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	1.2%	0	0		0.0%	0.0%
09	Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
10	Personnel de bureau	6	-20.6%		0	66.7%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.8%	0	0		0.0%	0.0%
11	Personnel intermédiaire de la vente et	14	26.0%		0	66.7%		0	0	0.0%	0	0	0	0	1.3%	0	0		0.0%	0.0%
12	Travailleurs manuels spécialisés	7	0.0%		0	142.9%		0	0	0.0%	0	0	0	0	1.4%	0	0		0.0%	0.0%
13	Autre personnel de la vente et des serv	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	1.0%	0	0		0.0%	0.0%
14	Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0		#DIV/0!	#DIV/0!
Total		158	9.6%		0	71.2%		0	3	0.0%	0	0	0	0	2.2%	0	0		1.9%	1.9%

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

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

Tableau 12: Autochtones

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

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Silliker Canada Co.

18-01-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		0.0
Total			0.0		0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Silliker Canada Co.

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 13: Personnes handicapées

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Personnes handicapées											
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'œuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans	
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De	AAAA - AAAA									
	14-09-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	14-09-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021								
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%			
01/02 Cadres	14	4.2%		0	4.0%		0	0	1	0.0%	0	0	0	0	5.0%	0	0	7.1%	7.1%	
03 Professionnels	27	24.5%		0	63.4%		0	0	0	0.0%	0	2	0	8.9%	8.9%	-2	-2	0.0%	0.0%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens	83	9.6%		0	87.7%		0	0	1	0.0%	0	5	0	7.6%	7.6%	-5	-5	1.2%	1.2%	
05 Surveillants	5	-23.1%		0	12.5%		0	0	1	0.0%	0	0	0	27.5%	0	0	20.0%	20.0%		
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
07 Personnel administratif et de bureau	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	1	0.0%		0	200.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	8.0%	0	0	0.0%	0.0%		
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
10 Personnel de bureau	6	-20.6%		0	66.7%		0	0	1	0.0%	0	0	0	9.3%	0	0	16.7%	16.7%		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	14	26.0%		0	66.7%		0	0	1	0.0%	0	1	0	10.8%	10.8%	-1	-1	7.1%	7.1%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	7	0.0%		0	142.9%		0	0	0	0.0%	0	1	0	10.3%	10.3%	-1	-1	0.0%	0.0%	
13 Autre personnel de la vente et des services	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	10.7%	0	0	0.0%	0.0%		
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!		
Total	158	9.6%		0	71.2%		0	0	5	0.0%	0	9	0	8.7%	-9	-9	3.2%	3.2%		

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

[‡] 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 (CPÈME)	Personnes handicapées				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01/02 Cadres		0.0			
03 Professionnels		8.9		8.9%	
04 Personnel semi-professionnels et techniciens		7.6		7.6%	
05 Surveillants		0.0			
06 Contremaîtres		0.0			
07 Personnel administratif et de bureau		0.0			
08 Personnel spécialisé de la vente et des services		0.0			
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0			
10 Personnel de bureau		0.0			
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services		10.8		10.8%	
12 Travailleurs manuels spécialisés		10.3		10.3%	
13 Autre personnel de la vente et des services		0.0			
14 Autres travailleurs manuels		0.0			
Total		0.0			

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Silliker Canada Co.

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 15: Membres des minorités visibles

Objectifs à court terme suivants/courants

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Tous les employés								Membres des minorités visibles										
	Numéro JJ-MM-AAAA	Croissance (Nouveaux poste)			Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)			Embauches anticipées d'ici 3 ans	Numéro JJ-MM-AAAA	Roulement de la main-d'oeuvre (Employés remplacés)		Embauches requis d'ici 3 ans	Objectifs d'ici 3 ans		Disponibilité présente	Écart actual	Écart prévu	Représentation présente	Représentation prévue d'ici 3 ans
		Actuel	Prévu		Actuel	Prévu				À - De									
	14-09-2018	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	Annuellement	Annuellement	D'ici 3 ans	14-09-2018	Annuellement	D'ici 3 ans	2018	2021							
	N ^o	%	%	N ^o	%	%	N ^o	N ^o	%	%	N ^o	%	%	%	N ^o	N ^o	%	%	
01 Cadres supérieurs	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0	0.0%	0	0	0	0.0%	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
02 Cadres intermédiaires et autres admin	14	8.4%		0	8.0%		0	5	0.0%	0	-3	0	0	17.6%	3	3	35.7%	35.7%	
03 Professionnels	27	24.5%		0	63.4%		0	11	0.0%	0	-1	0	0	38.6%	1	1	40.7%	40.7%	
04 Personnel semi-professionnels et tech	83	9.6%		0	87.7%		0	35	0.0%	0	-11	0	0	29.3%	11	11	42.2%	42.2%	
05 Surveillants	5	-23.1%		0	12.5%		0	1	0.0%	0	2	0	50.8%	50.8%	-2	-2	20.0%	20.0%	
06 Contremaîtres	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
07 Personnel administratif et de bureau p	0	-100.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
08 Personnel spécialisé de la vente et des	1	0.0%		0	200.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	22.8%	0	0	0.0%	0.0%	
09 Travailleurs qualifiés et artisans	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
10 Personnel de bureau	6	-20.6%		0	66.7%		0	2	0.0%	0	1	0	52.2%	52.2%	-1	-1	33.3%	33.3%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et	14	26.0%		0	66.7%		0	6	0.0%	0	1	0	52.1%	52.1%	-1	-1	42.9%	42.9%	
12 Travailleurs manuels spécialisés	7	0.0%		0	142.9%		0	1	0.0%	0	3	0	54.9%	54.9%	-3	-3	14.3%	14.3%	
13 Autre personnel de la vente et des serv	1	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	1	0	58.2%	58.2%	-1	-1	0.0%	0.0%	
14 Autres travailleurs manuels	0	0.0%		0	0.0%		0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total	158	9.6%		0	71.2%		0	61	0.0%	0	-6	0		34.7%	6	6	38.6%	38.6%	

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

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

Tableau 16: Membres des minorités visibles

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÈME)	Membres des minorités visibles				Commentaires
	Objectifs à court		Objectifs à long		
		%		%	
01 Cadres supérieurs		0.0			
02 Cadres intermédiaires et autres admin		0.0			
03 Professionnels		0.0			
04 Personnel semi-professionnels et tech		0.0			
05 Surveillants		50.8		50.8%	
06 Contremaîtres		0.0			
07 Personnel administratif et de bureau p		0.0			
08 Personnel spécialisé de la vente et des		0.0			
09 Travailleurs qualifiés et artisans		0.0			
10 Personnel de bureau		52.2		52.2%	
11 Personnel intermédiaire de la vente et		52.1		52.1%	
12 Travailleurs manuels spécialisés		54.9		54.9%	
13 Autre personnel de la vente et des serv		58.2		58.2%	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 3 : Objectifs

Silliker Canada Co.

18-01-2018

14	Autres travailleurs manuels		0.0		
Total			0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Silliker Canada Co.

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	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2015	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	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	11	6	54.5	38.9	4	2	140.2																	
	2018	14	7	50.0	39.4	6	1	126.9	3	2	66.7	1	1	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	1	-1	
03 Professionnels	2015	14	9	64.3	42.8	6	3	150.2																	
	2018	27	21	77.8	44.0	12	9	176.8	9	5	55.6	4	1	5	4	80.0	3	1	13	4	30.8	8	-4		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	63	47	74.6	49.5	31	16	150.7																	
	2018	83	57	68.7	50.9	42	15	134.9	69	41	59.4	35	6	5	4	80.0	4	0	64	40	62.5	48	-8		
05 Surveillants	2015	11	9	81.8	53.0	6	3	154.4																	
	2018	5	3	60.0	52.2	3	0	114.9	0	0	0.0	0	0	1	1	100.0	1	0	1	1	100.0	1	0		
06 Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		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			
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	#			
01 Cadres supérieurs	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		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	3	2	66.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	3	2	66.7		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0		
03 Professionnels	2018	14	9	64.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	14	9	64.3		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	74	45	60.8	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	74	45	60.8		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0		
05 Surveillants	2018	0	1	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	1	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0		
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0		0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Silliker Canada Co.

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	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
07 Personnel administratif et de bureau principal	2015	1	1	100.0	80.1	1	0	124.8																	
	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
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	1	1	100.0	27.9	0	1	358.4	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2015	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
10 Personnel de bureau	2015	12	4	33.3	64.8	8	-4	51.4																	
	2018	6	1	16.7	65.5	4	-3	25.4	6	2	33.3	4	-2	2	1	50.0	1	0	6	1	16.7	2	-1		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	7	6	85.7	63.9	4	2	134.1																	
	2018	14	11	78.6	65.6	9	2	119.8	12	9	75.0	8	1	6	4	66.7	5	-1	7	5	71.4	6	-1		
12 Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	7	0	0.0	18.5	1	-1	0.0	6	1	16.7	1	0	0	0	0.0	0	0	5	1	20.0	0	1		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Femmes		Femmes					Femmes					
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
07 Personnel administratif et de bureau principal	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		
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	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
10 Personnel de bureau	2018	8	3	37.5	2	150.0	0.0	0.0	2	150.0	0.0	0.0		
	2021	8	3	37.5			50.0	75.0			0.5	7500.0		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	18	13	72.2	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	18	13	72.2			0.0	0.0			0.0	0.0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	6	1	16.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	6	1	16.7			18.5	90.1			0.2	9009.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Silliker Canada Co.

18-01-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 4 : Résultats - Femmes

Silliker Canada Co.

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	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Femmes							Femmes				Femmes				Femmes						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#				
13 Autre personnel de la vente et des services	2015	1	0	0.0	55.5	1	-1	0.0																
	2018	1	0	0.0	55.0	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
Total	2015	120	82	68.3	50.7	61	21	134.8																
	2018	158	101	63.9	49.0	77	24	130.5	0	60	0.0	0	0	0	20	14	70.0	14	0	99	52	52.5	68	-16

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs								Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme				
		Femmes		Femmes				Femmes				
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	
#	#	%	#	%	%	#	%	%	#	%	#	
13 Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	0	0	0.0			50.0	0.0			0.5	0.0
14 Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
Total	2018	0	74	0.0	3	2466.7	0.0	0.0	2	3700.0	0.0	0.0
	2021	0	74	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Silliker Canada Co.

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	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions						
			Autochtones							Autochtones				Autochtones				Autochtones						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2015	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	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	11	0	0.0	2.2	0	0	0.0																
	2018	14	0	0.0	2.7	0	0	0.0	3	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0
03 Professionnels	2015	14	0	0.0	1.2	0	0	0.0																
	2018	27	0	0.0	1.0	0	0	0.0	9	0	0.0	0	0	0	5	0	0.0	0	0	13	0	0.0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	63	0	0.0	1.5	1	-1	0.0																
	2018	83	3	3.6	2.8	2	1	129.1	69	2	2.9	2	0	5	0	0.0	0	0	0	64	0	0.0	0	0
05 Surveillants	2015	11	0	0.0	1.0	0	0	0.0																
	2018	5	0	0.0	1.6	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0
06 Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Autochtones		Autochtones					Autochtones					
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%			
01 Cadres supérieurs	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0										
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	3	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	3	0	0.0										
03 Professionnels	2018	14	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	14	0	0.0										
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	74	2	2.7	0	0.0	0.0	0.0	1	200.0	0.0	0.0		
	2021	74	2	2.7										
05 Surveillants	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0										
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0										

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Silliker Canada Co.

18-01-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Silliker Canada Co.

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	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Autochtones							Autochtones				Autochtones				Autochtones							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat EME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	1	0	0.0	0.8	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	0.0	0	0
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	1	0	0.0	1.2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2015	12	0	0.0	0.7	0	0	0.0																
		2018	6	0	0.0	0.8	0	0	0.0	6	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	6	0	0.0	0	0
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	7	0	0.0	0.6	0	0	0.0																
		2018	14	0	0.0	1.3	0	0	0.0	12	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	7	0	0.0	0	0
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	7	0	0.0	1.4	0	0	0.0	6	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	5	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					
		Autochtones		Autochtones					Autochtones					
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif			
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2018	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	
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	0.0	0.0	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
10	Personnel de bureau	2018	8	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	8	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	18	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	18	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	6	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	6	0	0.0		0.0	0.0		0	0.0	0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 5 : Résultats - Autochtones

Silliker Canada Co.

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	Effectif							Tous les employés	Recrutements			Avancements			Cessations de fonctions							
			Autochtones								Autochtones			Autochtones			Autochtones							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence					
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	%	#	#			
13	Autre personnel de la vente et des services	2015	1	0	0.0	0.8	0	0	0.0															
		2018	1	0	0.0	1.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
14	Autres travailleurs manuels	2015	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
Total		2015	120	0	0.0	1.3	2	-2	0.0															
	2018	158	3	1.9	2.2	3	0	86.3	0	2	0.0	0	0	20	0	0.0	0	0	99	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					
		Autochtones		Autochtones				Autochtones					
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
13	Autre personnel de la vente et des services	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
14	Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0
		2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0
Total		2018	0	2	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	200.0	0.0	0.0
	2021	0	2	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Silliker Canada Co.

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	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Personnes handicapées							Personnes handicapées				Personnes handicapées				Personnes handicapées							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
01&02 Cadres	2015	11	0	0.0	4.3	0	0	0.0																	
	2018	14	1	7.1	5.0	1	0	142.9	0	0	0.0	0	0		1	0	0.0	0	0		2	0	0.0	0	0
03 Professionnels	2015	14	0	0.0	3.8	1	-1	0.0																	
	2018	27	0	0.0	8.9	2	-2	0.0	9	0	0.0	1	-1		5	0	0.0	0	0		13	0	0.0	0	0
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	63	1	1.6	4.6	3	-2	34.5																	
	2018	83	1	1.2	7.6	6	-5	15.9	69	0	0.0	5	-5		5	0	0.0	0	0		64	0	0.0	1	-1
05 Surveillants	2015	11	0	0.0	13.9	2	-2	0.0																	
	2018	5	1	20.0	27.5	1	0	72.7	0	0	0.0	0	0		1	0	0.0	0	0		1	0	0.0	0	0
06 Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0		0	0	0.0	0	0		0	0	0.0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs									Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme					
		Personnes handicapées		Personnes handicapées				Personnes handicapées					
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif		
#	#	#	%	#	%	%	%	#	#	%	#		
01&02 Cadres	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	
03 Professionnels	2018	14	0	0.0	1	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	14	0	0.0			8.9	0.0			0.1	0.0	
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	74	0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	74	0	0.0			7.6	0.0			0.1	0.0	
05 Surveillants	2018	0	0	0.0	2	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Silliker Canada Co.

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	Effectif							Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions							
			Personnes handicapées							Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées			Tous les employés	Personnes handicapées						
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#			
07	Personnel administratif et de bureau principal	2015	1	0	0.0	3.4	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
08	Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	1	0	0.0	8.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0
10	Personnel de bureau	2015	12	1	8.3	7.0	1	0	119.0																
		2018	6	1	16.7	9.3	1	0	179.2	6	0	0.0	1	-1	2	1	50.0	0	1	6	0	0.0	1	-1	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	7	0	0.0	5.6	0	0	0.0																
		2018	14	1	7.1	10.8	2	-1	66.1	12	0	0.0	1	-1	6	1	16.7	0	1	7	0	0.0	0	0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																
		2018	7	0	0.0	10.3	1	-1	0.0	6	0	0.0	1	-1	0	0	0.0	0	0	5	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	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	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									
09	Travailleurs qualifiés et artisans	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	0	0	0.0									
10	Personnel de bureau	2018	8	1	12.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	8	1	12.5									
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	18	1	5.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	18	1	5.6			10.8	51.4			0.1	5144.0	
12	Travailleurs manuels spécialisés	2018	6	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	
		2021	6	0	0.0			10.3	0.0			0.1	0.0	

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées
Silliker Canada Co.
18-01-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 6 : Résultats - Personnes handicapées

Silliker Canada Co.

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	Effectif						Recrutements				Avancements				Cessations de fonctions									
			Personnes handicapées						Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées		Tous les employés		Personnes handicapées							
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence								
#	#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	#	#	%	#	#	%	#	#	#	%	#	#		
13 Autre personnel de la vente et des services	2015	1	1	100.0	6.3	0	1	1,587.3																		
	2018	1	0	0.0	10.7	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																		
	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
Total	2015	120	3	2.5	5.6	7	-4	44.6																		
	2018	158	5	3.2	8.7	14	-9	36.4	0	0	0.0	0	0	0	20	2	10.0	1	2	99	0	0.0	2	-2		

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Personnes handicapées		Personnes handicapées					Personnes handicapées					
		Actuel	Objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	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		
14 Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0					0	0.0	0.0	0.0		
Total	2018	0	2	0.0	5	40.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	2	0.0					0	0.0	0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Silliker Canada Co.

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	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 FME	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
01 Cadres supérieurs	2015	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	1	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2015	11	5	45.5	15.0	2	3	303.0																	
	2018	14	5	35.7	17.6	2	3	202.9	3	1	33.3	17.6	1	0	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	0	0	0
03 Professionnels	2015	14	6	42.9	25.4	4	2	168.7																	
	2018	27	11	40.7	38.6	10	1	105.5	9	0	0.0	3	-3	5	2	40.0	2	0	13	0	0.0	6	-6		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2015	63	41	65.1	24.6	15	26	264.6																	
	2018	83	35	42.2	29.3	24	11	143.9	69	16	23.2	20	-4	5	0	0.0	3	-3	64	2	3.1	42	-40		
05 Surveillants	2015	11	7	63.6	45.8	5	2	138.9																	
	2018	5	1	20.0	50.8	3	-2	39.4	0	0	0.0	0	0	1	0	0.0	1	-1	1	0	0.0	1	-1		
06 Contremaîtres	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme				Objectifs à long terme						
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles				Membres des minorités visibles						
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif				
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%				
01 Cadres supérieurs	2018	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		
02 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	2018	3	1	33.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	3	1	33.3			0.0	0.0			0.0	0.0		
03 Professionnels	2018	14	2	14.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	14	2	14.3			0.0	0.0			0.0	0.0		
04 Personnel semi-professionnels et technique	2018	74	16	21.6	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	74	16	21.6			0.0	0.0			0.0	0.0		
05 Surveillants	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			50.8	0.0			0.5	0.0		
06 Contremaîtres	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Silliker Canada Co.

18-01-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Silliker Canada Co.

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	$D \times G \div 100$	E - H	$E \div H \times 100$	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$L + K \times 100$	$K \times G = 100$	L - N	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$Q \div P \times 100$	$P \times F \div 100$	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							Tous les employés	Recrutements					Avancements					Cessations de fonctions				
			Membres des minorités visibles								Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles				
			Représentation	Disponibilité	Écart	Résultat FME	Actuel	Prévu	Différence		Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence	Actuel	Prévu	Différence						
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
07 Personnel administratif et de bureau principal	2015	1	0	0.0	37.3	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
08 Personnel spécialisé de la vente et des services	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	1	0	0.0	22.8	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	1	0	0.0	0	0
09 Travailleurs qualifiés et artisans	2015	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
10 Personnel de bureau	2015	12	5	41.7	43.0	5	0	96.9																	
	2018	6	2	33.3	52.2	3	-1	63.9	6	0	0.0	3	-3	2	1	50.0	1	0	6	0	0.0	3	-3		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2015	7	3	42.9	48.9	3	0	87.6																	
	2018	14	6	42.9	52.1	7	-1	82.3	12	4	33.3	6	-2	6	2	33.3	3	-1	7	0	0.0	3	-3		
12 Travailleurs manuels spécialisés	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	7	1	14.3	54.9	4	-3	26.0	6	1	16.7	3	-2	0	0	0.0	0	0	5	0	0.0	0	0		

Sources des données:		Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	Partie 2 : Analyse des données sur la mobilité	$E + D \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + G \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$F \div I \times 100$	Partie 3 : Objectifs	$E + K \times 100$	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					
		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		
#	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#			
07 Personnel administratif et de bureau principal	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		
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	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
10 Personnel de bureau	2018	8	1	12.5	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	8	1	12.5			52.2	23.9			0.5	2394.6		
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	2018	18	6	33.3	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	18	6	33.3			52.1	64.0			0.5	6398.0		
12 Travailleurs manuels spécialisés	2018	6	1	16.7	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	6	1	16.7			54.9	30.4			0.5	3035.8		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Silliker Canada Co.

18-01-2018

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux

Partie 7 : Résultats - Membres des minorités visibles

Silliker Canada Co.

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	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							
#	#	%	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#	%	#	#		
13 Autre personnel de la vente et des services	2015	1	0	0.0	52.7	1	-1	0.0																	
	2018	1	0	0.0	58.2	1	-1	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
14 Autres travailleurs manuels	2015	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0																	
	2018	0	0	0.0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0
Total	2015	120	67	55.8	29.4	35	32	189.9																	
	2018	158	61	38.6	34.7	55	6	111.3	0	22	0.0	0	0	0	20	5	25.0	11	-6	99	2	2.0	55	-53	

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

Catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Année	Nouveaux Entrants		Objectifs										Commentaires
		Données sur la mobilité		Objectifs à court terme					Objectifs à long terme					
		Membres des minorités visibles		Membres des minorités visibles					Membres des minorités visibles					
		Actuel	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	Objectif	Pourcentage de l'objectif	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	1	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			58.2	0.0			0.6	0.0		
14 Autres travailleurs manuels	2018	0	0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0		
	2021	0	0	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		
Total	2018	0	27	0.0	0	0.0	0.0	0.0	1	2700.0	0.0	0.0		
	2021	0	27	0.0			0.0	0.0			0.0	0.0		

Rapport des réalisations du Programme de contrats fédéraux
Partie 8: Reasonable Efforts Raisonables
Silliker Canada Co.
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 souhaitent modifier les renseignements précédemment soumis et à ceux qui en avaient fait la demande, et ajusté les résultats
- Résultats de l'enquête ajustés pour refléter les embauches, les promotions et les licenciements.
- Mise à jour de l'analyse de l'effectif pour refléter les nouvelles embauches, promotions et licenciements; les changements apportés par les employés à leurs questionnaires d'auto-identification; et toutes les révisions apportées aux estimations de disponibilité.
- Ajustement des estimations de disponibilité pour tenir compte des changements majeurs dans l'effectif (p. ex., changements dans les zones de recrutement géographique, ajout de nouveaux groupes professionnels ou changements dans la composition des groupes professionnels).
- Mise à jour des estimations de disponibilité pour intégrer les nouvelles données du recensement telles qu'elles sont disponibles aux fins de l'équité en matière d'emploi.
- S'assurer que tous les nouveaux écarts déterminés sont traités en conséquence.
- Tenir à jour des dossiers appropriés dans toutes les zones requises.

Autres mesures :

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

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

Contexte opérationnel

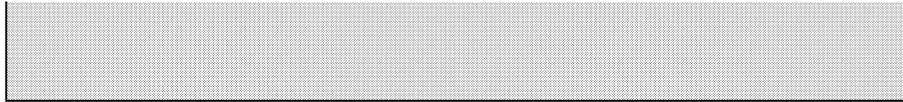
Veuillez cocher les cases appropriées et fournir un bref aperçu des événements qui ont influencé les activités de votre organisation pendant la période entre l'évaluation de conformité initiale/précédente et l'actuelle/la subséquente.

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

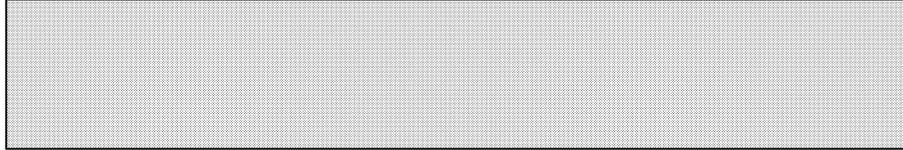
- Toute réorganisation ou d'autres changements structurels du ministère.

- Acquisitions, fusions ou transferts d'employés.

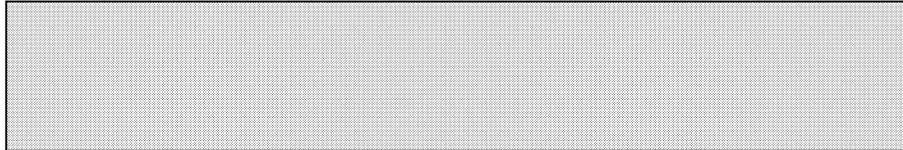
- Mises à pied importantes (inclure le nombre d'employés touchés et les groupes professionnels de ces employés).



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

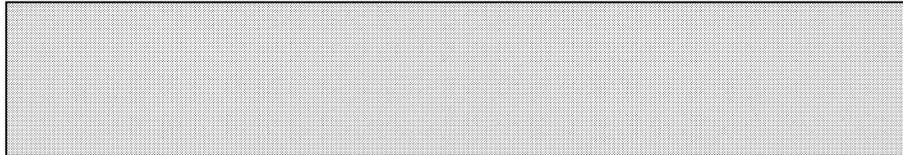


- Autre.



Détails additionnels

Veillez fournir toute information additionnelle (optionnel):



Mérieux NutriSciences

**Analyse, objectifs et
calendriers de l'équité en matière
d'emploi (EE) sur la main-d'œuvre**

**A partir du 14 septembre
2018**

Date Septembre 2018

:

Table des matières

RÉSUMÉ	1
Résumé des conclusions.....	1
Recommandations	
APERÇU DE LA MÉTHODE	
CONCLUSIONS DÉTAILLÉES	3
Comparaison de la représentation des groupes désignés chez Mérieux NutriSciences avec la main-d'œuvre externe comparable	
Impact des embauches, promotions et licenciements de 2017 - 2018 sur la réalisation des objectifs (analyse des flux).....	6
FIXATION D'OBJECTIFS POUR LES PROGRÈS FUTURS (15 SEPT. 2018 - 14 SEPT. 2021).....	8
Objectifs numériques à court terme et calendrier 2018 - 2021	
Objectifs numériques à long terme (au-delà du 30 juin 2020).....	9
ANNEXES	10
Annexe A. Méthode détaillée	10
Annexe B. Titres des emplois de Mérieux NutriSciences dans les CPEM.....	E 12

Résumé

L'analyse de la main-d'œuvre (AMO) basée sur les statistiques de l'enquête sur la main-d'œuvre de Mérieux NutriSciences du 14 septembre 2018 fait partie du processus de planification de l'équité en matière d'emploi (EE) de Mérieux NutriSciences. La DPA met en évidence les zones de sous-représentation numérique des groupes désignés¹ ("**écarts**") - un critère clé du Programme de contrats fédéraux (PCF).

La présence de lacunes indique des domaines d'emploi où les systèmes d'emploi de Mérieux NutriSciences peuvent ne pas être optimaux pour attirer ou retenir les meilleurs employés ou utiliser pleinement les aptitudes et compétences de tous les employés.

Comme demandé, des objectifs numériques et des calendriers ont été établis dans ce rapport sur la base des effectifs de Mérieux NutriSciences du 14 septembre 2018.

Les rapports annuels sur l'ERE permettront à Mérieux NutriSciences de suivre le succès de ses efforts en matière d'ERE afin de traiter les domaines potentiels de sous-représentation et de planifier des actions supplémentaires si nécessaire pour s'assurer que l'entreprise utilise de manière optimale tout le spectre de la main-d'œuvre disponible.

Résumé des conclusions

Mérieux NutriSciences a neuf petites lacunes pour trois des quatre groupes désignés :

- Les écarts pour les femmes dans deux catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)² : Semi-qualifié manuel et Autres ventes et services.
- Lacunes pour les membres de minorités visibles dans cinq CPEME : superviseurs, personnel de bureau, personnel intermédiaire de vente et de services, personnel semi-qualifié et autres personnels de vente et de services
- Lacunes pour les personnes handicapées dans deux CPEME : les professionnels et les professionnels et techniciens semi-qualifiés

Recommandations

1. Poursuivre les efforts pour recruter, embaucher, promouvoir et retenir les femmes, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées dans les domaines d'emploi où elles sont actuellement sous-représentées.
2. Effectuer une analyse annuelle des effectifs et envisager d'autres mesures internes pour déterminer le succès des différentes initiatives d'EE de Mérieux NutriSciences afin d'utiliser au mieux les ressources de Mérieux NutriSciences.

¹ En vertu de la loi sur l'équité en matière d'emploi, les groupes désignés sont les autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les femmes. Les données de Recensement Canada indiquent que chacun de ces groupes est défavorisé sur le plan de l'emploi au Canada.

² Voir l'annexe B pour la liste des emplois de Mérieux NutriSciences qui correspondent à chaque CPEME.

Aperçu de la méthode

Qu'est-ce qu'une FMA ?

La DPA est une comparaison numérique de la représentation de chaque groupe désigné dans la main-d'œuvre de Mérieux NutriSciences Canada avec les statistiques du milieu de travail canadien comparable.

L'annexe A contient des informations détaillées sur la méthodologie prescrite par le PCF, ainsi que certaines définitions pertinentes.

Les données de l'enquête EE au 14 septembre 2018 ont été soumises au système d'analyse informatisé du PCF (WEIMS) et les résultats sont résumés dans ce rapport.

Fonction de la FMA

La FMA fournit à Mérieux NutriSciences un outil numérique permettant à l'entreprise d'évaluer l'efficacité de ses interventions et actions en matière d'EE et, le cas échéant, d'ajuster l'allocation des ressources pour optimiser les résultats en matière d'EE.

Les détails de la méthode se trouvent à l'annexe A.

Résultats détaillés3

Vue d'ensemble

Mérieux NutriSciences compte 140 salariés permanents à temps plein et à temps partiel et 13 salariés temporaires. Pour l'enquête EE, nous avons réalisé

- 89,3% (125) de taux de retour et de taux de réponse.

L'analyse WEIMS ne prend en compte que les salariés à temps plein et à temps partiel.

Mérieux NutriSciences compte des employés dans 9 des 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME)⁴.

L'annexe B contient la liste des emplois de Mérieux NutriSciences qui correspondent à chaque CPEME.

³ Sauf indication contraire, toutes les conclusions sont en date du 14 septembre 2018.

⁴ Mérieux NutriSciences a des employés dans les CPEME suivantes : cadres moyens et autres, professionnels, semi-professionnels et techniciens, superviseurs, ventes et services qualifiés, employés de bureau, ventes et services intermédiaires, manuels semi-spécialisés et autres ventes et services. Tous les postes de cadres supérieurs se trouvent aux États-Unis.

Comparaison de la représentation des groupes désignés chez Mérieux NutriSciences avec la main-d'œuvre externe comparable

Cette section présente un résumé des écarts numériques de Mérieux NutriSciences au 14 septembre 2018, c'est-à-dire les domaines dans lesquels les groupes désignés sont sous-représentés chez Mérieux NutriSciences par rapport à la disponibilité des membres qualifiés de ce groupe dans l'environnement dans lequel Mérieux NutriSciences recrute ces employés.

Les tableaux récapitulatifs complets du WEIMS sont disponibles dans un document séparé.

Femmes

Les femmes représentent 69% de la main d'œuvre de Mérieux NutriSciences, bien au-delà de leur disponibilité de 48%.

Les femmes sont sous-représentées dans 3 des 10 groupes de travail de Mérieux NutriSciences.

Toutefois, les lignes directrices fédérales sur l'EE indiquent que, puisque les femmes sont surreprésentées dans les emplois de bureau au Canada, les employeurs ne sont pas tenus de remédier à la sous-représentation des femmes dans la CPEME des employés de bureau.

CPEME #	EEOG	GAP #	% D'UTILISATION
10	Commis de bureau	- 3	25
12	Manuel pour les personnes semi-qualifiées	-1	0
13	Autres ventes et services	- 1	0

Peuples autochtones

Les autochtones représentent 2,1% des effectifs de Mérieux NutriSciences, bien au-delà de la disponibilité de 1,4%.

Les peuples autochtones ne sont sous-représentés dans aucune CPEME chez Mérieux NutriSciences,

Membres des minorités visibles

Les membres des minorités visibles représentent 43,6 % de la main d'œuvre de Mérieux NutriSciences, soit un taux bien supérieur au taux de disponibilité de 30,3 %.

Les membres des minorités visibles sont sous-représentés dans 5 CPEME.

CPEME #	EEOG	GAP #	% D'UTILISATION
05	Contrôleurs	- 1	50
10	Commis de bureau	- 1	66
11	Ventes et services intermédiaires	- 1	85
12	Manuel pour les personnes semi-qualifiées	- 2	33
13	Autres ventes et services	- 1	0

Personnes handicapées

Les personnes handicapées représentent 3,6 % des effectifs de Mérieux NutriSciences, ce qui est inférieur à la disponibilité de 5,0 %.

Les personnes handicapées sont sous-représentées dans 2 groupes de travail chez Mérieux NutriSciences.

CPEME #	EEOG	GAP #	% D'UTILISATION
03	Professionnels	- 1	0
04	Semi-professionnels et techniciens	- 2	33

Impact des embauches, promotions et licenciements de 2017 - 2018 sur la réalisation des objectifs (analyse des flux)

Les embauches, les promotions et les licenciements sont indiqués en détail dans les formulaires 4, 5 et 6 du WEIMS et dans le tableau des réalisations.

Conclusions du tableau des réalisations du FCP

Le tableau des réalisations du PCF montre les résultats nets des embauches, des promotions et des licenciements dans les groupes désignés. Il indique que Mérieux NutriSciences a réalisé des progrès sur 2 objectifs :

- Membres des minorités visibles dans 2 CPEME (Manuel intermédiaire de vente et de services et manuel semi-qualifié).

Embauches et promotions

Le tableau suivant montre la représentation des groupes désignés parmi les personnes embauchées et promues au cours de l'année écoulée.

Le tableau montre que Mérieux NutriSciences a fait quelques progrès dans le recrutement des minorités visibles dans 2 CPEME et quelques progrès dans la promotion des minorités visibles dans 1 CPEME.

Résumé des embauches et des promotions (15 sept. 2017 - 14 sept. 2018)			
	Part deShare de		
	Embauches	Promotions	Disponibilité
Femmes			
Manuel pour les personnes semi-qualifiées	0.0	Pas de promo	65.2
Autres ventes et services	Pas d'embauche	Pas de promo	21.3
Peuples autochtones			
Minorités visibles			
Contrôleurs	Pas d'embauche	Pas de promo	44.8
Commis de bureau	Pas d'embauche	Pas de promo	48.1
Ventes et services intermédiaires	50	100	46.7
Manuel pour les personnes semi-qualifiées	50	Pas de promo	50.5
Autres ventes et services	Pas d'embauche	Pas de promo	52.7

Personnes handicapées			
Professionnels	Pas d'embauche	0.0	3.8
Semi-professionnels et techniciens	0.0	0.0	4.6

Licenciements

Il est important de s'assurer que les licenciements des groupes désignés ne compromettent pas les initiatives de recrutement de Mérieux NutriSciences.

Les licenciements ont été analysés dans la base de données WEIMS

pour tous les emplois. Les tableaux suivants présentent les emplois

pour lesquels il y avait des lacunes en septembre 2018.

Tous les licenciements des groupes désignés ont été inférieurs à leur représentation dans la population active, ce qui est positif. Ainsi, une fois embauchée, Mérieux NutriSciences semble surtout réussir à retenir les employés des groupes désignés.

Résumé des résiliations (15 sept. 2017 - 14 sept. 2018)		
% de Licenciements % des salariés		
Femmes		
Manuel pour les personnes semi-qualifiées	Aucun terme n'est	21.3
Autres ventes et services	Aucun terme n'est	55.5
Peuples autochtones		
Minorités visibles		
Contrôleurs	Aucun terme n'est	20.0
Commis de bureau	0.0	33.3
Ventes et services intermédiaires	0.0	40.0
Manuel pour les personnes semi-qualifiées	Aucun terme n'est	20.0
Autres ventes et services	Aucun terme n'est	0
Personnes handicapées		
Professionnels	0.0	0.0
Semi-professionnels et techniciens	0.0	1.4

Fixation d'objectifs pour les progrès futurs (15 sept. 2018 - 14 sept. 2021)

Objectifs numériques à court terme et calendrier 2018 - 2021

De nouveaux objectifs d'EE sont introduits ici pour le prochain cycle de trois ans (15 septembre 2018 - 14 septembre 2021) pour les groupes désignés et les CPEME où des lacunes ont été constatées en septembre 2018. Notez qu'aucun objectif numérique n'est requis pour les peuples autochtones.

Objectifs numériques à court terme (3 ans) pour les femmes

Analyse de la main-d'œuvre (14 septembre 2018)				Objectifs numériques	
CPEM E #	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Gap		Objectif d'embauche/promotion	Calendrier
		#	%		
12	Manuel pour les personnes semi-qualifiées	-1	0	21.3%	Chaque année, de 2018 à 2021*.
13	Autres métiers et services	-1	0	55.5%	Chaque année, de 2018 à 2021*.

*L'écart n'est pas complètement corrigé en septembre 2021

Objectifs numériques à court terme (3 ans) pour les membres des minorités visibles

Analyse de la main-d'œuvre (14 septembre 2018)				Objectifs numériques	
CPEME #	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Gap		Objectif d'embauche/promotion	Calendrier
		#	%		
05	Contrôleurs	- 1	50	44.8%	Chaque année, de 2018 à 2021*.
10	Commis de bureau	- 1	66	48.1%	Chaque année de 2018 à 2021

11	Ventes et services intermédiaires	- 1	85	46.7%	Chaque année, de 2018 à 2021*.
12	Manuel pour les personnes semi-qualifiées	- 2	33	50.5%	Chaque année, de 2018 à 2021*.
13	Autres ventes et services	- 1	0	52.7%	Chaque année, de 2018 à 2021*.

*L'écart n'est pas complètement comblé en septembre 2021

Objectifs numériques à court terme (3 ans) pour les personnes handicapées

Analyse de la main-d'œuvre (14 septembre 2018)				Objectifs numériques	
CPEME #	Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)	Gap		Objectif d'embauche/promotion	Calendrier
		#	%		
03	Professionnels	- 1	0	3.8%	Chaque année, de 2018 à 2021*.
04	Semi-professionnels et techniciens	- 2	33	4.6%	Chaque année, de 2018 à 2021*.

*L'écart n'est pas complètement comblé en septembre 2021

Objectifs numériques à long terme (au-delà)

En septembre 2021, l'une des lacunes identifiées en 2018 sera comblée. Toutefois, en raison du petit nombre de titulaires dans certaines CPEME et de la faible rotation, huit des autres lacunes subsisteront.

Les objectifs numériques à long terme de Mérieux NutriSciences resteront les mêmes que les objectifs à court terme (c'est-à-dire recruter au rythme de la disponibilité) jusqu'à ce que chaque écart soit comblé.

Annexes

Annexe A. Méthode détaillée

Qu'est-ce qu'une FMA ?

La DPA est une comparaison numérique de la représentation de chaque groupe désigné dans les effectifs de Mérieux NutriSciences avec les statistiques des lieux de travail canadiens comparables.

L'analyse tente autant que possible de "comparer des pommes à des pommes" ; d'où l'analyse :

- Comparaison de la main-d'œuvre de Mérieux NutriSciences avec la main-d'œuvre qualifiée actuelle du Canada (en activité et à la recherche d'un emploi) ;
- Comparer la main d'œuvre dans les régions géographiques où Mérieux NutriSciences recrute pour un type de poste particulier (à l'échelle du pays, de la province ou de la zone locale ; en pondérant de manière appropriée la disponibilité locale dans les différents sites).
- Compare les emplois au sein des catégories d'emploi générales⁵ ou des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME). Par exemple, le personnel professionnel de Mérieux NutriSciences est comparé aux professionnels disponibles ayant des qualifications pour les mêmes types d'emplois.
- Dans certains cas, compare les emplois au sein des catégories professionnelles nationales (CNP) ainsi que les CPEME plus générales.
- Dans tous les cas, Mérieux NutriSciences a utilisé les valeurs par défaut proposées par le FCP.
- Tous les nouveaux employés de Mérieux NutriSciences font l'objet d'une enquête à l'embauche afin de tenir à jour l'enquête d'identification des employés.

Hypothèses

1. Géographique

Pour chaque CPEME, la région géographique suivante a été utilisée à des fins de comparaison :

- Comparaisons nationales pour les cadres moyens et autres et les professionnels,
- Comparaison provinciale pour les semi-professionnels et techniciens, et le personnel qualifié de vente et de service,
- Régions métropolitaines de recensement (RMR, zone de recrutement local) pour toutes les autres CPEME.

2. Définitions

Employés : Nombre d'**employés** permanents à temps plein et à temps partiel.

Taux de retour : % du total des salariés ayant retourné une enquête sur l'EE

10

⁵ Les catégories générales d'emploi, les catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi ou les CPEME par défaut sont celles recommandées par le PCF.

Taux de réponse : % des employés qui ont envoyé et rempli au moins une question de l'enquête sur l'EE.

L'éc art : Sous-représentation d'un groupe désigné dans une CPEME particulière dans la main-d'œuvre de l'employeur par rapport à la disponibilité de ce groupe dans la main-d'œuvre externe comparable (travaillant ou cherchant un emploi dans cette CPEME).

% d'utilisation :

Représentation d'un groupe désigné au sein de la main-d'œuvre de l'employeur CPEME x 100 % Représentation d'un groupe désigné au sein de la main-d'œuvre externe CPEME

Cette mesure indique dans quelle mesure l'employeur fait appel à la main-d'œuvre externe disponible. Par exemple, une utilisation de 20 % suggère que l'employeur n'utilise que 20 % de la main-d'œuvre externe comparable pour ce groupe désigné et cette CPEME. Un taux d'utilisation de 90 % indique que l'employeur utilise presque toute la main-d'œuvre disponible.

3. Données de disponibilité externe

Les données de disponibilité externe fournies dans le cadre du système WEIMS sont basées sur les éléments suivants :

- Pour les femmes, les minorités visibles et les Autochtones, données non publiées de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 préparées par Politique, déclaration et développement des données, Normes de travail et équité en milieu de travail, Direction des opérations, Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences
- Pour les personnes handicapées, Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 préparée par Politique, rapports et développement des données, Normes de travail et équité en milieu de travail, Direction des opérations, Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences.

Annexe B. Titres des emplois de Mérieux NutriSciences dans les CPEME

EEOG	Exemples de titres de postes
Cadres supérieurs	CFO
Cadres moyens et autres dirigeants	Gestionnaires, directeurs
Professionnels	Chimiste, Microbiologiste, Spécialiste des affaires réglementaires
Semi-professionnels et techniciens	Assistant de laboratoire, analyste en chimie, technicien en microbiologie, analyste en assurance qualité, administrateur du LIMS, représentant du service clientèle
Contrôleurs	Contrôleurs
Personnel qualifié de la vente et des services	Coordinateur des ventes techniques
Personnel de bureau	Répartiteur, messenger, technicien de réception des échantillons, technicien du service à la clientèle
Personnel intermédiaire des ventes et des services	Représentant du service clientèle, technicien du service clientèle
Autres personnels de vente et de service	Coordinateur de la maintenance

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

Nom de l'employeur : Silliker Canada Co (Mérieux NutriSciences Canada)

Lieu de travail principal : Markham (Ontario)

Nombre d'employés : 158

Ontario	117
Colombie-Britannique	26
Québec	15

Aperçu de l'organisation

SCIAN 5419 (autres services professionnels, scientifiques et techniques)

Silliker Canada Co. offre des services de soins de santé. La société fournit des services de tests en laboratoire clinique ainsi que des services de conseils, d'évaluation, d'audit, de recherche, de sensibilisation et de formation dans toute la chaîne d'approvisionnement.

Dates clés – Évaluation de la première année

Entreprise :	2015-12-01
Reçue :	2016-01-04
Terminée :	2016-01-13
Analyse de l'effectif :	2015-10-08

Dates clés – Évaluation subséquente

Entreprise :	2018-09-16; prolongation accordée – 2019-01-25
Reçue :	2019-03-27
Analyse de l'effectif :	2019-09-14

VÉRIFICATION DES DONNÉES

J'ai vérifié que les données fournies dans les documents de l'évaluation subséquente sont compatibles avec celles qui ont été présentées précédemment :

Oui ___ Non

Commentaires :

J'ai vérifié que les données fournies dans le Rapport des réalisations sont compatibles avec celles que l'on trouve dans les formulaires 1 à 6 :

Oui ___ Non

Commentaires :

La période indiquée dans le rapport des réalisations est 2015-10-09 – 2018-09-14. Les données de l'analyse actuelle de l'effectif comprises dans le tableau des réalisations concordent avec celles que l'on trouve dans les formulaires 1 à 6 du SGIÉMT.

ÉVALUATION DES PROGRÈS RAISONNABLES

Dans la précédente évaluation, il y avait de nombreux écarts dans différentes CPEME pour les quatre groupes désignés. L'organisation avait établi les objectifs à court et à long terme en pourcentages seulement. De plus, elle n'avait pas indiqué certains des écarts.

Femmes

10	Personnel de bureau	Objectif non fixé
13	Autre personnel de la vente et des services	Objectif non atteint (atteint à 0 %)

Évaluation/Observations

- CPEME 10 : Sur huit nouvelles personnes qui ont été embauchées dans cette catégorie, trois faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 64,8 %. Impossible d'évaluer les efforts réalisés étant donné que la société n'avait pas établi d'objectif.
- CPEME 13 : Il n'y a pas eu de nouvelle embauche dans cette catégorie pour ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 55,5 %. Impossible d'évaluer les efforts réalisés étant donné que la société n'avait pas établi d'objectif.

Autochtones

04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non fixé
----	---	-------------------

Évaluation/Observations

- CPEME 04 : Sur 74 nouvelles personnes qui ont été embauchées dans cette catégorie, deux faisaient partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 1,5 %. Impossible d'évaluer les efforts réalisés étant donné que la société n'avait pas établi d'objectif.

Personnes handicapées

03	Professionnels	Objectif non atteint (atteint à 0 %)
04	Personnel semi-professionnel et technique	Objectif non atteint (atteint à 0 %)
05	Surveillants	Objectif non fixé

Évaluation/Observations

- CPEME 03 : Sur 14 nouvelles personnes qui ont été embauchées dans cette catégorie, aucune ne faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 3,8 %. L'entreprise avait établi un objectif de 3,8 %. En n'embauchant aucune nouvelle personne de ce groupe désigné (ou en n'accordant aucune promotion dans ce groupe désigné), elle a atteint 0 % de l'objectif fixé.
- CPEME 04 : Sur 74 nouvelles personnes qui ont été embauchées dans cette catégorie, aucune ne faisait partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché de 4,6 %. L'entreprise avait établi un objectif de 4,6 %. En n'embauchant aucune nouvelle personne de ce groupe désigné (ou en n'accordant aucune promotion dans ce groupe désigné), elle a atteint 0 % de l'objectif fixé.
- CPEME 05 : Il n'y a eu qu'une seule personne embauchée dans cette catégorie et elle ne faisait pas partie de ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché est de 13,9 %. Impossible d'évaluer les efforts réalisés étant donné que la société n'avait pas établi d'objectif.

Membres des minorités visibles

13	Autre personnel de la vente et des services	Objectif non atteint (atteint à 0 %)
----	---	--------------------------------------

Évaluation/Observations

- CPEME 13 : Il n'y a pas eu de nouvelle embauche dans cette catégorie pour ce groupe désigné. La disponibilité sur le marché du travail est de 52,7 %. L'entreprise avait établi un objectif de 50 %. En n'embauchant aucune nouvelle personne de ce groupe désigné (ou en n'accordant aucune promotion dans ce groupe désigné), elle a atteint 0 % de l'objectif fixé.

ÉVALUATION DES EFFORTS RAISONNABLES

- Une évaluation des efforts raisonnables n'est pas requise étant donné que tous les objectifs ont été atteints à 80 % ou plus.
- Cette évaluation porte sur les données de la période allant du 10 août 2015 au 14 septembre 2018.

- Lors de son évaluation initiale, l'organisation avait établi quatre objectifs à court terme et aucun n'a été atteint à plus de 80 %. De plus, trois objectifs n'ont pas été fixés et par conséquent il a été impossible de mesurer les efforts réalisés.
- La société a procédé à une réorganisation et a transféré le service à la clientèle, la direction des finances, les ressources humaines et les ventes à Chicago. Les vice-présidents et les fonctions mentionnées se trouvent maintenant au siège social, à Chicago.

ÉVALUATION DES OBJECTIFS

- Tous les objectifs à court et à long terme sont établis en pourcentages
- Tous les objectifs à court et à long terme sont établis selon la disponibilité sur le marché du travail.

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	À court terme (1 à 3 ans)	À long terme (3+ ans)		
#	Description :	#	# ou %	# ou %	%	%
10	Personnel de bureau	-3	50	50	16,7	65,5
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	21,3	21,3	0	18,5
13	Autre personnel de la vente et des services	-1	50	50	0	55,5

Observations :

- Bien que la disponibilité soit plus élevée dans les CPEME 10 et 13, les objectifs à court et à long terme ont été établis de façon appropriée à 50 % afin de ne pas encourager une concentration de femmes dans ces professions et de veiller à ce que celles-ci comprennent des personnes de tous les genres.
- Pour la CPEME 12, l'objectif à court terme et l'objectif à long terme ont été établis en fonction de la disponibilité sur le marché.

Autochtones

Observations : Des objectifs ne doivent pas être fixés étant donné qu'il n'y a pas d'écart.

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	À court terme	À long terme		
#	Description :		#	(1 à 3 ans) # ou %	(3+ ans) # ou %	%
03	Professionnels	-2	8,9	8,9	0	8,9
04	Personnel semi-professionnel et technique	-5	7,6	7,6	1,2	7,6
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	10,8	10,8	7,1	10,8
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	10,3	10,3	0	10,3

Observations :

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

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Représentation	DMT
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	À court terme	À long terme		
#	Description :		#	(1 à 3 ans) # ou %	(3+ ans) # ou %	%
05	Surveillants	-2	50,8	50,8	20	50,8
10	Personnel de bureau	-1	52,2	52,2	33,3	52,2
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-1	52,1	52,1	42,9	52,1
12	Travailleurs manuels spécialisés	-3	54,9	54,9	14,3	54,9
13	Autre personnel de la vente et des services	-1	58,2	58,2	0	58,2

Observations :

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

RECOMMANDATION

Je recommande que l'employeur soit considéré comme étant en situation de

conformité non-conformité

Après avoir évalué les données présentées par l'employeur concernant son effectif et après avoir examiné ses circonstances particulières, je recommande que la lettre de clôture comprenne ce qui suit.

- Silliker Canada affiche un certain nombre d'écarts mineurs en ce qui concerne les groupes des femmes, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. La société pourrait avoir avantage à établir des relations avec des collègues, des universités ou des associations professionnelles afin de trouver et d'embaucher des étudiants, des stagiaires ou des professionnels qualifiés qui font partie des groupes désignés lorsque des postes se libèrent.

Nom de l'analyste : Neena Sharan

Date : 2029-04-10

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

Envoyé: 11 avril 2019 9:40 AM

A: 'jim.miller@silliker.com'; 'jocelyn.alfieri@mxns.com';
'sandy.murphy@mxns.com'; 'Jessie Trierweiler'

Objet : Accord numéro 10000038 du gouvernement du Canada – Avis de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

This information is also available in English, upon request

Bonjour Monsieur James Miller,

Nous vous informons que l'évaluation de conformité subséquente entreprise le 16 septembre 2018 est maintenant terminée. L'évaluation a permis de conclure que Silliker Canada se conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

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

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

- Silliker Canada affiche un certain nombre d'écarts mineurs en ce qui concerne les groupes des femmes, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. La société pourrait avoir avantage à établir des relations avec des collèges, des universités ou des associations professionnelles afin de trouver et d'embaucher des étudiants, des stagiaires ou des professionnels qualifiés qui font partie des groupes désignés lorsque des postes se libèrent.

Aux termes du PCF, votre entreprise fera l'objet d'évaluations de conformité subséquentes tous les trois ans. La prochaine évaluation sera initiée le 16 septembre 2021. Les prochaines évaluations de conformité seront axées sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs établis par votre entreprise.

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

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

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

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

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

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

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

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

Équipe de l'équité en emploi

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



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!